

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
TỈNH BẮC GIANG**

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

Bản án số: 01/2022/LĐ-PT

Ngày 21/3/2022

V/v: “tranh chấp về đơn phương  
chấm dứt hợp đồng lao động và yêu  
cầu truy nộp bảo hiểm xã hội”.

**NHÂN DANH  
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BẮC GIANG**

Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Văn Ngừ

Các Thẩm phán: Ông Đặng Văn Quyết

Ông Hà Văn Nâu

*Thư ký ghi biên bản phiên tòa:* Ông Nguyễn Quốc Tuấn – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Giang.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bắc Giang tham gia phiên tòa: Bà Lương Thanh Hảo – Kiểm sát viên.

Ngày 21/3/2022, Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Giang xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 02/2021/TLPT-DS ngày 22/11/2021 về “tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và yêu cầu truy nộp bảo hiểm xã hội”.

Do bản án Lao động sơ thẩm số 01/2021/LĐ-ST ngày 08/9/2021 của Tòa án nhân dân huyện Tân Yên bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 01/2022/QĐ-PT ngày 21/01/2022; Quyết định hoãn phiên tòa số 39/2022/QĐ-PT ngày 21/02/2022, giữa các đương sự:

**+ Nguyên đơn:**

1. Ông Hoàng Thế L, sinh năm 1958; Địa chỉ: Thôn Ngoài, xã Cao Xá, huyện Tân Yên, tỉnh Bắc Giang.(có mặt)

2. Ông Bùi Xuân T, sinh năm 1959; Địa chỉ: Tổ dân phố Hoàng Hoa Thám, thị trấn Cao Thượng, huyện Tân Yên, tỉnh Bắc Giang. (có mặt)

3. Ông Bùi Duy V, sinh năm 1960; Địa chỉ: Tổ dân phố Hợp Tiến, thị trấn Cao Thượng, huyện Tân Yên, tỉnh Bắc Giang (có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của ông L, ông T và ông V; Luật sư Ngô Thế Hưng – Văn phòng luật sư Cao Đức – Đoàn Luật sư tỉnh Bắc Giang (có mặt khi xét xử - vắng mặt khi tuyên án).

**+ Bị đơn:** Ban quản lý Chợ Mọc, huyện Tân Yên; Do ông Trần Văn T1 – Phó Trưởng Ban quản lý Chợ Mọc đại diện theo pháp luật. (có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho ban quản lý chợ Mọc: Luật sư Vy Văn Minh – Công ty luật TNHH Vietnew – Đoàn Luật sư thành phố Hà Nội. (có mặt)

**+ Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan:**

1. UBND huyện Tân Yên, tỉnh Bắc Giang – Do Trương Bắc L1 (Trưởng phòng Lao động – Thương binh và xã hội) đại diện theo ủy quyền. (có mặt).
2. Bảo hiểm xã hội huyện Tân Yên; Địa chỉ: Thị trấn Cao Thượng, huyện Tân Yên, tỉnh Bắc Giang.(vắng mặt)

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*- Tại đơn khởi kiện, các lời khai tiếp theo nguyên đơn là các ông Hoàng Thế L, Bùi Xuân T và Bùi Duy V trình bày:*

Ngày 19/12/2002, các ông ký hợp đồng lao động với Ban Quản lý Chợ Mọc huyện Tân Yên (sau đây gọi tắt là BQL), với nội dung của Hợp đồng cụ thể: Công việc phải làm đối với ông V, ông T là thu lệ phí chợ, ông L là Trông giữ xe đạp và các loại phương tiện giao thông, thời hạn hợp đồng là 3 tháng từ 01/01/2003 đến 30/3/2003, mức lương hoặc tiền công trả tối thiểu 210.000 đồng/tháng trở lên, được hưởng các phúc lợi: được khen thưởng tháng, quý, năm phụ thuộc vào quỹ phúc lợi của đơn vị, không tham gia đóng bảo hiểm xã hội.

