

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI**

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

Bản án số: **01/2022/LĐ-PT**

Ngày: 06/01/2022

V/v: *Tranh chấp tiền phép năm*”.

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

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Vũ Thị Thu

Các Thẩm phán: Ông Đỗ Minh Nhựt

Bà Nguyễn Thị Ngọc Trí

- Thư ký phiên tòa: Ông Trần Thế Mạnh – Thư ký Tòa án, Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai,

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tham gia phiên tòa:
Bà Nguyễn Thị Bình - Kiểm sát viên.

Ngày 06 tháng 01 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 13/2021/TLPT-LĐ ngày 02/6/2021 về việc: “*Tranh chấp tiền phép năm*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 09/2020/LĐ-ST ngày 16/9/2020 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 12/2021/QĐ-PT ngày 08 tháng 12 năm 2021, Quyết định hoãn phiên tòa số 23/2021/QĐPT-LĐ ngày 24/12/2021 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà Trần Thị Kim C, sinh năm 1975.

Địa chỉ: 46/D, tổ 2, khu phố Th 1, phường L, quận X, thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện theo ủy quyền: Ông Vũ Ngọc A, sinh năm 1980. Có mặt.

Địa chỉ: 1131B, tổ 14, ấp H, xã P, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

(Văn bản ủy quyền ngày 22 tháng 11 năm 2016).

- Bị đơn: Công ty cổ phần V sản xuất thức ăn gia súc.

Địa chỉ: Đường số 9, khu công nghiệp B 1, phường A1, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Đại diện theo pháp luật: Ông Phạm Trung L2, chức vụ: Tổng Giám đốc.

Đại diện theo ủy quyền của bị đơn:

1. Ông Trương Hồng K, sinh năm 1986. Có mặt.

Địa chỉ: 277, đường 30/4, phường Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai. (Văn bản ủy quyền ngày 10/3/2017).

2. Ông Đỗ Xuân L1, sinh năm 1983. Có mặt.

Địa chỉ: Đường số 9, khu công nghiệp B 1, phường A1, thành phố B, tỉnh Đồng Nai. (Văn bản ủy quyền ngày 10/6/2020).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo hồ sơ sơ thẩm:

Nguyên đơn bà Trần Thị Kim C, do ông Vũ Ngọc A đại diện theo ủy quyền trình bày:

Bà Trần Thị Kim C vào làm việc tại Công ty cổ phần V sản xuất thức ăn gia súc (sau đây gọi tắt là Công ty V) từ tháng 11 năm 2000, đến ngày 01/02/2008 hai bên ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc của bà C là nhân viên kế toán, mức lương 9.300.000đ/tháng. Khoảng cuối năm 2015, bà C được bổ nhiệm làm Giám đốc tài chính kế hoạch; mức lương tại thời điểm nghỉ việc (tháng 7/2016) bà C thống nhất với chứng cứ bị đơn cung cấp là 125.400.000 đồng/tháng.

Do Công ty V sắp xếp lại lao động, nên không muốn bà C làm việc nữa. Ngày 26/7/2016, sau khi đã thống nhất được với Tổng Giám đốc, bà C có đơn xin nghỉ việc. Theo thỏa thuận với Tổng Giám đốc, bà C chỉ nghỉ việc với điều kiện Công ty thanh toán cho bà một khoản tiền tương ứng 4,5 tháng tiền lương, đây là khoản tiền nằm ngoài các khoản mà bà C được hưởng theo quy định của pháp luật khi nghỉ việc. Ngày 28/9/2016, Công ty V đã thanh toán cho bà C số tiền 384.835.000 đồng.

Nhưng phép năm còn lại của bà C từ 2008 đến 2015 thì Công ty chưa chi trả đầy đủ cho bà, cụ thể số ngày phép của từng năm bà C còn lại là: Năm 2008 còn lại 7 ngày phép; năm 2009 còn lại 6 phép; năm 2010 còn lại 9 ngày phép; năm 2011 còn lại 8 ngày phép; năm 2012 còn lại 6 ngày phép; năm 2013 còn lại 10 ngày phép; năm 2014 còn lại 11 ngày phép; năm 2015 còn lại 8 ngày phép. Tổng số ngày phép của bà C còn lại chưa nghỉ là 65 ngày.

