

Bản án số: 39/2021/LĐ-PT  
Ngày: 17/01/2022  
“V/v tranh chấp đơn P 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 Ngọc Tài  
*Các Thẩm phán:* Bà Lê Thị Quỳnh Anh  
Ông Nguyễn Tiến Dũng

***- Thư ký phiên tòa:*** Bà Hà Hoa Thiên, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

***- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh:*** Bà Thân Trọng Minh P – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 17 tháng 01 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 28/2021/TLPT-LĐ ngày 01 tháng 7 năm 2021 về việc “Tranh chấp về đơn P chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 06/2021/LĐ-ST ngày 12 tháng 5 năm 2021 của Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4076/2021/QĐ-PT ngày 29 tháng 10 năm 2021, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số /2021/QĐ-PT ngày 29 tháng 11 năm 2021 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 1254/2021/QĐ-PT ngày 29 tháng 12 năm 2021 giữa các đương sự:

*Nguyên đơn:* Bà Hoàng Minh P, sinh năm 1970, Cư trú 188 Nguyễn Lương B, phường Quang T, quận Đ, Thành phố Hà Nội;

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Hoàng G, sinh năm 1988, Cư trú 81/16 Đường số 2, Khu phố 8, phường T, thành phố Đ, Thành phố Hồ Chí Minh. Theo Giấy uỷ quyền lập ngày 02/01/2021 tại Văn phòng Công chứng Hoàng Cầu, Thành phố Hà Nội (ông Giang có đơn xin xét xử vắng mặt)

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:* Ông Đặng Hoài V – Luật sư thuộc Văn phòng Luật sư Đặng Hoài V và Đồng sự thuộc Đoàn Luật sư thành phố Hồ Chí Minh.

*Bị đơn:* Công ty TNHH Nghiên cứu TĐ, Trụ sở tại Phòng 9.01 & 9.03, Tầng 9, tháp A, Tòa nhà Trụ sở Điều Hành và Trung Tâm Thương mại Viettel số 285 đường C, Phường D, Quận E, Thành phố Hồ Chí Minh; Người địa diện theo pháp luật:

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Võ Ngọc Thúy V, sinh năm 1992, Địa chỉ: 29 L tầng 12 Sài Gòn Tower, phường B, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy uỷ quyền số IMS01.2021 ngày 28/01/2021).

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn:* Ông Khuất Văn T – Luật sư thuộc Công ty Luật TNHH Quốc tế BMVN thuộc Đoàn Luật sư thành phố Hà Nội.

*Người kháng cáo:* Bà Hoàng Minh P – Nguyên đơn

## **NỘI DUNG VỤ ÁN**

*Tại cấp sơ thẩm, nguyên đơn bà Hoàng Minh P có ông Nguyễn Hoàng G đại diện theo ủy quyền trình bày:*

Ngày 01/8/1999, Công ty TNHH Nghiên cứu TĐ (sau đây gọi là Công ty TĐ) đã ký kết Hợp đồng lao động số 019/2015HDLD/TĐ với bà Hoàng Minh P, chức danh công việc là chuyên viên nghiên cứu dược phẩm, loại hợp đồng không xác định thời hạn (từ ngày 01/8/1999).

Ngày 20/11/2019, ông Thân Trọng Sơn - Tổng Giám đốc Công ty TĐ và bà Nguyễn Thị Vân Anh - Trưởng phòng Nhân sự đã đề nghị bà P cùng 09 người lao động khác ký vào văn bản “Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, đề ngày 15/11/2019” và cho biết “Lý do chấm dứt hợp đồng lao động là vì thay đổi cơ cấu”. Quá bất ngờ trước sự việc trên từ phía Công ty TĐ vì trước đó Công ty không có bất kỳ thông báo hay cuộc trao đổi nào nên bà P đã không đồng ý ký vào văn bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động trên. Ngày 25/11/2019, bà Hoàng Minh P vẫn đến công ty làm việc như bình thường thì Công ty TĐ đã khóa cửa phòng làm việc lại, thu hồi thẻ ra vào trụ sở công ty và quyền truy cập hệ thống thông tin điện tử của công ty, yêu cầu bà P phải thôi việc và không cho bà đến công ty làm việc nữa. Trước sự việc trên, cùng ngày 25/11/2019, bà P và một số người lao động bị buộc chấm dứt hợp đồng lao động đã gửi Đơn khiếu nại đến Công ty TĐ và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh để yêu cầu giải quyết các quyền lợi chính đáng của người lao động khi doanh nghiệp chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Ngày 06/01/2020, Công ty TĐ đã ban hành “Quyết định về việc giải quyết khiếu nại” với nội dung “không chấp nhận toàn bộ nội dung khiếu nại, các yêu cầu của người khiếu nại được thể hiện trong đơn khiếu nại”. Ngày 10/3/2020, Công ty TĐ đã ra thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì lý do thay đổi cơ cấu. Tiếp đến ngày 22/4/2020, Công ty TĐ ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Hoàng Minh P với lý do thay đổi cơ cấu theo khoản 10 Điều 36, khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2014. Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày 24/4/2020. Mặc dù Công ty TĐ cho người lao động nghỉ việc với lý do được đưa ra là do

thay đổi cơ cấu. Tuy nhiên từ ngày 20/11/2019, Công ty TĐ đã yêu cầu 10 người lao động phải ký “Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, đề ngày 15/11/2019”. Chịu sức ép từ phía công ty nên 08 người lao động đã ký vào thỏa thuận, còn bà P và 01 người lao động khác không đồng ý ký. Do 08 người lao động đã ký thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nên họ đã phải nghỉ việc từ tháng 11/2019. Còn 02 người còn lại vẫn tiếp tục khiếu nại.

