

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 04/2022/LĐ-PT

Ngày 01-6-2022

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 TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Ông Nguyễn Đắc Cường.

*Các Thẩm phán:* Ông Huỳnh Văn Luật;  
Ông Nguyễn Công Lực.

**- Thư ký phiên tòa:** Bà Nguyễn Thị Hằng - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:** Bà Phạm Thị Thanh Thủy - Kiểm sát viên.

Ngày 01 tháng 6 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 05/2022/TLPT-LĐ ngày 10/3/2022 về việc “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 23/2021/LĐ-ST ngày 20/12/2021 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 04/2022/QĐ-PT ngày 27/4/2022 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 05/2022/QĐ-PT ngày 13/5/2022, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông Nguyễn Thành H, sinh năm 1981; thường trú: Xóm N, xã C, huyện C, tỉnh Hà Tĩnh.

*Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:* Ông Châu Đình T, sinh năm 1994; địa chỉ liên hệ: Phòng V, tòa nhà T, 19-21 N, Phường E, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Hợp đồng ủy quyền ngày 12/11/2021); có mặt.

*Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:* Ông Nguyễn Văn H1 và ông Lê Minh H2 là Luật sư của Công ty Luật Hợp danh H, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; có đơn đề nghị xét xử vắng mặt.

2. *Bị đơn:* Công ty TNHH E (Việt Nam); trụ sở: Đường số M, Khu công nghiệp S, phường D, thành phố D, tỉnh Bình Dương.

*Người đại diện hợp pháp của bị đơn:* Bà Hứa Thị Th, sinh năm 1986 hoặc ông Hứa Huy H3, sinh năm 1998; cùng địa chỉ: Số M, đường A, khu phố N, phường D,

thành phố D, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 18/5/2021); bà Th có mặt, ông H3 vắng mặt.

3. *Người kháng cáo:* Ông Châu Đình T, sinh năm 1994; địa chỉ: Phòng V, tòa nhà T, 19-21 N, Phường E, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh là người đại diện hợp pháp của nguyên đơn.

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*\* Tại đơn khởi kiện đề ngày 15/4/2021 của ông Nguyễn Thành H (gọi tắt là ông H) và quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:*

Ông Nguyễn Thành H được Công ty TNHH E (Việt Nam) (gọi tắt là Công ty) tuyển dụng vào làm nhân viên bảo vệ với loại hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm từ ngày 01/7/2017. Ngày 01/7/2018, hai bên tiếp tục ký hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm. Đến ngày 10/7/2019, hai bên ký kết Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số E35142/HĐLĐ/3. Mức lương chính của ông H trước khi nghỉ việc là 5.326.000 đồng/tháng.

Quá trình làm việc tại Công ty, ông H luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ và không vi phạm nội quy, quy định của Công ty. Ngày 03/7/2020, ông H và các thành viên khác trong tổ bảo vệ nhận được thư mời họp đề ngày 02/7/2020 của Công ty với nội dung: Đến dự cuộc họp thay đổi cơ cấu tổ chức bảo vệ, địa điểm tại phòng họp số 7, thời gian 08 giờ 30 phút ngày 11/7/2020. Ông H và các thành viên của tổ bảo vệ Công ty đến tham dự cuộc họp, tại cuộc họp Công ty đưa ra lý do thay đổi cơ cấu đội bảo vệ, chuyển từ bảo vệ nội bộ thành bảo vệ chuyên nghiệp và Công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với đội bảo vệ nội bộ kể từ ngày 11/7/2020. Tại cuộc họp, Công ty với người lao động không thống nhất nhưng Công ty đã ban hành và gửi Quyết định nghỉ việc cho người lao động. Sau khi kết thúc cuộc họp, toàn bộ nhân viên bảo vệ phải ra khỏi Công ty và không phải bàn giao vì có đội ngũ bảo vệ chuyên nghiệp do Công ty thuê tiếp quản công việc.