Thời điểm bà C nghỉ việc (tháng 7/2016), mức lương của bà C là 125.400.000 đồng/tháng : 24 ngày công = 5.225.000 đồng/ngày. Như vậy, tổng số tiền phép năm từ năm 2008 đến năm 2015 mà bà C chưa nghỉ và Công ty chưa trả bằng tiền cho bà là 65 ngày x 5.225.000 đồng/ngày = 339.625.000 đồng. Tiền lãi chậm thanh toán từ ngày 28/8/2016 đến ngày xét xử (15/9/2020) là: 339.625.000 đồng x 0,95%/tháng (150% của 7,8%/năm V1 = 11,7%/12) x 49 tháng = 162.255.000 đồng. Tổng cộng số tiền bà C yêu cầu Công ty phải trả là: 339.625.000 đồng + 162.255.000 đồng = 501.880.000 đồng.

Căn cứ khởi kiện của bà C là khoản 3 Điều 76 Bộ luật lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 35/2002/QH10, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 74/2006/QH11 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 84/2007/QH11 hết hiệu lực kể từ 01/05/2013 quy định “Người lao động do thôi việc hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm, thì được trả lương những ngày chưa nghỉ”. Theo khoản 1 Điều 114 của Bộ luật lao động ngày ngày 18 tháng 6 năm 2012, có hiệu lực từ ngày 01/5/2013 quy định “Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ”.

Tại phiên tòa sơ thẩm, đại diện theo ủy quyền của bà C rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc yêu cầu Công ty phải thanh toán nốt cho bà C số tiền thỏa thuận nghỉ việc là 125.789.000 đồng.

*** Bị đơn Công ty cổ phần V sản xuất thức ăn gia súc (do ông Trương Hồng K đại diện theo ủy quyền) trình bày:**

Công ty thống nhất lời khai của đại diện theo ủy quyền của bà C về hợp đồng lao động, thời gian bà C nghỉ việc và chức vụ, mức lương khi bà C nghỉ việc.

Đối với khởi kiện của bà C, yêu cầu Công ty V trả cho bà C tiền phép năm của những ngày phép bà C chưa nghỉ từ năm 2008 đến năm 2015 là 65 ngày x 5.225.000 đồng/ngày = 339.625.000đ và tiền lãi của số tiền này, thì Công ty không đồng ý, vì:

Nội quy lao động và Thỏa ước lao động tập thể của Công ty từ năm 2008 đến năm 2015 đã quy định số ngày nghỉ phép hàng năm của người lao động trong Công ty sẽ được sử dụng và tính toán dứt điểm trong năm đó, không được chuyển qua năm sau. Nội quy lao động và Thỏa ước lao động tập thể này không trái pháp luật lao động, nên có giá trị thi hành.

Theo Điều 10 Nghị định 195-CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều Bộ luật lao động năm 1994 thì: *"Người lao động được trả lương những ngày chưa nghỉ hàng năm hoặc ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm theo Khoản 3 Điều 76 của Bộ Luật lao động trong các trường hợp: Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động để làm nghĩa vụ quân sự; Hết hạn hợp đồng lao động; đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; bị mất việc làm do thay đổi cơ cấu công nghệ; bị sa thải; nghỉ hưu; chết"*.

Nhưng Bà C không thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 10 Nghị định 195-CP, nên những ngày phép năm mà bà C chưa nghỉ (nếu có) đương nhiên không được thanh toán bằng tiền. Mặt khác, Nghị định 195/CP có hiệu lực từ ngày 01/01/1995 đến hết ngày 30/6/2013, nên những ngày nghỉ hàng năm còn lại của bà C trong khoảng thời gian từ 2008 đến 30/6/2013 (nếu có) mà bà C yêu cầu Công ty V thanh toán là không phù hợp với pháp luật lao động.

Theo khoản 1 Điều 114 Bộ luật lao động 2012 (có hiệu lực từ ngày 01/5/2013) quy định: *“Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ”*.

Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012, thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động cá nhân là 06 tháng. Tháng 12 năm 2016, bà C yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động, trong đó có yêu cầu hòa giải về khoản tiền phép năm từ 2008 đến 2015 là đã vượt quá 6 tháng, tức là đã hết thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động hòa giải tranh chấp lao động, do đó việc hòa giải này là vô hiệu, không có giá trị. Do việc hòa giải của hòa giải viên lao động là vô hiệu, nên không thể coi tranh chấp về tiền phép năm đã được hòa giải viên lao động hòa giải trước khi sự việc đưa đến tòa án giải quyết, nên theo quy định tại Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự thì chưa đủ điều kiện khởi kiện.

Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012 cũng quy định thời hiệu yêu cầu tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, nên bà C chỉ có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết những tranh chấp lao động phát sinh trong vòng 01 năm trước ngày nộp đơn khởi kiện. Ngày 22/12/2016 bà C nộp đơn khởi kiện cho Tòa án, nên chỉ có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp về ngày nghỉ phép năm phát sinh sau ngày 22/12/2015; còn những ngày phép năm phát sinh trước ngày 22/12/2015 đã hết thời hiệu khởi kiện, bà C không có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết nữa.