Đến ngày 22/4/2020, bà P nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động vẫn với lý do thay đổi cơ cấu như trước đây Công ty TĐ đã đưa ra. Bà P cho rằng Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động này là trái pháp luật bởi việc ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đã vi phạm quy định của pháp luật về lao động khi đơn P chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp doanh nghiệp có thay đổi về cơ cấu. Theo đó, theo quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012 thì khi người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện P án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2012. Đồng thời, khi cho thôi việc đối với nhiều người lao động thì 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.

Với việc cho rằng Công ty TĐ đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bà P đã khởi kiện đến Tòa án nhân dân Quận 10, thành phố Hồ Chí Minh để yêu cầu Tòa án buộc bị đơn là Công ty TĐ phải thực hiện nghĩa vụ quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 đối với trường hợp người sử dụng lao động đơn P chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Trong đó, bà P đề nghị Tòa án buộc Công ty TĐ phải thực hiện các yêu cầu cụ thể sau:

1. Phải nhận bà P trở lại làm việc theo đúng hợp đồng lao động không xác định thời hạn mà hai bên đã giao kết.

2. Phải bồi thường cho bà P vì đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với tổng số tiền tạm tính đến ngày khởi kiện (ngày 24/8/2020) là: 180.103.278 đồng, trong đó cụ thể bao gồm:

- Tiền lương trong những ngày bà P không được làm việc, tạm tính từ ngày bị chấm dứt hợp đồng lao động (ngày 24/4/2020) đến ngày khởi kiện (ngày 24/8/2020) với số tiền tạm tính là 79.868.416 đồng. Cụ thể: Lương cơ bản tại thời điểm bị thôi việc: 19.967.104 đồng/tháng x 04 tháng = 79.868.416 đồng. Tiền lương được tiếp tục tính cho đến khi công ty nhận bà P trở lại làm việc

- Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày bà P không được làm việc, tạm tính từ ngày bị chấm dứt hợp đồng lao động (ngày 24/4/2020) đến ngày khởi kiện (ngày 24/8/2020) với số tiền tạm tính là 20.366.446 đồng. Cụ thể: Lương cơ bản 19.967.104 đồng/tháng x 25,5% x 04 tháng = 20.366.446 đồng.

- Bồi thường cho bà P 04 tháng tiền lương do đơn P chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền là 79.868.416 đồng. Cụ thể: Lương cơ bản 19.967.104 đồng/tháng x 04 tháng = 79.868.416 đồng.

Ngày 14/4/2021, bà P có đơn khởi kiện bổ sung yêu cầu Công ty TĐ thanh toán:

- Tiền trợ cấp mất việc làm căn cứ theo Điều 32 thỏa ước lao động tập thể đối với khoảng thời gian chưa thanh toán là 6 năm trợ cấp mất việc làm là 119.802.624 đồng.

- Tiền trợ cấp thôi việc căn cứ Điều 31 thỏa ước lao động tập thể là 414.317.408 đồng tương ứng thời gian làm việc là 20 năm 08 tháng

- Đóng tiền bảo hiểm thất nghiệp cho khoảng thời gian tháng 01/2009 đến tháng 5/2014 là 13.871.110 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn rút lại toàn bộ yêu cầu tại đơn khởi kiện bổ sung và xác định yêu cầu khởi kiện như sau:

- Hủy Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động và nhận bà P trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã ký.

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ 24/4/2020 đến 11/5/2021 là 251.403.991 đồng và tiếp tục tính cho đến khi Công ty TĐ nhận trở lại làm việc.

- Tiền BHXH, BHYT là 61.009.338 đồng.

- Bồi thường 04 tháng lương theo HĐLĐ là 79.868.416 đồng

- Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là 1.815.191 đồng

*Bị đơn Công ty TĐ có Bà Võ Ngọc Thúy V đại diện theo ủy quyền trình bày:*

Công ty TĐ hoàn toàn không đồng ý với các nội dung khởi kiện và yêu cầu của nguyên đơn nêu trong đơn khởi kiện và đơn khởi kiện bổ sung cũng như tại phiên tòa hôm nay vì:

Việc chấm dứt hợp đồng lao động của Nguyên đơn hoàn toàn tuân thủ pháp luật. Theo pháp luật lao động của Việt Nam, hợp đồng lao động có thể bị chấm dứt trong nhiều trường hợp. Trong trường hợp này, Bị đơn không đơn P chấm dứt hợp đồng lao động đối với Nguyên đơn theo Điều 38 của Bộ luật Lao động. Hợp đồng lao động của Nguyên đơn đã bị chấm dứt trên cơ sở “thay đổi cơ cấu” theo khoản 10 Điều 36 và khoản 1 Điều 44 của Bộ luật Lao động, và do đó việc chấm dứt này hoàn toàn có cơ sở pháp luật và được Bị đơn thực hiện theo đúng trình tự, thủ tục. Trong trường hợp này, vì vị trí công việc của bà P với tư cách là Quản lý kênh nhà thuốc và vị trí công việc của bà Trần Đỗ Quyên với tư cách là nhân viên nhập liệu kênh nhà thuốc không còn tồn tại và Bị đơn không thể sắp xếp một vị trí công việc mới cho họ, nên vị trí công việc của bà P và bà Trần Đỗ Quyên đã bị cắt giảm do thay đổi cơ cấu.