Sau khi ông H nghỉ việc, Công ty đã thanh toán toàn bộ tiền lương và các khoản tiền khác trong thời gian làm việc cho ông H. Sau đó, Công ty chuyển vào tài khoản của ông H số tiền khoảng 17.000.000 đồng, nhưng ông H không biết nội dung chuyển tiền là gì, tuy nhiên theo ông H thì đây là tiền phụ cấp do Công ty tự nguyện chuyển.

Ông H cho rằng: Công ty thay đổi cơ cấu nên đã chấm dứt hợp đồng lao động với đội ngũ bảo vệ, nhưng thực tế sau đó Công ty lại thuê đội ngũ bảo vệ khác là không đúng, vì việc thay đổi đội ngũ bảo vệ từ bảo vệ do Công ty tuyển dụng sang bảo vệ bên ngoài do Công ty ký hợp đồng dịch vụ không được xem là thay đổi cơ cấu theo quy định của pháp luật. Công ty vi phạm thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, đồng thời quyết định nghỉ việc không phải do người đại diện theo pháp luật của Công ty ký nên quyết định nghỉ việc ngày 11/7/2020 của Công ty đối với ông H là trái quy định của pháp luật. Do vậy, ông H khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

Hủy Quyết định nghỉ việc số 35142/QĐNV ngày 11/7/2020 của Công ty TNHH E (Việt Nam) về việc “chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Nguyễn Thành H”.

Yêu cầu Công ty TNHH E (Việt Nam) bồi thường cho ông Nguyễn Thành H tổng các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 130.294.158 đồng, cụ thể:

- Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày là: 5.326.000 đồng/26 ngày x 45 ngày = 9.218.076 đồng.

- Bồi thường 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 5.326.000 đồng/tháng x 2 tháng = 10.652.000 đồng.

- Thanh toán tiền lương trong những ngày ông H không được làm việc, tính từ ngày 12/7/2020 đến ngày xét xử (ngày 15/12/2021) tương đương với 17 tháng 04 ngày là: 5.326.000 đồng/tháng x 17 tháng 04 ngày = 91.361.358 đồng.

- Trả tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế (tạm tính từ tháng 7/2020 đến 15/12/2021) là: 91.361.358 đồng x 21% = 19.062.697 đồng.

Ông H không yêu cầu Công ty TNHH E (Việt Nam) nhận ông H trở lại làm việc.

Đối với số tiền Công ty đã chuyển khoản sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, ông H đồng ý khấu trừ vào tổng số tiền yêu cầu Công ty thanh toán nêu trên.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng: Việc Công ty cho ông Nguyễn Thành H nghỉ việc là trái quy định của pháp luật, vì Công ty áp dụng sai, mâu thuẫn trong căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, thủ tục áp dụng trái quy định tại Điều 44 của Bộ luật Lao động, Công ty đã vi phạm thời gian báo trước, quyết định nghỉ việc được ban hành bởi người không có thẩm quyền.

*\* Tại Bản tự khai ngày 18/5/2021 và trong quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty TNHH E (Việt Nam) là bà Hứa Thị Th trình bày:*

Bị đơn Công ty thống nhất toàn bộ phần trình bày của phía nguyên đơn về thời gian ký kết các hợp đồng lao động, các nội dung thỏa thuận trong hợp đồng lao động giữa Công ty với ông Nguyễn Thành H, mức lương chính trước khi ông H nghỉ việc cũng như việc tổ chức cuộc họp giữa lãnh đạo Công ty, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty và toàn thể nhân viên bộ phận bảo vệ.