Ngoài ra các bên còn có thỏa thuận khác gồm: Trước khi chấm dứt hợp đồng lao động nếu không ký tiếp hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động biết trước 15 ngày; người lao động muốn chấm dứt hợp đồng lao động phải báo cáo cho người sử dụng lao động biết trước 15 ngày. Sau khi làm việc hết hạn hợp đồng thì các ông tiếp tục ký hợp đồng mới thời hạn hợp đồng là 03 tháng từ 01/4/2003 đến 30/6/2003, các nội dung thỏa thuận vẫn giữ nguyên chỉ khác mức lương là 290.000 đồng, sau khi hết hạn hợp đồng thì các bên tiếp tục ký các hợp đồng lao động mới nội dung vẫn giữ nguyên, ký hợp đồng đến năm 2013 thì không ký hợp đồng nữa nhưng các ông vẫn làm việc đến 30/8/2018 thì BQL phương chấm dứt hợp đồng lao động. Trong thời gian ký hợp đồng, các ông chỉ được giao cho 02 bản hợp đồng của 02 quý đầu tiên còn các hợp đồng tiếp theo các ông không được nhận. Các ông có hỏi thì Ban quản lý bảo các ông có nhận cũng chẳng để làm gì. Nội dung các hợp đồng mới không có gì khác so với hợp đồng trước. Chế độ lương hưởng tháng đầu tiên là 210.000 đồng/tháng, trả vào 15 đến 20 hàng tháng. Sau đó lương có tăng dần lên cho đến tháng 8/2018 là 1.500.000đồng/tháng. Nội dung trong hợp đồng có ghi “được hưởng khen thưởng tháng, quý, năm” nhưng trên thực tế thì không được hưởng chế độ nào. Các ông đã có ý kiến ký hợp đồng dài hạn từ năm 2003, nhưng Ban quản lý vẫn chỉ ký hợp đồng 3 tháng một lần cho đến năm 2013. Trong quá trình làm việc, các ông chỉ được hưởng lương cơ bản được ghi trong hợp đồng, ngoài ra được thêm 100.000 đồng/tháng tiền trực đêm và ngày, không được nghỉ ngày lễ, mà chỉ được nghỉ 10 ngày lễ tết âm lịch.

Ngày 30/8/2018, Ban quản lý cho các ông nghỉ việc mà không có quyết định hay văn bản gì.

Nay ông khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc Ban quản lý chợ Mọc phải:

Yêu cầu Toà án công nhận hợp đồng lao động của các ông với Ban quản lý chợ Mọc là hợp đồng lao động không xác định thời hạn,

Buộc Ban quản lý chợ Mọc phải trả cho các ông tiền lương còn thiếu so với mức lương tối thiểu theo vùng trong thời gian các ông làm việc và tiền lãi

của số lương chậm trả tính theo lãi suất tối đa áp dụng đối với tiền gửi không kỳ hạn do Ngân hàng nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả nợ.

- Buộc Ban quản lý chợ Mọc truy nộp tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp chưa đóng từ khi ký hợp đồng lao động.

- Bồi thường thiệt hại do đơ phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật;

- Tuyên các hợp đồng lao động đã ký vô hiệu một phần về thỏa thuận không tham gia bảo hiểm xã hội.

- Buộc Ban quản lý chợ Mọc phải tiếp nhận các ông trở lại làm việc do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Riêng ông Bùi Duy V thì đã tham gia bảo hiểm xã hội ở đơn vị khác và đến năm 2010 được hưởng chế độ hưu trí nên ông không yêu cầu Ban quản lý truy nộp bảo hiểm xã hội cho ông mà ông yêu cầu Ban quản lý phải trả cho ông các khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, tiền nghỉ phép hàng năm theo mức lương hàng tháng.

- *Tại các lời khai trong hồ sơ vụ án và tại phiên toà, đại diện của Ban quản lý Chợ Mọc trình bày:*

