

Số: **754/2023/LĐ-ST**

Ngày: 04/5/2023

V/v: Tranh chấp về trường hợp bị đơn
phương chấm dứt hợp đồng lao động

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN BÌNH THẠNH, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

- Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Hồng Thanh

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Lâm Thị Hoàng Oanh
2. Ông Trần Văn Phú

- Thư ký phiên tòa: Bà Trương Thị Thương – Cán bộ Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Dương Thị Diễm - Kiểm sát viên.

Trong ngày 04 tháng 5 năm 2023 tại Phòng xử án, trụ sở Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh, xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 1237/2021/TLST-LĐ ngày 26 tháng 11 năm 2021 về việc “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”;

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 12/2023/QĐXXST-LĐ ngày 10 tháng 02 năm 2023, Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 42/2023/QĐST-LĐ ngày 09 tháng 3 năm 2023, Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 56/2023/QĐST-LĐ ngày 23 tháng 3 năm 2023, Quyết định hoãn phiên tòa số 71/2023/QĐST-LĐ ngày 06 tháng 4 năm 2023, giữa các đương sự:

1/ Nguyên đơn: Ông **Nguyễn Huỳnh Ngọc Phát**, sinh năm 1986 (có mặt)

Địa chỉ: Số 49/46/25, đường số 51, Phường 14, quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông **Dương Văn Thuận**, sinh năm 1978 (có mặt)

Nghề nghiệp: Cộng tác viên trung tâm tư vấn pháp luật - Liên đoàn lao động Thành phố Hồ Chí Minh

Địa chỉ: 125/14L Vạn Kiếp, Phường 3, quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

2/ Bị đơn: Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên chuyên phát nhanh **Thuận Phong** (Công ty TNHH MTV CPN Thuận Phong)

Địa chỉ trụ sở: 199 Điện Biên Phủ, Phường 15, quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà **Kiều Thị Tiên Dung**, sinh năm 1985

(có mặt)

(Theo giấy ủy quyền số 0903/GUQ-TP ngày 09/3/2023 của Giám đốc Công ty TNHH MTV CPN Thuận Phong).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông **Trần Xuân Vũ**, sinh năm 1993 (có mặt) là Luật sư - thuộc đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh

Địa chỉ: Thôn Đông Hiệp, Tân Hà, Hàm Tân, Bình Thuận.

3/ Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:

Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên chuyển phát nhanh Thuận Phong - Chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh (Công ty TNHH MTV CPN Thuận Phong - CN TPHCM)

Địa chỉ: 84-86 Hoàng Trọng Mậu, phường Tân Hưng, Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà **Hoàng Thị Như Hằng**, sinh năm 1980 (có mặt)

(Theo giấy ủy quyền số 704/2023/GUQ-TH ngày 17/4/2023 của Giám đốc Công ty TNHH MTV CPN Thuận Phong - Chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh)

Địa chỉ nơi làm việc: 84-86 Hoàng Trọng Mậu (đường D1 cũ), phường Tân Hưng, Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

4/ Người làm chứng:

- Bà **Lâm Thị Thúy Hiếu** (vắng mặt)

Chức vụ: Nhân viên Phòng Nhân sự - phụ trách tiền lương

- Bà **Hoàng Thị Như Hằng** (có mặt)

Chức vụ: Trưởng phòng nhân sự

Cùng địa chỉ nơi làm việc: Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên chuyển phát nhanh Thuận Phong - Chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh, 84-86 Hoàng Trọng Mậu (đường D1 cũ), phường Tân Hưng, Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

- **Liên đoàn Lao động Quận 4**

Địa chỉ: số 50 Nguyễn Trường Tộ, Phường 13, Quận 4, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: Ông **Nguyễn Văn Tiến** (có mặt)

Chức vụ: Ủy viên Ban thường vụ

- **Liên đoàn lao động quận Bình Thạnh** (vắng mặt)

Địa chỉ: 290 Nơ Trang Long, Phường 12, quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Công đoàn cơ sở Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên chuyên phát nhanh Thuận Phong (CĐCS Công ty)

Địa chỉ: 199 Điện Biên Phủ, Phường 15, quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: Bà **Nguyễn Thị Lệ Thu** (xin vắng mặt)

Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn

- Công đoàn cơ sở Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên chuyên phát nhanh Thuận Phong - Chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh (CĐCS Chi nhánh) (vắng mặt)

Địa chỉ: 84-86 Hoàng Trọng Mậu (đường D1 cũ), phường Tân Hưng, Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn và Công ty TNHH MTV CPN Thuận Phong - CN TPHCM (Chi nhánh) có thỏa thuận thử việc trong thời gian hai (02) tháng, bắt đầu từ ngày 03/9/2019, vị trí Trưởng phòng nhân sự, mức lương thử việc 85% mức lương chính thức là 20,000,000 đồng + 5,000,000 KPI. Kết thúc thử việc, ngày 03/11/2019, hai bên ký hợp đồng lao động (HĐLĐ) chính thức số 020354-19/HĐLĐ, thời hạn là một (01) năm từ ngày 03/11/2019 đến ngày 02/11/2020, mức lương đóng bảo hiểm là 6,500,000 (sáu triệu năm trăm nghìn) đồng, không có phụ cấp và các khoản bổ sung khác. Ngày 12/3/2020, Liên đoàn Lao động (LĐLĐ) Quận 4 ban hành Quyết định số 06/QĐ-LĐLĐ về việc công nhận Ban chấp hành Công đoàn cơ sở (BCH CĐCS) Chi nhánh. Theo đó, nguyên đơn có chức danh Chủ tịch CĐCS Chi nhánh, nhiệm kỳ năm (05) năm từ 2020 đến 2025. Ngày 14/10/2020, Giám đốc Chi nhánh ban hành Thông báo số 141001-20/TB-CDHĐLĐ (viết tắt là Thông báo số 141001-20) chấm dứt HĐLĐ với nguyên đơn kể từ ngày 02/11/2020 với lý do HĐLĐ hết thời hạn, các bên không tái ký hợp đồng. Ngày 02/11/2020, Giám đốc Chi nhánh ban hành Quyết định số 025304-20/QĐTV về việc chấm dứt HĐLĐ (viết tắt là Quyết định số 025304-20) kể từ ngày 03/11/2020.

Ngày 25/10/2021 (theo dấu bưu điện), nguyên đơn nộp đơn khởi kiện, yêu cầu Tòa án giải quyết buộc bị đơn phải nhận trở lại làm việc theo quy định của pháp luật và phải thanh toán các khoản tiền tổng cộng là 369,877,000 đồng, bao gồm:

+ 12 tháng tiền lương, bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), tạm tính từ ngày 03/11/2020 đến ngày 03/11/2021 (cho đến khi quyền lợi được giải quyết), trên cơ sở mức lương 25,000,000 đồng/tháng:

Lương: 25,000,000 đồng x 12 tháng = 300,000,000 đồng

BHXH: $6,500,000 \text{ đồng} \times 17.5\% \times 12 \text{ tháng} = 13,500,000 \text{ đồng}$

BHYT: $6,500,000 \text{ đồng} \times 3\% \times 12 \text{ tháng} = 2,340,000 \text{ đồng}$

BHTN: $6,500,000 \text{ đồng} \times 1\% \times 12 \text{ tháng} = 780,000 \text{ đồng}$

+ 02 tháng tiền lương không báo trước: $25,000,000 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng} = 50,000,000 \text{ đồng}$.

