

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
QUẬN THỦ ĐỨC
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Bản án số: 15/2020/LĐ-ST

Ngày 14/7/2020.

*V/v đơn phương chấm dứt hợp đồng
lao động*

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN THỦ ĐỨC - THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Với thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Lê Công Tình

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Huỳnh Tiến Dũng

2. Bà Nguyễn Thị Quý

Thư ký Tòa án: Ông Hà Văn Đoàn – Là Thư ký Tòa án nhân dân quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Ngô Thị Tuyết Mai – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 09/6/2020, ngày 09/7/2020 và 14/7/2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân quận Thủ Đức, xét xử sơ thẩm vụ án lao động thụ lý số 16/TB-TLVA ngày 19/12/2019 về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, theo quyết định đưa vụ án ra xét xử số 57/2020/QĐXXST-LĐ ngày 07/5/2020; quyết định hoãn phiên tòa số 53/2020/QĐST-LĐ ngày 25/5/2020; quyết định tạm ngưng phiên tòa số 18/2020/QĐST-LĐ ngày 09/6/2020 và thông báo mở lại phiên tòa số 03/2020/TB-TA ngày 24/6/2020, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Phan Thị Thanh X, sinh năm 1986 (có mặt)

Địa chỉ: 2/2 Đường số X, khu phố Y, phường L, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Ông Nguyễn Nhật T, sinh năm 1971

Địa chỉ 322/42I đường P, Phường X, quận B, Tp. Hồ Chí Minh; là Luật sư thuộc đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt)

2. Bị đơn: Công ty TNHH nước giải khát C

Địa chỉ: 485 đường X, phường L, quận T.

Người đại diện theo pháp luật: Ông, sinh năm 1978 – chức danh: Tổng giám đốc

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Lê Quang V, sinh năm 1986 (trong phiên tòa ngày 09/6/2020)

Địa chỉ: 485 đường X, phường L, quận T (có mặt)

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Ngọc Đ, sinh năm 1978 (trong phiên tòa ngày 09/7/2020)

Địa chỉ: 485 đường X, phường L, quận T (có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp:

- Ông Trương Trọng Ng, sinh năm 1953 (vắng mặt tại phiên tòa ngày 09/6/2020) (có mặt tại phiên tòa ngày 09/7/2020) (xin vắng mặt khi tuyên án).

- Ông Nguyễn Hồng H, sinh năm 1981 (có mặt tại phiên tòa) (xin vắng mặt khi

tuyên án).

Cùng địa chỉ: Phòng 1102 lầu 11, tòa nhà M, số 235 đường Đ, Quận X, Thành phố Hồ Chí Minh; là Luật sư thuộc đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, trong quá trình giải quyết vụ án và tại tòa nguyên đơn bà Phan Thị Thanh X trình bày:

Bà X vào làm việc tại Công ty TNHH nước giải khát C (sau đây gọi tắt là Công ty) từ ngày 31/12/2008 theo hợp đồng lao động có thời hạn 06 tháng (từ ngày 31/12/2008 đến ngày 30/6/2009); hết hạn hợp đồng ngày 06/5/2009 bà X ký tiếp hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm với Công ty (từ ngày 06/5/2009 đến ngày 05/5/2010); ngày 06/5/2011 bà X ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với Công ty; theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã ký kết, công việc bà X phải làm là Thư ký bộ phận sản xuất; tính đến thời điểm Công ty cho bà X ghi việc thì mức lương của bà X là 11.148.000 đồng. Trong quá trình làm việc tại Công ty bà X luôn hoàn thành nhiệm vụ và không có vi phạm nội quy của Công ty.

