

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Bản án số: 124/2021/LĐ-PT
Ngày: 29-01-2021
V/v: Tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Tiến Dũng
Các Thẩm phán: Bà Phạm Thị Thanh Trúc
Bà Nguyễn Thị Thoa

- Thư ký phiên tòa: Ông Trịnh Tiến Thịnh, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thanh Phương - Kiểm sát viên.

Trong ngày 26/01/2021 và ngày 29/01/2021 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh số 131 Nam Kỳ Khởi Nghĩa, phường Bến Thành, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 72/2020/TLPT-LĐ ngày 01 tháng 12 năm 2020, về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 851/2020/LĐ-ST ngày 23/09/2020 của Tòa án nhân dân X, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 75/2021/QĐPT-LĐ ngày 07/01/2021, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà P, sinh năm: 1982.

Địa chỉ: X1.

Địa chỉ liên hệ: X2.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà H, sinh năm 1979.

Địa chỉ liên hệ: X2.

- *Bị đơn:* Công ty CL.

Địa chỉ: X3.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà NL, sinh năm 1981 (Theo Văn bản ủy quyền ngày 15/6/2020 của Công ty CL).

- *Người kháng cáo:* Bà P là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại đơn khởi kiện đề ngày 09/3/2020, bản tự khai và các biên bản hòa giải trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà P có bà H trình bày:

Sau thời gian thử việc, nguyên đơn và Công ty CL ký hợp đồng lao động chính thức số CLSG 196/2019/HĐLĐ-C.L và phụ lục 01 đính kèm. Loại hợp đồng có xác định thời hạn 1 năm kể từ ngày 01/10/2019 đến hết 30/9/2020. Mức lương cơ bản là 9.972.000 đồng/tháng, các khoản phụ cấp, thưởng theo chỉ tiêu kinh doanh là 93.336.000 đồng/năm chức danh của bà P là quản lý kinh doanh khu vực.

Ngày 03/01/2020, Công ty C.L đã lập phương án sử dụng lao động để tái cơ cấu lao động. Ngày 06/01/2020 Công ty C.L đã thông qua phương án sử dụng lao động. Ngày 08/01/2020 Công ty C.L ra Thông báo số 01/2020/TB-CL đến toàn thể người lao động về việc “Thay đổi cơ cấu và tổ chức lại người lao động” trong Công ty C.L đã có Thông báo số 02/2020/TB-CL để thông báo đến Sở Lao động Thương binh và Xã hội về việc “cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu”. Tuy nhiên, điều đáng chú ý ở phương án sử dụng lao động của công ty Công ty C.L trình Sở Lao động Thương binh và Xã hội đã sai về trình tự, thủ tục. Cụ thể là:

- Theo quy định tại Khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động 2012 quy định: Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh”. Tức là, sau thời hạn 30 ngày kể từ ngày Công ty C.L thông báo đến Sở Lao động Thương binh và Xã hội” thì Công ty C.L mới được ra thông báo cho nhiều người lao động thôi việc: “Thay đổi cơ cấu và tổ chức lại lao động”, thông báo này cùng ngày với thông báo gửi đến Sở Lao động Thương binh và Xã hội. Nguyên đơn cho rằng theo quy định của luật “sau 30 ngày” là phải hết ngày 08/02/2020, tức bắt đầu ngày 09/02/2020 thì Công ty mới được quyền cho bà P nghỉ việc.

- Ngoài ra, phương án sử dụng lao động đã không có sự tham gia đại diện của Tổ chức người lao động hoặc Ban chấp hành công đoàn cơ sở, Ban chấp hành công đoàn tham gia và phải ký tên và đóng dấu vào phương án sử dụng lao động để trình Sở Lao động Thương binh và Xã hội TP Hồ Chí Minh phê duyệt mới được coi là hợp pháp. Vì vậy nguyên đơn có thể khẳng định, Công ty C.L đã không tuân thủ trình tự thủ tục cho người lao động thôi việc quy định theo quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động 2012.

- Đồng thời, trong phương án sử dụng lao động của Công ty C.L trình đến Sở Lao động Thương binh và Xã hội không đầy đủ những nội dung bắt buộc phải có quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động 2012, cụ thể là Công ty C.L không lập danh sách người lao động tiếp tục được sử dụng, danh sách người lao động phải chấm dứt hợp đồng (Là ai, ở bộ phận nào)?...