Quá trình giải quyết vụ án và kết quả tranh tụng tại phiên tòa ghi nhận các vấn đề sau đây:

Nguyên đơn trình bày: Khi nhận được thông báo và quyết định nghỉ việc, do không hiểu biết pháp luật, ông đồng ý nghỉ, không có ý kiến, không có tranh chấp. Đến tháng 10/2020, khi được luật sư tư vấn, ông mới hiểu được quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm nên đã nộp đơn khởi kiện đến Tòa án, không qua hòa giải cơ sở. Tại phiên tòa, nguyên đơn khai trình độ chuyên môn là cử nhân kinh tế, không được đào tạo về luật. Sau khi được bầu làm Chủ tịch CĐCS Chi nhánh, ông không yêu cầu với Ban giám đốc Chi nhánh gia hạn HĐLĐ theo nhiệm kỳ của BCH CĐCS. Ông chưa làm đơn xin thôi chức vụ Chủ tịch CĐCS. Sau khi nghỉ việc, ông không nhận được thông báo hợp nên không tham gia và cũng không biết nội dung hợp. Công ty cấp cho ông một địa chỉ email nội bộ là ngocphatnguyen@jtexpress.vn để làm việc. Do không được sử dụng email sau khi nghỉ việc nên ông không nhớ và không cung cấp được các phiếu lương cho Tòa án. Hàng tháng, nhân viên phòng nhân sự (bà Lâm Thị Thúy Hiếu) trình toàn bộ bảng lương NLĐ của Chi nhánh để ông phê duyệt. Từ tháng 9/2019 đến tháng 5/2020, ông ký duyệt trên bảng lương giấy, từ tháng 6/2020 đến khi nghỉ việc ông không được giao nhiệm vụ này nữa. Việc kiểm tra lương bằng phần mềm, sử dụng trước khi ông vào Công ty làm nên ông không để ý chi tiết các khoản. Ông biết việc Chi nhánh điều chỉnh lương thỏa thuận từ 20,000,000 (hai mươi triệu) đồng xuống 15,000,000 (mười lăm triệu) đồng nhưng không có ý kiến gì. Ông cho rằng việc xây dựng bảng lương chỉ để mục đích đối phó với Cơ quan nhà nước, không cần biết cụ thể các khoản nào, miễn là tổng thu nhập không thay đổi. Ông không biết mức lương đóng BHXH, BHYT là 6,500,000 (sáu triệu năm trăm nghìn) đồng hay 6,750,000 (sáu triệu bảy trăm năm mươi nghìn) đồng. Ông phủ nhận Quy chế lương, thưởng, phúc lợi cho nhân viên theo Quyết định số 560/2020/QĐ-NS ngày 01/9/2020 và Thông báo số 237/2019/TB-NS ngày 30/12/2019 của Giám đốc Chi nhánh vì cho rằng tại thời điểm ban hành, ông Yu Zhi Feng - Phó giám đốc Chi nhánh nhưng không có mặt ở Việt Nam nhưng lại ký trong Quyết định ban hành quy chế là không đúng thẩm quyền. Ông chưa bao giờ thấy quy chế Chi nhánh và Công ty. Tại Thư mời nhận việc ghi mức lương chính thức là 20,000,000 (hai mươi triệu) đồng, không có phụ cấp. Ông không hiểu vì sao trong thư này, tại phần địa chỉ liên lạc lại ghi tên ông thay mặt công ty. Thư do công ty phát hành nên ông không đọc, chỉ ký đồng ý nhận việc. Vì vậy, đây là mức lương để giải quyết các quyền lợi, chế độ cho ông.

Tại phiên tòa hôm nay, nguyên đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện như sau:

- Hủy Thông báo số 141001-20/TB-CDHĐLĐ ngày 14/10/2020, Quyết định chấm dứt HĐLĐ số 025304-20/QĐTV ngày 02/11/2020;

- Buộc bị đơn phải thanh toán các khoản tiền theo mức lương 20,000,000 (hai mươi triệu) đồng/tháng, cụ thể:

+ 30 tháng tiền lương tính từ ngày 03/11/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm là: 30 tháng x 20,000,000 đồng = 600,000,000 (sáu trăm triệu) đồng.

+ Bồi thường hai tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật: 2 tháng x 20,000,000 đồng = 40,000,000 (bốn mươi triệu) đồng;

+ Trả hai tháng tiền lương do người sử dụng lao động không nhận trở lại làm việc: 2 tháng x 20,000,000 đồng = 40,000,000 (bốn mươi triệu) đồng;

+ Trả tiền 30 ngày phép năm 2021, 2022 tương ứng với 30 tháng không được làm việc, số tiền 23,076,923 (hai mươi ba triệu không trăm bảy mươi sáu nghìn chín trăm hai mươi ba) đồng.

Tổng cộng là: 663,076,923 (sáu trăm sáu mươi ba triệu không trăm bảy mươi sáu nghìn chín trăm hai mươi ba) đồng.

- Rút yêu cầu về BHXH, BHYT, BHTN, bồi thường hai tháng lương do vi phạm thời hạn báo trước.

Do bị đơn không đồng ý nhận trở lại làm việc nên ông đề nghị chấm dứt HĐLĐ kể từ ngày xét xử sơ thẩm 04/5/2023.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn cho rằng Quy chế lương thưởng của Chi nhánh, của Công ty nộp tại phiên tòa chỉ để hợp thức hóa các trình bày của bị đơn về lương và phụ cấp mà không có giá trị pháp lý. Các thông báo về lương, phụ cấp, trợ cấp có ngày tháng năm không thống nhất, chòng chéo, không rõ hiệu lực, không có văn bản quy định thẩm quyền ban hành quy chế lương. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện bị đơn trình bày: Tại các bản khai, bị đơn thống nhất với trình bày của nguyên đơn về quá trình giao kết, thực hiện, lý do và thời gian chấm dứt HĐLĐ. Do có thay đổi về cơ cấu tổ chức nên chủ trương Công ty không gia hạn HĐLĐ. Quá trình chấm dứt HĐLĐ với nguyên đơn, bị đơn đã thực hiện đúng các thủ tục theo quy định của pháp luật. Khi bà Hoàng Thị Như Hằng tiếp quản chức vụ Trưởng phòng nhân sự đã đại diện cho Chi nhánh đã làm việc, trao đổi và thỏa thuận rằng nguyên đơn sẽ thôi giữ chức vụ Chủ tịch CĐCS Chi nhánh. Nguyên đơn đã thừa nhận đồng ý nghỉ việc, không có khiếu nại với Công ty, CĐCS và LĐLĐ Quận 4, không yêu cầu tiến hành hòa giải cơ sở nên Quyết định chấm dứt HĐLĐ không phải là đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà được xem là thỏa thuận chấm dứt