Thời điểm trước ngày 11/7/2020, Công ty sử dụng 02 loại hình bảo vệ là bảo vệ tại chỗ do Công ty tự tuyển dụng, ký hợp đồng lao động để phụ trách bảo vệ an toàn, an ninh toàn bộ bên trong nhà máy và ký hợp đồng dịch vụ bảo vệ với Công ty bảo vệ để phụ trách tại cổng ra vào của Công ty. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện thì đề xảy ra mất mát tài sản của Công ty nên Công ty quyết định giải thể bộ phận bảo vệ của Công ty để thay thế bằng dịch vụ bảo vệ của Công ty dịch vụ bảo vệ. Do tình hình dịch bệnh, kinh tế khó khăn, Công ty không thể mở rộng sản xuất nên không bố trí cho những công nhân bảo vệ làm việc tại bộ phận khác. Vì vậy, Công ty tiến hành các thủ tục chấm dứt hợp đồng với toàn bộ các nhân viên bảo vệ theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật Lao động. Ngày 04/5/2020, đại diện lãnh đạo của Công ty có trao đổi với đại diện Công đoàn cơ sở về việc cơ cấu lại bộ phận bảo vệ, có biên bản họp, đại diện Công đoàn cơ sở thống nhất. Đến khoảng tháng 5 năm 2020, Công ty có tổ chức cuộc họp để thông báo cho những công nhân thực hiện nhiệm vụ bảo vệ biết việc thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lực lượng bảo vệ và sẽ cho lực lượng bảo vệ nghỉ để thay đổi bằng sử dụng dịch vụ là Công ty bảo vệ chuyên nghiệp bên ngoài; do những công nhân dự họp kích động nên cuộc họp không thành, không có biên bản ghi nhận sự việc. Cùng ngày, Công ty thông báo cho Phòng quản lý lao động của Ban quản lý các Khu công nghiệp Bình Dương theo Công văn số 040520/CV-ESP ngày 04/5/2020; Phòng quản lý lao động của Ban quản lý các Khu công nghiệp Bình Dương có Công văn số 1697/BQL-LĐ ngày 19/5/2020 trả lời cho Công ty. Ngày 06/6/2020, Công ty tiếp tục gửi Công văn số 060620/CV-ESP cho Phòng quản lý lao động của Ban quản lý các

Khu công nghiệp Bình Dương, tuy nhiên Phòng quản lý lao động của Ban quản lý các Khu công nghiệp Bình Dương không có văn bản hồi đáp. Đến ngày 03/7/2020, Công ty gửi thư mời họp cho các bảo vệ một lần nữa để thông báo việc chấm dứt hợp đồng lao động với các nhân viên bảo vệ kể từ ngày 11/7/2020 do thay đổi cơ cấu và công việc bảo vệ sẽ được thay thế bằng hợp đồng dịch vụ với Công ty bảo vệ. Tại cuộc họp, có đầy đủ thành phần theo quy định của pháp luật và được ghi nhận bằng biên bản họp. Khi chấm dứt hợp đồng lao động với công nhân bộ phận bảo vệ, Công ty đã thanh toán đầy đủ các khoản tiền trong thời gian công nhân làm việc.

Ngoài ra, sau khi cho ông H nghỉ việc, Công ty đã thanh toán cho ông H bằng hình thức chuyển khoản số tiền 19.568.500 đồng, trong đó nội dung chuyển khoản ghi là tiền trợ cấp mất việc là 11.182.000 đồng (tương đương 02 tháng lương), chuyển khoản ghi tiền hỗ trợ nghỉ việc 8.386.500 đồng (tương đương với 45 ngày báo trước). Từ khi nhận quyết định nghỉ việc cho đến nay, ông H không liên hệ với Công ty để khiếu nại quyết định cho nghỉ việc mà làm đơn khởi kiện Công ty đến Tòa án. Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Thành H nói riêng và toàn bộ công nhân bảo vệ nói chung được ký ngày 11/7/2020 không phải là người đại diện theo pháp luật của Công ty, nhưng bà C (tên thường gọi là cô Jane) là Giám đốc cấp cao, được người đại diện theo pháp luật ủy quyền, có toàn quyền điều hành, quyết định mọi công việc của Công ty. Qua yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bị đơn không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện, vì Công ty đã thực hiện đúng thủ tục về việc chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật Lao động.