Tóm lại, Công ty C.L đã thực hiện phương án “Thay đổi cơ cấu và tổ chức lại người lao động” để hợp pháp hóa cho nhiều người lao động thôi việc nhằm trốn tránh nghĩa vụ với người lao động khi cho nhiều người lao động thôi việc. Trong quá trình Công ty C.L xây dựng phương án đã sai cơ bản về trình tự, thủ

tục theo quy định của Điều 44 và Điều 46 của Bộ luật Lao động 2012, Nghị định số 05/2015 về việc hướng dẫn thực hiện Bộ luật Lao động 2012.

Về tiền lương thực nhận của nguyên đơn bà P như sau:

Tháng 9/2019: 17.396.231 đồng;
Tháng 10/2019: 24.269.260 đồng;
Tháng 11/2019: 24.938.239 đồng;
Tháng 12/2019: 33.156.230 đồng;
Tháng 01/2020: 25.312.506 đồng;
Tháng 02/2020: 5.313.000 đồng;

Như vậy, nguyên đơn lấy căn cứ bình quân lương hàng tháng đã nhận ở trên để tính mức lương yêu cầu Công ty C.L thanh toán là 25.004.489 đồng/tháng.

Vì vậy, nguyên đơn yêu cầu khởi kiện Công ty CL như sau:

1. Buộc Công ty CL phải hủy Quyết định số 01/2020/HR/QĐ - C.L ngày 08/02/2020 vì “đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật” đối với nguyên đơn.

2. Thanh toán những tháng lương của người lao động không được làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết do đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật, cụ thể:

- Bồi thường những ngày không được làm việc kể từ ngày 09/02/2020 đến ngày 30/9/2020 là 7 tháng 21 ngày x 25.004.489 đồng/tháng = 195.227.356 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương trái pháp luật theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012: 02 tháng x 25.004.489 đồng/tháng = 50.008.978 đồng.

- Người lao động không muốn quay trở lại làm việc theo hợp đồng lao động (căn cứ khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012) thì Công ty C.L bồi thường thêm 02 tháng tiền lương: 02 tháng x 25.004.489 đồng/tháng = 50.008.978 đồng.

- Thanh toán 01 tháng (30 ngày) tiền lương do Công ty C.L vi phạm nghĩa vụ báo trước (căn cứ điểm b, khoản 2, Điều 38 Bộ luật Lao động 2012): 01 tháng x 25.004.489 đồng/tháng = 25.004.489 đồng.

- Tiền phép năm từ ngày 09/02/2020 đến ngày 30/9/2020 là 7 tháng 21 ngày (làm tròn 7 ngày): 7 ngày x (25.004.489 đồng/26 ngày) = 6.731.978 đồng theo Điều 111 và 114 Bộ luật Lao động 2012.

Tổng số tiền nguyên đơn yêu cầu Công ty C.L phải trả là 326.981.779 đồng, thanh toán một lần ngay sau khi Bản án có hiệu lực pháp luật.

3. Yêu cầu Công ty C.L phải chốt sổ BHXH tính từ ngày 01/02/2020 đến ngày 30/9/2020 tính trên tiền lương cơ bản là 9.972.000 đồng/ tháng.

Bị đơn Công ty CL (sau đây gọi tắt là Công ty C.L) có bà L đại diện theo ủy quyền trình bày:

Công ty C.L xác nhận sau thời gian thử việc thì ngày 01/10/2019, Công ty C.L và bà P có ký hợp đồng lao động chính thức số CLSG 196/2019/HĐLĐ-C.L và phụ lục 01 đính kèm. Loại hợp đồng có xác định thời hạn 1 năm kể từ ngày 01/10/2019 đến hết 30/9/2020. Mức lương cơ bản là 9.972.000 đồng/tháng, các khoản phụ cấp, thưởng theo chỉ tiêu kinh doanh là 93.336.000 đồng/năm chức danh của bà P là quản lý kinh doanh khu vực.

Đối với yêu cầu khởi kiện của bà P là hoàn toàn không có căn cứ vì những lý do sau:

1. Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cho thôi việc số 01/2020/HR/QĐ – C.L ngày 08/02/2020 vì “đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật” đối với bà P được Công ty C.L ban hành là có căn cứ và đúng trình tự, thủ tục theo quy định pháp luật.

