

Bản án số: 504/2021/LĐ-PT
Ngày: 25/5/2021
V/v tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động và bồi
thường thiệt hại ngoài hợp đồng

**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: Bà Bùi Thị Kim Dung

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Tiến Dũng

Bà Nguyễn Thị Thoa

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Lưu – Thư ký Tòa án nhân dân
Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Trong các ngày 11 và 25 tháng 5 năm 2021 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 01/2021/TLPT - LĐ ngày 05 tháng 01 năm 2021 về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 23/2020/LĐ-ST ngày 17 tháng 11 năm 2020 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1186/2020/QĐ – PT ngày 23 tháng 3 năm 2021, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà L, sinh năm 1976.

Địa chỉ: Số 4-1D khu phố MC, phường TP, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà T, sinh năm 1971 (Có mặt)

Địa chỉ: Số 1-4-2 Chung cư PM, HQV, Khu phố M, phường PM, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Ông T1 - Luật sư của Văn phòng Luật sư T1, Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. Và ông L – Luật sư Công ty Luật TNHH MTV T – GL; Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt)

- *Bị đơn*: Công ty M (Việt Nam).

Trụ sở: Tầng 4 Tòa nhà M số 75 đường HVT, phường TP, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Bà Đ, sinh năm 1979. (Có mặt)

- *Người kháng cáo*: Bà L là nguyên đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo các đơn khởi kiện, đơn khởi kiện bổ sung, các văn bản và lời trình bày của nguyên đơn, đại diện của nguyên đơn trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm trình bày:

Ngày 20/7/2018, Bà L – người lao động và Công ty M (Việt Nam); (sau đây gọi tắt là M/Công ty) – người sử dụng lao động, có ký kết hợp đồng lao động số 006/MVFM/2008 theo đó các bên thỏa thuận như sau:

Loại hợp đồng: Không xác định thời hạn.

Chức danh chuyên môn: Trưởng bộ phận giao dịch quỹ.

Chế độ làm việc: 05 ngày/tuần, từ thứ 2 đến thứ 6, người lao động được cung cấp dụng cụ/thiết bị cần thiết cho công việc.

Mức lương chính (tại thời điểm ký hợp đồng lao động) là 20.000.000đồng/tháng và các khoản phụ cấp theo quy định của pháp luật về lao động và các quy định về lao động của người sử dụng lao động (đến thời điểm Bà L bị Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, mức lương hàng tháng của Bà L 114.667.670đồng).

Ngoài ra các bên còn thỏa thuận về chế độ thưởng, nâng lương, chế độ nghỉ ngơi, chế độ đào tạo, quyền và nghĩa vụ của các bên...

Quá trình làm việc của Bà L được thăng chức 03 lần, từ vị trí Trưởng phòng nghiệp vụ đầu tư (Trưởng bộ phận giao dịch quỹ) đến vị trí giám đốc nghiệp vụ quản lý quỹ và tài sản. Trong suốt quá trình làm việc Bà L không có bất kỳ vi phạm nào về kỷ luật lao động và nội quy lao động.

Ngày 05/7/2019, công ty M cắt toàn bộ hệ thống email và hệ thống IT đăng nhập nội bộ của Bà L, cùng ngày M không thông báo trước mà ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 190704/QĐTGĐ2-MAMV, theo đó M chấm dứt hợp đồng lao động với Bà L với lý do thay đổi cơ cấu tổ chức.

Ngày 05/7/2019, M có họp làm việc với Bà L và lập biên bản nhưng Bà L từ chối ký vào biên bản, trong biên bản ghi rõ thu hồi hệ thống email và hệ thống IT đăng nhập nội bộ, đề nghị Bà L nghỉ việc ngay và đề nghị Bà L không đến công ty từ ngày 05/7/2019; sau buổi họp Bà L rời công ty và không đến làm việc từ đó đến nay.

Ngày 09/7/2019, tài khoản ngân hàng của Bà L nhận được một khoản tiền là 1.261.831.000đồng, sau đó bà tiếp tục nhận được số tiền 325.673.835đồng; Bà L không nhớ mục đích chuyển.

Về việc M đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với lý do thay đổi cơ cấu tổ chức là hành vi vi phạm quy định của pháp luật, bởi những căn cứ như sau:

Căn cứ khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012 thì người sử dụng lao động chỉ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp:

- “a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc;*
- b) Người lao động bị tai nạn đã liên tục điều trị mà chưa hồi phục;*
- c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật như: dịch họa, dịch bệnh, di dời hoặc phải thu hẹp sản xuất kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền*
- d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn luật định”*

M đã buộc Bà L nghỉ việc vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, điều này không đúng với quy định của pháp luật về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.

Việc M lấy lý do thay đổi cơ cấu tại khoản 1 Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2012 nhằm “Đơn phương chấm dứt” hợp đồng lao động trái pháp luật đối với Bà L được xem như hành vi cố ý vi phạm pháp luật và thiếu trung thực xuất phát từ động cơ cá nhân.

M đã vi phạm Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012 như nêu trên, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là xuất phát từ động cơ cá nhân nên M đã vi phạm thêm điểm b khoản 1 Điều 162 của Bộ luật Hình sự năm 2015 có hiệu lực từ ngày 01/01/2018, cụ thể:

“1. Người nào vì vụ lợi hoặc động cơ cá nhân khác mà thực hiện một trong các hành vi sau đây làm cho người bị thôi việc, người bị sa thải hoặc gia đình họ lâm vào tình trạng khó khăn hoặc dẫn đến đình công, thì bị phạt tiền từ 10.000.000đồng đến 100.000.000đồng, phạt cải tạo không giam giữ đến 01 năm hoặc bị phạt tù từ 03 tháng đến 01 năm:

b) Sa thải trái pháp luật đối với người lao động”

Căn cứ khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012, điểm c khoản 1 Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động năm 2012. Khi áp dụng lý do thay đổi cơ cấu để chấm dứt hợp đồng lao động, ngoài nghĩa vụ phải thông báo trước theo quy định tại khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động còn phải thông báo cho người lao động về nội dung thay đổi cơ cấu, công nghệ và việc thay đổi cơ cấu, công nghệ này dẫn tới không còn công việc của một hoặc nhiều người lao động.

Việc M cho rằng không còn vị trí công việc cho Bà L, nhưng nhân viên Bà L là bà H vẫn được giữ lại làm việc tại bộ phận này, trong khi Bà L là người đứng đầu, phụ trách bộ phận lại bị M cho thôi việc.

Việc thay đổi cơ cấu công nghệ phải ảnh hưởng đến nhiều người, nhiều bộ phận, phòng ban; trong khi đó, việc thay đổi công nghệ này của Công ty chỉ nhằm để thôi việc đối với Bà L là một việc làm trái quy định của pháp luật.