Ngày 08/7/2019, Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà X kể từ ngày 09/7/2019, với lý do: Liên quan đến việc tái cơ cấu tổ chức Công ty tại bộ phận chuỗi cung ứng – nhà máy Miền Nam, nhưng bà không biết việc Công ty thay đổi cơ cấu là như thế nào. Công ty ra quyết định chấp dứt hợp đồng lao động với bà X như vậy là không đúng với quy định của Pháp luật vì vậy bà X khởi kiện đề nghị Tòa án xem xét giải quyết: Tuyên việc Công ty TNHH nước giải khát C chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà là trái luật đồng thời hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty với bà ký ngày 08/7/2019 và buộc Công ty phải có trách nhiệm:

- Nhận bà X trở lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 24 ngày 06/5/2011.
- Thanh toán tiền lương cho bà X trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 07/7/2019 đến ngày 09/7/2020 với số tiền là 134.547.785 đồng
- Bồi thường hai tháng tiền lương là 22.296.000 đồng
- Bồi thường tiền lương của 45 ngày do vi phạm thời gian báo trước là 16.722.000 đồng. Tổng cộng số tiền là 174. 547.785 đồng
- Truy đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN cho bà X trong thời gian không được làm việc cho đến khi nhận trở lại làm việc.

Bị đơn Công ty TNHH nước giải khát C có đại diện theo ủy quyền ông Lê Quang V, bà Nguyễn Thị Đ trình bày: Công ty thừa nhận thời gian bà X vào làm việc tại Công ty, công việc phải làm, mức lương theo hợp đồng đến khi chấm dứt hợp đồng lao động, lý do Công ty quyết định chấm dứt hợp đồng lao động như bà X trình bày là đúng. Trong quá trình làm việc tại Công ty bà X hoàn thành nhiệm vụ.

Liên quan đến việc tái cơ cấu tổ chức Công ty tại bộ phận chuỗi cung ứng – nhà máy Miền Nam, nên ngày 08/7/2019 Công ty quyết định chấm dứt hợp đồng lao động nhưng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà X thì Công ty đã thực hiện đầy đủ các thủ tục theo quy định tại Điều 44 và 46 của Bộ luật Lao động năm 2012. Tuy nhiên khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà X Công ty căn cứ vào khoản 3 Điều 36 là lỗi kỹ thuật đánh máy, bản thân bà X cũng biết việc Công ty cho bà X nghỉ việc là do tái cơ cấu, thu hẹp sản xuất. Do đó, việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà X là đúng với

trình tự thủ tục luật định, nên Công ty không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà X.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bà X tranh luận: Việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà X do liên quan đến việc tái cơ cấu tổ chức Công ty tại bộ phận chuỗi cung ứng – nhà máy Miền Nam, là không có căn cứ bởi lẽ: khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà X, buổi chiều ngày 08/7/2019 Công ty mời bà X đến thông báo và cho bà X nghỉ việc ngay cùng ngày là không đúng với quy định của pháp luật vì Công ty không thông báo trước cho bà X 45 ngày theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ Luật lao động năm 2012, bà X không thỏa thuận chấm dứt hợp đồng như quyết định Công ty đưa ra, bà X là Ủy viên ban chấp hành công đoàn nhiệm kỳ 2018 – 2023 nhưng khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà X, Công ty không có thỏa thuận nào bằng văn bản với ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành cấp trên trực tiếp theo quy định tại khoản 7 Điều 192 của Bộ luật Lao động năm 2012 là không có căn cứ. Phía Công ty cho rằng Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà X theo Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2012, nên không cần phải báo trước là không đúng theo quy định của pháp luật; vì vậy đề nghị Hội đồng xét xử xem xét chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của bà X.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn tranh luận: Liên quan đến việc tái cơ cấu tổ chức Công ty tại bộ phận chuỗi cung ứng – nhà máy Miền Nam thì việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà X là đúng với quy định của pháp luật bởi lẽ: Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà X theo Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2012, nên không cần phải thông báo trước cho bà X thời gian 45 ngày theo điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ Luật lao động năm 2012; khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà X Công ty đã có thỏa thuận bằng văn bản với ban chấp hành công đoàn cơ sở theo biên bản cuộc họp (v/v thông qua phương án giải quyết lao động dôi dư tại nhà máy Miền Nam) ngày 03/6/2019, nên Công ty không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của bà X.

Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Thủ Đức tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến:

Về việc tuân theo pháp luật Tố tụng của Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân, Thư ký phiên tòa và của những người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý cho đến trước khi Hội đồng xét xử vào nghị án; Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân, Thư ký phiên tòa được phân công giải quyết vụ án đã thực hiện đúng quy định của Bộ Luật tố Tụng dân sự năm 2015; về thụ lý, thông báo thụ lý vụ án, thu thập chứng cứ, quyết định đưa vụ án ra xét xử, tại phiên tòa đã thực hiện đúng trình tự thủ tục theo quy định của pháp luật. Về việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của đương sự, các đương sự thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ theo qui định của pháp luật.

Về nội dung giải quyết vụ án: Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ vụ án, cũng như diễn biến tại phiên tòa có cơ sở xác định: Ngày 06/5/2011, bà X và Công ty đã ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, ngày 14/4/2019 Công ty có quyết định bổ nhiệm bà X làm Thư ký bộ phận chức danh chuỗi cung ứng với mức lương cơ bản là 11.148.000 đồng, ngày 30/01/2018 Công ty có quyết định số 35/QĐ-LĐLĐ công nhận bà X là Ủy viên ban chấp hành công đoàn nhiệm kỳ 2018-2023, ngày 08/7/2019 Công ty có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà X với lý do “Liên quan đến việc tái cơ cấu tổ chức Công ty tại bộ phận chuỗi cung ứng – nhà máy Miền Nam”.

Ngày 03/6/2019, Công ty có phương án sử dụng lao động trong đó có lý do cắt giảm nhân sự là cần tinh giảm vị trí Thư ký bộ phận sản xuất nhà máy Miền Nam thông qua việc nâng cao chất lượng của bộ phận vận hành xuất sắc – chuỗi cung ứng để đảm bảo hoạt động vận hành tại nhà máy được hiệu quả hơn và gia tăng sản xuất cho Công ty; trong phụ lục có danh sách kèm theo những người phải giảm trong đó có bà X, cùng ngày Công ty họp thông qua phương án sử dụng lao động có đại diện ban chấp hành công đoàn tham gia và ngay trong ngày phía Công ty đã có công văn số 01/2019/CCBVL gửi cho Sở Lao động thương binh và xã hội Thành phố Hồ Chí Minh thông báo về việc cho người lao động nghỉ việc do thay đổi cơ cấu công nghệ, như vậy Công ty đã thực hiện các trình tự thủ tục để cho nhiều người lao động nghỉ việc theo Điều 44 và 46 của Bộ luật lao động năm 2012.

Bà X là Ủy viên ban chấp hành công đoàn nhiệm kỳ 2018 – 2023, tuy nhiên khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà X Công ty không có thỏa thuận với ban chấp hành Công đoàn, phía Công ty cho rằng dựa vào biên bản cuộc họp ngày 03/6/2019 là thỏa thuận giữa Công ty và ban chấp hành Công đoàn là không có căn cứ; theo quy định tại Điều 7 Quy chế hoạt động ban chấp hành công đoàn Công ty có nội dung “... mọi hoạt động của Công đoàn phải được tiến hành công khai, dân chủ, các chủ trương nghị quyết của ban chấp hành được thảo luận và quyết định theo đa số...”; Điều 9 quy chế quy định “hội nghị ban chấp hành công đoàn, ban thường vụ phải có ít nhất 2/3 số thành viên dự họp mới có giá trị, các nghị quyết, quyết định của ban thường vụ của ban chấp hành phải có quá 1/2 thành viên dự họp tán thành mới có giá trị, do đó ý kiến của một mình ông P không được coi là ý kiến của ban chấp hành công đoàn bảo vệ cho người lao động, Công ty đã vi phạm khoản 7 Điều 192 Bộ luật lao động năm 2012.