Thứ nhất, về căn cứ pháp luật thực hiện cho thôi việc:

Do tình hình kinh doanh của Công ty C.L qua các năm 2017 đến hết năm 2019 không đạt như kế hoạch đã đề ra, lỗ vốn liên tục trong nhiều năm liền, Công ty C.L đã phải lên kế hoạch tối ưu hóa lao động để nhằm cải thiện, nâng cao chất lượng hoạt động kinh doanh. Theo đó, ngày 02/01/2020, Hội đồng Quản trị Công ty C.L đã tiến hành họp và thông qua việc thay đổi cơ cấu Công ty.

Theo quy định tại Khoản 1, Điều 44 Bộ luật Lao động 2012:

“Trường hợp thay đổi cơ cấu mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng”.

Và điểm a, khoản 1 và khoản 3 Điều 13 Nghị định 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 2012 (“Nghị định 05”):

“1. Thay đổi cơ cấu, công nghệ tại Khoản 1 Điều 44 của Bộ luật Lao động 2012 gồm các trường hợp sau đây:

a) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động;

...

3. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế mà ảnh hưởng đến việc làm hoặc có nguy cơ mất việc làm, phải cho thôi việc từ 02 người lao động trở lên thì người sử dụng lao động thực hiện nghĩa vụ theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật Lao động 2012.”

Như vậy, Công ty C.L vì lý do phải thực hiện thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động dẫn đến cho thôi việc đối với người lao động là có căn cứ pháp luật. Hội đồng Quản trị Công ty C.L họp và thông qua việc thay đổi cơ cấu tổ chức vào ngày 02/01/2020 là hoàn toàn phù hợp với quy định pháp luật nêu trên.

Thứ hai, về trình tự, thủ tục thực hiện thay đổi cơ cấu thông qua hình thức thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, chấm dứt hợp đồng lao động, cho thôi việc đối với bà P :

Căn cứ vào các quy định pháp luật tại:

- Điều 46 của Bộ luật Lao động 2012 về phương án sử dụng lao động:

“1. Phương án sử dụng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Danh sách và số lượng người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng;

b) Danh sách và số lượng người lao động nghỉ hưu;

c) Danh sách và số lượng người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động;

d) Biện pháp và nguồn tài chính đảm bảo thực hiện phương án.

2. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.”

- Khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động 2012:

“3. Việc cho thôi việc với nhiều người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.”

- Khoản 4, Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 05:

“4. Bổ sung Khoản 4 Điều 13 như sau:

“4. Việc thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh theo quy định tại Khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động 2012 phải bằng văn bản với những nội dung chủ yếu sau:

a) Tên, địa chỉ người sử dụng lao động và người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động;

b) Tổng số lao động; số lao động phải thôi việc;

c) Lý do người lao động thôi việc;

d) Thời điểm người lao động thôi việc;

đ) Số tiền phải chi trả trợ cấp mất việc làm.””

Và căn cứ thực tế thực hiện thủ tục và thông báo thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động của Công ty C.L như sau:

Ngày 06/01/2020, Công ty C.L đã xây dựng phương án sử dụng lao động theo các nội dung quy định tại khoản 1 Điều 46 BLLĐ 2012. Trong đó, có danh sách người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động do không sắp xếp được vị trí phù hợp theo sơ đồ tổ chức mới. Việc xây dựng phương án sử dụng lao động

nêu trên có sự tham gia và thống nhất của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở như được ghi nhận tại biên bản họp số 01/2020/BB-HR giữ Công ty C.L và Công đoàn Công ty C.L. Căn cứ phương án sử dụng lao động này, Công ty C.L mới tiến hành thủ tục cho thôi việc đối với nhiều người lao động, trong đó có nguyên đơn.

Trên cơ sở phương án sử dụng lao động đã thông qua ngày 09/01/2020, Công ty C.L đã gửi Thông báo số 02/2020/TB-CL đề ngày 08/01/2020 về việc cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu đến Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh (Thông báo 02). Cùng ngày, Công ty đã gửi thông báo số 01/2020/TB-CL đề ngày 08/01/2020 về việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động cho người lao động Công ty C.L (Thông báo 01), trong đó nêu rõ việc chấm dứt hợp đồng lao động và cho thôi việc đối với bà P do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Đồng thời, Công ty C.L đã trực tiếp thông báo, giao cho bà P các văn bản liên quan đến tổ chức lại lao động, bao gồm Thông báo 01, phương án sử dụng lao động, sơ đồ tổ chức vào cùng ngày 09/01/2020.

Sau 30 ngày kể từ ngày Công ty C.L gửi thông báo hay cho Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh và giao Thông báo 01 cho bà P, Công ty đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cho thôi việc 01/2020/TB-CL đối với bà P có hiệu lực từ ngày 09/02/2020.