HĐLĐ. Bị đơn đã giải quyết mọi quyền lợi, chế độ cho nguyên đơn nên không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa, các đại diện bị đơn thừa nhận quy trình chấm dứt HĐLĐ là chưa đúng theo quy định của pháp luật, chưa có sự thống nhất bằng văn bản với BCH CĐCS, chưa báo cáo bằng văn bản với Công đoàn cấp trên, nguyên đơn chưa có đơn xin thôi chức vụ Chủ tịch CĐCS. Sau phiên tòa các ngày 26/5/2022, 12/9/2022, bị đơn đã đề nghị LĐLĐ Quận 4 hướng dẫn thủ tục chấm dứt HĐLĐ với nguyên đơn. Bị đơn đã nhận được văn bản hướng dẫn nhưng bảo lưu quan điểm không đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ. Việc thỏa thuận bằng miệng và diễn ra tại văn phòng công ty. Theo HĐLĐ, mức lương của nguyên đơn là 6,500,000 (sáu triệu năm trăm nghìn) đồng, sau đó điều chỉnh lên 6,750,000 (sáu triệu bảy trăm năm mươi nghìn) đồng theo thang bảng lương do chính nguyên đơn xây dựng, không có phụ cấp. Tại Hợp đồng thử việc, các bên thỏa thuận lương tháng là 20,000,000 (hai mươi triệu) đồng, thưởng hiệu suất KPI là 5,000,000 (năm triệu) đồng. Khi ký HĐLĐ chính thức, thỏa thuận miệng lương tháng là 15,000,000 (mười lăm triệu) đồng, KPI là 10,000,000 (mười triệu) đồng nhưng không ghi vào HĐLĐ. Trên thực tế, lương thực lãnh theo ngày công lao động bao gồm lương thỏa thuận và các phụ cấp là 15,000,000 (mười lăm triệu) đồng, KPI là 10,000,000 (mười triệu) đồng, tổng thu nhập cao nhất khoảng 25,000,000 (hai mươi lăm triệu) đồng; trong đó phụ cấp nhà ở 3,000,000 (ba triệu) đồng, xăng xe 2,000,000 (hai triệu) đồng, ăn trưa 1,000,000 (một triệu) đồng, điện thoại 2,250,000 (hai triệu hai trăm năm mươi nghìn) đồng. Trong HĐLĐ không ghi rõ phụ cấp nhưng các khoản tiền này được ban hành kèm Quy chế lương, thưởng, phúc lợi cho nhân viên theo Quyết định số 560/2020/QĐ-NS ngày 01/9/2020 và Thông báo số 237/2019/TB-NS ngày 30/12/2019 của Giám đốc Chi nhánh Công ty. Quy chế này do Chi nhánh tự xây dựng và thực hiện độc lập với quy chế của Tổng công ty, với mức hưởng khác nhau. Nguyên đơn là trưởng phòng nhân sự nên biết rất rõ mức lương, phụ cấp vì hàng tháng là người ký, duyệt lương. Trong vai trò Chủ tịch CĐCS, nguyên đơn làm việc thiếu trách nhiệm, thiếu kiến thức dẫn đến không bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Mức lương để giải quyết các quyền lợi của nguyên đơn là 6,750,000 (sáu triệu bảy trăm năm mươi nghìn) đồng. Bị đơn thống nhất chấm dứt HĐLĐ với nguyên đơn kể từ ngày xét xử sơ thẩm 04/5/2023.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn cho rằng pháp luật không quy định chấm dứt HĐLĐ do hết hạn HĐLĐ, các bên không tái ký là đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật lao động 2012. Việc quyết định có tái ký HĐLĐ hay không là do các bên tự nguyện theo quy định tại khoản 2 Điều 3 Bộ luật Dân sự, khoản 1 Điều 15, khoản 1 Điều 17 của Bộ luật lao động 2012. Vì vậy, hai bên đã thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ. Trên tinh thần thiện chí, phía bị đơn chỉ hỗ trợ cho nguyên đơn hai tháng lương theo mức 6,750,000 (sáu triệu bảy trăm năm mươi nghìn) đồng và đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan là Công ty TNHH MTV CPN Thuận Phong - Chi nhánh TPHCM có bà Hoàng Thị Như Hằng là đại diện trình bày: Chi nhánh thống nhất với trình bày của bị đơn. Khi nghỉ việc, nguyên đơn đã lấy đi toàn bộ hồ sơ xin việc nên Chi nhánh không lưu bất cứ tài liệu gì. Chi nhánh thừa nhận quy chế lương thưởng ở Chi nhánh khác với Công ty. Về mặt pháp lý, quy chế Chi nhánh không có hiệu lực đúng như bị đơn trình bày nhưng trên thực tế Chi nhánh vẫn áp dụng quy chế này. Nguyên đơn được giao nhiệm vụ duyệt Bảng lương từ tháng 9/2019 đến tháng 5/2020 nhưng do làm sai với Quy chế, cụ thể ghi nhận các khoản phụ cấp chỉ 1,330,000 (một triệu ba trăm ba mươi nghìn) đồng nên từ tháng 6/2020, bà Hằng là người thực hiện, sửa các khoản phụ cấp là 8,250,000 (tám triệu hai trăm năm mươi nghìn). Toàn bộ Phiếu lương từ tháng 6/2020 đến khi nghỉ việc, nguyên đơn nhận qua mail và không có ý kiến. Vì vậy, không thể nói là nguyên đơn không biết lương cơ bản, các loại trợ cấp là bao nhiêu và chi tiết các khoản. Tại phiên tòa, đại diện Chi nhánh xác định 8,250,000 (tám triệu hai trăm năm mươi nghìn) là các khoản bổ sung khác, không phải phụ cấp.

Những người làm chứng bao gồm:

Bà Hoàng Thị Như Hằng trình bày: Tại thời điểm ra Thông báo 141001-20/TB-CDHĐLĐ ngày 14/10/2020, bà đại diện Chi nhánh đã trực tiếp liên lạc, trao đổi với nguyên đơn về việc bàn giao công việc của Trưởng phòng nhân sự và Chủ tịch CĐCS. Theo bà, nguyên đơn đã đồng ý nghỉ việc, đồng ý chuyển giao chức Chủ tịch CĐCS sang cho bà. Tại thời điểm trước và sau dịch Covid, việc họp hành của BCH CĐCS bằng hình thức online nên mọi thông tin cuộc họp đều được gửi vào trong nhóm zalo. Nguyên đơn vẫn là thành viên trong nhóm và nhận được thông tin họp. Tại cuộc họp, nguyên đơn không tham gia và cũng không có ý kiến. Do hiểu rằng nguyên đơn đồng ý nghỉ việc, đồng thời thôi giữ chức vụ Chủ tịch CĐCS nên ngày 20/10/2020, BCH CĐCS Chi nhánh đã bầu bổ sung, đã báo cáo lên LĐLĐ Quận 4 (bằng điện thoại). LĐLĐ Quận 4 không có ý kiến gì về quy trình xử lý của BCH CĐCS và chuẩn y Chủ tịch công đoàn mới theo Quyết định số 27/QĐ-LĐLĐ ngày 26/10/2020. Với tư cách là Chủ tịch Công đoàn đương nhiệm, bà thừa nhận về thủ tục chấm dứt HĐLĐ, Công ty đã sai; về lý do chấm dứt HĐLĐ, bà cho rằng nguyên đơn không có đầy đủ năng lực, tinh thần trách nhiệm trong chức vụ Chủ tịch CĐCS nên không được gia hạn HĐLĐ là phù hợp.

Bà Lâm Thị Thúy Hiếu trình bày: Bà là nhân viên thuộc phòng nhân sự, nơi nguyên đơn làm trưởng phòng. Hàng tháng bà là người gửi Bảng lương của toàn bộ nhân viên Chi nhánh để nguyên đơn duyệt ký từ tháng 9/2019 đến tháng 5/2020. Đồng thời bà cũng là người gửi email Phiếu lương cho nhân viên, trong đó có nguyên đơn.