Tại Bản án số 23/2021/LĐ-ST ngày 20/12/2021 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương đã căn cứ khoản 10 Điều 36, các Điều 44, 46, 47, 49 của Bộ luật Lao động; các Điều 13, 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; Điều 92, 147 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 12 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, lệ phí Tòa án; tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Thành H đối với Công ty TNHH E (Việt Nam) về việc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Cụ thể như sau:

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Thành H về việc hủy bỏ Quyết định nghỉ việc số E35142/QĐNV ngày 11/07/2020 của Công ty TNHH E (Việt Nam) đối với ông Nguyễn Thành H.

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Thành H về việc buộc Công ty TNHH E (Việt Nam) bồi thường cho ông Nguyễn Thành H tổng các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 130.294.158 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về nghĩa vụ chịu án phí lao động sơ thẩm và quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 31/12/2021, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là ông Châu Đình T có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm, vì cho rằng: Hội đồng xét xử sơ thẩm chưa căn cứ đầy đủ các tình tiết, sự thật khách quan để làm sáng tỏ nội dung vụ án, chưa căn cứ vào quá trình hỏi đáp, tranh tụng tại phiên tòa, chưa căn cứ vào quy định của pháp luật để giải quyết vụ án. Việc đánh giá, sử dụng chứng cứ còn thiếu khách quan, công bằng. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa Bản án số 23/2021/LĐ-ST ngày 20/12/2021

của Tòa án nhân dân thành phố D theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn; người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn gửi bản luận cứ và có đơn đề nghị giải quyết vắng mặt. Người đại diện hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm của mình, đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm và không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Hai bên đương sự không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ mới và không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án: Người đại diện hợp pháp của phía nguyên đơn ông H có đơn kháng cáo đối với bản án sơ thẩm, nhưng không cung cấp được chứng cứ để chứng minh, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo, giữ nguyên Bản án số 23/2021/LĐ-ST ngày 20/12/2021 của Tòa án nhân dân thành phố D.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự, ý kiến của người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn và quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Xét đơn kháng cáo của người đại diện hợp pháp của nguyên đơn được thực hiện trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự và người kháng cáo thuộc diện được miễn nộp tiền tạm ứng án phí, án phí theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 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, lệ phí Tòa án nên hợp lệ.

[3] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của phía nguyên đơn, nhận thấy: Quá trình giải quyết vụ án, hai bên đương sự đều thống nhất thừa nhận ông Nguyễn Thành H được tuyển dụng vào làm bảo vệ tại Công ty TNHH E (Việt Nam) từ ngày 01/7/2017 theo hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm. Ngày 01/7/2018, hai bên tiếp tục ký hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm. Đến ngày 10/7/2019, hai bên ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số E35142/HĐLĐ/3; mức lương chính của ông H trước khi nghỉ việc là 5.326.000 đồng/tháng. Ngày 11/7/2020, Công ty ban hành Quyết định nghỉ việc số 35142/QĐNV để chấm dứt hợp đồng lao động với ông H kể từ ngày 11/7/2020. Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty đã thanh toán toàn bộ tiền lương và các khoản tiền khác trong thời gian ông H làm việc, đồng thời chuyển khoản thanh toán thêm cho ông H số tiền 19.568.500 đồng (trong đó: Trợ cấp mất việc 11.182.000 đồng, tiền hỗ trợ nghỉ việc 8.386.500 đồng), chốt sổ bảo hiểm xã hội và trả

sổ bảo hiểm xã hội cho ông H nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự đây được xem là những tình tiết, sự kiện không phải chứng minh.

[4] Bị đơn Công ty cho rằng: Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông H do thay đổi cơ cấu theo quy định tại khoản 1 Điều 44 của Bộ luật Lao động và khoản 1 Điều 13 Nghị định số 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”. Tuy nhiên, nguyên đơn ông H cho rằng: Việc thay đổi từ đội ngũ bảo vệ do Công ty tuyển dụng sang dịch vụ bảo vệ do Công ty ký hợp đồng là không phải thay đổi cơ cấu; Công ty vi phạm thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng và quyết định nghỉ việc không phải do người đại diện theo pháp luật của Công ty ký; do đó, Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên khởi kiện.