Như vậy Công ty C.L đã thực hiện đúng quy định tại khoản 3 Điều 44, Điều 46 của Bộ luật Lao động 2012, khoản 4 Điều 13 Nghị định 05 (được bổ sung bởi Nghị định 148) về việc thông qua phương án sử dụng lao động với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở (Công đoàn Công ty C.L) và tiến hành cho người lao động là bà P thôi việc sau khi đã “thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh” cụ thể cho thôi việc kể từ ngày 09/02/2020.

Từ các căn cứ nêu trên Công ty C.L khẳng định Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cho thôi việc số 01/2020/TB-CL ngày 08/01/2020 đối với bà P được ban hành đã có căn cứ và đúng theo quy định của pháp luật về việc cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ. Việc nguyên đơn cho rằng “sau 30 ngày kể từ ngày thông báo đến cơ quan lao động cấp tỉnh thì Công ty C.L mới được ra thông báo cho nhiều người lao động thôi việc” là không phù hợp với thực tế khách quan, không đúng với quy định pháp luật, có dấu hiệu cố tình suy diễn, diễn đạt khác đi quy định của pháp luật nhằm mục đích yêu cầu các khoản bồi thường một cách vô lý, không có căn cứ. Chưa kể, theo các quy định của pháp luật về việc cho thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động hoàn toàn không có quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải thông báo trước 30 ngày cho người lao động. Tuy nhiên Công ty C.L đã chủ động thông báo cho người lao động trước 30 ngày (sau khi thông báo với Sở Lao động Thương binh và Xã hội) và hỗ trợ hết sức cho người lao động khi người lao động không cần tiếp tục lên Công ty mà vẫn được trả lương đầy đủ

cho những ngày mà Công ty đã báo trước này. Điều này đã thể hiện sự thiện trí, hỗ trợ người lao động hết mình của Công ty C.L.

2. Công ty C.L đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với bà P :

Ngoài các nghĩa vụ mà Công ty C.L với tư cách là người sử dụng lao động phải thực hiện trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ như đã nêu tại mục 1, Công ty C.L đã thực hiện chi trả các khoản thu nhập, chốt sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động theo đúng quy định, cụ thể như sau:

a. Thanh toán đầy đủ các khoản lương, thưởng, phụ cấp:

Mặc dù kể từ ngày 10/01/2020, Công ty C.L đã hỗ trợ để bà P không cần đến Công ty, không tiếp tục làm việc và thực tế, từ ngày này, bà P cũng chấm dứt toàn bộ các công việc tại Công ty và không đến làm việc nhưng Công ty C.L vẫn thanh toán đầy đủ các khoản lương, thưởng của bà P cho đến hết ngày 08/02/2020, cụ thể như sau:

- Ngày 06/02/2020 thanh toán lương, tạm ứng thưởng tháng 01/2020 và thưởng của năm 2019 gồm:

Lương: 9.972.000 đồng.

Tạm ứng lương: 7.778.000 đồng.

Phụ cấp cơm trưa: 475.000 đồng.

Phụ cấp điện thoại: 600.000 đồng.

Thưởng KPI tháng 12/2019: 7.715.193 đồng.

Ngày 05/03/2020, thanh toán lương tháng 02/2020 (tính từ ngày 01/02/2020 đến hết ngày 08/02/2020) gồm:

Lương: 4.970.000 đồng

Phụ cấp cơm trưa: 175.000 đồng.

Phụ cấp điện thoại: 168.000 đồng.

Như vậy, các khoản lương, tạm ứng thưởng, phụ cấp theo hợp đồng lao động đã được Công ty C.L chi trả đầy đủ theo hợp đồng lao động và theo đúng thời gian làm việc (chưa chấm dứt hợp đồng lao động mặc dù đã dừng làm việc) cho bà P .

b. Chốt sổ Bảo hiểm xã hội:

Khoản 7.1 Điều 7 công văn 1734/BHXXH-QLT ngày 16/8/2017 của Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh về hướng dẫn thu BHXH, BHYT, BHTN, BH TNLĐ-BNN, quản lý sổ BHXH, thẻ BHYT quy định “Người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng (trường hợp thực hiện chế độ làm việc 26 ngày/tháng) thì không đóng BHXH tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng BHXH”

Bà P chấm dứt hợp đồng lao động, không làm việc và không hưởng lương từ Công ty C.L từ ngày 09/02/2020. Theo đó, Công ty đã chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà P đến hết tháng 01/2020 là đúng quy định pháp luật.

c. Ngày nghỉ phép:

Do bà P đã nghỉ việc từ ngày 08/02/2020 nên việc yêu cầu về việc Công ty phải trả tiền nghỉ phép là 7 ngày, Công ty C.L không đồng ý.