Ngày 08/7/2019, Công ty tiến hành thông báo trực tiếp và đề nghị bà X ký vào biên bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng bà X không đồng ý, cùng ngày Công ty có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà X là vi phạm thời hạn báo trước cho người lao động khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo điểm a khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động là 45 ngày. Do đó, việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà X là trái quy định của pháp luật.

Việc Công ty tiến hành tái cơ cấu, vị trí việc làm là Thư ký bộ phận sản xuất của bà X được thay thế bằng vị trí mới là Chuyên viên phân tích dữ liệu với yêu cầu trình độ đại học, kinh nghiệm ít nhất 03 năm, có khả năng sử dụng tiếng anh tốt và một số yêu cầu khác; vị trí việc làm của bà X hiện nay không còn, bà X chưa có kinh nghiệm về phân tích dữ liệu vì vậy việc đào tạo để đáp ứng công việc là không khả thi trong một thời gian ngắn. Do đó việc bà X yêu cầu Công ty nhận lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ký ngày 06/5/2011 là không có cơ sở được chấp nhận. Từ những nhận định và phân tích nêu trên đề nghị Hội đồng xét xử xem xét chấp nhận một phần yêu cầu cầu khởi kiện của nguyên đơn là: Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/7/2019 của Công ty với bà X là trái luật và buộc Công ty phải trả cho bà X các khoản tiền sau: Tiền lương trong những ngày bà X không được làm việc tính từ ngày 09/7/2019 đến ngày 09/7/2020; các khoản tiền bảo hiểm lao động, bảo hiểm y tế cho bà X từ tháng 7/2019 đến ngày xét xử sơ thẩm; tiền phép năm 2019 với những ngày chưa nghỉ; bồi thường ít nhất hai tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật; bồi thường tiền lương của 45 ngày do vi phạm thời gian báo trước; bồi thường ít nhất hai tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động và trợ cấp mất việc làm.

Một số các tài liệu, chứng cứ liên quan trực tiếp đến việc giải quyết vụ án trong hồ sơ gồm có: Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên mã số doanh nghiệp: 0300792451; hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ ngày 06/5/2011; quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/7/2019; quy chế hoạt động của ban chấp hành công đoàn 2018-2022; biên bản cuộc họp về việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động ngày 06/5/2019; biên bản về việc xây dựng và thống nhất phương án sử dụng lao động ngày 16/5/2019; biên bản cuộc họp về việc cho thôi việc đối với những người lao động ngày 03/6/2019; biên bản cuộc họp về việc thông qua phương án giải quyết lao động dôi dư tại nhà máy Miền Nam ngày 08/7/2019.

Các tình tiết, sự kiện không phải chứng minh: Bà X vào làm việc tại Công ty ngày 31/12/2008 theo hợp đồng lao động có thời hạn 06 tháng; ngày 06/5/2009 bà X ký tiếp hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm; ngày 06/5/2011 bà X ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với Công ty; ngày 08/7/2019 Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà X; mức lương là 11.148.000 đồng; đều được các bên thừa nhận, nên không cần phải chứng minh.

Các nội dung các đương sự đã thỏa thuận thống nhất được và không thống nhất được: Các đương sự không thỏa thuận thống nhất được nội dung nào của vụ án.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về thủ tục tố tụng:

[1.1]. Về thẩm quyền giải quyết vụ án: Bị đơn Công ty TNHH nước giải khát C có trụ sở tại số 485 đường X, phường L, quận T; nên thẩm quyền giải quyết vụ án này theo trình tự sơ thẩm là Tòa án nhân dân quận Thủ Đức; được pháp luật quy định tại điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[1.2]. Về quan hệ tranh chấp: Căn cứ vào đơn khởi kiện và chứng cứ kèm theo của bà Phan Thị Thanh X, thì vụ án có quan hệ tranh chấp là tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, được pháp luật quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[1.3]. Về thời hiệu khởi kiện: Ngày 08/7/2019 Công ty TNHH nước giải khát C ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà X, đến ngày 02/12/2019 bà X khởi kiện là còn trong thời hiệu; được pháp luật quy định tại khoản 2 Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012.