[5] Xét trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động, nhận thấy: Ngày 04/5/2020, Ban Giám đốc Công ty tiến hành họp với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở về việc “tổ chức vấn đề an ninh, thay đổi lực lượng bảo vệ của nhà máy”, theo đó hai bên thống nhất: “Ban Giám đốc sẽ thỏa thuận hoặc ra quyết định cho thôi việc đối với bảo vệ nội bộ theo Điều 44 và trả trợ cấp mất việc theo Điều 49 của Bộ luật Lao động. Ngoài ra, công việc bảo vệ là công việc nhạy cảm, do đó Công ty sẽ thỏa thuận/ quyết định cho họ nghỉ ngay và Công ty sẽ trả thêm một khoản tiền cho những ngày báo trước theo loại hợp đồng lao động” (bút lục 79-80). Cùng ngày 04/5/2020, Công ty có Công văn số 040520/CV-ESP về việc “tổ chức lại lực lượng bảo vệ” để thông báo cho Phòng Quản lý Lao động thuộc Ban Quản lý các Khu công nghiệp Bình Dương (bút lục 74). Ngày 19/5/2020, Phòng Quản lý Lao động thuộc Ban Quản lý các Khu công nghiệp Bình Dương có Văn bản số 1697/BQL-LĐ về việc “hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện pháp luật lao động” (bút lục 73). Ngày 06/6/2020, Ban Giám đốc phối hợp với Ban Chấp hành Công đoàn của Công ty xây dựng “phương án sử dụng lao động đối với lực lượng bảo vệ nội bộ”, trong đó có ông Nguyễn Thành H (bút lục 69-72) và ban hành Công văn số 060620/CV-ESP về việc “tổ chức lại lực lượng bảo vệ” để thông báo cho Phòng Quản lý Lao động thuộc Ban Quản lý các Khu công nghiệp Bình Dương (bút lục 78). Ngày 02/7/2020, Công ty tiến hành gửi thư mời họp cho 36 bảo vệ của Công ty, trong đó có ông Nguyễn Thành H (bút lục 75-76). Đến ngày 11/7/2020, Ban Giám đốc Công ty phối hợp với Chủ tịch Công đoàn, Phó Chủ tịch Khu công nghiệp Bình Dương, Trưởng Phòng nhân sự và đại diện các bộ phận tiến hành lập Biên bản họp với toàn thể 25 bảo vệ theo thư mời và thông báo thay đổi địa điểm cuộc họp ngày 11/7/2020 của Công ty; cùng ngày, Công ty ban hành Quyết định nghỉ việc số 35142/QĐNV để chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Thành H kể từ ngày 11/7/2020 với lý do “chấm dứt hợp đồng lao động do Công ty thay đổi cơ cấu” (bút lục 50-56).

[6] Xét thấy, việc giải thể bộ phận bảo vệ của Công ty để thuê dịch vụ bảo vệ chuyên nghiệp là quyền của Công ty. Kể từ ngày 11/7/2020, công việc bảo vệ tại Công ty vẫn còn, nhưng cơ cấu tổ chức đã có sự thay đổi từ lực lượng bảo vệ nội bộ sang lực lượng bảo vệ chuyên nghiệp, đây được xem là trường hợp thay đổi cơ cấu. Theo điểm a khoản 1 Điều 13 Nghị định số 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” thì việc “Thay đổi cơ cấu, công nghệ tại khoản 1 Điều 44 của Bộ luật Lao động gồm các trường hợp sau đây: a) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động”. Khoản 1 Điều 44 của Bộ luật Lao động quy định “Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ 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 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. Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này”. Tại khoản 3 Điều 44 của Bộ luật Lao động 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”. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh theo quy định tại Điều 61, điểm c khoản 3 Điều 63 Nghị định số 82/2018/NĐ-CP ngày 22/5/2018 của Chính phủ “quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế” là Ban Quản lý khu công nghiệp. Ngày 06/6/2020, Ban Giám đốc Công ty phối hợp với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở xây dựng “phương án sử dụng lao động đối với lực lượng bảo vệ nội bộ” và có Công văn số 060620/CV-ESP về việc “tổ chức lại lực lượng bảo vệ” để thông báo cho Phòng Quản lý Lao động thuộc Ban Quản lý các Khu công nghiệp Bình Dương biết. Đến ngày 11/7/2020, Công ty họp và ban hành Quyết định nghỉ việc số 35142/QĐNV để chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Thành H là đảm bảo đúng trình tự, thủ tục và thời gian thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh theo quy định của pháp luật. Vì Công ty không thay đổi công nghệ nên Công ty không thể đào tạo lại nghề để bố trí việc làm cho người lao động. Do Công ty không chấm dứt hợp đồng lao động với ông H theo quy định tại khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động nên việc người đại diện hợp pháp của nguyên đơn và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng Công ty vi phạm thời hạn báo trước theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động là không có căn cứ.

