

ÁN LỆ SỐ 70/2023/AL¹

Về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách

Được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua vào ngày 18 tháng 8 năm 2023 và được công bố theo Quyết định số 364/QĐ-CA ngày 01 tháng 10 năm 2023 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao.

Nguồn án lệ:

Quyết định giám đốc thẩm số 06/2022/LĐ-GĐT ngày 26/9/2022 của Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh về vụ án lao động “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” giữa nguyên đơn là ông Vương Quốc A với bị đơn là Công ty trách nhiệm hữu hạn K Việt Nam.

Vị trí nội dung án lệ:

Đoạn 3 và 4 phần “Nhận định của Tòa án”.

Khái quát nội dung của án lệ:

- Tình huống án lệ:

Người lao động và người sử dụng lao động ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn. Trong thời hạn hợp đồng, người lao động trúng cử Chủ tịch Ban chấp hành công đoàn cơ sở nhưng việc ứng cử và trúng cử là không hợp lệ. Hết thời hạn hợp đồng, người sử dụng lao động ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động.

- Giải pháp pháp lý:

Trường hợp này, Tòa án phải xác định người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động là đúng.

Quy định của pháp luật liên quan đến án lệ:

- Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012 (tương ứng với Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019); Điều 192 Bộ luật Lao động năm 2012;

- Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012.

Từ khóa của án lệ:

“Hợp đồng lao động”; “Chấm dứt hợp đồng lao động”; “Cán bộ công đoàn”.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn ông Vương Quốc A trình bày:

Ông được Công ty TNHH K Việt Nam (Công ty K) nhận vào làm việc từ tháng 3/2015, thử việc 01 tháng, sau đó giao kết hợp đồng lao động thời hạn 12 tháng. Sau khi hết hạn hợp đồng, Công ty K gia hạn đến ngày 25/11/2016.

Trong quá trình làm việc, ông A hoàn thành nhiệm vụ, không bị xử lý kỷ luật. Ngày 25/11/2016, Công ty K giao cho ông Quyết định số 05/2016/QĐNV-

¹ Án lệ này do Vụ Pháp chế và Quản lý khoa học Tòa án nhân dân tối cao đề xuất.

KD chấm dứt hợp đồng lao động với lý do hết hạn hợp đồng lao động, lúc này ông đang là Chủ tịch Công đoàn cơ sở của Công ty.

Nhận thấy Công ty K chấm dứt hợp đồng lao động với ông không đúng nên ông khởi kiện yêu cầu Công ty nhận ông trở lại làm việc, thanh toán tiền lương và bồi thường các khoản tổng cộng 327.690.406 đồng.

Người đại diện phía bị đơn trình bày:

Công ty K có ký hợp đồng lao động như ông A trình bày. Trước khi hợp đồng lao động hết hạn ngày 24/3/2016, Công ty ban hành Quyết định số 03/2016/QĐNV-KD không tái ký hợp đồng lao động với ông A. Công ty gia hạn hợp đồng lao động với ông A từ ngày 26/4/2016 đến ngày 25/11/2016 (hết nhiệm kỳ BCH Công đoàn). Ngày 24/10/2016, Công ty tiếp tục ban hành Quyết định không tái ký hợp đồng lao động với ông A, gửi cho ông A và Công đoàn Khu công nghiệp B.

Sau đó, Công ty biết được BCH Công đoàn cơ sở tiến hành Đại hội và bầu ông A làm Chủ tịch Công đoàn. Công ty gửi văn bản đến Công đoàn Khu công nghiệp B về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông A nhưng không được chấp nhận. Công ty K tiếp tục gửi văn bản đến Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Đồng Nai được hướng dẫn theo quy định của pháp luật. Do Công ty K chấm dứt hợp đồng lao động với ông A đúng quy định nên không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của ông A.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai: Xin vắng mặt và không có lời trình bày gửi đến Tòa án.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Công đoàn Công ty TNHH K Việt Nam trình bày: Trình tự thủ tục đại hội đúng quy định theo hướng dẫn.

Tại Bản án sơ thẩm số 21/2019/LĐ-ST ngày 21/11/2019, Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa quyết định (tóm tắt):

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Vương Quốc A về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” với Công ty TNHH K Việt Nam.

Ngày 05/12/2019, ông Vương Quốc A kháng cáo bản án sơ thẩm.

Tại Bản án phúc thẩm số 19/2020/LĐ-PT ngày 30/7/2020, Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai quyết định (tóm tắt):

Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Vương Quốc A, sửa toàn bộ bản án sơ thẩm.

Buộc Công ty TNHH K Việt Nam phải trả tiền lương trong thời gian ông Vương Quốc A không được làm việc từ ngày 25/11/2016 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm 21/11/2019 là 35 tháng 18 ngày (5.733.000 đồng/tháng x 35 tháng + 5.733.000 đồng/tháng : 26 ngày x 18 ngày) = 204.624.000 đồng.

Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động = 11.466.000 đồng.

Tổng cộng: 216.090.000 đồng.

Công ty TNHH K Việt Nam phải truy đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho ông Vương Quốc A đầy đủ từ tháng 11/2016 đến tháng 11/2019, mức lương làm căn cứ đóng là 5.733.000 đồng/tháng.

Ngoài ra, Tòa án cấp phúc thẩm còn quyết định về nghĩa vụ chậm trả, án phí và quyền, nghĩa vụ của các đương sự trong giai đoạn thi hành án.

Ngày 11/9/2020, Công ty TNHH K Việt Nam yêu cầu xem xét lại bản án phúc thẩm nêu trên theo thủ tục giám đốc thẩm.