[1.4]. Về xác định tư cách đương sự: Trong vụ án này tư cách đương sự được xác định như sau: Nguyên đơn bà Phan Thị Thanh X; bị đơn Công ty TNHH nước giải khát C; được pháp luật quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 68 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

[1.5]. Nguyên đơn bà Phan Thị Thanh X nhờ Luật sư Nguyễn Nhật T bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bà; bị đơn Công ty TNHH nước giải khát C ủy quyền cho ông Lê Quang V, bà Nguyễn Thị Đ tham gia tố tụng và nhờ Luật sư Trương Trọng Ng, Luật sư Nguyễn Hồng H bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho Công ty là phù hợp với quy định tại Điều 75, Điều 85 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, nên được chấp nhận.

[2]. Về nội dung giải quyết vụ án và yêu cầu của các đương sự:

[2.1]. Về yêu cầu của nguyên đơn đề nghị Tòa án xem xét giải quyết: Tuyên việc Công ty TNHH nước giải khát C chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà X là trái luật và hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/7/2019.

[2.1.1]. Xét, về quan hệ lao động: Ngày 31/12/2008 bà X và Công ty TNHH nước giải khát C ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 06 tháng. Ngày 06/5/2009, bà X và Công ty ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm; ngày 06/5/2011 bà X và Công ty đã ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Do đó, xác định giữa bà X và Công ty có quan hệ pháp luật về lao động; Công ty là người sử dụng lao động và bà X là người lao động.

[2.1.2]. Xét, về hình thức trình tự thủ tục ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà X. Bà X vào làm việc tại Công ty theo hợp đồng lao động có thời hạn ngày 31/12/2018, ngày 06/5/2009 và hợp đồng lao động không xác định ngày 06/5/2011. Căn cứ vào các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án cũng như sự thừa nhận của các đương sự tại phiên tòa, thì khi ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà X Công ty chưa thực hiện việc báo trước cho bà X thời gian 45 ngày theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012; như vậy khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà X, Công ty không tuân thủ về thủ tục báo trước là vi phạm pháp luật về lao động. Phía Công ty cho rằng, Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà X theo Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2012, nên không cần phải thông báo trước là không có căn cứ.

Mặt khác, bà X cho rằng, bà là Ủy viên ban chấp hành công đoàn nhiệm kỳ 2018 - 2023, nhưng khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà Công ty không có thỏa thuận nào bằng văn bản với ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành cấp trên trực tiếp cơ sở theo khoản 7 Điều 192 của Bộ luật Lao động năm 2012 là không đúng pháp luật. Xét thấy, ngày 03/6/2019 đại diện người sử dụng lao động là bà Cù Mai Thanh T, Đoàn Thị Thiên H, ông Trần Ngọc H, Lê Quang V và bà Trương Thị Thu D và đại diện người lao động là ông Nguyễn Văn Hồng P là chủ tịch công đoàn Miền Nam có họp thông qua công đoàn về việc thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động tại bộ phận chuỗi cung ứng; trong đó có tinh giảm vị trí Thư ký bộ phận sản xuất nhà máy Miền Nam thông qua việc nâng cao chất lượng của bộ phận vận hành xuất xắc – chuỗi cung ứng để đảm bảo hoạt động vận hành tại nhà máy được hiệu quả hơn và gia tăng năng suất cho Công ty, thời gian dự kiến việc cắt giảm nhân sự vào tháng 7/2019 là có thỏa thuận giữa người lao động và ban chấp hành công đoàn, nhưng ý kiến của một mình ông P không thể đại diện cho ban chấp hành công đoàn vì theo định tại Điều 7 Quy chế hoạt động ban chấp hành công đoàn Công ty "... mọi hoạt động của Công đoàn phải được tiến hành công khai, dân chủ, các chủ trương nghị quyết của ban chấp hành được thảo luận và quyết định theo đa số..."; Điều 9 quy chế quy định "hội nghị ban chấp hành công đoàn, ban thường vụ phải có ít nhất 2/3 số thành viên dự họp mới có giá trị, các nghị quyết, quyết định của ban thường vụ của ban chấp hành phải có quá 1/2 thành viên dự họp tán thành mới có giá trị, do đó ý kiến của một mình ông P không được coi là ý kiến của ban chấp hành công đoàn bảo vệ cho người lao động. Phía Công ty cho rằng dựa vào biên bản cuộc họp ngày 03/6/2019 và Công ty có thỏa thuận với ban chấp hành công đoàn trước khi dứt hợp đồng lao động với bà X là không có căn cứ.