Bà C còn cho rằng sau khi nghỉ việc, bà mới phát hiện từ năm 2008 đến 2015 mình có nhiều ngày phép năm chưa nghỉ và Công ty chưa thanh toán tiền những ngày chưa nghỉ này là vô lý, bởi lẽ:

Bà C là người làm việc lâu năm cho Công ty V (gần 16 năm), giữ chức Giám đốc Tài chính, là người nắm rõ số liệu về tiền lương, phép năm của toàn bộ người lao động trong Công ty (trong đó có bản thân mình); thực hiện chức năng quản lý Bộ phận Tài chính – Kế hoạch, hướng dẫn nghiệp vụ cho nhân viên Bộ phận Tài Chính – Kế hoạch, nơi thực hiện nghiệp vụ tính toán, thanh toán tiền lương, tiền phép năm cho toàn thể người lao động trong công ty, nên

nay bà C trình bày trước đây khi còn làm việc không biết mình có bao nhiêu ngày nghỉ phép năm, đã nghỉ bao nhiêu ngày, còn bao nhiêu ngày chưa nghỉ, chưa được công ty thanh toán tiền là không thể chấp nhận.

Chính bà C cũng thừa nhận trong đơn khởi kiện rằng "Từ năm 2008, theo Nội quy lao động thì Công ty sẽ giải quyết dứt điểm từng năm, nhưng thực tế số ngày phép năm còn lại của tôi Công ty không trả lại bằng tiền". Điều này cho thấy khi còn làm việc bà C hiểu rất rõ chính sách về ngày nghỉ phép năm của Công ty, biết rõ mình còn bao nhiêu ngày phép năm chưa nghỉ, chưa được thanh toán bằng tiền nhưng khi đó bà C không hề có ý kiến gì về vấn đề này.

Việc bà C cho rằng thỏa thuận thôi việc giữa bà C và ông Phạm Trung L2, đại diện theo pháp luật của Công ty V qua thư điện tử ngày 20/7/2016, ông Lâm có đồng ý hỗ trợ cho bà C 3 tháng tiền lương ngoài luật, đó chỉ là sự thỏa thuận giữa các bên không phải là thỏa thuận cuối cùng, vì thực tế thì Công ty V bồi thường cho bà C là 4,5 tháng tiền lương.

Từ những phân tích trên, đề nghị Tòa án bác toàn bộ khởi kiện của bà C.

Bản án số 09/2020/LĐ-ST ngày 16/9/2020 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai đã tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Trần Thị Kim C về việc “Tranh chấp tiền phép năm” với Công ty cổ phần V sản xuất thức ăn gia súc.

2. Về án phí: Bà Trần Thị Kim C được miễn án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo theo quy định.

Ngày 16/9/2020 đại diện theo ủy quyền của bà C có đơn kháng cáo, đề nghị cấp phúc thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà C.

Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tại phiên tòa:

Về việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và việc chấp hành pháp luật của đương sự là đúng theo quy định của pháp luật.

Về nội dung kháng cáo: Bà C là người lao động Công ty V từ năm 2000, đến năm 2016 bà C nghỉ việc. Sau khi nghỉ việc, bà C khiếu nại cho rằng 65 ngày phép năm từ 2008 đến năm 2015 Công ty chưa trả cho bà, nên khởi kiện yêu cầu thanh toán bằng tiền. Tuy nhiên, theo nội quy lao động và thỏa ước lao động tập thể của Công ty từ năm 2008 đến năm 2015 đều quy định phép năm nào được sử dụng trong năm đó, không được di dời sang năm khác. Như vậy, theo bà C phép năm của bà từ năm 2008 đến năm 2015 còn 65 ngày, bà C không nghỉ và hàng năm không có yêu cầu Công ty thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ này, thì coi như bà C không còn 65 ngày nghỉ phép, nên không có cơ

sở chấp nhận khởi kiện của bà C. Đề nghị cấp phúc thẩm bác kháng cáo của bà C.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa và kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng:

Đơn kháng cáo của đại diện nguyên đơn làm trong thời hạn luật định, nên được xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[2] Về nội dung:

Bà Trần Thị Kim C vào làm việc tại Công ty cổ phần V sản xuất thức ăn gia súc (sau đây gọi tắt là Công ty V) từ năm 2000, đến năm 2008 hai bên ký hợp đồng không xác định thời hạn. Ngày 26/7/2016, bà C có đơn xin nghỉ việc và được Công ty chấp nhận cho bà C nghỉ việc kể từ ngày 02/8/2016; công việc trước khi bà C nghỉ việc là Giám đốc Tài chính - Kế hoạch; mức lương tại thời điểm nghỉ việc là 125.400.000 đồng/tháng. Đây là những tình tiết, sự kiện có thật, được hai bên thừa nhận, nên không phải chứng minh theo quy định của Điều 92 Bộ luật tố tụng dân sự.