LDLĐ Quận 4 trình bày tại văn bản số 17/LĐLĐ ngày 21/02/2023: Quy trình xem xét, giải quyết và chấm dứt HĐLĐ của bị đơn với nguyên đơn là chưa đúng theo quy định của Bộ luật lao động, Luật Công đoàn. LĐLĐ có tiếp nhận

thông tin bằng điện thoại từ BCH CĐCS Chi nhánh về việc bầu bổ sung nhân sự. Cũng qua điện thoại, LĐLĐ đã hướng dẫn quy trình, thủ tục cho BCH CĐCS và ra Quyết định số 27/QĐ-LĐLĐ ngày 26/10/2020 về việc công nhận bổ sung Chủ tịch CĐCS Chi nhánh. Tại thời điểm xảy ra sự việc, LĐLĐ không nhận được bất cứ văn bản nào của các bên nên không có ý kiến. Đến cuối tháng 5/2022, khi nhận được Quyết định đưa vụ án ra xét xử, LĐLĐ mới biết về tranh chấp. Sau phiên tòa ngày 26/5/2022, LĐLĐ đã mời hai bên lên để hỗ trợ, tư vấn và hướng dẫn thủ tục chấm dứt HĐLĐ đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách theo đúng quy định của Luật Công đoàn. LĐLĐ Quận 4 thừa nhận có thiếu sót khi không ban hành quyết định cho thôi chức vụ Chủ tịch CĐCS đối với nguyên đơn. Hiện nay, LĐLĐ chờ kết quả giải quyết vụ án để có cơ sở điều chỉnh các văn bản phù hợp với quy định.

LĐLĐ quận Bình Thạnh và CĐCS Công ty TNHH MTV CPN Thuận Phong thống nhất xác định hoạt động, tư cách tham gia tố tụng của CĐCS Chi nhánh là độc lập với CĐCS Công ty và chịu sự quản lý của LĐLĐ theo đơn vị hành chính. Hai tổ chức không nhận được bất cứ đơn, thư nào của nguyên đơn hay bị đơn về việc giải quyết tranh chấp, khiếu nại liên quan. Đại diện CĐCS Công ty đề nghị giải quyết vắng mặt.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Bình Thạnh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến:

Về tố tụng: Những người tiến hành tố tụng, những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự từ khi thụ lý vụ án đến phiên tòa hôm nay. Tuy nhiên, Tòa án còn vi phạm về thời hạn đưa vụ án ra xét xử;

Về nội dung, đề nghị Tòa án chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn, hủy các Thông báo và Quyết định chấm dứt HĐLĐ, xác định mức lương 15,000,000 (mười lăm triệu) đồng làm căn cứ giải quyết các quyền lợi, không chấp nhận tiền nghỉ phép 30 ngày do không có căn cứ; đình chỉ các yêu cầu khởi kiện đã rút. Về án phí bị đơn phải chịu theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

[1] Quan hệ pháp luật và thẩm quyền giải quyết: Nguyên đơn khởi kiện bị đơn đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật nên quan hệ pháp luật là tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Xét địa chỉ trụ sở của bị đơn tại Phường 15, quận Bình Thạnh nên căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh.

[2] Luật áp dụng: Quan hệ lao động được xác lập từ ngày 02/9/2019; hai bên ký HĐLĐ chính thức vào ngày 03/11/2019; nguyên đơn nhận Quyết định chấm dứt HĐLĐ vào ngày 03/11/2020 nên việc xác định giá trị pháp lý của HĐLĐ, các

quyền, nghĩa vụ của người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ), hành vi chấm dứt HĐLĐ theo quy định của Bộ luật lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Thẩm quyền, trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân được áp dụng theo các quy định của pháp luật có hiệu lực tại thời điểm khởi kiện 25/10/2021 (Bộ luật lao động 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 và các văn bản hướng dẫn thi hành).

[3] Thời hiệu khởi kiện: Theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 của Bộ luật tố tụng dân sự, khoản 1 Điều 188 của Bộ luật Lao động 2019, tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải trước khi nộp đơn khởi kiện ra Tòa án. Theo quy định tại khoản 3 Điều 190 của Bộ luật Lao động 2019 thì thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân do Tòa án thực hiện là một năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm. Ngày 03/11/2020, nguyên đơn nhận được Quyết định chấm dứt HĐLĐ, ngày 25/10/2021, nguyên đơn nộp đơn khởi kiện (theo dấu bưu điện) và được Tòa án thụ lý trong thời hiệu khởi kiện.

[4] Tư cách tham gia tố tụng:

[4.1] Ông Dương Văn Thuận là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn, luật sư Trần Xuân Vũ là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn theo quy định tại khoản 2 Điều 75 của Bộ luật tố tụng dân sự.

[4.2] Bà Kiều Thị Tiên Dung là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn, bà Hoàng Thị Như Hằng là người đại diện theo ủy quyền của người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan theo các văn bản ủy quyền đúng theo quy định tại các Điều 85, 134, 135, 137, 138, 140, 141 của Bộ luật Dân sự 2015, Điều 85, 86 của Bộ luật tố tụng dân sự nên được chấp nhận.

[4.3] Theo quy định tại khoản 3,4 Điều 7, điểm a khoản 2 Điều 17 của Điều lệ Công đoàn Việt Nam thì LĐLĐ Quận 4 là cấp trên trực tiếp cơ sở của CĐCS Công ty TNHH MTV CPN Thuận Phong - CN TPHCM mà không phải là LĐLĐ quận Bình Thạnh và được Tòa án triệu tập tham gia với tư cách là người làm chứng trong vụ án.

[4.4] Tòa án triệu tập bà Hoàng Thị Như Hằng tham gia tố tụng với tư cách cá nhân đồng thời cũng là đại diện BCH CĐCS Chi nhánh, là người làm chứng. Tuy nhiên đến ngày 17/4/2023, Công ty TNHH MTV CPN Thuận Phong - CN TPHCM thay đổi người đại diện theo ủy quyền từ ông Nguyễn Ngọc Sĩ sang cho bà Hoàng Thị Như Hằng. Theo quy định tại các Điều 5,87 của Bộ luật tố tụng dân sự, việc lựa chọn ai là người đại diện hợp pháp là quyền tự định đoạt của đương sự, bà Hằng không thuộc trường hợp không được làm người đại diện theo ủy quyền nên Tòa án chấp nhận tư cách đại diện cho Chi nhánh của bà Hằng. Tuy nhiên, xét về nhiệm vụ và chức năng của tổ chức Công đoàn, theo quy định tại Lời nói đầu của Điều lệ Công đoàn Việt Nam, Công đoàn đại diện cho người lao động, chăm lo

và bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Vì vậy, việc bà Hằng vừa là đại diện cho NSDLĐ (Chi nhánh), vừa đại diện cho tổ chức công đoàn là không thỏa đáng. Hội đồng xét xử đã giải thích các quy định của pháp luật về người đại diện để bà Hằng xác định tư cách tham gia tố tụng, đồng thời BCH CĐCS Chi nhánh phải cử người khác tham gia tố tụng nhưng bà Hằng lựa chọn là đại diện cho Chi nhánh. Vì vậy, Hội đồng xét xử không chấp nhận tư cách là đại diện CĐCS Chi nhánh của bà Hằng vì quyền và nghĩa vụ của hai tổ chức do bà Hằng đại diện mâu thuẫn nhau, không đảm bảo tính khách quan.

[4.5] CĐCS Công ty TNHH MTV CPN Thuận Phong, CĐCS Công ty TNHH MTV CPN Thuận Phong - CN TPHCM mới đủ tư cách tham gia tố tụng theo quy định tại khoản 2 Điều 4, Điều 7, Điều 10, Điều 25 Luật Công đoàn. Hội đồng xét xử điều chỉnh lại tên chính xác của tổ chức công đoàn này trong Bản án, các Quyết định đưa vụ án ra xét xử và các văn bản tố tụng khác cho phù hợp với quy định của pháp luật.