[2.1.3]. Xét, về nội dung quan hệ chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty đối với bà X "liên quan đến việc tái cơ cấu tổ chức Công ty tại bộ phận chuỗi cung ứng – nhà máy Miền Nam".

Căn cứ vào quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/7/2019 có nội dung “... căn cứ vào khoản 3 Điều 36 của Bộ luật Lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động; căn cứ Điều 48 của Bộ luật Lao động Việt Nam, liên quan đến việc tái cơ cấu tổ chức Công ty tại bộ phận chuỗi cung ứng – nhà máy Miền Nam...” “... chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động có tên dưới đây Phan Thị Thanh X, kể từ ngày 09/7/2019...”. Bà X cho rằng việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà là trái luật, bà không thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty, không biết Công ty tái cơ cấu như thế nào, Công ty không thông báo cho bà trước. Phía Công ty cho rằng việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà X theo Điều 44 là đúng luật.

Xét, việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà X theo hình thức là “Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động” theo quy định tại khoản 10 Điều 36 Bộ Luật lao động năm 2012. Để chấm dứt hợp đồng lao động với bà X Công ty phải thực hiện các trình tự thủ tục theo quy định tại Điều 44 và Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2012 và Công ty phải chứng minh được việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Vấn đề thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động của Công ty theo các tài liệu có trong hồ sơ thể hiện Công ty có tổ chức lại lao động “chuỗi cung ứng Miền Nam vì trước khi tái cơ cấu tổ chức lại lao động thì Công ty có tổng số lao động là 295 người, sau khi tổ chức lại lao động thì Công ty hoạt động bình thường và chỉ sử dụng số lao động là 288 người, không phát sinh thêm bất cứ bộ phận mới, chỉ thay đổi tên của các phòng ban và bố trí lại lao động cho phù hợp với điều kiện hoạt động của Công ty. Điều này chứng minh được Công ty có thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

Về việc tuân thủ theo quy định tại Điều 44 và Điều 46 Bộ luật Lao động; nhận thấy, ngày 06/5/2019 Công ty họp với đại diện ban chấp hành công đoàn xây dựng và thống nhất phương án sử dụng lao động. Ngày 03/6/2019, Công ty họp với đại diện ban chấp hành công đoàn về cho thôi việc đối với những người lao động, cùng ngày 03/6/2019 Công ty đã phối hợp với ban chấp hành công đoàn để thông qua phương án giải quyết lao động dôi dư tại nhà máy Miền Nam và cùng ngày Tổng giám đốc Công ty và đại diện ban chấp hành công đoàn thông qua phương án này. Như vậy, khi xây dựng phương án sử dụng lao động có sự tham gia của ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty.

Theo khoản 3 Điều 44 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...*”, khoản 2 Điều 46 Bộ luật Lao động 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*”.