Ban quản lý chợ Mọc được thành lập theo Quyết định số 102/QĐ-UB ngày 27/11/2002 và được thay thế bằng Quyết định số 97/QĐ-UB ngày 20/8/2004 của UBND huyện Tân Yên. Sau khi thành lập và đi vào hoạt động, ngày 19/12/2002, Ban quản lý chợ Mọc ký hợp đồng lao động với các ông L, ông T, ông V 02 quý đến 30/6/2003. Sau đó hai bên thỏa thuận bằng miệng, nội dung thỏa thuận là Ban quản lý “khoán công việc” cho các ông, công việc cụ thể là “trông giữ xe đạp và thu phí vào chợ”. Trong quá trình làm việc, Ban quản lý khoán cho các ông mức thu theo từng thời kỳ khác nhau, ngoài số tiền thu khoán trên, nếu các ông T, V, L mà thu được nhiều thì sẽ được hưởng số tiền trên lịch, nên ngoài số tiền trả lương cơ bản trả hàng tháng được ghi trong Hợp đồng đã ký thì các ông T, ông L, ông V ngoài số tiền phải nộp thì ngoài ra các ông thu được nhiều thì được hưởng nhiều, nếu thu được ít thì phải chịu. Thời gian làm việc phụ thuộc theo tính chất công việc, khi làm việc người lao động được cấp phát trang bị dụng cụ lao động theo tính chất công việc được giao, lương trả vào ngày 15 đến 20 hàng tháng, ngày lễ nghỉ bù vào ngày lễ, việc riêng; hợp đồng thỏa thuận không đóng bảo hiểm xã hội. Trong quá trình làm việc, có chế độ thưởng ngày lễ như đi chùa, đi nghỉ mát.

Thời gian làm việc do tính chất công việc, các ông tự bố trí, sắp xếp về thời gian làm việc. Ban quản lý chợ không quản lý.

Ban quản lý chợ Mọc cho 3 ông T, ông L, ông V nghỉ việc thông báo tại cuộc họp ngày 30/8/2018 và cho nghỉ vào ngày 31/8/2018. Khi họp có ghi vào biên bản cuộc họp chứ không có quyết định thông báo cụ thể. Lý do Ban quản lý chợ Mọc cho các ông tạm nghỉ do công việc chưa cần đến số lượng 12 người lao động nên Ban quản lý chợ Mọc cho tạm nghỉ 4 người gồm ông L, ông T, ông V, ông Kha (nhưng ông Kha giờ đang đi làm).

Đối với các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn thì Ban quản lý Chợ Mọc có ý kiến như sau:

Do xuất phát từ tính chất công việc là “thuê khoán” nên Ban quản lý chợ Mọc không đóng bảo hiểm cho người lao động, và không theo quy định của Bộ

luật lao động, khi thực hiện thì các bên nhất trí với nội dung đã thỏa thuận trong hợp đồng đã ký và các thỏa thuận bằng miệng thì các bên không có ý kiến gì. Hơn nữa việc thu – chi của Ban quản lý chợ Mọc nằm dưới quyền kiểm soát của UBND huyện Tân Yên quản lý nên việc ông T, ông L, ông V yêu cầu trả tiền lương và bảo hiểm cho các ông T, ông L, ông V từ khi ký hợp đồng (19/12/2002) đến khi chấm dứt hợp đồng ngày 30/8/2018 theo quy định của nhà nước và xác định hợp đồng lao động là hợp đồng không xác định thời hạn là không đúng. Nay do Ban quản lý chợ không còn nhu cầu sử dụng thêm người nên Ban quản lý chợ Mọc không tiếp nhận thêm người làm.

- *Ủy ban nhân dân huyện Tân Yên trình bày:* Ban quản lý Chợ Mọc được Ủy ban nhân dân huyện Tân Yên thành lập tại Quyết định số 97/QĐ-UB ngày 20/8/2004 thay thế Quyết định số 102/QĐ-UB ngày 27/11/2002. Ban quản lý Chợ Mọc là đơn vị sự nghiệp có thu, tự trang trải các chi phí hoạt động thường xuyên, có tư cách pháp nhân, có con dấu riêng và tài khoản riêng tại Kho bạc nhà nước huyện. Ban quản lý chợ Mọc có 01 Trưởng ban và 01 phó ban do Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện quyết định bổ nhiệm có thời hạn. Đối với việc tuyển dụng lao động và các hợp đồng khác thì do Trưởng ban quản lý Chợ Mọc quyết định, ký hợp đồng trên cơ sở khối lượng, tính chất công việc và phương án thu chi hàng năm đã được phê duyệt. Nội dung hoạt động và mọi chế độ, chính sách đối với Ban quản lý, cán bộ nhân viên Ban quản lý được thực hiện theo quy định của nhà nước kể từ ngày 01/01/2004. Trưởng ban quản lý quyết định việc ký hợp đồng lao động, tuyển dụng lao động, các hợp đồng khác. Bản chất công việc của các ông L, T và V chỉ làm việc buổi sáng. Ban quản lý Chợ Mọc trả tiền công cho người lao động theo hình thức khoán, Ủy ban nhân dân huyện không chỉ đạo, không can thiệp vào việc chi trả tiền công của Ban quản lý đối với người lao động. Do vậy, các yêu cầu khởi kiện của ông L, T và V về đòi tiền lương và truy nộp bảo hiểm xã hội bắt buộc thuộc trách nhiệm thẩm quyền giải quyết của Trưởng ban quản lý Chợ Mọc.

