

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÀ RỊA - VŨNG TÀU**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 01/2024/LĐ-PT

Ngày 16 - 4 - 2024

V/v “*Tranh chấp hợp đồng lao động*”

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÀ RỊA - VŨNG TÀU

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Cao Xuân Long

Các Thẩm phán: Ông Trịnh Hoàng Anh

Bà Nguyễn Thị Quang

- Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Ngân – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu: Bà Trương Thị Lan Anh - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 16 tháng 4 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 02/2023/TLPT-LĐ ngày 28/11/2023 về việc “*Tranh chấp hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 21-9-2023 của Tòa án nhân dân huyện Xuyên Mộc bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 01/2024/QĐ-PT ngày 29-3-2024, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông Lê Phi H, sinh năm 1979 (có mặt);

Địa chỉ: Ấp F, xã H, huyện X, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

Người đại diện theo ủy quyền của ông Lê Phi H: Bà Trần Thị T, sinh năm 1959; địa chỉ: Ấp F, xã H, huyện X, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (có mặt).

2. *Bị đơn:* Công ty cổ phần C;

Địa chỉ trụ sở: J9HM + 238, xã H, huyện X, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Huỳnh Nhật Q, sinh năm 1995; địa chỉ: Ấp H, xã Đ, huyện D, tỉnh Bình Dương (có mặt);

3. *Người kháng cáo:* Ông Lê Phi H, sinh năm 1979; là nguyên đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

1. Theo đơn khởi kiện, các bản khai và quá trình tố tụng tại phiên tòa, nguyên đơn và người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Năm 2019 ông H được nhận vào công ty cổ phần C làm việc, công việc chính là công nhân khai thác mủ cao su, có ký hợp đồng thời vụ (dưới 10 tháng, có năm thì dưới 12 tháng) nhưng ông H không được nhận hợp đồng lao động nào từ phía công ty nên không biết thời gian cụ thể là như thế nào.

Trong các buổi làm việc tại toà án, ông H cho rằng từ năm 2019 đến năm 2023 thì ông H nhận lương qua tài khoản. Hàng năm có gián đoạn từ 2 đến 3 tháng người lao động không làm việc và công ty không trả lương, bên phía công ty nói đặc thù tới mùa vụ thì mới yêu cầu công nhân làm việc và trả lương. Tuy nhiên tại phiên tòa ông H cho rằng hằng năm sau khi kết thúc hợp đồng lao động thì ông H vẫn tiếp tục làm một số công việc như lau chén, cắt kiềng, thổi lá và được trả lương bằng tiền mặt.

Hợp đồng lao động gần nhất của ông H với công ty là năm 2022. Vào ngày 10/4/2023 đội sản xuất 2 thông báo bốc thăm lô cạo mới, nhưng ông H không được bốc thăm và ông H có ra công ty trực tiếp để hỏi lý do. Công ty báo cho ông H bằng miệng là trong đội 2 đã đủ lao động, đúng ngày 20/4/2023 ông H có làm đơn gửi ra công ty để xem xét lại và không được công ty phản hồi đơn lại, cho đến ngày 28/4/2023 ông H mới nhận được toàn bộ các tờ thông báo của công ty G cho tổ trưởng đội 2 là ông T1 và ông T1 giao lại cho ông H đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông H. Ông H tiếp tục gửi đơn khiếu nại vào ngày 4/5/2023 và ngày 11/5/2023, công ty trả lời bằng thông báo đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông và ông H không được làm việc.

Công ty cổ phần C đã vi phạm thời hạn báo trước về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông H. Ông H không nhận bất kỳ thông báo nào từ công ty C trước ngày 10/4/2023 là ngày bốc thăm lô cạo của đội sản xuất 2, đến ngày 28/4/2023 thì ông H mới nhận được thông báo số 131/TB-CSHB ngày 23/02/2023 về việc công nhân hết hạn hợp đồng lao động, trong đó công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với công nhân đội sản xuất 2, trong đó có ông H.