Từ các căn cứ nêu trên, Công ty C.L đã thực hiện đầy đủ trách nhiệm của người sử dụng lao động, đã chi trả các khoản lương, thưởng, trợ cấp đầy đủ theo hợp đồng lao động cho bà P tính đến thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động cũng như đã thực hiện chốt sổ bảo hiểm xã hội căn cứ vào thời gian làm việc của bà P tại công ty. Theo đó, trách nhiệm của Công ty C.L với tư cách là người sử dụng lao động đối với bà P đã hoàn thành.

3. Liên quan đến Thông báo số CLL001/2020 ngày 08/01/2020 Công ty C.L gửi đến Nhà phân phối của mình:

Việc bà P cho rằng Công ty C.L thực hiện thay đổi của cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động để hợp pháp hóa cho nhiều người lao động thôi việc nhằm trốn tránh nghĩa vụ do Công ty C.L đã có thông báo số CLL001/2020 ngày 08/01/2020 (Thông báo CLL001) tuyển dụng hai người lao động mới thay thế cho vị trí của bà P và cấp quản lý tuyển trên là hoàn toàn không có căn cứ và không phù hợp với thực tế khách quan.

Hai cá nhân được nhắc đến trong Thông báo CLL001 là bà Duenphen Sinothok (Ms. Nắng) và bà Đoàn Thị Như Phiên. Công ty C.L không hề thực hiện việc tuyển dụng các cá nhân này cũng như giữa Công ty C.L với hai cá nhân này không hề có hợp đồng lao động nào. Bà Duenphen Sinothok (Ms. Nắng) và bà Đoàn Thị Như Phiên chỉ là bên thực hiện tư vấn kinh doanh cho Công ty C.L. Như vậy, giữa Công ty C.L và hai cá nhân này không hề có mối quan hệ lao động, việc bà P cho rằng Công ty tuyển dụng để thay thế cho vị trí của bà và quản lý cấp trên là không có cơ sở và không đúng với thực tế. Mục đích Công ty C.L ra thông báo CLL001 gửi đến cho các nhà phân phối là do Công ty cần người làm trung gian, liên hệ với nhà phân phối của mình do Công ty đã hỗ trợ cho bà P được nghỉ làm việc từ ngày 10/01/2020.

Dựa vào tất cả các căn cứ và lý do nêu trên, Công ty C.L cho rằng yêu cầu khởi kiện của bà P là không có căn cứ pháp luật, đề nghị quý Tòa bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà P.

- Tại phiên tòa sơ thẩm:

Đại diện nguyên đơn trình bày: Công ty C.L đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà P vì hai căn cứ sau:

Thứ nhất: Căn cứ Điều 46 Bộ luật Lao động 2012 quy định về phương án sử dụng lao động thì Công ty C.L chỉ liệt kê các danh sách nhân viên công ty, không liệt kê cụ thể danh sách và số lượng người lao động tiếp tục sử dụng.

Công ty C.L thiếu nội dung Biện pháp và nguồn tài chính đảm bảo thực hiện phương án và phương án sử dụng lao động của công ty CL không có sự tham gia của đại diện tập thể lao động tại cơ sở. Như vậy, Công ty C.L đã vi phạm khoản 1, điểm a, d khoản 2 Điều 46 Bộ luật Lao động 2012.

Thứ hai, Công ty C.L đã vi phạm về thời hạn thông báo cho người lao động nghỉ việc. Căn cứ khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động 2012 về nghĩa vụ của người lao động sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế tại điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012 thì người lao động phải đảm bảo phải báo trước cho người lao động ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn.

Ngày 08/01/2020 Công ty C.L có thông báo đến Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh. Ngày 09/01/2020 Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh nhận được thông báo. Vì tháng 01/2020 có 31 ngày, do vậy Công ty C.L chỉ đưa ra thông báo cho người lao động nghỉ việc từ ngày 08/01/2020 và sau 30 ngày nữa (tức là ngày 09/01/2020) thì Công ty C.L mới được ra Quyết định cho thôi việc đối với bà P. Do đó, việc bà P nhận được thông báo cho nghỉ việc cùng với thông báo số 01/2020/TB-CL ngày 06/01/2020 đến toàn thể người lao động về việc “thay đổi cơ cấu tổ chức và tổ chức lại lao động” là vi phạm thời hạn báo trước khi cho người lao động nghỉ việc.