- *Bảo hiểm xã hội huyện Tân Yên trình bày:* Các ông L, T và V không thuộc đối tượng do Bảo hiểm xã hội huyện Tân Yên quản lý. Đề nghị Tòa án giải quyết vụ án theo quy định của pháp luật. Bảo hiểm xã hội huyện Tân Yên xin vắng mặt trong các phiên tòa xét xử vụ án.

- *Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là Luật sư Ngô Thế Hưng trình bày:*

Các ông L, T, V, mỗi người đều ký hợp đồng lao động với Ban quản lý Chợ Mọc hai lần liên tiếp, lần 1 từ 01/01/2003 – 30/3/2003, lần 2 từ 01/4/2003 – 30/6/2003. Sau khi làm việc hết thời hạn của hai hợp đồng, các ông vẫn tiếp tục làm việc đến tháng 8/2018 thì bị Ban quản lý đơn phương chấm dứt hợp đồng. Theo quy định tại Điều 27 Bộ luật lao động năm 1994 thì hợp đồng lao động có thời hạn của Ban quản lý ký với các ông L, T, V trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Theo quy định tại Điều 55 Bộ luật lao động năm 1994 quy định, mức lương của người lao động do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước quy định. Nhưng Ban quản lý trả cho các ông L, T và V mức lương thấp hơn mức lương tối thiểu theo vùng trong thời gian các ông làm việc là không đúng pháp luật. Theo Điều 141 Bộ

luật lao động năm 1994 quy định: Loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc được áp dụng đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức sử dụng lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Người sử dụng lao động, người lao động phải đóng bảo hiểm xã hội theo Điều 149 của bộ luật này và được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản, hưu trí, tử tuất.... Người sử dụng lao động phải đóng 15% tổng quỹ tiền lương và người lao động đóng bằng 5% tiền lương vào quỹ bảo hiểm xã hội nên Ban quản lý phải trích 5% tiền lương theo mức lương tối thiểu của các ông T, L để các ông được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội. Đối với ông V thì đã tham gia bảo hiểm xã hội rồi nên Ban quản lý phải trả cho ông V khoản tiền lẽ ra phải nộp bảo hiểm xã hội. Theo Điều 80 Luật bảo hiểm xã hội thì người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp có sử dụng 10 lao động trở lên. Việc Ban quản lý ký kết hợp đồng lao động với 3 ông có nội dung không tham gia bảo hiểm xã hội là trái pháp luật, yêu cầu Tòa án tuyên bố phần thỏa thuận này trong hợp đồng lao động vô hiệu. Về thời hiệu khởi kiện về bảo hiểm xã hội và tranh chấp hợp đồng lao động thì quá trình làm việc, 3 ông liên tục đề nghị Ban quản lý nộp bảo hiểm xã hội, đến khi bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tháng 8/2018 các ông mới biết quyền lợi của mình bị vi phạm nên vẫn còn thời hiệu. Ban quản lý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với 3 ông không có căn cứ, không báo trước nên phải nhận lại 3 ông vào làm việc. Đề nghị HĐXX chấp nhận toàn bộ các yêu cầu của nguyên đơn

- *Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn là Luật sư Vi Văn Minh trình bày:*

Trong vụ án này có tranh chấp về đòi “tiền lương tối thiểu vùng trong suốt quá trình làm việc và trả khoản tiền lãi của số tiền lương chậm trả tính theo lãi suất tối đa...” nhưng chưa thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết. Theo quy định tại khoản 1 Điều 201 Bộ luật lao động 2012 thì việc tranh chấp về tiền lương bắt buộc phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết. Tuy nhiên không có chứng cứ nào thể hiện tranh chấp này đã được hòa giải viên lao động tiến hành hóa giải trước khi khởi kiện. Việc người lao động gửi đơn khiếu nại được giải quyết tại UBND huyện Tân Yên không được coi là thủ tục thay thế cho thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp này. Do vậy, trường hợp này thuộc trường hợp người khởi kiện chưa có đủ điều kiện khởi kiện theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 192 Bộ luật tố tụng dân sự.