Xét, thời điểm xây dựng phương án tái cơ cấu tổ chức ngày 03/6/2019 theo phương án sử dụng lao động số 01/2019/CCBVL đã có danh sách của những người bị chấm dứt hợp đồng lao động, trong đó có bà X làm ở bộ phận Thư ký sản Xuất nhà máy Miền Nam, phương án sử dụng lao động này cùng với những người phải chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu đã được Công ty làm văn bản gửi lên Sở Lao động thương binh và xã hội Thành phố Hồ Chí Minh về việc cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu công nghệ ngày 03/6/2019 và ngày 24/6/2019 Sở Lao động thương binh và xã hội Thành phố Hồ Chí Minh có văn bản số 19368/SLĐTBXH-LĐ gửi cho Công ty cho ý kiến về nhiều người lao động thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu công nghệ; như vậy khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với những người có danh sách kèm theo phương án

sử dụng lao động ngày 03/6/2019 phía Công ty tuân thủ Điều 44 và 46 của Bộ luật Lao động năm 2012.

[2.2]. Về yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu Công ty phải có trách nhiệm thanh toán cho nguyên đơn các khoản tiền gồm: Thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 07/7/2019 đến ngày 09/7/2020 với số tiền là 134.547.785 đồng; bồi thường hai tháng tiền lương là 22.296.000 đồng; tiền lương của 45 ngày do vi phạm thời gian báo trước là 16.722.000 đồng. Tổng cộng số tiền là 174. 547.785 đồng. Truy đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN trong thời gian không được làm việc cho đến khi Công ty nhận trở lại làm việc.

Xét, ngày 08/7/2019 đại diện Công ty và đại diện công đoàn thông qua biên bản cuộc họp thông qua phương án giải quyết lao động dôi dư tại nhà máy Miền Nam, ghi nhận sự có mặt của bà X, nhưng không có chữ ký của bà X, bà X thừa nhận có mặt tại cuộc họp nhưng không đồng ý ký vào biên bản vì các ý kiến của bà đưa ra không được Công ty giải quyết thỏa đáng; cùng ngày Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà X kể từ ngày 09/7/2019 là vi phạm về thời gian báo trước và thỏa thuận với ban chấp hành công đoàn không hợp lệ vì thiếu thành phần tham dự. Do đó quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/7/2019 của Công ty với bà X là trái luật do vi phạm về hình thức; nên công ty phải có trách nhiệm vật chất với bà X, cụ thể Công ty phải thanh toán cho bà X các khoản tiền gồm:

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 09/7/2019 đến ngày 09/7/2020 là 12 tháng x 11.148.000 đồng = 133.776.000 đồng
 - Hai tháng tiền lương 11.148.000 x 2 = là 22.296.000 đồng
 - Tiền lương của 45 ngày do vi phạm thời gian báo trước là 16.722.000 đồng.
- Tổng cộng số tiền là 172.794.000 đồng
- Buộc Công ty truy đóng các khoản bảo hiểm cho bà X đến ngày 09/7/2020.

[2.3.] Về yêu cầu của nguyên đơn đề nghị Tòa án xem xét giải quyết: Buộc Công ty nhận bà X trở lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã ký kết ngày 06/5/2011. Khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như sau “... phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết...”; “... khoản 4 quy định. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động...”. Đối chiếu với quy định trên của pháp luật.

Hội đồng xét xử xét thấy, việc Công ty tiến hành tái cơ cấu, vị trí việc làm là Thư ký bộ phận sản xuất nơi bộ phận của bà X được thay thế bằng vị trí mới là Chuyên viên phân tích dữ liệu với yêu cầu trình độ đại học, kinh nghiệm ít nhất 03 năm, có khả năng sử dụng tiếng anh tốt và một số yêu cầu khác; vị trí việc làm của bà X hiện nay không còn, bà X chưa có kinh nghiệm về phân tích dữ liệu vì vậy việc đào tạo để đáp ứng công việc là không khả thi trong một thời gian ngắn. Do đó việc bà X yêu cầu Công ty nhận lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ký ngày 06/5/2011 là không có cơ sở được chấp nhận.