Theo quy định của pháp luật, việc thông báo công khai nội dung thay đổi cơ cấu công nghệ giúp cho người lao động hiểu rõ nhu cầu và tình hình hoạt động của doanh nghiệp và chấp nhận chấm dứt hợp đồng lao động; trong khi đó Công ty cố ý lạm dụng quy định về thay đổi cơ cấu nhằm chấm dứt hợp đồng lao động đối với 01 cá nhân người lao động là Bà L.

Việc thông báo về thay đổi cơ cấu phải thực hiện bằng văn bản và thông báo công khai cho toàn thể người lao động trong công ty thông qua các hình thức như: Dán công báo tại bảng tin, gửi tới từng người lao động... Kèm theo thông báo, Công ty phải gửi kèm các quyết định của Chủ sở hữu hoặc Hội đồng thành viên hoặc Đại hội đồng cổ đông Công ty về việc thay đổi cơ cấu tổ chức, công nghệ. Đồng thời, Công ty cũng phải nêu rõ lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ nên dẫn tới không còn vị trí làm việc, bộ phận, phòng ban nhất định, cụ thể là Bà L. Tuy nhiên cho tới nay Bà L vẫn không nhận được thông báo trước ngày 05/7/2019 như các văn bản thông báo cho cơ quan có thẩm quyền Liên đoàn lao động Quận B và Sở Lao động – thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh mà Công ty đã trình bày trong Bản tự khai ngày 26/8/2019.

Việc Chủ sở hữu của Công ty ra Quyết định số 0704/2019/LC ngày 04/7/2019 tại Điều 1 cho rằng: *“Thay đổi cơ cấu tổ chức Công ty và tinh giản nhân sự tại Bộ Phận Giao Dịch Quỹ, có hiệu lực từ ngày 05/7/2019. Cơ sở, lý do thay đổi cơ cấu tổ chức Công ty và tinh giản nhân sự tại Bộ Phận Giao Dịch Quỹ...”* và Quyết định của Tổng giám đốc công ty số 190705/QĐTGD1 –

MAMV đề ngày 05/7/2019, đây là những quyết định trái pháp luật vì những lý do sau:

Cả hai quyết định đều ghi chung chung là thay đổi cơ cấu tổ chức, nhưng không hề giải thích thay đổi cơ cấu tổ chức là thay đổi công nghệ.

Việc công ty cho rằng thay đổi công nghệ nên cho 01 người lao động nghỉ việc tuân theo quy định của Bộ luật Lao động, tại Trang 2 đoạn 2 từ đầu trang trở xuống của Bản tự khai ngày 26/8/2019 của Công ty cho rằng: “... *thực hiện nghiêm túc các bước như trao đổi với Công đoàn cơ sở (Liên đoàn lao động Quận B) vào ngày 23/5/2019 và thông báo cho Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh vào ngày 27/5/2019 về việc thay đổi công nghệ này bao gồm Phương án sử dụng lao động mặc dù theo quy định của Bộ luật lao động, các thủ tục này chỉ phải thực hiện nếu việc thay đổi công nghệ này ảnh hưởng đến nhiều người lao động*”, việc thay đổi nhiều người lao động hay 01 người lao động thì Công ty cũng phải tuân theo quy định của pháp luật. Trong trường hợp Công ty cho thôi việc Bà L thì Công ty phải ban hành các quyết định nêu trước 45 ngày cho tới ngày Bà L thôi việc và trước 30 ngày kể từ ngày nộp thông báo cho Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh; chứ không phải cùng ngày làm việc cuối cùng của Bà L tại Công ty và hai quyết định này Bà L không nhận được trước ngày 05/7/2019.

Ngoài ra M cho rằng, vào ngày 05/7/2019 đã thông báo cho Bà L về việc thay đổi cơ cấu công nghệ, nhưng đồng thời cũng là ngày làm việc cuối cùng của Bà L tại M. Điều này được chính M thừa nhận tại trang 2 của Bản tự khai đề ngày 26/8/2019 “Vào ngày 05/7/2019 ...”, như vậy, M đã vi phạm về thời hạn báo trước 45 ngày theo quy định của Bộ luật Lao động.

Tại trang 1 Bản tự khai đề ngày 26/8/2019 của Công ty, “*Tập đoàn tài chính M toàn cầu đã và đang thực hiện một dự án thay đổi công nghệ cho Bộ phận giao dịch Quỹ trên phạm vi toàn cầu ... Bà L đã được thông báo về dự án thay đổi công nghệ từ tháng 03 năm 2016 và trực tiếp tham gia thực hiện dự án này từ tháng 12 năm 2016*”. Lời khai này của M mâu thuẫn với thực tế và quy định của pháp luật như sau:

Về thay đổi công nghệ: Việc thay đổi công nghệ tại sao từ tháng 03 năm 2016 nhưng mãi đến tháng 7 năm 2019 Bà L mới bị cho thôi việc. Trong trường hợp nếu do thay đổi công nghệ nên dẫn đến tình giảm nhân sự, tại sao M lại mất 02 năm mới thông báo tới các cơ quan có thẩm quyền. M còn cho rằng Bà L là người tham gia trực tiếp thực hiện dự án này, vậy nhiệm vụ và quá trình tham gia, thực hiện của Bà L thể hiện như thế nào trong dự án này, và quan trọng hơn

tại sao ban đầu lại cần Bà L tham gia nhưng sau đó M lại cho rằng Bà L là người không cần thiết nữa.

Đối với vấn đề nhân sự tại Bộ phận Giao dịch Quỹ: M không giải thích được lý do tại sao không cần nhu cầu lao động có nhiều kinh nghiệm như Bà L tại vị trí của Bộ phận Giao dịch Quỹ với những lý do mâu thuẫn trong chính lời khai tại Bản tự khai ngày 26/8/2019 tại trang 5 mục 7: *“Sau khi thực hiện việc chuyển đổi hệ thống này thì đa số các công việc đã được tự động hóa và Công ty chỉ cần một nhân sự của Bộ phận Giao dịch Quỹ tại Việt Nam thực hiện các công việc còn lại chưa được tự động hóa”* M cho rằng, chỉ cần một nhân viên để làm những công việc còn lại; thì tại sao M lại cho Bà L thôi việc mà không phải người còn lại.