Tại Quyết định số 01/2022/KN-LĐ ngày 22/4/2022, Chánh án Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh kháng nghị Bản án lao động phúc thẩm nêu trên. Đề nghị Ủy ban Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh xét xử giám đốc thẩm hủy Bản án phúc thẩm số 19/2020/LĐ-PT ngày 30/7/2020 của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai, giữ nguyên Bản án sơ thẩm số 21/2019/LĐ-ST ngày 21/11/2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai.

Tại phiên tòa giám đốc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến: Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng nghị của Chánh án Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Ông Vương Quốc A và Công ty TNHH K Việt Nam (sau đây gọi tắt là Công ty K) ký hợp đồng lao động số 15/HĐLĐ/KD.14 ngày 25/4/2015, thời hạn 12 tháng, hết hạn ngày 25/4/2016. Trong thời gian hợp đồng lao động có hiệu lực, Công đoàn cơ sở Công ty K được thành lập và ông Vương Quốc A được bầu làm Chủ tịch Ban Chấp hành lâm thời theo Quyết định số 111/QĐCN-CĐKCN ngày 25/11/2015, thời hạn 12 tháng để tiến hành đại hội bầu Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở trước ngày 25/11/2016. Vì vậy, Công ty K và ông A ký văn bản thỏa thuận số 137/HĐLĐ/KD.16 về việc gia hạn hợp đồng lao động của ông A đến ngày 25/11/2016, trong đó ghi rõ “Gia hạn thời gian tới khi kết thúc nhiệm kỳ BCH Công đoàn 25/11/2015-25/11/2016”. Thỏa thuận gia hạn hợp đồng lao động nêu trên là phù hợp với quy định tại khoản 6 Điều 192 Bộ luật Lao động và Điều 25 Luật Công đoàn.

[2] Song song với việc gia hạn hợp đồng lao động với ông A cho đến khi kết thúc nhiệm kỳ Ban Chấp hành Công đoàn như đã nêu trên, Công ty K cũng có nhiều văn bản thông báo cho ông A và Công đoàn Khu công nghiệp B biết sẽ không tái ký hợp đồng lao động với ông A sau khi hết thời hạn gia hạn, cụ thể: Quyết định số 03/2016/QĐNV-KD ngày 24/3/2016; các Văn bản ngày 24/10/2016, 07/11/2016; Quyết định số 05/2016/QĐNV-KD ngày 25/11/2016. Tại phiên tòa phúc thẩm, ông A thừa nhận có nhận được các quyết định, thông báo của Công ty K về việc không tái ký hợp đồng lao động với ông.

[3] Tại thời điểm ngày 24/10/2016, khi Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời tiến hành Đại hội thì hợp đồng lao động của ông A chỉ còn thời hạn 01 tháng, nhưng ông A và Công đoàn Khu công nghiệp vẫn đưa ông A vào danh sách bầu cử Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở để bầu là không phù hợp với Hướng dẫn số

398/HD-TLĐ ngày 28/3/2012 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là: “Người tham gia Ban Chấp hành ngoài đảm bảo theo tiêu chuẩn, còn phải đáp ứng các điều kiện sau: về tái cử ban chấp hành: Có đủ tuổi công tác để đảm nhiệm ít nhất 1/2 nhiệm kỳ”. Do đó, việc ông A trúng cử Chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty K nhiệm kỳ 2016-2021 và được Công đoàn Khu công nghiệp ban hành Quyết định số 138/QĐCN-CĐKCN ngày 27/10/2016 công nhận là không hợp lệ về tiêu chuẩn người ứng cử, người trúng cử.

[4] Sau khi hết thời hạn gia hạn hợp đồng lao động, Công ty K ban hành Quyết định số 05/2016/QĐNV-KD ngày 25/11/2016 chấm dứt hợp đồng lao động với ông A là đúng quy định tại khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động. Do đó, việc ông A khởi kiện cho rằng việc Công ty K ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông trái pháp luật là không có cơ sở chấp nhận. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông A là có căn cứ. Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông A là không đúng quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 337, Điều 343 và Điều 349 Bộ luật Tố tụng dân sự.

1. Chấp nhận Kháng nghị số 01/2022/KN-LĐ ngày 22/4/2022 của Chánh án Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh.
2. Hủy Bản án phúc thẩm số 19/2020/LĐ-PT ngày 30/7/2020 của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai, giữ nguyên Bản án sơ thẩm số 21/2019/LĐ-ST ngày 21/11/2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai.
3. Quyết định giám đốc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày ra quyết định.

NỘI DUNG ÁN LỆ

“[3] Tại thời điểm ngày 24/10/2016, khi Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời tiến hành Đại hội thì hợp đồng lao động của ông A chỉ còn thời hạn 01 tháng, nhưng ông A và Công đoàn Khu công nghiệp vẫn đưa ông A vào danh sách bầu cử Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở để bầu là không phù hợp... Do đó, việc ông A trúng cử Chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty K nhiệm kỳ 2016-2021 và được Công đoàn Khu công nghiệp ban hành Quyết định số 138/QĐCN-CĐKCN ngày 27/10/2016 công nhận là không hợp lệ về tiêu chuẩn người ứng cử, người trúng cử.

[4] Sau khi hết thời hạn gia hạn hợp đồng lao động, Công ty K ban hành Quyết định số 05/2016/QĐNV-KD ngày 25/11/2016 chấm dứt hợp đồng lao động với ông A là đúng quy định tại khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động. Do đó, việc ông A khởi kiện cho rằng việc Công ty K ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông trái pháp luật là không có cơ sở chấp nhận. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông A là có căn cứ. Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông A là không đúng quy định của pháp luật.”