[7] Về thẩm quyền ký quyết định nghỉ việc, nhận thấy: Theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp mã số 3700713763, đăng ký thay đổi lần thứ 9 ngày 09/4/2020 thì người đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH E (Việt Nam) là ông W, chức danh: Tổng Giám đốc (bút lục 62). Tuy nhiên, ông W đã ký Giấy ủy quyền ngày 01/9/2019 để ủy quyền cho bà C, chức vụ: Giám đốc được quyền thay mặt và nhân danh “quản lý, điều hành, quyết định toàn bộ các hoạt động, các việc của Công ty TNHH E (Việt Nam) ...; thời hạn ủy quyền từ ngày 01/9/2019 đến ngày 31/8/2023”, trong đó có quyền “quyết định chấm dứt hợp đồng lao động” (bút lục 126). Do đó, bà C ký Quyết định nghỉ việc số 35142/QĐNV để chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Thành H là hoàn toàn phù hợp với quy định của pháp luật và nội dung ủy quyền. Việc người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng giấy ủy quyền được làm để hợp thức hóa về mặt thủ tục là không có căn cứ.

[8] Từ những phân tích tại mục [5], [6] và [7] nêu trên, có căn cứ xác định: Việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông H vì lý do “thay đổi cơ cấu” là phù hợp với quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 44 của Bộ Luật Lao động. Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty đã thanh toán đầy đủ các khoản tiền lương, thưởng ... trong thời gian ông H làm việc và trợ cấp mất việc làm cho ông H 02 tháng lương theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật Lao động với số tiền 11.182.000 đồng; đồng thời, hỗ trợ nghỉ việc số tiền 8.386.500 đồng (tương đương với 45 ngày báo trước) là đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm tuyên xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ. Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn có đơn kháng cáo đối với Bản án số 23/2021/LĐ-ST ngày 20/12/2021 của Tòa án nhân dân thành phố D, nhưng không cung cấp được chứng cứ

mới để chứng minh; đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo, giữ nguyên bản án sơ thẩm là có căn cứ.

[9] Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Nguyên đơn ông H được miễn nộp án phí theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Vì các lẽ trên;

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ khoản 1 Điều 148, khoản 1 Điều 308 và Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Thành H. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 23/2021/LĐ-ST ngày 20/12/2021 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ khoản 10 Điều 36, các Điều 44, 46, 47, 49 của Bộ luật Lao động; các Điều 13, 14 Nghị định số 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”;

1.1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Thành H đối với Công ty TNHH E (Việt Nam) về việc “đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, cụ thể như sau:

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Thành H về việc hủy bỏ Quyết định nghỉ việc số E35142/QĐNV ngày 11/07/2020 của Công ty TNHH E (Việt Nam) đối với ông Nguyễn Thành H.

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Thành H về việc buộc Công ty TNHH E (Việt Nam) bồi thường cho ông Nguyễn Thành H tổng các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 130.294.158 đồng.

1.2. Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn không phải chịu.

2. Về án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn được miễn theo quy định.

*Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của 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 cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.*

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

**Nơi nhận:**

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thành phố D;
- Chi cục THADS thành phố D;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM  
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA  
(Đã ký)**

**Nguyễn Đức Cường**