Thời hiệu yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động về tiền lương, thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết các tranh chấp lao động về tiền lương, bảo hiểm xã hội trong vụ án này của Nguyên đơn đã hết, vì:

- Theo quy định tại Khoản 1 Điều 202 Bộ luật lao động 2012 thì thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động cá nhân là 06 tháng, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm. Các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đều cho thấy, người lao động đã có ý kiến đòi quyền lợi về tiền lương,

BQL chợ Mọc cũng thừa nhận có sự việc đó, nhưng BQL chợ Mọc không thể giải quyết vì BQL chợ Mọc là đơn vị sự nghiệp có thu, phụ thuộc UBND huyện Tân Yên. Mọi kế hoạch thu – chi hằng năm, trong đó có việc trả lương, đóng BHXH cho người lao động đều phải được UBND huyện phê duyệt mới được triển khai thực hiện. Việc này cũng đã được BQL chợ Mọc thông báo cho người lao động được biết.

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động 2012 thì thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm. Các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đều cho thấy, từ năm 2009 đến nay người lao động đã có ý kiến đòi quyền lợi về tiền lương, bảo hiểm xã hội, người sử dụng lao động (BQL chợ Mọc) cũng thừa nhận có sự việc đó, nhưng BQL chợ Mọc không thể giải quyết vì BQL chợ Mọc là đơn vị sự nghiệp có thu, phụ thuộc UBND huyện Tân Yên. Việc này cũng đã được BQL chợ Mọc thông báo cho người lao động được biết trong các buổi họp giao ban, các đơn của người lao động cũng thể hiện nội dung này.

Hợp đồng lao động được ký vào năm 2002, 2003 đã chấm dứt do hết thời hạn hợp đồng. Sau đó hai bên có thỏa thuận miệng về hợp đồng dịch vụ khoán việc, hai bên đều đồng ý không có ý kiến gì cho đến nay. Tại Quy chế làm việc của BQL chợ Mọc năm 2002, 2004, 2009, năm 2014 đều thể hiện rõ: Chế độ làm việc: Theo đặc thù của BQL đề ra là khoán việc. Không đóng BHXH, Ban mua BHYT tự nguyện theo mức hàng năm quy định, chế độ làm việc là tự nguyện, không ép buộc. Việc UBND huyện Tân Yên khoán định mức thu chi và Quy chế này là công khai, đều đã thông báo đến từng người lao động. Như vậy, khi Ban quản lý không có nhu cầu sử dụng nhân công thì có quyền cho họ nghỉ việc mà không phải tuân theo các quy định của Bộ luật lao động.

Từ những phân tích nêu trên, Luật sư cho rằng yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn là không có cơ sở chấp nhận. Hơn nữa, Toà án thụ lý vụ án khi người khởi kiện chưa có đủ điều kiện khởi kiện là đã vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng. Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ điểm b khoản 1 Điều 192; điểm g khoản 1 Điều 217 Bộ luật tố tụng dân sự để ra quyết định đình chỉ giải quyết vụ án vì lý do vụ án chưa đủ điều kiện khởi kiện.

Ngoài ra, bản án còn giải quyết về án phí và tuyên quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 22/9/2021, các đồng nguyên đơn kháng cáo bản án, đề nghị Tòa án tinh hủy án sơ thẩm.

Tại phiên tòa, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

*Đại diện VKSND tỉnh Bắc Giang phát biểu quan điểm:*

- Về tố tụng: Toà án nhân dân tỉnh Bắc Giang và các đương sự đã chấp hành đầy đủ các trình tự, thủ tục của BLTTDS.

- Về nội dung vụ án: Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm đã xử.

## **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án và được thẩm tra công khai tại phiên toà. Căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên toà, HĐXX nhận định:

[1] Về thẩm quyền, thủ tục tố tụng:

- Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan đã được triệu tập hợp lệ lần thứ hai nhưng vắng mặt. Căn cứ điểm đ khoản 2 Điều 227, khoản 1 Điều 228, Điều 229 Bộ luật tố tụng dân sự, HĐXX vẫn tiến hành xét xử vụ án.