M lại cho rằng do *“Nhu cầu hoạt động kinh doanh”* tại Bản tự khai ngày 26/8/2019, M vẫn không giải thích rõ do nhu cầu hoạt động kinh doanh là gì, hay việc M cho rằng việc trả lương cho Bà L làm giảm mọi lợi nhuận của M, dẫn đến M thất thu, nhưng tại sao M không thay đổi cả bộ phận của Bà L thì M có thể tăng lợi nhuận hơn. Trong trường hợp khác để tăng lợi nhuận cho M không phải trả lương cao cho nhân viên, M có thể tuyển 01 nhân viên khác không cần bằng cấp, để làm những công việc đơn giản như M đã nói, thay vì phải trả lương cho 01 nhân viên có bằng cấp về nghiệp vụ quản lý quỹ để làm 01 công việc liên quan đến công nghệ là bà H. Trong khi Bộ phận Giao dịch Quỹ không phải có thể tự động hóa bằng công nghệ hoàn toàn các công việc, mà còn có các công việc khác liên quan như: Kiểm soát các dòng tiền ra vào để đảm bảo đúng việc nhận tiền và thực hiện chuyển tiền; thực hiện việc thanh toán, chuyển tiền cho các thương vụ đầu tư như đặt tiền gửi tiết kiệm tại ngân hàng, thanh toán cho việc đấu thầu thành công trái phiếu chính phủ và trái phiếu doanh nghiệp, thanh toán việc đầu tư cổ phiếu, trái phiếu đã niêm yết trên thị trường chứng khoán; mở tài khoản đặt tiền gửi; làm tất cả các báo cáo để gửi cho các Cơ quan quản lý Nhà nước, gửi cho khách hàng và gửi cho nội bộ trong và ngoài nước; kiểm soát việc định giá tài sản ròng đúng với quy định pháp luật hiện hành; thực hiện chức năng Trưởng ban Ủy ban định giá; quản lý đánh giá chất lượng các nhà cung cấp dịch vụ về lưu ký tài sản, ngân hàng giám sát, quản trị Quỹ ... cho tất cả các Quỹ Công chúng, Quỹ Liên kết Đầu tư, Quỹ Hưu trí.

Tại trang 1 Bản tự khai ngày 26/8/2019 đoạn cuối cùng từ dưới lên, M có ghi *“Trước khi thực hiện thay đổi công nghệ, Bộ phận Giao dịch Quỹ có hai nhân sự”*. Việc M khai với quý Tòa như vậy là hoàn toàn không đúng với sự thật. Bởi vì từ khi thành lập M vào ngày 16/4/2005 thì M chỉ có một Bộ phận Nghiệp vụ (Tiếng Anh gọi là Operations) duy nhất trong M và một bộ phận

quan trọng nhất trong M để vận hành toàn bộ Nghiệp vụ Quản lý Quỹ để duy trì sự sống còn của một Công ty Quản lý Quỹ và số lượng nhân sự trong bộ phận Nghiệp vụ này gồm 5 người chứ không phải gồm 2 nhân sự như công ty đã khai. Ngoài ra, sau khi chia tách thì tổng số nhân sự của bộ phận Nghiệp vụ cũ và bộ phận Nghiệp vụ mới gồm 6 người đồng nghĩa với việc số nhân sự bị tăng lên 01 người so với bộ phận Nghiệp vụ/Operations ban đầu của Bà L trước ngày 01/10/2018 trong khi tổng khối lượng công việc liên quan đến bộ phận nghiệp vụ trước khi chia tách và sau khi chia tách là như nhau. Như vậy thì với lý do “Nhu cầu kinh doanh” hay tăng lợi nhuận cho M là hoàn toàn không đúng với những gì M trình bày.

Cũng tại bản tự khai ngày 26/8/2019, Trang 1 đoạn cuối cùng từ dưới lên, M cho rằng: *“Xem xét đến năng lực, kinh nghiệm chuyên môn của Bà L nhằm bố trí cho Bà L một công việc khác phù hợp tại Công ty. Tuy nhiên, ... dựa vào năng lực, kinh nghiệm chuyên môn hiện có của Bà L và nhu cầu kinh doanh hiện tại của Công ty cũng như các quy định pháp luật có liên quan về kinh nghiệm chuyên môn đòi hỏi cho hầu hết các vị trí tại Công ty., Công ty không thể nào sắp xếp công việc mới cho Bà L ở bất kỳ vị trí hiện tại nào trong Công ty.”* Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động, trong trường hợp M thay đổi công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của người lao động, thì M phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động, trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại cho người lao động để tiếp tục sử dụng.

Bà L và M đã ký kết Hợp đồng lao động số 006/MVFM/2008 ngày 20/7/2008. Sau đó, vào ngày 01/3/2016 Bà L được M thăng chức lên Giám đốc – Director của Bộ phận “Operation”, sau đó Công ty lại giáng chức của Bà L thành Trưởng phòng Nghiệp vụ đầu tư (Quyết định của Tổng giám đốc số 181001/QĐBN-MAMV ngày 01/10/2018. Việc làm này là vi phạm quy định tại Điều 31 của Bộ luật Lao động năm 2012 là chỉ trong trường hợp thiên tai, địch họa, ... Công ty mới phải bố trí cho Bà L một vị trí khác so với hợp đồng lao động và phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm việc tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động. Điều quan trọng hơn, Công ty đã làm thay đổi bản chất của hợp đồng lao động ban đầu với Bà L là vi phạm quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động và Điều 5 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015.

Như vậy Công ty đang lạm dụng quy định về thay đổi cơ cấu tại khoản 1 Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2012 nhằm “*Đơn phương chấm dứt*” hợp đồng lao động trái pháp luật với Bà L.

Căn cứ quy định pháp luật về thời hạn báo trước đối với hợp đồng không xác định thời hạn giữa Bà L và Công ty là 45 ngày, chứ không phải Công ty tự ban hành Quyết định cho thôi việc, đồng thời tự cho Bà L nghỉ việc cùng 01 ngày.

Ngoài ra, trong trường hợp Công ty muốn cho Bà L không làm việc từ ngày 05/7/2019 đến ngày 19/8/2019 thì phải thông báo trước và đạt được sự thỏa thuận với và Luân trước ngày 05/7/2019.

Như vậy việc M đã chấm dứt hợp đồng lao động với Bà L là hành vi vi phạm pháp luật lao động như đã trình bày ở trên.

Theo Bà L thì nguyên nhân M đã chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà xuất phát từ động cơ cá nhân của bà Trần Thị Kim Cương – Tổng giám đốc M, do bà dám tố cáo các hành vi sai phạm xảy ra từ tháng 8/2017 đến nay của bà Cương và ban lãnh đạo Công ty liên quan đến quy tắc đạo đức nghề nghiệp và các nghiệp vụ quản lý danh mục đầu tư dẫn đến tổn thất tài chính rất lớn cho công ty mẹ là Công ty Bảo hiểm Nhân thọ M Việt Nam.

Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty gây ra những tổn thất tinh thần đối với Bà L, làm ảnh hưởng đến danh dự, uy tín của Bà L trên thị trường chứng khoán cụ thể như sau:

- Ngày 15/7/2019 và ngày 07/8/2019 M lại có dấu hiệu vi phạm pháp luật nghiêm trọng: Công ty đã cố tình giả mạo chữ ký của Bà L ký tên trên các báo cáo tài chính, ở Mục “Kt. Kế Toán Trưởng” trên Báo cáo tài chính Quý 2 năm 2019 và Báo cáo tài chính tháng 07 năm 2019 của Quỹ đầu tư cân bằng M và Quỹ đầu tư cổ phiếu M. Công ty cũng đã công bố thông tin những Báo cáo tài chính có chữ ký giả mạo trên lên trang Web của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước và trên trang Web của Công ty trong khi Bà L chưa hề được xem qua, cũng như xét duyệt, hay ký tên trên các báo cáo này, hành vi này có thể nhằm để đổ tội cho Bà L cho những sai phạm của M trên các Báo cáo tài chính này, trong khi đó Bà L chưa hề xem xét, duyệt và ký tên trên các báo cáo này và trong thời gian này Bà L đã bị Công ty chấm dứt hợp đồng lao động, như vậy Công ty đã ký giả mạo chữ ký của Bà L. Điều này làm ảnh hưởng tới danh dự, uy tín của Bà L trên thị trường chứng khoán.

- Ngày 28/8/2019, Công ty M lại có dấu hiệu vi phạm pháp luật nghiêm trọng khi Công ty tự động công bố thông tin cá nhân của Bà L bao gồm số chứng minh nhân dân và Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của bà lên trang Web Công bố thông tin của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước, của Công ty mà không có bất kỳ sự đồng ý nào của Bà L; điều này vi phạm điểm c khoản 1 Điều 3 của

Thông tư 155/2015/TT-BTC ngày 06/10/2015 hướng dẫn công bố thông tin trên thị trường chứng khoán *"Việc công bố các thông tin cá nhân bao gồm số Thẻ căn cước công dân, số Chứng minh nhân dân hoặc số Hộ chiếu còn hiệu lực, địa chỉ liên lạc, địa chỉ thường trú, số điện thoại, số fax, email, số tài khoản giao dịch chứng khoán, số tài khoản lưu ký chứng khoán, số tài khoản ngân hàng chỉ được thực hiện nếu chủ thể liên quan đồng ý"*. Hành vi này là nhằm làm nhục Bà L, được quy định tại khoản 1 Điều 155 Tội làm nhục người khác của Bộ luật Hình sự năm 2015 được sửa đổi, bổ sung năm 2017.

Mục đích của Công ty nhằm để Bà L không kiếm được bất kỳ việc làm nào. Hành vi của M làm Bà L và gia đình bà lâm vào tình trạng khó khăn khi Bà L không có thu nhập nuôi sống bản thân và gia đình; khi đăng tải thông tin cá nhân Bà L trên mạng internet ảnh hưởng đến đời sống cá nhân và gia đình bà, nhiều bạn bè, đồng nghiệp và người thân đã gọi điện thoại cho bà để hỏi về việc tại sao bị M đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khiến Bà L rất bị ức chế tinh thần, làm nhiều đêm bà không ngủ được, suy sụp tinh thần nghiêm trọng; Bà L bị mọi người xem thường vì hành vi của M do bà Trần Thị Kim Cương làm đại diện theo pháp luật, đã đăng tải thông tin cá nhân, quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Bà L lên mạng internet. Bà L đã thực hiện thủ tục lập Vi bằng được lập tại Văn phòng Thừa phát lại Quận 5 bao gồm 36 trang chứa tất cả đường link và các hình ảnh hiện tại liên quan đến việc Công ty vi phạm nguyên tắc Công bố thông tin và bài báo liên quan đến việc Công ty M có hành vi vi phạm pháp luật như trên do các báo: Thanh niên đăng vào ngày 12/11/2019, Người Lao động ngày 08/7/2020 ... Bà L đã giao nộp cho Tòa án.

Căn cứ Điều 7 Thông tư số 155/2015/TT-BTC ngày 06/10/2015 của Bộ Tài chính về hướng dẫn công bố thông tin trên thị trường chứng khoán: *"Tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm quy định pháp luật về công bố thông tin thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử lý vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật"*

Bà L nhận thấy việc vi phạm pháp luật của M là nghiêm trọng và điều này đã làm tổn hại nghiêm trọng đến sức khỏe và tinh uy tín, danh dự, nhân phẩm của Bà L là rất lớn, có thể sẽ làm nhiều khách hàng và nhân viên của Công ty cho rằng Bà L đã vi phạm pháp luật nghiêm trọng nên mới bị Công ty cho nghỉ việc đột ngột như vậy.

Trong thời gian này, Bà L đi nộp hồ sơ xin việc ở các Công ty khác thì đều nhận được câu trả lời là không thể, vì họ thấy các thông tin của Bà L trên mạng, gồm: Quyết định nghỉ việc, chứng minh nhân dân, chữ ký của bà trên các

báo cáo tài chính từ đó họ không nhận bà làm việc; vì ngành tài chính, đặc biệt quản lý quỹ và tài sản thì càng khó hơn khi thông tin cá nhân của Bà L bị bôi nhọ và xúc phạm

Ngoài ra vào ngày 03/12/2019, Bà L đã nhận được Thông báo kết luận nội dung tố cáo số 497/TB-UBCK ngày 29/11/2019 của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước.

Thở ra vào Công ty hiện nay Bà L vẫn đang giữ

Như vậy, M không những đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật mà còn có các hành vi gây thiệt hại, gây tổn thất tinh thần đối với Bà L, làm ảnh hưởng tới sức khỏe, uy tín, danh dự của Bà L, nên Bà L khởi kiện yêu cầu Tòa án nhân dân Quận B giải quyết những vấn đề sau đối với M:

1. Về quan hệ lao động, Bà L yêu cầu:

- Huỷ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 190704/QĐTGD2/MAMV ngày 05/07/2019.

- Nhận Bà L vào làm việc lại và khôi phục lại tất cả quyền lợi bảo hiểm xã hội, và bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp... Và tất cả chức vụ bà đã đảm nhận trong thời gian bà làm việc tại công ty, đóng bảo hiểm và bảo hiểm xã hội theo pháp luật lao động

- Do Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật nên Công ty phải trả các khoản tiền lương, thưởng, tiền bảo hiểm ... theo quy định cho Bà L trong thời gian không được làm việc, bồi thường các khoản thiệt hại vật chất, tinh thần, danh dự, uy tín cá nhân do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với Bà L, cụ thể:

+ Lương từ tháng 7/2019 – cho đến tháng 07/2020 tạm tính là 13 tháng x 114.667.000đồng/tháng = 1.490.671.000đồng.

+ Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của 13 tháng tổng: $21.5\% \times 1.490.671.000\text{đồng} = 320.494.265\text{đồng}$

+ Lương tháng 13 của năm 2019 là 114.667.000đồng

+ Thiệt hại danh dự cá nhân: 10 tháng lương x 114.667.000đồng = 1.146.670.000đồng

Tổng số tiền mà Bà L yêu cầu Công ty M (Việt Nam) bồi thường là 3.245.616.944đồng

2. Về yêu cầu bồi thường thiệt hại về nhân phẩm, danh dự, uy tín do hành vi công bố các thông tin cá nhân của Bà L gồm số chứng minh nhân dân, Quyết

định chấm dứt hợp đồng lao động lên trang Web của Công ty và Ủy ban Chứng khoán Nhà nước mà không có sự đồng ý của Bà L:

- Buộc Công ty M công khai xin lỗi Bà L theo những nội dung kết luận của Ủy ban chứng khoán Nhà nước trong Thông báo số 497/TB-UBCK ngày 29/11/2019 trên trang web của Ủy ban chứng khoán Nhà nước, của Công ty M (Việt Nam) và đăng tải xin lỗi công khai trên ba tờ báo gồm Báo Tuổi trẻ, Báo Thanh niên, Báo Pháp luật Thành phố Hồ Chí Minh về việc bị đơn đã tự động công bố thông tin cá nhân là số chứng minh nhân dân, Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động mà không có sự đồng ý của Bà L.

- Buộc Công ty M (Việt Nam) phải gỡ bỏ tên và chữ ký của Bà L ra khỏi Báo cáo tài chính Quý 2/2019 và Báo cáo tài chính tháng 7/2019 của Quỹ đầu tư Cân bằng M và Quỹ đầu tư Cổ phiếu M.

- Buộc Công ty M (Việt Nam) phải bồi thường danh dự, nhân phẩm, uy tín cho Bà L với số tiền 5.000.000.000 đồng (Năm tỷ đồng) do Công ty đã gây tổn hại nghiêm trọng đến sức khỏe, uy tín, danh dự và nhân phẩm của Bà L khiến Bà L không thể xin được việc làm, sức khỏe tinh thần bị giảm sút nghiêm trọng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên các yêu cầu khởi kiện riêng đối với yêu cầu về việc do Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật nên Công ty phải trả các khoản tiền lương, thưởng, tiền bảo hiểm ... theo quy định cho Bà L trong thời gian không được làm việc, bồi thường các khoản thiệt hại vật chất, tinh thần, danh dự, uy tín cá nhân do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì nguyên đơn yêu cầu tính từ tháng 7/2019 đến tháng 10/2019 là 16 tháng, cụ thể:

+ Tiền lương: 1.830.467.200 đồng.

+ Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của 16 tháng: 394.454.480 đồng.

+ Lương tháng 13 của năm 2019 là: 114.667.000 đồng

+ Số tiền thưởng, tiền thưởng cổ phiếu tập đoàn năm 2018: 264.274.944 đồng.

+ Thiệt hại danh dự cá nhân 10 tháng lương: 1.146.670.000 đồng

Tại các văn bản trình bày ý kiến, ý kiến trình bày bổ sung, bản tự khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa bị đơn Công ty M (Việt Nam), đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày:

Công ty M (Việt Nam) được thành lập từ ngày 14 tháng 6 năm 2005 theo giấy phép thành lập và hoạt động số 04/UBCK-GPHĐQLQ do Chủ tịch Ủy ban Chứng khoán Nhà nước cấp và Giấy phép điều chỉnh lần cuối số 29/GPĐC-UBCK ngày 09/5/2019.

Ngày 20/7/2008, Công ty ký Hợp đồng lao động số 006/MVFM/2008 với Bà L như Bà L Trình bày.

Ngày 05/7/2019, Công ty M có tổ chức cuộc họp và thông báo cho Bà L về việc tái cấu trúc công ty và chấm dứt hợp đồng lao động với Bà L theo Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 190704/QĐTGD2-MAMV ngày 05/7/2019. Theo đó Bà L chính thức nghỉ việc tại Công ty kể từ ngày 20/8/2019 do thay đổi cơ cấu, tổ chức, cụ thể:

Tập đoàn tài chính M toàn cầu (sau đây viết tắt là tập đoàn) đã và đang thực hiện một dự án thay đổi công nghệ cho Bộ phận Giao dịch Quỹ trên phạm vi toàn cầu do công việc tại Bộ phận Giao dịch Quỹ có thể được tự động hóa, chuyên môn hóa vì bộ phận này chủ yếu thực hiện các nghiệp vụ mang tính lặp đi lặp lại. Căn cứ theo quy định của pháp luật Việt Nam, việc thay đổi công nghệ dẫn đến việc tái cơ cấu doanh nghiệp được pháp luật Việt Nam cho phép và Bà L đã được thông báo về dự án thay đổi công nghệ này từ tháng 3 năm 2016 và trực tiếp tham gia thực hiện dự án này từ tháng 12 năm 2016. Khi thực hiện dự án thay đổi công nghệ cho Bộ phận Giao dịch Quỹ trên phạm vi toàn cầu cũng như tại Việt Nam, tập đoàn đã mời những đơn vị tư vấn chuyên môn và tư vấn pháp lý chuyên nghiệp để tư vấn cho tập đoàn các bước tái cấu trúc theo đúng trình tự thủ tục của pháp luật ở các nước mà tập đoàn có hoạt động bao gồm cả Việt Nam.

Liên quan đến kế hoạch thay đổi cơ cấu, kế hoạch thay đổi cơ cấu công nghệ đã diễn ra thực tế như sau:

Từ Quý 4 năm 2015, tập đoàn đã tiến hành thảo luận, lên kế hoạch và huy động nguồn lực cho việc thay đổi công nghệ và hệ thống cho toàn tập đoàn. Theo đó Ủy ban Chuyển đổi Công nghệ của tập đoàn được thành lập và một số hợp đồng khung về dịch vụ cung cấp công nghệ và hệ thống đã được ký kết với các đối tác cung ứng như sau:

Đối tác Blomberg Finance LP. (Hợp đồng ký ngày 26/01/2016)

Đối tác SimCorp Canada Inc. (Hợp đồng ký ngày 28/01/2016)

Dự án chuyển đổi công nghệ toàn cầu bao gồm 05 hạng mục lớn: Program Update; Go Project (Global Optimization); VST; WAM, culture. Trong đó việc

chuyển đổi công nghệ tại Châu Á (bao gồm Việt Nam) sẽ tập trung vào Go Project.