[4.6] Bà Lâm Thị Thúy Hiếu, CĐCS Công ty TNHH MTV CPN Thuận Phong đã có lời khai trực tiếp tại Tòa án nên việc vắng mặt của họ không ảnh hưởng đến việc giải quyết vụ án nên Hội đồng xét xử chấp nhận sự vắng mặt của những người làm chứng này theo quy định tại khoản 2 Điều 229 của Bộ luật tố tụng dân sự.

[5] Giá trị pháp lý của HĐLĐ: HĐLĐ số 020354-19/HĐLĐ ngày 03/11/2019 được ký kết giữa Công ty TNHH MTV CPN Thuận Phong - CN TPHCM có đại diện là ông Yu Zhi Feng (theo giấy ủy quyền số 63/2019/GUQ-CN-HCM ngày 23/9/2019 của người đại diện theo pháp luật) và ông Nguyễn Huỳnh Ngọc Phát đúng theo quy định tại Điều 23 của Bộ luật Lao động 2012, Điều 3 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động, nên phát sinh hiệu lực từ ngày 03/11/2019.

[6] Thời hạn của HĐLĐ: Theo quy định tại khoản 1 Điều 36 của Bộ luật lao động thì HĐLĐ chấm dứt khi hết hạn hợp đồng, trừ trường hợp quy định tại khoản 6 Điều 192. Theo Quyết định số 06/QĐ-LĐLĐ ngày 12/3/2020 của LĐLĐ Quận 4 về việc công nhận BCH CĐCS Chi nhánh thì ông Nguyễn Huỳnh Ngọc Phát có chức danh Chủ tịch CĐCS, nhiệm kỳ năm (05) năm từ 2020 đến 2025. Theo quy định tại khoản 1 Điều 36, khoản 6 Điều 192 của Bộ luật lao động, Điều 25 của Luật Công đoàn thì trường hợp hết hạn HĐLĐ, NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ thì được gia hạn HĐLĐ đến hết nhiệm kỳ. Như vậy, HĐLĐ giữa nguyên đơn và bị đơn phải được gia hạn và kéo dài đến hết tháng 03/2025.

[7] Hành vi chấm dứt HĐLĐ: Tại phiên tòa, bị đơn cho rằng hai bên có thỏa thuận miệng để chấm dứt HĐLĐ. Nguyên đơn khai rằng mệnh lệnh của Công ty thì phải thi hành. Xét, trong Thông báo số 141001-20 ngày 14/10/2020 và Quyết định

số 025304-20 ngày 02/11/2020 thì lý do chấm dứt HĐLĐ là hết hạn HĐLĐ theo quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động 2012 mà không phải là thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động 2012. Như vậy trình bày của bị đơn mâu thuẫn với nội dung của hai văn bản này. Cho đến thời điểm xét xử sơ thẩm, bị đơn vẫn chưa thu hồi, sửa đổi, bổ sung hoặc hủy bỏ hai văn bản trên. Như vậy, HĐLĐ vẫn còn giá trị đến tháng 03/2025 mà NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ không đúng lý do thì được xem là hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

[8] Thủ tục chấm dứt HĐLĐ:

[8.1] Theo quy định tại khoản 7 Điều 192 Bộ luật lao động 2012, khoản 2 Điều 25 Luật Công đoàn, khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, bị đơn phải thỏa thuận bằng văn bản với BCH CĐCS hoặc BCH cấp trên trực tiếp cơ sở. Tại phiên tòa, bị đơn, BCH CĐCS Chi nhánh, LĐLĐ Quận 4 xác nhận không có bất cứ văn bản thỏa thuận nào. Bị đơn cho rằng về ý chí, CĐCS Chi nhánh thống nhất với Quyết định của Ban giám đốc Chi nhánh. Xét, Biên bản họp CĐCS ngày 20/10/2020 có đại diện Ban lãnh đạo Chi nhánh là ông Vòng Thành Long, chủ tọa là ông Nguyễn Văn Chung chức vụ Phó Chủ tịch Công đoàn cùng 46 đoàn viên: (i) về nội dung cuộc họp là bầu bổ sung BCH, chức danh BCH và phân công nhiệm vụ; (ii) về hình thức, chủ tọa là ông Nguyễn Văn Chung nhưng ông Vòng Thành Long ký tên, không có đóng dấu Công ty, Công đoàn. Như vậy, biên bản họp này không chỉ sai về hình thức mà còn không có nội dung về việc nghỉ việc, thôi giữ chức vụ Chủ tịch BCH CĐCS nên không được xem là sự thống nhất ý chí giữa NSDLĐ và BCH CĐCS.

[8.2] Tại phiên tòa, bà Hoàng Thị Như Hằng cho rằng bà đại diện Chi nhánh đã thống nhất với nguyên đơn về việc thôi giữ chức vụ Chủ tịch Công đoàn nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh. Các tin nhắn trong điện thoại mà bà gửi cho Tòa án không thể hiện nội dung nguyên đơn có nguyện vọng từ nhiệm. Như phân tích ở mục [4.4], không có căn cứ để chấp nhận trình bày của bà Hằng.

[8.3] Sau khi nhận được văn bản hướng dẫn số 192/LĐLĐ ngày 20/11/2022 của LĐLĐ Quận 4, bị đơn vẫn giữ nguyên Thông báo số 141001-20 ngày 14/10/2020 và quyết định số 025304-20 ngày 02/11/2020. Theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật lao động, có đủ căn cứ để xác định bị đơn đã có hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Xét yêu cầu của nguyên đơn, ý kiến của Kiểm sát viên về việc xác định bị đơn đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, hủy Thông báo số 141001-20 ngày 14/10/2020 và Quyết định số 025304-20 ngày 02/11/2020 có cơ sở chấp nhận.

[9] Hậu quả của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật: Theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật lao động 2012, NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc và phải trả tiền lương, BHXH, BHYT trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất hai tháng tiền lương theo HĐLĐ.

[9.1] Tại phiên tòa, bị đơn không đồng ý nhận nguyên đơn trở lại làm việc và nguyên đơn đồng ý. Theo quy định tại khoản 3 Điều 42 của Bộ luật lao động 2012, bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn hai tháng tiền lương. Hai bên thống nhất chấm dứt HĐLĐ từ ngày 04/5/2023. Xét ý kiến của Kiểm sát viên về việc ghi nhận sự thỏa thuận của các đương sự có căn cứ chấp nhận.

[9.2] Tiền lương làm căn cứ tính các khoản bồi thường: Theo quy định tại Điều 90 Bộ luật lao động 2012, Điều 21 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động (Nghị định số 05), Điều 3 của Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 của Bộ trưởng Bộ lao động - thương binh và xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 (Thông tư số 23), tiền lương là khoản tiền mà NSDLĐ trả cho NLĐ để thực hiện công việc theo thỏa thuận; tiền lương bao gồm *mức lương theo công việc* hoặc chức danh, *phụ cấp lương* và *các khoản bổ sung khác*. Như vậy, cần phải hiểu toàn bộ các khoản tiền mà NSDLĐ trả cho NLĐ để thực hiện công việc theo thỏa thuận, phục vụ cho mục đích làm việc, mà không đơn thuần chỉ là khoản tiền lương cơ bản ghi trong HĐLĐ hoặc để đóng các loại bảo hiểm. Có nghĩa là, pháp luật cho phép hai bên thỏa thuận mức tiền lương thực nhận cao hơn, nhiều hơn, có lợi hơn cho NLĐ, theo những tiêu chí mà luật đã quy định.