- Về thời hiệu khởi kiện: Ngày 30/8/2018, Ban quản lý Chợ Mọc chấm dứt hợp đồng lao động đối với các ông L, T, V. Ngày 06/12/2018 các nguyên đơn nộp đơn khởi kiện là còn thời hiệu khởi kiện quy định tại khoản 2 điều 202 Bộ luật lao động.

[3]. Về các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[3.1]. Về yêu cầu công nhận hợp đồng lao động giữa các nguyên đơn với Ban quản lý chợ Mọc là hợp đồng lao động không xác định thời hạn, HĐXX thấy rằng:

Theo các bản hợp đồng lao động do BQL Chợ Mọc cung cấp thể hiện: Ngày 19/12/2002, ông Hoàng Thế L ký hợp đồng lao động BQL Chợ Mọc với nội dung: thời hạn làm việc là từ 01/01/2003 đến 30/3/2003, nội dung công việc là “Trông coi giữ xe đạp và các phương tiện giao thông khác”, thời gian làm việc: “theo tính chất công việc cụ thể của ban quản lý chợ quy định”, tiền lương: Ban quản lý trả từ 210.000đồng/tháng trở lên, Về trang bị bảo hộ lao động: được trang bị tùy theo công việc. Được nghỉ bù vào ngày lễ, việc riêng, không tham gia bảo hiểm xã hội, được hưởng khen thưởng tháng, quý, năm (phụ thuộc vào quỹ phúc lợi của đơn vị). Trước khi chấm dứt hợp đồng lao động nếu không ký tiếp hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động biết trước 15 ngày. Người lao động muốn chấm dứt hợp đồng lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước 15 ngày. Nội dung công việc cụ thể có bảng chi tiết và quy định của đơn vị kèm theo.

Ngày 01/4/2003, ông L và BQL ký tiếp hợp đồng lao động, thời hạn làm việc từ 01/4/2003 đến 30/6/2003, mức lương được trả từ 290.000đồng/tháng trở lên. Các nội dung khác vẫn như hợp đồng đã ký lần trước.

Tương tự như vậy, các ông Bùi Xuân T và Bùi Duy V cũng ký với BQL các hợp đồng lao động như ông L đã ký.

Theo nguyên đơn trình bày, sau hai lần ký hợp đồng này thì tiếp tục ký hợp đồng cho đến năm 2013 không ký nữa nhưng các ông vẫn làm việc đến khi bị cho nghỉ việc tháng 8/2018 nhưng các ông và BQL không cung cấp được bất cứ hợp đồng lao động nào ngoài 2 hợp đồng lao động ban đầu.

Đại diện BQL xác định chỉ có ký 02 hợp đồng lao động như trên, nhưng 02 hợp đồng lao động trên là hợp đồng lao động ngắn hạn, hết hạn hợp đồng trên các bên các bên không ký bất kỳ hợp đồng lao động nào khác. Sau khi hết hạn 2 hợp đồng lao động nêu trên, các bên thỏa thuận miệng với nhau về việc khoán công việc cho ông L, T, V thu tiền trông giữ phương tiện, thu phí vào chợ, nếu thu được nhiều thì được hưởng, hàng tháng BQL vẫn trả tiền công khoán việc

cho các ông, BQL xác định đây là khoán việc, không phải hợp đồng lao động. Hợp đồng lao động giữa BQL với 03 ông đã chấm dứt từ 30/6/2003, BQL khoán việc cho 03 ông đến tháng 8/2018 do tính chất công việc nên đã chấm dứt khoán việc.

Tại theo quyết định số 102/QĐ-UB, ngày 27/11/2002 của UBND huyện Tân Yên đã xác định BQL chợ Mọc là đơn vị sự nghiệp có thu, biên chế gồm bộ phận hành chính gồm trưởng ban, phó trưởng ban, kế toán do UBND huyện bổ nhiệm, miễn nhiệm; các bộ phận khác được tuyển dụng lao động theo chế độ hợp đồng lao động ngắn hạn do trưởng ban đề xuất và ký quyết định.