Từ những căn cứ trên, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc Công ty C.L phải thanh toán tiền bồi thường là 326.981.779 đồng, thanh toán một lần ngay sau khi Bản án có hiệu lực pháp luật và yêu cầu Công ty C.L phải chốt sổ BHXH tính từ ngày 01/02/2020 đến hết ngày 30/09/2020 tính trên tiền lương cơ bản là 9.972.000 đồng/tháng.

Đại diện bị đơn trình bày: Công ty C.L vẫn giữ nguyên ý kiến như trình bày ở trên. Việc nguyên đơn cho rằng Công ty C.L vi phạm thời hạn báo trước là không có cơ sở vì các quy định pháp luật về việc cho thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động hoàn toàn không có quy định nghĩa vụ người lao động người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động trước 30 ngày. Tuy nhiên, Công ty C.L đã chủ động thông báo cho người lao động trước 30 ngày sau khi Công ty C.L thông báo cho Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh. Vì vậy, Công ty C.L đó không đồng ý với tất cả các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân X phát biểu ý kiến:

Việc tuân theo pháp luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán là đúng quy định. Việc chấp hành pháp luật của Hội đồng xét xử và những người tham gia tố tụng được thực hiện đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về quan điểm giải quyết vụ án: đại diện Viện kiểm sát đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn vì không có cơ sở.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 851/2020/LĐ-ST ngày 23/9/2020 của Tòa án nhân dân X, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ khoản 1 điều 32, điểm c khoản 1 điều 35, điểm a khoản 1 điều 39, khoản 1 điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự.

Căn cứ điều 44, điều 46, điểm a khoản 1 điều 201 một khoản 2 điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012.

Căn cứ Nghị định 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.

Căn cứ Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 về sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định 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 khoản 1 điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự và 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 và Danh mục án phí, lệ phí Tòa án (ban hành kèm theo);

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà P về việc buộc Công ty CL phải hủy Quyết định số 01/2020/HR/QĐ/C.L ngày 08/02/2020, bồi thường những ngày không được làm việc kể từ ngày 09/02/2020 đến ngày 30/9/2020 là 195.227.356 đồng, bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 50.008.978 đồng, bồi thường thêm 02 tháng tiền lương cho người lao động không muốn quay trở lại làm việc là 50.008.978 đồng, thanh toán tiền lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước là 25.004.489 đồng, tiền phép năm từ ngày 09/02/2020 đến ngày 30/9/2020 là 6.731.978 đồng và yêu cầu phải chốt sổ bảo hiểm xã hội từ ngày 01/02/2020 đến ngày 30/9/2020 tính trên tiền lương cơ bản là 9.972.000 đồng.

2. Về án phí dân sự sơ thẩm: Bà P được miễn nộp án phí.

Ngoài ra quyết định của bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và việc thi hành bản án của các bên đương sự.

Ngày 07/10/2020, nguyên đơn là bà P nộp đơn kháng cáo toàn bộ nội dung bản án sơ thẩm và đề nghị hủy toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Hội đồng xét xử đã động viên các bên thương lượng hòa giải nhưng không thành.

Bà P có người đại diện theo ủy quyền là bà H xác định không rút đơn khởi kiện, vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, có thay đổi một phần yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án lao động sơ thẩm số 851/2020/LĐ-ST ngày 23/09/2020 Tòa án nhân dân X, Thành phố Hồ Chí Minh, bởi các lý do sau:

- Về nội dung phương án sử dụng lao động của Công ty CL là không đúng quy định của pháp luật, đã vi phạm điểm a, d, khoản 1, khoản 2 Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2012.

- Phương án sử dụng lao động không có sự tham gia trực tiếp của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

- Công ty chỉ được ra thông báo cho người lao động nghỉ việc vào ngày 08/02/2020 (tính từ ngày Sở Lao động nhận được thông báo) và sau 30 ngày (tức là ngày 09/3/2020) thì công ty mới được ra Quyết định cho thôi việc. Do đó, Công ty đã vi phạm thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn.