[9.2.1] Xét ý kiến của bị đơn cho rằng số tiền 6,750,000 (sáu triệu bảy trăm năm mươi nghìn) đồng là mức lương đóng BHXH, BHYT để giải quyết các quyền lợi cho nguyên đơn không phù hợp với quy định của pháp luật và thực tế nên không có căn cứ chấp nhận.

[9.2.2] Xét yêu cầu của nguyên đơn, căn cứ vào Thư nhận việc đề buộc bị đơn phải trả theo mức lương 20,000,000 (hai mươi triệu) đồng, Hội đồng xét xử nhận định:

Thứ nhất, Thư nhận việc không đề ngày tháng năm ghi nhận: **“Lương chính thức: 20,000,000 VND/tháng + 5,000,000 KPI”** mà không xác định rõ các khoản cụ thể là bao nhiêu. Tại phiên tòa, mặc dù là Trưởng phòng nhân sự, trực tiếp phê duyệt thông qua Bảng lương hàng tháng của Chi nhánh (từ tháng 10/2019 đến tháng 5/2020) nhưng nguyên đơn không giải thích được sự mâu thuẫn về mức lương thỏa thuận trong các Bảng lương mình đã ký, nội dung về lương và phụ cấp trong Phiếu lương hàng tháng với mức lương trong thư nhận việc, không biết các khoản tiền trong những Bảng lương gồm những gì.

Thứ hai, về nguyên tắc và trên thực tế, Thư nhận việc do bị đơn phát hành tại thời điểm nguyên đơn chưa làm việc tại Công ty nhưng phần cuối của thư lại ghi **“Xin vui lòng xác nhận đồng ý vào thư này và gửi lại Phòng HCNS Công ty trước 17h00 ngày 28/08/2019. Mọi chi tiết hoặc thắc mắc xin vui lòng liên hệ: Mr Phát SĐT: 0985115370, email: nguyen.phat68@gmail.com”**. Hội đồng xét xử cho rằng Thư nhận việc không số, không đề ngày tháng năm này không hợp lý,

không hợp pháp nên không công nhận. Mặt khác, phía bị đơn xác định sau khi nghỉ việc, nguyên đơn đã lấy đi toàn bộ hồ sơ xin việc của mình, Công ty không còn lưu giữ nên không có cơ sở dữ liệu để đối chiếu.

Thứ ba, Bảng lương từ tháng 10/2019 đến tháng 04/2020 ghi mức lương thỏa thuận là 20,000,000 (hai mươi triệu) đồng; Bảng lương tháng 05/2020 ghi mức lương thỏa thuận là 15,000,000 (mười lăm triệu) đồng. Đây là các Bảng lương nguyên đơn có ký duyệt thông qua. Tại phiên tòa, nguyên đơn cho rằng việc xây dựng Bảng lương chỉ để mục đích đối phó với Cơ quan nhà nước, chủ trương không cần biết cụ thể các khoản nào, cơ cấu lương thay đổi miễn là tổng thu nhập không thay đổi. Hội đồng xét xử cho rằng nguyên đơn đã tiếp tay cho doanh nghiệp vi phạm pháp luật. Điều này càng chứng tỏ nguyên đơn thực chất không có thỏa thuận cụ thể về mức lương cơ bản mà chỉ quan tâm đến tổng thu nhập. Khi khởi kiện, nguyên đơn lấy số tiền cao nhất để tính toán các khoản được nhận. Thực tế tại phiên tòa, nguyên đơn không chứng minh được trong tổng số tiền đã nhận cụ thể là các khoản nào. Với tư cách là quản lý cấp cao về nhân sự, nguyên đơn trình bày không biết, không nắm, không rõ mức lương của chính bản thân mình là không thể chấp nhận.

Như vậy, không có cơ sở chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn lấy mức 20,000,000 (hai mươi triệu) đồng để tính các khoản tiền lương, bồi thường. Xét ý kiến của Kiểm sát viên có căn cứ chấp nhận.

[9.2.3] Tại phiên tòa ngày 09/3/2023, bị đơn khai rằng Chi nhánh áp dụng cơ cấu lương khác với Công ty (Hội sở) theo quy chế lương thưởng do Giám đốc Chi nhánh ban hành. Cụ thể là Quyết định số 560/2020/QĐ-NS ngày 01/9/2020, Thông báo số 237-1/2019/TB-NS ngày 30/12/2019, thông báo không số ngày 10/10/2019. Nguyên đơn phủ nhận chứng cứ này. Tuy nhiên, đến phiên tòa ngày 23/3/2023, bị đơn xác nhận người ký quy chế không có thẩm quyền nên Quy chế chi nhánh không có giá trị pháp lý. Bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử xem xét Quy chế lương - thưởng của Hội sở. Cụ thể, đối với chức danh Trưởng các phòng ban làm việc khu vực I có lương cơ bản là 6,500,000 (sáu triệu năm trăm nghìn) đồng, điều chỉnh lên 6,750,000 (sáu triệu bảy trăm năm mươi nghìn) đồng, phụ cấp chức vụ là 0.5 tương ứng 1,000,000 (một triệu) đồng, các trợ cấp đối với chức danh giám đốc bộ phận, quản lý thị trường bao gồm trợ cấp điện thoại 2,000,000 (hai triệu) đồng, trợ cấp giao thông đi lại là 2,000,000 (hai triệu) đồng, trợ cấp nhà ở là 2,000,000 (hai triệu) đồng, trợ cấp ăn trưa là 2,000,000 (hai triệu) đồng, tổng cộng là 15,750,000 (mười lăm triệu bảy trăm năm mươi nghìn) đồng. Hội đồng xét xử nhận định:

Thứ nhất, bị đơn thừa nhận cơ cấu lương-thưởng tại chi nhánh và Hội sở khác nhau. Tại quy chế của Hội sở, phụ cấp và trợ cấp không có chức danh trưởng phòng nhân sự hoặc trưởng bộ phận nên không thể áp dụng tương tự với chức danh giám đốc bộ phận hoặc quản lý thị trường.

Thứ hai, chi tiết số tiền lương, các khoản phụ cấp, trợ cấp mà nguyên đơn được nhận theo quy chế của Hội sở không thống nhất với khoản lương và phụ cấp nguyên đơn thực nhận tại Chi nhánh.

Thứ ba, trong thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động không quy định về cơ cấu các khoản tiền mà nguyên đơn được nhận.

Thứ tư, các Phiếu nhận lương từ tháng 06/2020 đến tháng 10/2020 ghi **“lương và phụ cấp: 15,000,000”**, còn theo Quy chế Công ty thì tổng lương, phụ cấp lại là **15,750,000 (mười lăm triệu bảy trăm năm mươi nghìn) đồng**. Bị đơn và Chi nhánh thống nhất lương cơ bản 6,750,000 (sáu triệu bảy trăm năm mươi nghìn) đồng. Bị đơn cho rằng số tiền còn lại sau khi trừ lương cơ bản là phụ cấp còn Chi nhánh giải thích là các khoản bổ sung khác. Như vậy không những mâu thuẫn về lời khai mà còn không khớp về số tiền.

Hội đồng xét xử cho rằng Quy chế của Hội sở và quy chế của Chi nhánh không đủ cơ sở để chứng minh cho ý kiến của bị đơn nên không có căn cứ chấp nhận.

[9.2.4] Theo thừa nhận của các bên, KPI chỉ được hưởng dựa trên năng suất làm việc, đây là khoản thưởng không tính vào lương, phù hợp với quy định tại Điều 103 Bộ luật lao động, điểm c khoản 1 Điều 3 của Thông tư số 23. Đây là tình tiết không phải chứng minh theo quy định tại Điều 92 của Bộ luật tố tụng dân sự.