Bị đơn đã tuân thủ các trình tự, thủ tục pháp luật để chấm dứt Hợp Đồng lao động của bà P trên cơ sở thay đổi cơ cấu tổ chức. Trong trường hợp này, Bị đơn đã thực hiện việc thay đổi cơ cấu tuân thủ tất cả các yêu cầu và thủ tục pháp lý: Ngày 22/01/2020, Bị đơn đã xây dựng và ban hành P án sử dụng lao động sau khi tham khảo ý kiến của Công đoàn, bao gồm các nội dung bắt buộc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động. Ngày 22/01/2020, Bị đơn đã tổ chức một cuộc họp với Công đoàn để tham khảo ý kiến về nội dung của P án sử dụng lao động. Vào cùng ngày, Công đoàn đã đưa ra ý kiến của mình về nội dung của P án sử dụng lao động và Bà Nguyễn Thị Thu Hà, là Chủ tịch Công đoàn tại thời điểm đó, đã ký và công bố thay mặt cho Công Đoàn, rằng Công đoàn đã đồng ý với nội dung của P án sử dụng lao động. Ngày 09/3/2020, Bị đơn đã nộp thông báo về việc cắt giảm hai người lao động (Quản Lý Kênh Nhà Thuốc (bà P) và một Nhân Viên Nhập Liệu Kênh Nhà Thuốc (bà Trần Đỗ Quyên)) do thay đổi cơ cấu tổ chức và tổ chức lại lao động cho Sở lao động Thương Binh & Xã Hội. Theo đó, Bị đơn đã thông báo cho Sở Lao động - Thương binh & Xã hội rằng Bị đơn sẽ cắt giảm hai người lao động, bao gồm bà P, ít nhất 30 ngày sau khi nộp thông báo này. Sở lao động thương binh xã hội xác nhận đã nhận được thông báo vào cùng ngày.

Ngày 09/3/2020, Bị đơn đã thông báo cho người lao động (bà P và bà Trần Đỗ Quyên) về việc cắt giảm. Đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động của bà P bị chấm dứt vào ngày 24/4/2020, tức là 46 ngày (nhiều hơn 30 ngày) tính từ ngày thông báo cho Sở Lao động - Thương binh & Xã hội (ngày 09/3/2020) và ngày thông báo cho người lao động (ngày 09/3/2020).

Công ty đã thanh toán mọi khoản thanh toán theo luật định cho bà P. Những khoản thanh toán này được thanh toán cho bà P thành ba đợt vào tháng 3, tháng 4 và tháng 5 năm 2020, bao gồm: Lương đến ngày chấm dứt hợp đồng (tức là ngày 24/4/2020); Số ngày nghỉ phép hằng năm đã cộng dồn nhưng chưa sử dụng đến ngày chấm dứt hợp đồng (9 ngày, tương đương với 8.168.361 đồng); Khoản tiền thưởng theo mức độ hoàn thành công việc đến ngày chấm dứt hợp đồng (12.234.000 đồng); Lương tháng 13 đến ngày chấm dứt hợp đồng (115 ngày, tương đương với 6.291.005 đồng); và Trợ cấp mất việc làm tương đương với 15 tháng tiền lương cho khoảng thời gian từ ngày 01/8/1999 đến ngày 31/5/2014 (299.506.560 đồng). Và Công Ty đã trả cho bà P ba tháng lương (59.901.311 đồng) như là một khoản thanh toán thiện chí.

Việc nguyên đơn căn cứ vào thỏa ước lao động tập thể để yêu cầu bị đơn thực hiện nghĩa vụ là không chính xác vì thỏa ước lao động tập thể này đã hết hiệu lực pháp luật. Việc yêu cầu bị đơn đóng tiền bảo hiểm thất nghiệp cũng không chính xác vì lúc này công ty không đủ điều kiện để tham gia bảo hiểm thất nghiệp như nguyên đơn yêu cầu.

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn, Luật sư Khuất Văn T trình bày:*

Việc chấm dứt hợp đồng lao động của Nguyên đơn hoàn toàn tuân thủ quy định pháp luật. Trong trường hợp này, hợp đồng lao động của bà P đã bị

chấm dứt trên cơ sở “thay đổi cơ cấu” theo khoản 10 Điều 36 và khoản 1 Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2012. Việc chấm dứt này hoàn toàn có cơ sở pháp luật và được Công ty thực hiện theo đúng trình tự, thủ tục. Do năm 2019, Công ty suy giảm nghiêm trọng về doanh thu từ hoạt động kinh doanh. Cụ thể, lợi nhuận ròng của Công ty năm 2019 là 92.172 USD, thể hiện mức giảm khoảng 86,4%, so với lợi nhuận ròng của năm trước đó (677.506 USD cho năm 2018) yếu tố gây sụt giảm doanh thu là do sự sụt giảm doanh thu từ kênh nhà thuốc tại Việt Nam. Do đó, Công ty và Chủ sở hữu của Công ty đã quyết định thay đổi cơ cấu kênh nhà thuốc thuộc Bộ phận sản xuất của Công ty. Theo quy định tại khoản 1 Điều 44 của Bộ luật Lao động 2012 và điểm a khoản 1 Điều 13 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP của chính phủ hướng dẫn một số nội dung của Bộ luật Lao động: Công ty đã thực hiện thay đổi cơ cấu và tổ chức lại lao động đối với Bộ phận sản xuất của mình, và việc này ảnh hưởng đến sáu (06) vị trí công việc. Công ty chỉ có thể giữ lại bốn (04) vị trí bằng việc sắp xếp lại công việc (chuyển bộ phận khác) hoặc thay đổi trách nhiệm báo cáo. Đối với hai (02) vị trí còn lại, bao gồm quản lý kênh nhà thuốc (bà P) và nhân viên nhập liệu kênh nhà thuốc (bà Trần Đỗ Quyên), Công ty không còn nhu cầu và không thể sắp xếp công việc mới phù hợp với họ vào thời điểm đó. Hai vị trí này không còn tồn tại nữa, vì vậy, vị trí công việc của bà P và bà Trần Đỗ Quyên đã bị cắt giảm do thay đổi cơ cấu.