Ngày 19/7/2016, Ủy ban Chuyển đổi Công nghệ của tập đoàn (bao gồm 12 lãnh đạo cấp cao của Tập đoàn) đã tiến hành họp về việc chuyển đổi công nghệ cho Bộ phận Vận hành (Operations) toàn cầu.

Ngày 27/7/2016, Ủy ban Chuyển đổi Công nghệ của tập đoàn tiếp tục nhóm họp để lắng nghe các giải trình theo yêu cầu của các lãnh đạo cấp cao trong cuộc họp ngày 19/7/2016. Nội dung giải trình được trình bày trong toàn bộ Kế hoạch thực hiện Dự án; việc thực hiện dự án được chia thành 03 giai đoạn bắt đầu từ Quý 3 năm 2016 cho đến sau Quý 3 năm 2018, trong đó việc triển khai thực hiện tại Châu Á, bao gồm Việt Nam, bắt đầu từ Quý 3 năm 2017.

Kế hoạch cắt giảm nhân sự tại Châu Á của Bộ phận Giao dịch Quỹ sau khi việc chuyển đổi công nghệ này thành công ở Châu Á: Tổng nhân sự của Bộ phận Giao dịch Quỹ ở Châu Á bao gồm 9 nước dự kiến sẽ được cắt giảm từ 61 người xuống còn 28 người (cắt giảm 54 % nhân sự). Đối với Việt Nam nhân sự tại Bộ phận Giao dịch Quỹ đã được cắt giảm từ 02 nhân sự xuống còn 01 nhân sự (là cắt giảm 50 % nhân sự)

Tại Việt Nam, tập đoàn đã bắt đầu việc thay đổi hệ thống công nghệ sử dụng tại Bộ phận Giao dịch Quỹ bằng việc triển khai hệ thống Bloomberg PX7000 và đưa vào sử dụng từ tháng 5 năm 2018. Tập đoàn cũng đã đưa vào vận hành hệ thống SimCorp và các hệ thống chính yếu còn lại vào tháng 8 năm 2019. Trước đây, chỉ có hai hệ thống cũ được sử dụng cho công việc của Bộ phận Giao dịch Quỹ là hệ thống Portia và hệ thống Bloomberg PX2429, sau khi chuyển đổi công nghệ, các hệ thống chính mới được sử dụng bao gồm: Simcorp Dimension, hệ thống Bloomberg PX7000 và các hệ thống khác như là: hệ thống BBH, hệ thống IDDL, hệ thống Power B1, hệ thống Appway. Sau khi thực hiện việc chuyển đổi hệ thống này thì đa số các công việc đã được tự động hóa và Công ty chỉ cần một nhân sự của Bộ phận Giao dịch Quỹ tại Việt Nam thực hiện các công việc còn lại chưa được tự động hóa.

Trước khi thực hiện dự án thay đổi công nghệ, Bộ phận Giao dịch Quỹ có hai nhân sự, và sau khi thay đổi công nghệ; Bộ phận Giao dịch Quỹ chỉ cần một nhân sự để thực hiện những công việc đơn giản còn lại. Sau khi thay đổi công nghệ, hầu hết những công việc do Bà L thực hiện đã được tự động hóa và tập trung hóa. Sau khi so sánh chi phí nhân sự, khối lượng và tính chất phức tạp của các công việc còn lại, Công ty quyết định tinh giản một nhân sự là Bà L Công ty cũng đã tiến hành rà soát toàn bộ cơ cấu nhân sự, xem xét đến năng lực, kinh

nghiệm, chuyên môn của Bà L nhằm bố trí cho Bà L một công việc khác phù hợp tại Công ty. Tuy nhiên, theo phân tích tại Phương án sử dụng lao động, dựa vào năng lực, kinh nghiệm, chuyên môn hiện có của Bà L và nhu cầu hoạt động kinh doanh hiện tại của Công ty cũng như các quy định của pháp luật có liên quan, Công ty không thể sắp xếp công việc mới cho Bà L ở bất kỳ vị trí hiện tại nào trong Công ty. Với cơ cấu tổ chức kinh doanh tinh gọn của Công ty, có sự hỗ trợ hàng ngày từ nhân sự và hệ thống của vùng Châu Á và Tập đoàn cũng như sự hỗ trợ từ các công ty cung ứng dịch vụ tài chính chuyên nghiệp: việc một số bộ phận của Công ty chỉ cần một nhân sự duy nhất để thực hiện chức năng của bộ phận đó trong hoạt động kinh doanh của Công ty là việc bình thường, như phận Kế toán Tài chính và bộ phận Truyền thông và Tiếp thị của Công ty cũng chỉ có một nhân sự duy nhất.

Công ty đã tuân thủ đầy đủ các quy định của pháp luật, cụ thể: khoản 10 Điều 36; khoản 1 Điều 44; khoản 3 Điều 44; Điều 49 của Bộ luật Lao động năm 2012; điểm a khoản 1 Điều 13 của Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ và thực hiện nghiêm túc các bước như trao đổi với Công đoàn cơ sở (Liên đoàn Lao động Quận B) vào ngày 23/5/2019 và thông báo cho Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Tp. HCM vào ngày 27/5/2019 về việc thay đổi công nghệ này bao gồm Phương án sử dụng lao động mặc dù theo quy định của Bộ luật Lao động, các thủ tục này chỉ phải được thực hiện nếu việc thay đổi công nghệ này ảnh hưởng đến nhiều người lao động.

Theo khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động được áp dụng trong trường hợp cho thôi việc đối với nhiều người lao động, Công ty chỉ tiến hành cho thôi việc những người lao động này sau 30 ngày kể từ ngày nộp thông báo cho Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Tp. HCM. Đối với việc thay đổi công nghệ của Công ty, chỉ có một người lao động bị ảnh hưởng, tuy nhiên Công ty vẫn tiến hành đầy đủ các thủ tục đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Cụ thể:

Ngày 04/07/2019, sau thời hạn 30 ngày nộp thông báo cho Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Tp. HCM, theo đúng quy định của Luật Doanh nghiệp và Điều lệ Công ty, Chủ sở hữu Công ty đã ra Quyết định số 0704/2019/LC về việc tái cấu trúc Công ty do thay đổi công nghệ và tinh giản nhân sự tại Bộ phận Giao dịch Quỹ

Ngày 05/07/2019, căn cứ vào Quyết định của Chủ sở hữu Công ty, Tăng giám đốc Công ty đã ra quyết định số 190705/QĐTGĐ1-MAMV về việc thực thi quyết định của chủ sở hữu. Theo đó Bà L sẽ chính thức nghỉ việc tại Công ty từ ngày 20/08/2019.