[9.2.5] Theo Phiếu nhận lương của sáu tháng liền kề trước khi nghỉ việc các tháng 5,6,7,8,9,10/2020 do bị đơn cung cấp thể hiện mỗi tháng nguyên đơn được hưởng lương và phụ cấp là 15,000,000 (mười lăm triệu) đồng. Nguyên đơn thừa nhận chứng cứ này được gửi vào email của nguyên đơn vào mỗi tháng, bắt đầu từ tháng 06/2020 nhưng không phản đối và cũng không có tranh chấp. Chứng cứ này phù hợp với Bảng lương tháng 5/2020 mà nguyên đơn ký duyệt cũng ghi nhận mức lương thỏa thuận là 15,000,000 (mười lăm triệu) đồng. Điều chứng tỏ, nguyên đơn đã biết và đồng ý với mức lương và phụ cấp mà bị đơn đã đưa ra. Ngoài ra, tổng tiền thực nhận theo các Phiếu nhận lương phù hợp với bảng sao kê tài khoản Ngân hàng hàng tháng mà nguyên đơn đã cung cấp cho Tòa án. Như vậy, trong mức lương thỏa thuận 15,000,000 (mười lăm triệu) đồng, bị đơn không chứng minh được ngoài lương cơ bản thì phụ cấp, các khoản bổ sung khác là bao nhiêu nên Hội đồng xét xử căn cứ vào nội dung ghi nhận trên các Phiếu nhận lương mà hai bên đã thừa nhận để xác định mức lương và phụ cấp là 15,000,000 (mười lăm triệu) đồng làm cơ sở để giải quyết các quyền lợi cho NLĐ. Xét ý kiến của Kiểm sát viên có căn cứ chấp nhận.

[9.3] Mức lương đóng BHXH, BHYT: Theo thừa nhận của hai bên, lương theo HĐLĐ của nguyên đơn là 6,500,000 (sáu triệu năm trăm nghìn) đồng, lương đóng BHXH là 6,750,000 (sáu triệu bảy trăm năm mươi nghìn) đồng. Tại phiên tòa ngày 23/3/2023, nguyên đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện buộc bị đơn phải truy đóng

BHXH, BHYT theo mức lương 6,750,000 (sáu triệu bảy trăm năm mươi nghìn). Tại phiên tòa hôm nay, nguyên đơn rút yêu cầu này, đồng thời rút yêu cầu về BHTN, về bồi thường hai tháng tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước nên Hội đồng xét xử đình chỉ giải quyết các yêu cầu đã rút. Xét ý kiến của Kiểm sát viên có căn cứ chấp nhận.

[10] Theo quy định tại khoản 1 Điều 114 Bộ luật lao động 2012, NLĐ do thôi việc, mất việc hoặc các lý do khác mà chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm theo quy định tại Điều 111 của Bộ luật này thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ. Quy định này cần được hiểu là NLĐ có thực tế làm việc mà không nghỉ hoặc nghỉ không hết. Theo sự thống nhất của các bên, nguyên đơn làm việc từ 03/11/2019 đến 02/11/2020, số ngày nghỉ phép là 4,5 ngày; còn lại là 7,5 ngày chưa nghỉ. Nguyên đơn không tranh chấp đối với ngày phép năm 2020. Từ ngày 03/11/2020 đến nay, nguyên đơn không thực tế làm việc nên yêu cầu buộc bị đơn phải trả tiền 30 ngày phép tương ứng với 30 tháng không được làm việc là không có căn cứ pháp luật. Xét ý kiến của Kiểm sát viên có căn cứ chấp nhận.

[11] Ngày 03/11/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm là 30 tháng 02 ngày, nguyên đơn yêu cầu làm tròn là 30 tháng, xét sự tự nguyện có lợi cho bị đơn nên được Hội đồng xét xử chấp nhận. Số tiền bị đơn phải trả cho nguyên đơn là:

Tiền lương trong những ngày không được làm việc + ít nhất hai tháng tiền lương theo HĐLĐ: $(30+2)$ tháng $\times$ 15,000,000 đồng = 480,000,000 đồng (i)

Khoản tiền do không được nhận lại làm việc: 2 tháng $\times$ 15,000,000 đồng = 30,000,000 đồng (ii)

Tổng cộng: (i) + (ii) = 510,000,000 đồng.

[12] Về án phí:

Theo đơn đề nghị miễn án phí đề ngày 17/11/2021, nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn án phí theo quy định tại Điều 147 của Bộ luật tố tụng dân sự, điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 26 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án (Nghị quyết 326);

Bị đơn phải chịu án phí trên số tiền phải thanh toán cho nguyên đơn theo quy định tại khoản 4 Điều 26 của Nghị quyết 326.

[13] Hội đồng xét xử lưu ý với các đương sự và những người tham gia tố tụng khác trong vụ án như sau:

[13.1] Đối với nguyên đơn:

Quá trình tranh tụng tại phiên tòa, nguyên đơn tự thừa nhận và cũng thể hiện rõ là người thiếu kiến thức, năng lực, trình độ về quản lý nhân sự và ý thức pháp luật. Nguyên đơn không thực hiện nghĩa vụ chứng minh, cung cấp các tài liệu chứng cứ, khai báo loanh quanh, trốn tránh, liên tục thay đổi yêu cầu khởi kiện, gây khó khăn cho việc thu thập chứng cứ và xác định sự thật khách quan của vụ án. Theo quy định tại khoản 25 Điều 70 của Bộ luật tố tụng dân sự, đây là hành vi lạm dụng quyền của mình một cách không thiện chí, gây cản trở hoạt động tố tụng của Tòa án, của đương sự khác. Hành vi của nguyên đơn tuy chưa đến mức xử phạt vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự nhưng đã kéo dài thời gian giải quyết tranh chấp. Bản thân nguyên đơn là Chủ tịch Công đoàn, người đứng đầu tổ chức bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động nhưng không thực hiện đúng, đủ vai trò của mình, không những gây thiệt hại cho bản thân mà còn làm mất uy tín của tổ chức. Hội đồng xét xử đặc biệt lưu ý đến thái độ, ý thức tổ chức và tập thể, tinh thần và trách nhiệm của nguyên đơn khi tham gia vào bất cứ tổ chức chính trị - xã hội - nghề nghiệp nào.

[13.2] Đối với bị đơn và người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan:

Là một doanh nghiệp có quy mô lao động rất lớn (khoảng 4000 lao động), bị đơn, người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan không có sự đầu tư về nhân lực cấp cao. Chính vì sự cầu thả, chủ quan trong việc tuyển dụng, thiếu hiểu biết về pháp luật dẫn đến việc đưa một người không đủ trình độ, năng lực đảm nhiệm chức vụ quản lý nhân sự đồng thời đứng đầu tổ chức công đoàn. Để chấm dứt HĐLĐ, thay vì thỏa thuận, hướng dẫn nguyên đơn có đơn từ nhiệm (hoặc thôi giữ) chức vụ Chủ tịch CĐCS và kết thúc HĐLĐ theo đúng quy định của pháp luật, phía Chi nhánh một mặt báo cáo không đúng, không đủ, không chính xác với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, một mặt ban hành Quyết định chấm dứt HĐLĐ không đúng lý do dẫn đến sai lầm nghiêm trọng về thủ tục. Điều này không những xâm phạm đến quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ mà còn tự gây thiệt hại cho chính doanh nghiệp của mình. Hội đồng xét xử cho rằng đây là bài học sâu sắc mà NSDLĐ phải nghiêm túc rút kinh nghiệm trong quá trình tuyển dụng, bố trí nhân sự, đào tạo nhân lực sau này.