Nay ông H giữ nguyên yêu cầu khởi kiện yêu cầu công ty cổ phần C phải ký hợp đồng không xác định thời hạn với ông H, nhận ông trở lại làm việc vào đội sản xuất 2. Tại đơn khởi kiện ông H yêu cầu công ty phải bồi thường thiệt hại trong thời gian không được làm việc. Tuy nhiên tại phiên tòa ông H bổ sung yêu cầu khởi kiện, yêu cầu công ty phải bồi thường thiệt hại trong thời gian không được làm việc từ ngày 10/4/2023 đến ngày Tòa án xét xử vụ án là 40.000.000đ (bốn mươi triệu đồng).

2. Theo các bản tự khai, biên bản lấy lời khai và quá trình tố tụng tại Tòa án, bị đơn Công ty cổ phần C trình bày:

Ông H và công ty đã giao kết các hợp đồng lao động với công việc là công nhân khai thác mỏ cao su vào các thời gian như sau:

- Hợp đồng lao động số 61-2019/HĐLĐ-CSHB ngày 21/5/2019, là hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 20/5/2019 đến ngày 28/02/2020.

- Hợp đồng lao động số 128 -2020/HĐLĐ-CSHB ngày 23/4/2020, là hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 24/4/2020 đến ngày 28/02/2021.

- Hợp đồng lao động số 176 -2021/HĐLĐ-CSHB ngày 07/6/2021, là hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 07/6/2021 đến ngày 28/02/2022.

- Hợp đồng lao động gần nhất là giữa công ty và ông H là hợp đồng lao động số 46-2022/HĐLĐ ngày 20/04/2022, được công ty ký kết với ông Lê Phi H tại trụ sở công ty cổ phần C. Loại hợp đồng là hợp đồng xác định thời hạn, thời hạn hợp đồng là từ ngày 20/04/2022 đến ngày 28/02/2023. Chức danh chuyên môn là công nhân khai thác mỏ. Địa điểm làm việc: Công ty cổ phần C. Ngoài ra trong hợp đồng còn xác định rõ các nội dung khác như mức lương, phương thức thanh toán, thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, quyền và nghĩa vụ của người lao động, quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và các điều khoản thi hành.

Công ty cổ phần C đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông H vì các lý do:

Trong quá trình làm việc tại công ty, ông H đã có hành vi tự ý nghỉ việc 04 ngày cộng dồn trong tháng không có lý do chính đáng. Vi phạm tại điểm b khoản 01 Điều 31 Nội quy lao động công ty nên công ty ra quyết định số 505/QĐ-CSHB về việc thi hành kỷ luật lao động đối với ông H, hình thức kỷ luật là kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng thời gian thi hành là ngày 13/10/2022 đến ngày 12/04/2023. Trong biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động ông H đã thừa nhận việc tự ý nghỉ việc và cho rằng nguyên nhân là do mưa gió ốm đau nhưng không có bất kỳ giấy tờ chứng minh nào nên việc xử lý kỷ luật đối với ông H là hoàn toàn phù hợp theo nội quy lao động của công ty. Ngoài ra theo kết quả tổng hợp thực hiện sản lượng từ tháng 01 đến tháng 12/2022, ông H đều không đạt kế hoạch sản lượng do công ty đề ra. Kết quả sản lượng khai thác mỏ của ông H chỉ đạt 38% do với chỉ tiêu đề ra.

Thời hạn hợp đồng lao động số 46-2022/HĐLĐ của công ty và ông H từ ngày 20/4/2022 đến ngày 28/2/2023. Ngày 28/2/2023 hợp đồng lao động giữa công ty và ông H đã chấm dứt nên công ty quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông H. Khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông H, công ty đã ban hành thông báo bằng văn bản số 131/TB-CSHB ngày 23/2/2023 về việc 95 công nhân hết hạn hợp đồng lao động, đồng thời chấm dứt hợp đồng lao động với 95 công nhân trong đó có ông H kể từ ngày 01/3/2023 và ông H đã nhận được thông báo này.