- Lý do chấm dứt hợp đồng lao động mà nguyên đơn được nhận từ công ty là do thay đổi cơ cấu, công nghệ. Tuy nhiên, nhưng sau đó vẫn tuyển dụng 2 vị trí nhân sự khác vào ngày 08/01/2020 để làm chính công việc của bà P .

Như vậy công việc của nguyên đơn là vẫn tồn tại nên công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà P là trái pháp luật. Vì vậy yêu cầu Hội đồng xét xử sơ thẩm và chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, tổng cộng số tiền công ty phải bồi thường là 270.240.823 đồng. Phía bà P không yêu cầu công ty nhận trở lại làm việc và không yêu cầu trả tiền phép năm. Công ty phải thi hành án ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

Bị đơn Công ty CL có người đại diện theo ủy quyền là bà Huỳnh Ngọc Liên không đồng ý kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện viện kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh phát biểu:

- Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, các bên đương sự chấp hành đúng pháp luật tố tụng dân sự các bên đương sự được thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình đúng quy định pháp luật.

- Đơn kháng cáo của nguyên đơn làm và nộp trong thời hạn luật định và nội dung phù hợp quy định pháp luật nên được xem xét theo trình tự phúc thẩm:

- Về nội dung kháng cáo: Do yêu cầu kháng cáo của bà P không có cơ sở. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ Khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 851/2020/LĐ-ST ngày 23/09/2020 của Tòa án nhân dân X , Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án, được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa Hội đồng xét xử nhận định:

Về hình thức: Ngày 23/9/2020, Tòa án nhân dân X , Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm và tuyên án vụ án. Ngày 07/10/2020, nguyên đơn là bà P kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm là còn trong thời hạn theo quy định tại Điều 272, 273 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015. Do đó, đơn kháng cáo của bà P được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Về nội dung: Xét kháng cáo của nguyên đơn yêu cầu kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm:

- Về quan hệ lao động: Nguyên đơn bà P và bị đơn là Công ty CL có giao kết hợp đồng lao động số 196/2019/HĐLĐ-C.L ngày 01/10/2019 kèm phụ lục

hợp đồng. Thời hạn hợp đồng lao động là 01 năm (từ ngày 01/10/2019 đến hết ngày 30/09/2020) với chức danh là quản lý kinh doanh khu vực; mức lương chính là 9.972.000 đồng/tháng cùng các khoản phụ cấp và tiền thưởng theo chỉ tiêu kinh doanh.

- Về việc chấm dứt hợp đồng lao động: Ngày 08/02/2020, Công ty CL ra quyết định số 01/2020/HR/QĐ-C.L về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà P với lý do công ty thay đổi cơ cấu tổ chức và tổ chức lại lao động theo quy định tại Điều 44 Bộ luật lao động 2012.

[1] Xét yêu cầu của bà P về việc Công ty CL đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà P theo quyết định số 01/2020/HR/QĐ-C.L ngày 08/02/2020 là trái pháp luật nên buộc công ty phải hủy Quyết định số 01/2020/HR/QĐ-CL ngày 08/02/2020:

- Xét yêu cầu của bà P cho rằng công ty xây dựng phương án sử dụng lao động không đúng quy định tại Điều 46 Bộ luật lao động 2012 khi không có sự tham gia của đại diện người lao động là tổ chức công đoàn. Xét thấy, tại Điều 46 Bộ luật lao động 2012 quy định khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở. Ngày 06/01/2020, công ty có biên bản họp về xây dựng phương án sử dụng lao động, có sự tham gia của đại diện công đoàn cơ sở tại công ty, có chữ ký và đóng dấu của ban chấp hành công đoàn công ty. Như vậy, việc xây dựng phương án sử dụng lao động có sự tham gia của đại diện người lao động là đúng quy định pháp luật. Căn cứ văn bản trả lời của Sở lao động Thương binh và xã hội Thành phố Hồ Chí Minh đối với yêu cầu của Tòa án thể hiện khi công ty thông báo cho Sở lao động Thương binh và xã hội theo quy định của pháp luật có kèm theo biên bản họp cùng phương án sử dụng lao động nên không có cơ sở chấp nhận lập luận của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn cho rằng công ty bổ sung, hợp thức hóa tài liệu, chứng cứ về việc có sự tham gia của Công đoàn cơ sở đại diện người lao động khi xây dựng phương án sử dụng lao động.