Về thủ tục chấm dứt: Công ty thực hiện tất cả các bước và thủ tục quy định để tiến hành thay đổi cơ cấu Bộ phận sản xuất theo pháp luật về lao động của Việt Nam. Công ty đã thanh toán mọi khoản thanh toán theo luật định cho bà P như đại diện nguyên đơn trình bày. Quá trình đóng bảo hiểm thất nghiệp của bà P, Công ty đã đóng bảo hiểm thất nghiệp cho bà P từ 01/6/2014 tới ngày chấm dứt (24/4/2020), do đó, trong thời gian này Công ty sẽ không có trách nhiệm trả trợ cấp mất việc làm cho bà P. Quy định về bảo hiểm thất nghiệp có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2009. Tuy nhiên, giai đoạn từ 01/01/2009 tới 31/12/2014 (tức là trước khi Luật Việc làm có hiệu lực), người sử dụng lao động chỉ tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động nếu đáp ứng đủ 2 điều kiện: (i) Công ty có từ 10 người lao động trở lên tham gia; và (ii) người lao động có hợp đồng lao động từ 12 tháng trở lên (theo quy định tại Điều 2 và 3 Nghị định số 127/2008/NĐ-CP). Trong giai đoạn từ 01/01/2009 tới 31/5/2014, Công ty đã tham gia đóng bảo hiểm bắt buộc cho nhân viên có cả bà P; tuy nhiên tổng số người lao động tham gia tại thời điểm đó là dưới 10 người (tức là từ 8 tới 9 người tùy từng thời điểm). Do đó, Công ty không đủ điều kiện để tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho bà P theo quy định tại Điều 3 Nghị định số 127/2008/NĐ-CP trong giai đoạn này.

Việc Nguyên đơn cho rằng Chủ sở hữu Công ty (tức IMS Meridian Research Limited – Hong Kong) mới có quyền quyết định việc thay đổi cơ cấu Công ty. Việc ông Thân Trọng Sơn (Tổng Giám đốc Công ty) ký ban hành P án Sử dụng Lao động ngày 22/01/2020 là trái thẩm quyền theo quy định của pháp luật Doanh nghiệp là một nhận định không có căn cứ. Tất cả các Văn bản mà Tổng Giám đốc ban hành liên quan tới tái cơ cấu đều tuân thủ đúng theo quy

định của cả pháp luật lao động và pháp luật doanh nghiệp. Nguyên đơn cho rằng Công ty đã đơn P chấm dứt bà P nhưng không gửi thông báo trước 45 ngày theo khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động. Trên thực tế Công ty đã gửi một thông báo chấm dứt đề ngày 09/3/2020 tới bà P trước ngày chấm dứt hợp đồng (24/4/2020) là 46 ngày. Các yêu cầu của Nguyên đơn trong Đơn khởi kiện đều không có cơ sở

*Bản án lao động sơ thẩm số 06/2021/LĐ-ST ngày 12 tháng 5 năm 2021 của Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:*

Căn cứ vào khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39; khoản 2 Điều 227; Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 15; Điều 16; Điều 44; Điều 45 Bộ luật Lao động 2012;

Căn cứ vào Thông tư số 45/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của hướng dẫn Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015;

Căn cứ pháp lệnh án phí lệ phí, 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; Pháp lệnh án phí lệ phí Tòa án;

Xử:

[1] Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn bà Hoàng Minh P về yêu cầu bị đơn Công ty TNHH Nghiên cứu TĐ nhận trở lại làm việc theo đúng hợp đồng lao động ngày 01/8/1999 và phải bồi thường vì đơn P chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

[2] Án phí dân sự sơ thẩm: Nguyên đơn được miễn nộp án phí.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 26/5/2021, đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn, ông Nguyễn Hoàng G có Đơn kháng cáo toàn bộ bản án lao động sơ thẩm ngày 12/5/2021 của Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh với lý do không đồng ý với nội dung bản án sơ thẩm đã tuyên, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xử theo hướng chấp nhận toàn bộ các yêu cầu của nguyên đơn.

***Tại phiên tòa phúc thẩm:***

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn (người kháng cáo), Luật sư Đặng Hoài Vtrình bày:*

Về thủ tục kháng cáo, Đơn kháng cáo của làm ngày 26/5/2021, trong thời hạn luật định hợp lệ nên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Về nội dung: Luật sư cung cấp cho Hội đồng xét xử hai tài liệu chứng cứ mới là Thông báo số 230/TB-LĐLĐ ngày 26/10/2020 của Liên đoàn Lao động Quận 10 và Thư khiếu nại tập thể về “quy trình bầu cử Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty TNHH Nghiên cứu TĐ nhiệm kỳ 2020-2025 không minh

bạch ...”. Thông báo số 230/TB-LĐLĐ ngày 26/10/2020 của Liên đoàn Lao động Quận 10 đã kết luận: “hủy kết quả Đại hội Công đoàn cơ sở Công ty TNHH Nghiên cứu TĐ nhiệm kỳ 2020-2025; Thu hồi và hủy bỏ Quyết định số 268/QĐ-LĐLĐ-ToC ngày 25/5/2020 về việc công nhận Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty TNHH Nghiên cứu TĐ nhiệm kỳ 2020-2025 và Quyết định số 269/QĐ-LĐLĐ-ToC ngày 25/5/2020 về việc công nhận Ủy ban kiểm tra Công đoàn cơ sở Công ty TNHH Nghiên cứu TĐ nhiệm kỳ 2020-2025...”