Ngày 05/05/2023 công ty có nhận được đơn khiếu nại của ông H thì phía công ty đã ban hành thông báo số 438/TB-CSHB ngày 11/05/2023 về việc trả lời đơn khiếu nại của ông H. Trong thông báo công ty đã giải thích rõ quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và phương án sản xuất, bố trí lao động năm 2023 công ty đã thực hiện xong và đã đủ lao động, nếu ông H có nguyện vọng làm lại thì phải đợi công ty rà soát cân đối nguồn lao động và sẽ tổ chức tuyển dụng thì lúc đó ông H có thể đăng ký để công ty xem xét. Nguyên nhân có thời gian gián đoạn 2 tháng giữa các hợp đồng lao động là vì tính chất đặc thù của công việc khai thác mỏ, trong hai tháng gián đoạn là mùa cao su rụng lá, không khai thác mỏ nên công nhân nghỉ việc, thời gian này công nhân không tiếp tục làm việc và công ty không trả lương, nên công ty không kí hợp đồng dài hạn với người lao động. Do đó công ty không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông H.

3. Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 21-9-2023 của Tòa án nhân dân huyện Xuyên Mộc đã tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Phi H đối với bị đơn công ty cổ phần C, về việc buộc Công ty cổ phần C phải nhận lại làm việc tại đội sản xuất 2, bồi thường thiệt hại 40.000.000đ (Bốn mươi triệu đồng) và ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự theo quy định của pháp luật.

4. Nội dung kháng cáo:

Ngày 25/9/2023, Tòa án nhân dân huyện Xuyên Mộc nhận được đơn kháng cáo của nguyên đơn - ông Lê Phi H có nội dung: Yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Lê Phi H.

5. Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo. Các bên đương sự không thỏa thuận được việc giải quyết vụ án và không cung cấp tài liệu, chứng cứ mới.

6. Kiểm sát viên phát biểu ý kiến:

Về tố tụng: Quá trình thụ lý, giải quyết vụ án và tại phiên tòa, Thẩm phán, thành viên Hội đồng xét xử và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 để tuyên xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn – ông Lê Phi H, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, căn cứ kết quả tranh tụng tại phiên tòa, ý kiến của kiểm sát viên; Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] Về tố tụng:

Đơn kháng cáo của nguyên đơn – ông Lê Phi H đảm bảo đúng thủ tục, nội dung và nộp trong thời hạn theo quy định tại các Điều 272, 273 của Bộ luật tố tụng dân sự nên hợp lệ. Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận xem xét lại bản án sơ thẩm theo trình tự phúc thẩm.

[2] Xét kháng cáo của ông Lê Phi H thì thấy:

[2.1] Xét hợp đồng lao động được ký giữa ông Lê Phi H với Công ty Cổ phần C:

Từ năm 2019 đến năm 2023 giữa ông Lê Phi H và Công ty Cổ phần C (gọi tắt là Công ty) đã giao kết 04 hợp đồng lao động như sau:

Hợp đồng lao động số 61-2019/HĐLĐ-CSHB ngày 21/5/2019, là hợp đồng lao động theo mùa vụ, thời hạn từ ngày 20/5/2019 đến ngày 28/02/2020.

Hợp đồng lao động số 128 -2020/HĐLĐ ngày 23/4/2020, là hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 24/4/2020 đến ngày 28/02/2021.

Hợp đồng lao động số 176 -2021/HĐLĐ ngày 07/6/2021, là hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 07/6/2021 đến ngày 28/02/2022.

Hợp đồng lao động số 46-2022/HĐLĐ ngày 20/04/2022, là hợp đồng xác định thời hạn, thời hạn hợp đồng là từ ngày 20/04/2022 đến ngày 28/02/2023.

Căn cứ vào các hợp đồng lao động trên, ông H là công nhân khai thác mỏ. Công việc phải làm là chăm sóc vườn cây và khai thác mỏ trên vườn cây cao su do tổ trưởng bố trí. Bảo đảm quy trình kỹ thuật, đạt năng suất, sản lượng cao, không tự ý bỏ cây cao, không trút sót mỏ, thường xuyên làm vệ sinh cây cao, bảo đảm đầy đủ vật tư vườn cây. Địa điểm làm việc là Công ty cổ phần C. Ngoài ra trong hợp đồng còn xác định rõ các nội dung khác như mức lương, phương thức thanh toán, thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, quyền và nghĩa vụ của người lao động, quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và các điều khoản thi hành.

Căn cứ điểm b khoản 1 Điều 20 Bộ luật lao động 2019 quy định về loại hợp đồng lao động:

“1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng”.