Như vậy BQL là đơn vị sự nghiệp có thu hoạt động theo nguyên tắc tự chủ về kinh tế nhưng không được vượt quá định mức do UBND huyện quy định, từng thời kỳ UBND huyện đã duyệt phương án thu, chi, nộp ngân sách nhà nước và sắp xếp bộ máy hoạt động cũng do UBND huyện quyết định.

Sau khi có quyết định trên, ngày 19/12/2002 Trưởng ban BQL chợ mọc đã lý hợp đồng lao động với ông L, ông T, ông V với công việc là thu lệ phí chợ, trông coi giữ xe đạp, các loại phương tiện khác với thời hạn 03 tháng kể từ ngày 01/01/2003 đến 30/3/2003, sau khi hết hạn hợp đồng các bên tiếp tục ký tiếp hợp đồng lao động mới với thời hạn 03 tháng kể từ 01/4/2003 đến 30/6/2003. Việc ký các hợp đồng lao động trên là phù hợp với điểm c Điều 27 Bộ luật lao động năm 1994 và mục 2 Luật số 35/2002/QH10 ngày 02/4/2002 của Quốc hội về sửa đổi bổ sung một số điều của Bộ luật lao động 1994.

Như vậy, có thể xác định hợp đồng trên là hợp đồng lao động theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. Sau khi hết hạn hợp đồng trên các bên không tiếp tục ký hợp đồng lao động.

Nguyên đơn cho rằng có tiếp tục ký hợp đồng lao động nhưng không đưa ra được tài liệu chứng cứ.

Bị đơn cho rằng không ký hợp đồng lao động tiếp mà khoán thu phí cho ông T, V, L cũng như những người khác, chứng cứ là sổ thu phí qua các thời kỳ.

Quá trình giải quyết vụ án, tại phiên tòa nguyên đơn xác định BQL khoán thu phí vào chợ, phí trông giữ xe cho ông L, ông T, ông V, các ông thu được nhiều thì hưởng còn không thu đủ thì chịu.

HĐXX thấy rằng, hợp đồng lao động ngắn hạn giữa ông L, T, V với Ban quản lý chợ mọc đã kết thúc ngày 30/6/2003.

Từ sau ngày 30/6/2003 đến nay, các ông L, T, V làm việc theo hình thức khoán việc, điều này thể hiện bằng các chứng cứ sau:

+ **Thứ nhất:** Trong quy chế là việc của Ban quản lý chợ ngày 27/3/2009 (BL 146) quy định rõ: “Chế độ làm việc: Theo đặc thù của BQL đề ra là khoán việc” và “Không đóng BHXH”.

Tương tự như trên, Quy chế làm việc của BQL chợ ngày 26/01/2014 (BL151) là “Các bộ phận làm việc theo hợp đồng khoán việc” gồm: thu phí chợ, trông giữ xe đạp, xe máy, thu phí người vào chợ bán hàng...”; “BQL chợ không đóng BHXH cho người hợp đồng khoán việc”.

+ **Thứ hai:** Tại các sổ thu khoán phí có trong hồ sơ vụ án thấy rằng, hàng ngày các ông L, T, V cùng những người khác đều nộp số tiền phí giống nhau cho BQL chợ, có chữ ký của từng người. Điều này chứng tỏ số tiền nộp vào



BQL là hạn mức khoán cho các ông trong ngày. Nếu không phải là khoán thu phí thì không thể có việc liên tục các ngày trong năm, ngày nào số tiền thu được cũng giống nhau.

Từ những nhận định như trên, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của các nguyên đơn về việc xác định hợp đồng lao động giữa BQL chợ với các ông L, T, V là hợp đồng lao động không xác định thời hạn là có căn cứ. Tại cấp phúc thẩm không có chứng cứ gì mới nên không có căn cứ chấp nhận kháng cáo của các nguyên đơn.

[3.2]. Về yêu cầu tuyên bố vô hiệu một phần đối với nội dung không tham gia bảo hiểm xã hội trong các hợp đồng lao động, HĐXX thấy rằng:

BQL Chợ Mọc là đơn vị sự nghiệp có thu, trực thuộc UBND huyện Tân Yên. Do đó, tùy từng thời kỳ, UBND huyện Tân Yên quy định phương án khoán thu – chi kinh phí đối với BQL Chợ Mọc. Trong các tài liệu có trong hồ sơ cho thấy, UBND huyện Tân Yên không phê duyệt chi BHXH cho các lao động hợp đồng của BQL. Do đó, BQL Chợ Mọc không được phép, không có kinh phí nên không thể tự ý đóng BHXH cho các lao động tại BQL.