Trong vụ kiện này, theo quy định tại khoản 1 Điều 44 Bộ luật lao động năm 2012, trường hợp khi thay đổi cơ cấu công nghệ mà ảnh hưởng đến người lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện P án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46. Theo quy định tại khoản 2 Điều 46 thì khi xây dựng P án sử dụng lao động phải có sự tham dự của tổ chức đại diện tập thể người lao động. Do Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty TĐ là bất hợp pháp, không được công nhận theo Thông báo số 230/TB-LĐLĐ. Vì vậy việc bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái pháp luật. Công ty không lập biên bản làm việc đầy đủ với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Lâm thời. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Lâm thời không có đầy đủ tư cách đại diện cho tập thể người lao động. Qua kiểm tra xác định tại phiên tòa thì hợp đồng lao động giữa hai bên có 3 bản hợp đồng có số 9937, 019/2015/HDLĐ/TĐ và 005/2015/CTV/FIN khác nhau, Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 22/4/2020 không ghi rõ chấm dứt hợp đồng lao động nào, số mấy, ngày nào.

Quá trình chấm dứt quan hệ lao động giữa hai bên, việc bà P khiếu nại đến các cơ quan theo cách nói của bị đơn là không hợp tác, không thỏa thuận, chống đối và kích động là không đúng vì đây là quyền của bà P.

Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

*Người kháng cáo, nguyên đơn Hoàng Minh P có đại diện theo uỷ quyền là ông Nguyễn Hoàng G có đơn xin xét xử vắng mặt nên không ghi nhận được ý kiến tại phiên tòa phúc thẩm.*

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn, Luật sư Khuất Văn T trình bày:*

Việc chấm dứt hợp đồng lao động của nguyên đơn hoàn toàn tuân thủ quy định của pháp luật. Công ty không đơn P chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 mà chấm dứt trên cơ sở thay đổi cơ cấu theo quy định tại khoản 10 Điều 36 và khoản 1 Điều 44 của Bộ luật lao động năm 2012. Quá trình chấm dứt hợp đồng lao động, bị đơn rất mong muốn được thỏa thuận với người lao động để chấm dứt quan hệ lao động, tuy nhiên, nguyên đơn có nhiều hành vi chống đối nặng nề, kích động, không thỏa thuận.

Về căn cứ pháp lý, Công ty do suy giảm nghiêm trọng về lợi nhuận nên cần thiết phải tái cơ cấu lại hoạt động. Công ty đã làm đầy đủ các thủ tục để chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn theo đúng quy định của pháp luật. Công ty đã xây dựng P án sử dụng lao động, tham khảo ý kiến của Ban chấp



hành Công đoàn cơ sở Lâm thời, gửi thông báo và P án sử dụng lao động đến Sở Lao động thương binh và xã hội Thành phố Hồ Chí Minh và thực hiện thông báo đến người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn.

Trong hồ sơ có 3 hợp đồng lao động theo như kiểm tra của Hội đồng xét xử tại phiên tòa. Cả ba hợp đồng này đều ghi nhận quan hệ lao động giữa hai bên đều được xác lập là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đều bắt đầu được thực hiện từ 01/8/1999, ba hợp đồng này không khác nhau, không đối lập nhau về nội dung. Hai hợp đồng lao động số 019/2015/HDLĐ/TĐ và 005/2015/CTV/FIN có thể được lập khi Công ty chuyển việc đóng bảo hiểm xã hội của bà P từ cơ quan bảo hiểm xã hội Thành phố Hà Nội vào Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh, khi đó do không tìm được Hợp đồng lao động số 9937 ngày 01/8/1999 nên hai bên mới thỏa thuận ký lại hợp đồng lao động để nộp vào hồ sơ tham gia bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn.

Đối với ý kiến của Luật sư nguyên đơn cho rằng Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Lâm thời tại thời điểm Công ty tham vấn ý kiến để xây dựng P án sử dụng lao động là bất hợp pháp là không đúng vì Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Lâm thời của Công ty tại thời điểm đó đã được Liên đoàn lao động Quận 10 công nhận, có con dấu riêng và còn hoạt động theo đúng quy định cho đến khi có Ban chấp hành Công đoàn cơ sở mới nhiệm kỳ 2020-2025. Do đó thủ tục tham vấn ý kiến của tổ chức đại diện cho người lao động đã được Công ty thực hiện đúng quy định.

Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

*Bị đơn Công ty TĐ có Bà Võ Ngọc Thúy V đại diện theo uỷ quyền trình bày:*

Bị đơn thống nhất với ý kiến tranh luận của Luật sư bị đơn. Quá trình xây dựng P án sử dụng lao động, Công ty đã tổ chức cuộc họp và lấy ý kiến của tổ chức đại diện người lao động. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Lâm thời tại thời điểm đó đã được Liên đoàn Lao động Quận 10 công nhận nên không thể nói là bất hợp pháp. Thông báo số 230/TB-LĐLĐ ngày 26/10/2020 của Liên đoàn Lao động Quận 10 chỉ hủy bỏ Quyết định số 268/QĐ-LĐLĐ-ToC ngày 25/5/2020 về việc công nhận Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty TNHH Nghiên cứu TĐ nhiệm kỳ 2020-2025 từ ngày 25/5/2020. Công ty đã thanh toán đầy đủ các khoản tiền lương, đóng BHXH, thanh toán trợ cấp mất việc làm, hỗ trợ thêm 3 tháng lương thiện chí và trả tiền lương tháng 13 cho nguyên đơn. Công ty đã thực hiện đúng quy định khi chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu đối với nguyên đơn. Bị đơn không thống nhất với lý do và các nội dung kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm số 06/2021/LĐ-ST ngày 12/5/2021.

*Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:*

Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán; Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Tại Cấp sơ thẩm, Tòa án sơ thẩm đã thụ lý vụ án, xác định quan hệ tranh chấp, thẩm quyền giải quyết đúng quy định.