Ngày 05/07/2019, Công ty thực hiện việc thông báo cho Bà L về việc tái cấu trúc Công ty do thay đổi công nghệ và tinh giản nhân sự tại Bộ phận Giao dịch Quỹ. Việc thông báo này nhằm đảm bảo thời hạn thông báo trước 45 ngày cho Bà L theo đúng với hợp đồng lao động. Công ty đã phối hợp với tập đoàn tổ chức cuộc họp với Bà L để thông báo về việc tái cấu trúc và chấm dứt Hợp đồng lao động với Bà L như Biên bản họp ngày 05/07/2019.

Tại Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 006/MVFM/2008 ngày 05/7/2019, Công ty đã quyết định chi trả toàn bộ các khoản lương và trợ cấp theo đúng qui định của pháp luật và những khoản hỗ trợ tài chính thêm cho Bà L ngoài quy định của pháp luật như sau:

Tiền lương cho Bà L từ ngày ra thông báo (ngày 05/07/2019) cho đến ngày làm việc cuối cùng (ngày 19/8/2019) trước khi chấm dứt hợp đồng lao động (45 ngày báo trước): 15 tháng lương – 177.700.500 đồng (trước thuế),

Tiền lương ngày phép Bà L chưa sử dụng trong năm 2019 theo hệ thống Công ty ghi nhận: 04 ngày – 21.539.455 đồng (trước thuế).

Tiền trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật Lao động 2 tháng lương – 236.934.000 đồng (sau thuế). Theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật Lao động năm 2012, Công ty và Bà L đã tham gia đóng góp bảo hiểm thất nghiệp từ năm 2009 và theo quy định của pháp luật bảo hiểm, Công ty chỉ phải trả cho Bà L 2 tháng lương là khoản trợ cấp mất việc làm (vì Bà L ký hợp đồng lao động với Công ty ngày 20/7/2008 và Công ty đã đóng Quỹ bảo hiểm thất nghiệp cho Bà L kể từ năm 2009). Bà L sẽ nhận được khoản tiền bảo hiểm thất nghiệp do Cơ quan bảo hiểm xã hội chi trả theo quy định của pháp luật khi chấm dứt việc làm cho thời gian làm việc từ năm 2009 trở về sau.

Phần hỗ trợ tài chính thêm từ Công ty cho Bà L trong thời gian tìm việc mới ngoài quy định của pháp luật: 11.5 tháng lương – 1.362.370.500 đồng (trước thuế).

Tất cả các khoản trên đã được thanh toán cho Bà L, chuyển vào tài khoản ngân hàng của Bà L vào nhiều ngày, tổng cộng số tiền thanh toán cho Bà L là 1.798.544.455 đồng (trước thuế), số tiền chuyển vào tài khoản lương của Bà L sau khi Công ty nộp thuế là 1.261.831.000 đồng (sau thuế). Những khoản thanh toán thực tế này cao hơn so với khoản thanh toán dự kiến mà Công ty đã trình bày cho Liên đoàn Lao động Quận B (vào ngày 23/5/2019) và Sở Lao động, Thương Binh và Xã hội Tp. HCM (vào ngày 27/5/2019) trong công văn gửi cho hai đơn vị này trước khi thông báo chấm dứt hợp đồng lao động cho Bà L.

Thêm vào đó, trong cuộc họp ngày 05/07/2019 và sau cuộc họp, Bà L đã chủ động yêu cầu thêm các quyền lợi khác và Công ty đã đáp ứng tất cả các yêu cầu của Bà L, đã chuyển tiền vào tài khoản ngân hàng của Bà L thanh toán tất cả các quyền lợi mà Bà L yêu cầu thêm, bao gồm:

- Khoản quyền lợi về Quỹ Hưu trí tự nguyện Công ty đóng góp 50% cho Bà L: 325.673.835 đồng (sau thuế), đã thanh toán ngày 24/7/2019.

- Tiền thưởng thêm năm 2018 (do Công ty toàn quyền quyết định): 24.000.000 đồng (sau thuế), đã thanh toán ngày 19/8/2019.

- Tiền lương ngày phép mà Bà L yêu cầu với lý do Bà L đưa ra là Bà L đã xin nghỉ phép trên hệ thống của Công ty sau đó có đến văn phòng làm việc: 6.467.000 đồng (sau thuế), đã thanh toán ngày 24/7/2019.

- Riêng khoản tiền thưởng cổ phiếu của Tập đoàn (RSU), đã chi trả cho Bà L trong tháng 12 năm 2019 theo đúng chính sách của Tập đoàn với số tiền 92.222.000 đồng, đã thanh toán vào ngày 20/12/2019.

Như vậy, Công ty đã đáp ứng đầy đủ các yêu cầu của Bà L khi bà yêu cầu Công ty về những khoản chi trả khác ngoài khoản chi trả Công ty đã thông báo vào ngày 05/07/2019. Khi Công ty tiến hành thông báo cho Bà L về kế hoạch thay đổi công nghệ bao gồm việc chi trả trợ cấp và các khoản hỗ trợ tài chính thêm cao gấp hơn 7 lần (15 tháng lương) so với mức chi trả trợ cấp theo quy định của pháp luật. Mặc dù Bà L từ chối ký vào biên bản họp ngày 05/07/2019 nhưng Bà L đã liên tục đàm phán với Công ty về các mức chi trả khác không thuộc qui định của pháp luật mà Công ty có toàn quyền quyết định các mức chi trả này, Công ty đã đáp ứng những yêu cầu này của Bà L nhằm hỗ trợ tài chính tối đa đến mức có thể cho Bà L. Bà L cũng đã yêu cầu Công ty phải chi trả ngay lập tức những khoản này. Với mong muốn thể hiện thiện chí với Bà L và muốn hỗ trợ tài chính tối đa cho Bà L, Công ty đã đồng ý chi trả những khoản thu nhập này theo yêu cầu của Bà L, trong thời gian ngắn như đã trình bày chi tiết như trên. Như vậy tổng số tiền Công ty đã thanh toán cho Bà L là 1.710.193.000 đồng (sau thuế). Theo quy định của Bộ luật Lao động, trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ, chấm dứt lao động với 01 người lao động thì Công ty không cần sự đồng ý của người lao động. Tuy nhiên, Công ty cho rằng khi Bà L chủ động thỏa thuận đòi hỏi quyền lợi ngoài các quy định của pháp luật và Công ty đã đáp ứng đầy đủ mọi đòi hỏi về quyền lợi của Bà L đồng nghĩa với việc Bà L đã chấp nhận phương án tái cấu trúc của Công ty và sẽ không có khiếu kiện gì về sau. Tuy nhiên, sau khi Bà L đã nhận được đầy đủ các khoản tiền theo yêu cầu như trên, ngày 12 tháng 8 năm 2019 Bà L đã khởi kiện Công ty tại Tòa án

nhân dân Quận B và yêu cầu Công ty phải nhận Bà L vào làm việc lại tại Công ty với vị trí “Giám đốc nghiệp vụ quản lý quỹ”. Yêu cầu này là không đúng và không có cơ sở. Thực tế, Bà L chỉ là Trưởng bộ phận giao dịch quỹ (Head of Operations) và việc công ty chấm dứt hợp đồng lao động với Bà L là hoàn toàn tuân thủ theo quy định của pháp luật.