Ngay trong các hợp đồng lao động mà các ông L, T, V ký với BQL Chợ Mọc đều ghi là “không tham gia BHXH”. Các nguyên đơn biết là không được đóng tiền BHXH nhưng vẫn tự nguyện đồng ý làm việc đến năm 2018.

Ông L, ông T, ông V làm việc tại BQL từ 30/6/2003 đến 30/8/2018 với hình thức khoán việc nên yêu cầu về nhận lại làm việc theo hợp đồng lao động; truy thu tiền BHXH, bảo hiểm thất nghiệp (ông V yêu cầu trả tiền tương đương với mức đóng BHXH, bảo hiểm thất nghiệp); bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật cũng không có căn cứ chấp nhận.

[3.3]. Về yêu cầu buộc Ban quản lý chợ Mọc phải trả tiền lương còn thiếu so với mức lương tối thiểu theo vùng trong thời gian làm việc và tiền lãi của số lương chậm trả tính theo lãi suất tối đa áp dụng đối với tiền gửi không kỳ hạn do Ngân hàng nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả nợ:

Theo Luật sư của bị đơn trình bày, yêu cầu này chưa được hoà giải cơ sở trước khi khởi kiện nên phải đình chỉ giải quyết vụ án. Xét thấy: Về trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động được quy định tại mục 46 Luật số 35/2002/QH10 ngày 02/4/2002 của Quốc hội về sửa đổi bổ sung một số điều của Bộ luật lao động 1994 (phù hợp với khoản 1 Điều 201 Bộ luật lao động 2012), cụ thể:

“1-Toà án nhân dân giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, hoà giải viên lao động hoà giải không thành hoặc Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, hoà giải viên lao động không giải quyết trong thời hạn quy định.

2- Toà án nhân dân giải quyết những tranh chấp lao động cá nhân sau đây mà không nhất thiết phải qua hoà giải tại cơ sở:

a) Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

b) Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

d) Tranh chấp về bảo hiểm xã hội quy định tại điểm b khoản 2 Điều 151 của Bộ luật này;

Như vậy, yêu cầu về tiền lương phải qua hoà giải tại cơ sở. Trong vụ án này nguyên đơn có yêu cầu về tiền lương nhưng yêu cầu này chưa được hoà giải viên lao động hoà giải mà đã nộp đơn khởi kiện là thuộc trường hợp người khởi kiện chưa có đủ điều kiện khởi kiện theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 192 Bộ luật tố tụng dân sự. Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ vào điểm g khoản 1 Điều 217 Bộ luật tố tụng dân sự, đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện về tiền lương của nguyên đơn là đúng quy định của pháp luật.

Từ những phân tích trên, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ, phù hợp với các quy định của pháp luật. Tại cấp phúc thẩm không có thêm chứng cứ gì mới nên không có căn cứ chấp nhận kháng cáo của các nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bắc Giang tham gia phiên tòa đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo, giữ nguyên Bản án sơ thẩm là có căn cứ.

[2.2]. Về án phí DSPT: Ông Chính, T, V là người cao tuổi nên được miễn tiền án phí DSPT theo quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ quốc hội.

Vì các lẽ trên.

### **QUYẾT ĐỊNH**

1. Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, không chấp nhận kháng cáo của ông Hoàng Thế L, Bùi Xuân T, Bùi Duy V, giữ nguyên bản án sơ thẩm số 01/2021/LĐ-ST ngày 08/9/2021 của Tòa án nhân dân huyện Tân Yên.

2. Về án phí DSPT: Ông Hoàng Thế L, Bùi Xuân T, Bùi Duy V được miễn tiền án phí dân sự phúc thẩm.

Án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

#### **Nơi gửi:**

- VKSND tỉnh Bắc Giang;
- Tòa án nhân dân huyện Tân Yên;
- Chi cục THADS huyện Tân Yên;
- Các đương sự;
- L HS; VP.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM**  
**Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa**

**Nguyễn Văn Ngữ**