Về nội dung, sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật lao động, xét thấy: Công ty TĐ chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động là bà Hoàng Minh P do thay đổi cơ cấu đã thực hiện theo đúng quy định tại Điều 44 Bộ luật lao động. Công ty đã xây dựng P án sử dụng lao động theo đúng quy định tại Điều 46 Bộ luật lao động năm 2012, đã tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động và được đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Lâm thời của Công ty ký tên đóng dấu xác nhận. Công ty đã gửi Thông báo và P án sử dụng lao động đến Sở Lao động thương binh và xã hội Thành phố Hồ Chí Minh và thông báo đến người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty đã thực hiện các thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu theo đúng quy định của Bộ luật lao động năm 2012. Người lao động bà Hoàng Minh P đã nhận đủ các khoản tiền lương, đóng BHXH, thanh toán trợ cấp mất việc làm, hỗ trợ thêm 3 tháng lương thiện chí và trả tiền lương tháng 13.

Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 06/2021/LĐ-ST ngày 12/5/2021 của Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

[1] Về tố tụng:

[1.1] Ngày 26/5/2021, đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn có Đơn kháng cáo toàn bộ bản án lao động sơ thẩm vụ án “Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải” số 06/2021/LĐ-ST ngày 12/5/2021 của Tòa án nhân dân Thành phố Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh. Do đó kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[1.2] Do địa chỉ trụ sở chính của bị đơn đặt tại quận 10 nên Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý và giải quyết vụ án là đúng thẩm quyền được quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[1.3] Cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật tranh chấp là “đơn P chấm dứt hợp đồng lao động là đúng quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

[1.4] Việc cấp sơ thẩm không chấp nhận và không xem xét yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn ghi ngày 14/4/2021 là đúng quy định.

Cấp sơ thẩm căn cứ theo hướng dẫn tại Công văn số 01/2017 ngày 07/4/2017 giải đáp một số vấn đề nghiệp vụ của Tòa án, trong đó tại mục 7, Phần IV đã hướng dẫn thực hiện nội dung như sau: “Tòa án chấp nhận việc nguyên đơn thay đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện nếu việc thay đổi, bổ sung được thực hiện trước thời điểm mở phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải. Tại phiên họp và sau phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải thì Tòa án chỉ chấp nhận việc đương sự thay đổi yêu cầu khởi kiện nếu việc thay đổi yêu cầu của họ không vượt quá phạm vi khởi kiện ban đầu” là đúng với các quy định tại Điều 5, khoản 4 Điều 70, khoản 2 Điều 71, khoản 3 Điều 200, khoản 2 Điều 210, Điều 243 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Thực tế: yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn ghi ngày 14/4/2021 nộp tại Tòa án nhân dân Quận 10 nhưng chưa được nguyên đơn ký tên nên căn cứ theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 189 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 thì không đủ điều kiện khởi kiện; Ngày 10/5/2021 Tòa án nhân dân Quận 10 nhận được đơn khởi kiện bổ sung ghi ngày 14/4/2021 của bà P gửi bằng đường bưu điện. Trong khi Biên bản phiên họp công khai chứng cứ do tòa án lập ngày 14/4/2021 nên không chấp nhận yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn vì đã qua giai đoạn công khai chứng cứ và hòa giải. Tại phiên tòa sơ thẩm đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn cũng xin rút lại toàn bộ yêu cầu bổ sung này nên Cấp sơ thẩm không xem xét các yêu cầu khởi kiện bổ sung là đúng quy định.

[1.5] Cấp sơ thẩm xác định tư cách tham gia tố tụng của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn và người đại diện theo ủy quyền của bị đơn đúng quy định của pháp luật về ủy quyền.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, nhận thấy:

[2.1] *Về quan hệ hợp đồng lao động và quá trình đơn P chấm dứt hợp đồng lao động, quá trình giải quyết vụ án, các đương sự xác nhận:*

- Qua kiểm tra các tài liệu chứng cứ là các hợp đồng lao động và xác nhận của các bên tại phiên tòa phúc thẩm, cần xác định lại về quan hệ hợp đồng lao động giữa các bên như sau:

+ Ngày 01/8/1999, nguyên đơn bà Hoàng Minh P và bị đơn Công ty TNHH Nghiên cứu TĐ đã giao kết Hợp đồng lao động số 9937. Về thời hạn hợp đồng, ban đầu xác nhận là loại hợp đồng có thời hạn từ 01/8/1999 đến 31/7/2000, sau đó đã gạch bỏ, xác nhận lại là hợp đồng lao động không xác định thời hạn, có đóng dấu Công ty lên trên xác nhận sửa nội dung này.

+ Hợp đồng lao động số 005/2015/CTV/FIN có nội dung trên tiêu đề là ngày 01/8/1999 và tại câu cuối cùng của hợp đồng là “Hợp đồng này được làm tại Công ty TNHH Nghiên cứu TĐ ngày 01/8/1999” và nội dung Điều 1 Hợp đồng xác định hợp đồng này là loại hợp đồng không xác định thời hạn có giá trị từ ngày 01/8/1999; và nội dung tại Điều 5 của hợp đồng ghi nhận hợp đồng có hiệu lực kể từ ngày 01/02/2015; Cuối hợp đồng chỉ có đại diện người sử dụng lao động ký tên và đóng dấu; (Mẫu hợp đồng được ban hành theo Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003)

+ Hợp đồng lao động số 019/2015/HDLD/TĐ có nội dung trên tiêu đề là ngày 01/8/1999 và tại câu cuối cùng của hợp đồng là “Hợp đồng này được làm tại Công ty TNHH Nghiên cứu TĐ ngày 01/8/1999” và nội dung Điều 1 Hợp đồng xác định hợp đồng này là loại hợp đồng không xác định thời hạn, để trống từ ngày ... đến ngày ...; Cuối hợp đồng có chữ ký của người lao động và đại diện người sử dụng lao động ký tên và đóng dấu; (Mẫu hợp đồng được ban hành theo Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003).