Do yêu cầu Công ty nhận bà X trở lại làm việc không được chấp nhận, bà X mất việc làm theo Điều 44 bộ luật lao động, nên Công ty phải có trách nhiệm trả trợ cấp mất việc làm cho bà X; theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật Lao động năm 2012 được

hướng dẫn tại Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015. Bà X vào làm việc tại Công ty từ ngày 31/12/2008 đến ngày 08/7/2019, như vậy tổng thời gian bà X làm việc tại Công ty được làm tròn là 12 năm cứ mỗi năm làm việc được trả 01 tháng lương; cụ thể Công ty phải trả trợ cấp mất việc làm cho bà X số tiền 12 năm làm việc x 11.148.000 đồng = 133.776.000 đồng. Như vậy, tổng số tiền bà X được nhận do Công ty chấm dứt hợp đồng lao động trái luật do vi phạm về hình thức là 172.794.000 đồng + 133.776.000 đồng tiền trợ cấp mất việc làm = 306.570.000 đồng.

[2.4]. Từ những nhận định và phân tích nêu trên, khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà X Công ty có vi phạm về hình thức, nên Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn tại phiên tòa sơ thẩm cụ thể: Buộc Công ty phải có trách nhiệm bồi thường cho bà X số tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do vi phạm về hình thức 172.794.000 đồng + 133.776.000 đồng = 306.570.000 đồng tiền trợ cấp mất việc làm, tổng số tiền là 306.570.000 đồng. Không chấp nhận yêu cầu của bà X về việc buộc Công ty nhận bà trở lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã ký kết ngày 06/5/2011.

[2.5]. Về án phí dân sự sơ thẩm: 9.197.100 đồng Công ty TNHH nước giải khát C phải chịu.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 271, khoản 1 Điều 273 và khoản 1 Điều 280 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Áp dụng các Điều 36, 37, 38, 44, 49, 192, 208 của Bộ luật Lao động 2012;

Áp dụng 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.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Phan Thị Thanh X tại phiên tòa sơ thẩm, cụ thể:

- Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/7/2019 của Công ty TNHH nước giải khát C với bà Phan Thị Thanh X là trái luật do vi phạm về hình thức và buộc Công ty TNHH nước giải khát C phải có trách nhiệm thanh toán cho bà X các khoản tiền gồm:

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 09/7/2019 đến ngày 09/7/2020 là 12 tháng với số tiền là 133.776.000 đồng

- Hai tháng tiền lương là 22.296.000 đồng

- Tiền lương của 45 ngày do vi phạm thời gian báo trước là 16.722.000 đồng

- Tiền trợ cấp mất việc làm là 133.776.000 đồng; tổng cộng số tiền là 306.570.000 (ba trăm lẻ sáu triệu năm trăm bảy mươi nghìn) đồng

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015.

- Buộc Công ty TNHH nước giải khát C phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 09/7/2019 đến ngày xét xử sơ thẩm. Bà X có nghĩa vụ

phối hợp với Công ty để đóng các khoản bảo hiểm của người lao động theo quy định của pháp luật.

2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn bà Phan Thị Thanh X về việc buộc Công ty TNHH nước giải khát C nhận bà trở lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã ký kết ngày 06/5/2011.

3. Về án phí dân sự sơ thẩm: 9.197.100 (chín triệu một trăm chín mươi bảy nghìn một trăm) đồng Công ty TNHH nước giải khát C phải chịu.

4. Quyền kháng cáo, kháng nghị: Các đương sự có quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án. Viện kiểm sát nhân dân quận Thủ Đức có quyền kháng nghị trong thời hạn 15 ngày; Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có quyền kháng nghị trong thời hạn 01 tháng, kể từ ngày tuyên án.

5. Quyền yêu cầu Thi hành án: “Trường hợp bản án, 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, Điều 7, Điều 7a, Điều 7b và Điều 9 Luật Thi hành án dân sự; Thời hiệu Thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự”./.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân TP. HCM; (1)
- Viện kiểm sát nhân dân TP. HCM; (1)
- Viện kiểm sát nhân dân quận Thủ Đức; (1)
- CC Thi hành án dân sự quận Thủ Đức; (1)
- Các đương sự; (2)
- Lưu: Hồ sơ vụ án, VP. (3)

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

(đã ký)

Lê Công Tình