Thì có căn cứ để xác định: Hợp đồng lao động số 46-2022/HĐLĐ ngày 20/04/2022 được xác định là hợp đồng lao động xác định thời hạn và thời điểm chấm dứt vào ngày 28/02/2023.

[2.2] Xét việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty Cổ phần C đối với ông Lê Phi H thì thấy:

Ngày 23/02/2023, Công ty đã ban hành thông báo số 131/TB-CSHB về việc chấm dứt hợp đồng lao động với công nhân đội sản xuất 2 gồm 26 người, trong đó có ông Lê Phi H.

Theo nguyên đơn trình bày đến ngày 28/4/2023 mới nhận được thông báo chấm dứt hợp đồng lao động và đã làm đơn khiếu nại. Ngày 11/5/2023 công ty cổ phần C có thông báo số 438/TB-CSHB ngày 11/5/2023 về việc trả lời đơn khiếu nại của ông H.

Tại phiên toà ông H và người đại diện hợp pháp của ông H cho rằng sau khi hết hạn hợp đồng, ông H vẫn tiếp tục làm một số công việc như thu gom chén, cắt kiềng, thổi lá nhưng công ty không trả lương bằng chuyển khoản mà trả bằng tiền mặt. Phía công ty cho rằng công việc khai thác mỏ của ông H có tính chất thời vụ, nên có thời gian gián đoạn giữa các hợp đồng lao động. Khi hết hợp đồng lao động thì công ty không yêu cầu ông H tiếp tục làm việc. Ông H không cung cấp được tài liệu chứng cứ để chứng minh sau khi hết hạn hợp đồng lao động ông H vẫn tiếp tục làm việc. Căn cứ bảng lương do công ty cổ phần C giao nộp, thể hiện công ty đã trả lương bằng hình thức chuyển khoản cho ông H đến tháng 2/2023 và công ty cũng đã chốt sổ Bảo hiểm xã hội cho ông H đến tháng 2/2023. Điều này chứng tỏ, sau khi hết hạn hợp đồng lao động thì ông H không tiếp tục làm việc.

Như vậy, Hội đồng xét xử có đủ căn cứ để xác định, Công ty cổ phần C đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông H khi hết hạn hợp đồng lao động số 46-2022/HĐLĐ ngày 20/04/2022. Mặt khác, ông H không phải là thành viên Ban lãnh đạo của tổ chức đại diện cho người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động theo khoản 4 Điều 177 Bộ luật Lao động. Do đó, việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty đối với ông H là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019 về các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động “*Hết hạn hợp đồng lao động*”, không phải thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được quy định tại Điều 39 Bộ luật Lao động nên không có vi phạm về thời hạn báo trước như ý kiến của ông H đưa ra. Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động thì ông H không tiếp tục làm việc. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm đã không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc công ty cổ phần C phải nhận lại ông H làm việc tại đội sản xuất 2, ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn và yêu cầu của ông H về yêu cầu công ty phải bồi thường thiệt hại số tiền 40.000.000đ (bốn mươi triệu đồng) đối với thời gian không được làm việc là phù hợp.

Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm không có căn cứ để chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Lê Phi H; giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm của Tòa án nhân dân huyện Xuyên Mộc.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Ông Lê Phi H được miễn nộp tiền án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Lê Phi H;

Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 21/9/2023 của Tòa án nhân dân huyện Xuyên Mộc, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu; cụ thể:

Áp dụng: Điểm b khoản 1 Điều 20, khoản 1 Điều 34, khoản 1 Điều 45 Bộ luật lao động năm 2019; Điều 12, Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Phi H đối với bị đơn Công ty Cổ phần C, về việc buộc Công ty Cổ phần C phải nhận lại làm việc tại đội sản xuất 2, bồi thường thiệt hại 40.000.000đ (bốn mươi triệu đồng) và ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

2. Về án phí: Ông Lê Phi H được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

3. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án (ngày 16/4/2024).

4. Trường hợp bản án, quyết định 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, 7a, 7b 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:

- VKSND tỉnh BR-VT;
- TAND huyện Xuyên Mộc;
- VKSND huyện Xuyên Mộc;
- Chi cục THADS huyện Xuyên Mộc;
- Các đương sự;
- Lưu: Hồ sơ, Tòa LĐ, VP.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