Do cả ba hợp đồng trên đều xác định quan hệ hợp đồng lao động giữa hai bên là loại hợp đồng không xác định thời hạn, có hiệu lực. Giữa hai bên chỉ có một quan hệ lao động duy nhất, không có quan hệ lao động nào khác nên không làm thay đổi bản chất của vụ việc.

- Về quá trình đơn P chấm dứt hợp đồng lao động, các bên đương sự xác nhận:

Ngày 09/3/2020, bị đơn ban hành Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ban hành và gửi cho nguyên đơn thông qua bưu điện ngày 10/3/2020. Tại bản liệt kê EMS của bị đơn thể hiện báo phát thành công cho bà P là ngày 11/3/2020. Nguyên đơn có bản tường trình xác nhận đã nhận được thông báo này vào ngày 12/3/2020 nhưng lại không có tài liệu chứng cứ chứng minh ngày nhận cũng như tại biên bản đối chất thì xác định không nhận văn bản này. Cấp sơ thẩm căn cứ Điều 93 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 xác định tài liệu liệt kê EMS của bị đơn là chứng cứ để xem xét giải quyết vụ án là phù hợp.

Ngày 22/4/2020, bị đơn ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động xác định thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 24/4/2020. Bị đơn đã gửi đến cho nguyên đơn nguyên đơn đã nhận được quyết định này ngày 24/4/2020.

- Công ty TĐ xác nhận đã thanh toán cho bà P và bà P xác nhận đã nhận các khoản tiền sau khi Công ty đơn P chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 24/4/2020:

- . Lương đến ngày chấm dứt hợp đồng (tức là ngày 24/4/2020);
- . Số ngày nghỉ phép hằng năm đã cộng dồn nhưng chưa sử dụng đến ngày chấm dứt hợp đồng (9 ngày, tương đương với 8.168.361 đồng);
- . Khoản tiền thưởng theo mức độ hoàn thành công việc đến ngày chấm dứt hợp đồng (12.234.000 đồng);
- . Lương tháng 13 đến ngày chấm dứt hợp đồng (115 ngày, tương đương với 6.291.005 đồng);
- . Trợ cấp mất việc làm tương đương với 15 tháng tiền lương cho khoảng thời gian từ ngày 01/8/1999 đến ngày 31/5/2014 (299.506.560 đồng).
- . Ba tháng lương (59.901.311 đồng) mà Công ty gọi là một khoản thanh toán thiện chí.

- Nguyên đơn bị đơn xác định:

. Tiền lương trung bình hàng tháng tính theo mức tiền lương 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt Hợp đồng lao động là 19.967.104 đồng/tháng;

. Công ty đã đóng BHXH, BHYT và BHTN cho bà P đến hết tháng 4 năm 2020. Trong đó Công ty không đóng BHTN cho bà P từ ngày 01/8/1999 đến ngày 31/5/2014.

[2.2] Cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại khoản 1, 2, 3 Điều 44, Điều 46 Bộ luật lao động năm 2012, Điều 7 Thông tư số 45/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của hướng dẫn Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 xác định: Lý do việc công ty thay đổi cơ cấu kinh tế; Quy trình xây dựng và ban hành P án sử dụng lao động của bị đơn thể hiện đầy đủ các nội dung được quy định về số người lao động, số người thôi việc, lý do thôi việc và thời điểm thôi việc. P án này có xác nhận của Ban chấp hành công đoàn Công ty TĐ ký đóng dấu theo đúng quy định; Thông báo về việc cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu của Công ty TĐ đã gửi đến Sở Lao động Thương binh & Xã hội thể hiện dấu công văn đến của Sở lao động TBXH tiếp nhận ngày 09/3/2020 – Là phù hợp và có căn cứ pháp luật.

[2.3] Về thời hạn thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, Cấp sơ thẩm căn cứ quy định khoản 3 Điều 44 Bộ luật lao động năm 2012 xác định luật không quy định người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ thông báo cho người lao động biết khi người sử dụng lao động tái cơ cấu và cho thôi việc người lao động là phù hợp. Việc nguyên đơn cho rằng Công ty TĐ vi phạm thời hạn báo trước cho bà P khi chấm dứt hợp đồng lao động không đủ 45 ngày theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 là chưa chính xác vì trường hợp đơn P chấm dứt hợp đồng lao động do người sử dụng lao động tái cơ cấu doanh nghiệp không thuộc các trường hợp được quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Theo quy định pháp luật chỉ thông báo cho cơ quan cấp tỉnh trước 30 ngày trước khi tiến hành cho thôi việc. Hồ sơ thể hiện bà P nhận được thông báo chấm dứt HĐLĐ ngày 11/3/2020 và ngày chấm dứt HĐLĐ ngày 24/4/2020 là 43 ngày không vi phạm quy định tại Điều 44 bộ luật lao động về thời hạn báo trước.

[2.4] Căn cứ khoản 2 Điều 73 Luật doanh nghiệp, Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp công ty TNHH MTV do Phòng đăng ký kinh doanh Sở kế hoạch đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh cấp ngày 19/01/2010 thể hiện ông Thân Trọng Sơn là người đại diện theo pháp luật của Công ty TĐ. Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 13 Luật doanh nghiệp thì ông Thân Trọng Sơn là người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp nên là cá nhân đại diện cho doanh nghiệp thực hiện các quyền và nghĩa vụ phát sinh từ giao dịch của doanh nghiệp; quy định tại điểm b khoản 2 Điều 81 Luật doanh nghiệp 2014 thì Tổng giám đốc Công ty có quyền quyết định các vấn đề liên quan đến hoạt động kinh doanh hằng ngày của công ty việc ông Thân Trọng Sơn ban hành P án sử dụng lao động ngày 22/01/2020 Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 09/3/2020 và Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 22/4/2020 là đúng thẩm quyền. Việc nguyên đơn căn cứ quy định tại điểm c khoản 1 Điều 75 Luật doanh nghiệp năm 2014 cho rằng Chủ sở hữu Công ty (tức IMS Meridian Research Limited – Hong Kong) mới có quyền quyết định việc thay đổi cơ cấu Công ty là chưa hiểu chính xác Điều luật này, cụ thể điểm c khoản 1 Điều 75 Luật doanh nghiệp năm 2014 quy định một trong các quyền của chủ sở hữu công ty là “*Quyết định cơ cấu tổ chức **quản lý** công ty, bổ nhiệm, miễn nhiệm, bãi nhiệm người **quản lý** công ty*”