[3] Về nội dung khởi kiện của bà C:

[3.1] Theo đơn khởi kiện, bà C có hai yêu cầu trong đó có yêu cầu buộc bị đơn phải thanh toán nốt cho bà số tiền thỏa thuận nghỉ việc là 125.789.000đ. Tại phiên tòa sơ thẩm, đại diện nguyên đơn rút yêu cầu khởi kiện này, án sơ thẩm có nhận định chấp nhận việc rút một phần khởi kiện, nhưng trong phần quyết định lại không đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện đã rút là thiếu sót. Tuy nhiên, sau khi án sơ thẩm tuyên, các đương sự không ai kháng cáo và Viện kiểm sát không kháng nghị nội dung này, nên chỉ cần rút kinh nghiệm với cấp sơ thẩm.

[3.2] Về yêu cầu kháng cáo của bà C đề nghị cấp phúc thẩm chấp nhận khởi kiện, buộc Công ty V thanh toán 65 ngày phép năm từ năm 2008 đến năm 2015, thành tiền là 339.625.000 đồng (65 ngày x 5.225.000 đồng/ngày) và lãi chậm thanh toán đối với số tiền này kể từ ngày 28/8/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm 15/9/2020:

Xét thấy, theo Điều 5, Điều 6 của Bộ luật lao động quy định về quyền, nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động trong đó có quyền và nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể. Từ năm 2008 đến năm 2015, nội quy Công ty V và Thỏa ước lao động tập thể ký giữa Công ty với đại diện tập thể người lao động (được đăng ký tại Ban quản lý các khu công nghiệp Đồng Nai) đều quy định: “*Phép năm có tính cách bắt buộc đối với tất cả*

mọi người lao động trong Công ty và không được di dời từ năm này sang năm khác”. Riêng Nội quy lao động năm 2015 khoản 8.2 Điều 8 có quy định: “Số ngày nghỉ phép hàng năm của mỗi CBCNV được giải quyết dứt điểm mỗi năm...Trường hợp CBCNV không thể sắp xếp công việc nghỉ hết số ngày phép tiêu chuẩn trong năm, số ngày phép còn lại chưa nghỉ, CBCNV sẽ được P trả lại bằng tiền vào lương tháng 1 của năm kế tiếp”. Như vậy, trong quá trình làm việc, nếu phép năm từ 2008 đến 2015 của bà C còn 65 ngày (theo trình bày của bà C), nhưng bà C không nghỉ và hàng năm cũng không có yêu cầu Công ty thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ này, thì coi như bà C không còn 65 ngày nghỉ phép tính đến thời điểm 31/01/2016, để di dời đến thời điểm bà C nghỉ việc 26/7/2016. Mặt khác, trong đơn xin nghỉ việc ngày 26/7/2016 bà C ghi rõ: “Hiện tại tôi còn 04 ngày phép và xin được nghỉ kể từ ngày 28/7/2016 đến 02/8/2016” mà không đề cập gì đến phép năm 2008 đến 2015 chưa nghỉ hết để yêu cầu Công ty thanh toán bằng tiền cho bà. Do đó, cấp sơ thẩm bác khởi kiện của bà C về yêu cầu Công ty thanh toán tiền phép năm 2008 đến 2015 là đúng. Bà C kháng cáo, nhưng không cung cấp được chứng cứ mới chứng minh, nên không có cơ sở chấp nhận.

Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử, nên chấp nhận.

Vì những lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ khoản 1 Điều 308, của Bộ luật tố tụng dân sự, bác kháng cáo của bà C, giữ nguyên bản án sơ thẩm số 09/2020/LĐ-ST ngày 16/9/2020 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai.

Áp dụng Điều 153 Bộ luật dân sự năm 2015; Điều 73, 83, 84, 111, 112, 114, 201, 202 Bộ luật Lao động năm 2012; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định mức thu án phí, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Trần Thị Kim C về việc “Tranh chấp tiền phép năm” với Công ty cổ phần V sản xuất thức ăn gia súc.
2. Về án phí: Bà Trần Thị Kim C được miễn án phí lao động sơ thẩm, phúc thẩm.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Đồng Nai;
- TAND thành phố Biên Hòa;
- Chi cục THADS thành phố Biên Hòa;
- Các đương sự;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án.

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

(Đã ký tên và đóng dấu)

Vũ Thị Thu