[13.3] Đối với CĐCS Chi nhánh: Nòng cốt là BCH CĐCS được bầu ra chỉ để đối phó với Cơ quan quản lý nhà nước, hoạt động không có hiệu quả. Khi chủ tịch CĐCS là ông Nguyễn Huỳnh Ngọc Phát không đủ tư cách tiếp tục đảm nhiệm vai trò này thì các thành viên còn lại phải thể hiện trách nhiệm của mình với tổ chức, nhanh chóng báo cáo trung thực với LĐLĐ Quận 4 để kịp thời được hướng dẫn, bổ sung, thay đổi. Chính vì sự lúng túng, thờ ơ với Công đoàn dẫn đến hậu quả đáng tiếc xảy ra. Tại phiên tòa, BCH CĐCS Chi nhánh không cử đại diện khác tham gia tố tụng thay cho bà Hằng chứng tỏ không quan tâm đến hoạt động của Công đoàn, không đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ mà đứng về

phía doanh nghiệp là trái với Điều 10, 15, 16 Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn.

[13.4] Đối với Liên đoàn lao động Quận 4: Chưa phát huy được vai trò, trách nhiệm của Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Trong vụ án này, mặc dù lỗi thuộc về NSDLĐ và BCH CĐCS Chi nhánh nhưng LĐLĐ Quận 4 chưa sâu sát với hoạt động công đoàn của doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp có nhiều công đoàn viên. Hội đồng xét xử lưu ý với LĐLĐ Quận 4 có trách nhiệm cử cán bộ công đoàn đến doanh nghiệp để tuyên truyền, vận động, hướng dẫn người lao động gia nhập và hoạt động công đoàn, theo quy định tại Điều 16 Luật Công đoàn. Hiện nay Chi nhánh đã chuyển trụ sở sang Quận 7 nên LĐLĐ Quận 7 tiếp tục nhiệm vụ này kể từ thời điểm CĐCS Chi nhánh đăng ký hoạt động và báo cáo với cấp trên CĐCS. Đồng thời, cần có kiến nghị với: (i) LĐLĐ Thành phố Hồ Chí Minh thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của doanh nghiệp về việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật về lao động, công đoàn, để đảm bảo lợi ích cho NLĐ, (ii) cơ quan BHXH có thẩm quyền kiểm tra lại quá trình đóng BHXH, BHYT và chế độ, chính sách, pháp luật khác có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động, điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho NLĐ của Chi nhánh Công ty Thuận Phong, theo quy định tại Điều 14 Luật Công đoàn.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ vào khoản 3 Điều 26, điểm a khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 63, Điều 85, 86, 92, 147, 157, 217, 229, 235, 266, 269, 271, 272, 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ vào các Điều 85, 134, 135, 137, 138, 140, 141, 357, 468 của của Bộ luật Dân sự 2015;

Căn cứ vào các Điều 23, 25, 26, 27, 28, 30, 36, 41, 42, 90, 111, 114, 192, 202 của Bộ luật lao động 2012;

Căn cứ vào các Điều 188, 190, 219 của Bộ luật lao động 2019;

Căn cứ vào các Điều 4, 7, 10, 14, 16, 17, 25 Luật Công đoàn;

Căn cứ vào Luật Thi hành án Dân sự 2008 (sửa đổi bổ sung năm 2014);

Căn cứ vào Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Căn cứ vào Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;

Căn cứ vào Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 của Bộ trưởng Bộ lao động - thương binh và xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015;

Căn cứ vào Nghị quyết số 01/2019/NĐ-HĐTP ngày 11/01/2019 của Hội đồng thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về lãi, lãi suất, phạt vi phạm;

Căn cứ vào Điều lệ Công đoàn Việt Nam;

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Huỳnh Ngọc Phát:

1.1 Hủy bỏ Thông báo số 141001-20/TB-CDHĐLĐ ngày 14/10/2020 về việc chấm dứt HĐLĐ và Quyết định số 025304-20/QĐTV ngày 02/11/2020 về việc chấm dứt HĐLĐ, cùng của Giám đốc Công ty TNHH MTV chuyển phát nhanh Thuận Phong - Chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh ký.

1.2 Buộc bị đơn phải trả cho nguyên đơn các khoản tiền tổng cộng là 510,000,000 (năm trăm mười triệu) đồng. Trả làm một lần, ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày nguyên đơn có đơn yêu cầu thi hành án đến khi thi hành án xong, bị đơn còn phải thanh toán thêm khoản tiền lãi tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành theo mức lãi suất được quy định tại Điều 357, 468 của Bộ luật Dân sự 2015.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải thanh toán tiền nghỉ phép 30 ngày của năm 2021, 2022 tương ứng với 30 tháng không được làm việc.

3. Ghi nhận sự thỏa thuận của nguyên đơn, bị đơn về việc chấm dứt Hợp đồng lao động số 020354-19/HĐLĐ ngày 03/11/2019 kể từ ngày 04/5/2023.

4. Đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải truy đóng BHXH, BHYT, BHTN từ tháng 11/2020 đến ngày 04/5/2023.

5. Đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải trả hai tháng tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước.

6. Kiến nghị LĐLĐ Quận 4, LĐLĐ Quận 7, LĐLĐ Thành phố Hồ Chí Minh hướng dẫn thủ tục cho nguyên đơn, bị đơn về việc thôi giữ chức vụ Chủ tịch CĐCS Công ty TNHH MTV chuyển phát nhanh Thuận Phong - Chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh đối với ông Nguyễn Huỳnh Ngọc Phát theo quy định của pháp luật về công đoàn.

7. Kiến nghị LĐLĐ Quận 4 sửa đổi, bổ sung, thay thế, hủy bỏ các Quyết định, văn bản liên quan đến vụ việc của ông Nguyễn Huỳnh Ngọc Phát đối với việc bầu bổ sung thành viên BCH CĐCS Công ty TNHH MTV chuyển phát nhanh Thuận Phong - Chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh, phù hợp với các quy định của pháp luật về công đoàn.

8. Kiến nghị LĐLĐ Thành phố Hồ Chí Minh thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của Công ty TNHH MTV chuyển phát nhanh Thuận Phong và Công ty TNHH MTV chuyển phát nhanh Thuận Phong - Chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh về việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật về lao động, công đoàn, để đảm bảo lợi ích cho NLĐ.

9. Kiến nghị cơ quan BHXH có thẩm quyền kiểm tra lại quá trình đóng BHXH, BHYT và chế độ, chính sách, pháp luật khác có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động trong Công ty TNHH MTV chuyển phát nhanh Thuận Phong và Công ty TNHH MTV chuyển phát nhanh Thuận Phong - Chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh.

10. Án phí lao động sơ thẩm:

10.1 Nguyên đơn được miễn án phí.

10.2 Bị đơn phải chịu án phí là 14,200,000 (mười bốn triệu hai trăm nghìn) đồng.

11. Các đương sự có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 (mười lăm) ngày kể từ ngày tuyên án.

12. Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

Nơi nhận:

- Đương sự;
- TAND TP. Hồ Chí Minh;
- VKSND Q. Bình Thạnh;
- CCTHADS Q. Bình Thạnh;
- LĐLĐ Thành phố, LĐLĐ Q.4, LĐLĐ Q.7;
- BHXH Thành phố, BHXH Q. Bình Thạnh, BHXH Q.4, BHXH Q.7;
- Lưu VP, HS.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Nguyễn Thị Hồng Thanh