thể hiện quyền quyết định của chủ sở hữu đối với bộ phận **quản lý** công ty, không mang ý nghĩa quyết định đối với toàn bộ cơ cấu tổ chức công ty.

Không có căn cứ xác định bị đơn đơn P chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn, Cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn nhận trở lại làm việc; trả tiền lương cho nguyên đơn trong những ngày không được làm việc; tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày bà P không được làm việc; bồi thường 04 tháng tiền lương và bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là đúng quy định.

[2.5] Cấp sơ thẩm căn cứ khoản 1 Điều 44 Bộ luật lao động năm 2012 ghi nhận Công ty phải trả cho bà P trợ cấp mất việc làm được quy định tại Điều 49 Bộ luật lao động năm 2012 là đúng quy định, Công ty TĐ đã thanh toán đầy đủ quyền lợi cho bà P khi chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu là phù hợp. Mức lương thực tế bà P nhận 06 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động là 19.967.104 đồng/tháng. Bà P bắt đầu làm việc là ngày 01/8/1999, thời gian bắt đầu tham gia bảo hiểm thất nghiệp là ngày 01/6/2014, do đó, công ty có nghĩa vụ thanh toán cho bà P tiền trợ cấp mất việc làm trong thời gian trên là 14 năm 10 tháng, công ty làm tròn là 15 năm và đã thanh toán với số tiền là 299.506.560 đồng. Từ ngày 01/6/2014 đến ngày 24/4/2020 thì cơ quan bảo hiểm xã hội sẽ chịu trách nhiệm chi trả khoản tiền trợ cấp thất nghiệp cho bà P theo quy định pháp luật. Nguyên đơn căn cứ vào Thỏa ước lao động tập thể được Công ty và tập thể người lao động đăng ký ngày 15/5/2014 để yêu cầu bị đơn thanh toán tiền trợ cấp mất việc làm căn cứ theo Điều 32 thỏa ước lao động tập thể này đối với khoảng thời gian chưa thanh toán là 6 năm với số tiền là 119.802.624 đồng là không chính xác vì theo quy định tại khoản 3.2 Điều 3 của Thỏa ước lao động tập thể này thì Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực 3 năm kể từ ngày ký, nên đến ngày 15/5/2017 Thỏa ước lao động tập thể này đã hết hiệu lực pháp luật. Cấp sơ thẩm không xem xét các yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn như phân tích tại mục [1.4] trên là có cơ sở.

[3] Hội đồng xét xử thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[4] Án phí lao động sơ thẩm: Thống nhất như bản án sơ thẩm đã tuyên.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm:

Căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 28 và khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 thì nguyên đơn bà Hoàng Minh P được miễn tạm nộp án phí phúc thẩm và án phí phúc thẩm. Do Cấp sơ thẩm đã cho bà P đã tạm nộp số tiền 300.000 đồng tạm ứng án phí phúc phẩm nên cần hoàn trả số tiền này cho bà P.

*Vì các lẽ trên:*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

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

- Về hình thức: Chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ của nguyên đơn,.
- Về nội dung: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, bà Hoàng Minh P, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Căn cứ vào khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39; khoản 2 Điều 227; Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 15; Điều 16; Điều 44; Điều 45 Bộ luật Lao động 2012;

Căn cứ Thông tư số 45/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của hướng dẫn Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015;

Căn cứ 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; Pháp lệnh án phí lệ phí Tòa án;

Xử:

[1] Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn bà Hoàng Minh P về yêu cầu bị đơn Công ty TNHH Nghiên cứu TĐ nhận trở lại làm việc theo đúng hợp đồng lao động ngày 01/8/1999 và phải bồi thường vì đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật gồm:

- Hủy Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động và nhận bà P trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã ký.

- Tiền lương trong những ngày bà Hoàng Minh P không được làm việc tính từ 24/4/2020 đến 11/5/2021 là 251.403.991 đồng và tiếp tục tính cho đến khi Công ty TĐ nhận trở lại làm việc.

- Tiền BHXH, BHYT trong những ngày bà Hoàng Minh P không được làm việc tính từ 24/4/2020 đến 11/5/2021 là 61.009.338 đồng.

- Bồi thường 04 tháng lương theo Hợp đồng lao động là 79.868.416 đồng

- Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là 1.815.191 đồng

[2] Án phí dân sự sơ thẩm: Nguyên đơn bà Hoàng Minh P được miễn nộp án phí sơ thẩm.

[3] Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn bà Hoàng Minh P được miễn án phí phúc thẩm. Hoàn trả cho bà P số tiền 300.000 đồng đã tạm nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí số AA/2019/0050323 ngày 26/5/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 10.

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

### **HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM**

**THẨM PHÁN  
TÒA**

**THẨM PHÁN**

**CHỦ TỌA PHIÊN**

**THẨM PHÁN**

***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;
- Tòa án nhân dân TP. Thủ Đức;
- Chi cục Thi hành án dân sự TP. Thủ Đức;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

**Nguyễn Ngọc Tài**