- Xét yêu cầu của bà P cho rằng phía công ty khi xây dựng phương án sử dụng lao động đã vi phạm quy định pháp luật là không liệt kê danh sách lao động được tiếp tục sử dụng. Căn cứ tài liệu, hồ sơ của công ty gửi thông báo đến Sở lao động Thương binh và xã hội Thành phố Hồ Chí Minh đã có danh sách cụ thể số người lao động dôi dư là 03 người, danh sách tổng số lao động. Như vậy, ngoài số lao động dôi dư theo báo cáo thì số còn lại là lao động tiếp tục sử dụng. Như vậy, xác định phía công ty không vi phạm việc báo cáo cụ thể danh sách lao động của công ty cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh khi thay đổi cơ cấu tổ chức của công ty.

- Xét yêu cầu của bà P cho rằng công ty vi phạm thời gian báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà P : Xét phía công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà P căn cứ tại Điều 44 Bộ luật lao động 2012 không thuộc trường hợp quy định thời gian báo trước theo điểm b, khoản 2, Điều 38 Bộ luật lao động 2012. Phía công ty trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà P đã thực hiện đúng các quy định của pháp luật về việc thông báo cho cơ quan quản

lý nhà nước về lao động cấp tỉnh đúng thời hạn, cụ thể thông báo số 02 ngày 08/01/2020 kèm theo hồ sơ phương án chấm dứt hợp đồng lao động, sử dụng lao động. Ngày 08/02/2020, công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà P là đúng trình tự, thủ tục của pháp luật nên không vi phạm thời gian báo trước như yêu cầu của nguyên đơn.

- Xét yêu cầu của bà P cho rằng công ty thực tế không khó khăn về kinh tế, không thay đổi cơ cấu vị trí của bà P vì công ty vẫn tuyển dụng hai người khác thay thế bà P. Tuy nhiên, bà P không có chứng cứ xác định công ty có ký kết hợp đồng lao động với hai người này. Phía công ty cũng không thừa nhận có tuyển dụng và ký kết hợp đồng lao động với hai người như bà P nêu ra. Ngoài ra, việc thay đổi cơ cấu tổ chức là do xuất phát từ nhu cầu kinh doanh và công ty cũng đã thực hiện đúng các quy định pháp luật nên không thể cho rằng phía công ty vi phạm pháp luật về lao động.

Từ những phân tích và nhận định nêu trên xét thấy cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà P về việc Công ty CL đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà P là trái pháp luật là có căn cứ nên Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà P về nội dung này.

[2] Do không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà P về việc Công ty CL đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà P là trái pháp luật nên cấp sơ thẩm đã không chấp nhận các yêu cầu về bồi thường do việc bị công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của bà P là đúng quy định pháp luật. Do đó Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà P về việc buộc Công ty CL phải bồi thường tiền cho bà P.

Từ những phân tích nhận định trên và đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa, Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bà P, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ vào:

- Điều 293 và khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;
- Điều 44, 46, điểm a khoản 1 Điều 201, khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;
- Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ;
- Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2015 của Chính phủ;
- Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý, và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án và Danh mục án phí, lệ phí Tòa án (ban hành kèm theo);
- Luật Thi hành án dân sự năm 2008, đã được sửa đổi, bổ sung một số điều năm 2014.

Tuyên xử: Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà P .
Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 851/2020/LĐ-ST ngày 23/9/2020 của
Tòa án nhân dân X , Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là bà P về việc buộc Công ty CL phải hủy Quyết định số 01/2020/HR/QĐ-CL ngày 08/02/2020, bồi thường những ngày không được làm việc kể từ ngày 09/02/2020 đến hết ngày 30/02/2020 là 195.227.356 đồng, bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 50.008.978 đồng, bồi thường thêm 02 tháng tiền lương do người lao động không muốn quay trở lại làm việc là 50.008.978 đồng, thanh toán tiền lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước là 25.004.489 đồng, tiền phép năm từ ngày 09/02/2020 đến hết ngày 30/02/2020 là 6.731.978 đồng và yêu cầu phải chốt sổ BHXH tính từ ngày 01/02/2020 đến hết ngày 30/9/2020 tính trên tiền lương cơ bản là 9.972.000 đồng/tháng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn là bà P được miễn nộp án phí.

3. Về án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn là bà P được miễn nộp án phí.

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 của Luật Thi hành án dân sự (sửa đổi bổ sung năm 2014); thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự (sửa đổi bổ sung năm 2014).

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao (Tại Tp.HCM);
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao (Tại Tp.HCM);
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Thi hành án dân sự X ;
- Tòa án nhân dân X ;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Nguyễn Tiến Dũng