Với những lý do nêu trên, Công ty M (Việt Nam) không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của Bà L và không đồng ý nhận Bà L trở lại làm việc.

Về yêu cầu bồi thường thiệt hại tổn thất sức khỏe tinh thần, danh dự, nhân phẩm uy tín của Bà L thì Công ty không chấp nhận bởi các lý do sau:

- Liên quan đến việc Công ty đã tự ý đăng tải số chứng minh nhân dân của bà lên trên trang Web của Ủy ban chứng khoán Nhà nước, của Công ty là do sai sót của nhân viên công bố thông tin. Trong vòng 24 giờ sau khi phát hiện sự sai sót, Công ty đã chủ động liên lạc Ủy ban Chứng khoán Nhà nước để gỡ bỏ file đính kèm nhằm vào ngày 29/8/2019. Công ty không có ý định và không có động cơ nào để thực hiện hành vi làm nhục Bà L, mặt khác số chứng minh nhân dân công bố đã hết hiệu lực nên không hàm chứa bất kỳ nội dung nào gây tổn hại đến danh dự, uy tín, nhân phẩm của Bà L.

- Việc đăng tải Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng là đúng quy định pháp luật.

- Trong báo cáo tài chính quý 2 năm 2019 và báo cáo tài chính tháng 07 năm 2019 của Quỹ Đầu tư cân bằng M và Quỹ đầu tư cổ phiếu M, thực tế có ghi tên Bà L nhưng không có chữ kí nào của Bà L vì đây là mẫu báo cáo tự động và được lập trong thời gian bà Luân còn làm việc, các báo cáo này do Ngân hàng HSBC lập ra và kiểm soát theo hợp đồng giữa Công ty và Ngân hàng HSBC, đồng thời cũng không có chữ ký số nào của Bà L trong các báo cáo này theo quy định của pháp luật thì các báo cáo các Quỹ đại chúng này được ký bằng chữ ký số của Công ty và chỉ có Tổng giám đốc là người đại diện theo pháp luật của Công ty mới có quyền sử dụng chữ ký số này.

Vì vậy Công ty không đồng ý đăng công khai xin lỗi Bà L trên trang Web của Ủy ban chứng khoán Nhà nước, của Công ty và đăng tải xin lỗi công khai trên 03 (ba) tờ báo gồm: Báo Tuổi trẻ, báo Thanh niên, báo Pháp luật Thành phố Hồ Chí Minh về việc Công ty đã tự động công bố thông tin cá nhân là số chứng minh nhân dân, Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động mà không có sự đồng ý của Bà L như yêu cầu của Bà L và cũng không đồng ý bồi thường thiệt hại số tiền là 5.000.000.000 (năm tỷ) đồng như Bà L yêu cầu; do Bà L không cung được cấp bất cứ bằng chứng nào để chứng minh thiệt hại cho yêu cầu của mình.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 23/2020/LĐ-ST ngày 17 tháng 11 năm 2020 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ vào Khoản 6 Điều 26, điểm a khoản 1 Điều 32, Điểm c Khoản 1 Điều 35 và Điểm a Khoản 1 Điều 39; Điều 147, Điều 184 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ vào các Điều 36, 38, 44, 46, 47, 48, 49, 188, 192, 200, 202 Bộ luật Lao động năm 2012 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/5/2013 và Điều 13, Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ vào Điểm c Khoản 1 Điều 3; Điểm g Khoản 1 Điều 22 của Thông 155/2015/TT-BTC ngày 06/10/2015 của Bộ Tài chính hướng dẫn công bố thông tin trên thị trường chứng khoán;

Căn cứ Khoản 5 Điều 275; Điều 584, Điều 585. Điều 590 và Điều 592 Bộ luật Dân sự 2015;

Căn cứ Luật phí và lệ phí năm 2015 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH 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;

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự năm 2008 được sửa đổi, bổ sung năm 2014

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Bà L về việc:

- Hủy Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 190704/QĐTGD2/MAMV ngày 05/7/2019;

- Nhận Bà L trở lại làm việc theo chức vụ bà đã đảm nhận trong thời gian làm việc tại Công ty M (Việt Nam), đóng và khôi phục lại tất cả quyền lợi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định.

- Buộc Công ty M (Việt Nam) phải trả các khoản tiền lương, thưởng, tiền bảo hiểm... theo quy định cho Bà L trong thời gian không được làm việc, bồi thường các khoản thiệt hại do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với Bà L, cụ thể:

- + Lương từ tháng 7/2019 đến tháng 10/2020 là 16 tháng x 114.667.000 đồng/tháng = 1.834.672.000 đồng (Một tỷ tám trăm ba mươi bốn triệu sáu trăm bảy mươi hai ngàn đồng);

+ Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của 16 tháng (tính đến tháng 10/2020) là 394.454.480 đồng (Ba trăm chín mươi bốn triệu bốn trăm năm mươi bốn ngàn bốn trăm tám mươi đồng);

+ Lương tháng 13 năm 2019 là 114.667.000 đồng (Một trăm mười bốn triệu sáu trăm sáu mươi bảy ngàn đồng);

+ Số tiền thưởng, tiền thưởng cổ phiếu tập đoàn năm 2018 là 264.274.944 đồng (Hai trăm sáu mươi bốn triệu hai trăm bảy mươi bốn ngàn chín trăm bốn mươi bốn đồng);

+ Thiệt hại danh dự cá nhân 10 tháng lương là 1.146.670.000 đồng (Một tỷ một trăm bốn mươi sáu triệu sáu trăm bảy mươi ngàn đồng);

- Buộc Công ty M (Việt Nam) công khai xin lỗi theo những nội dung kết luận của Ủy ban chứng khoán Nhà nước trong Thông báo số 497/TB-UBCK ngày 29/11/2019 trên trang web của Ủy ban chứng khoán Nhà nước, của Công ty M (Việt Nam) và đăng tải xin lỗi công khai trên ba tờ báo gồm Báo Tuổi trẻ, Báo Thanh niên, Báo Pháp luật Thành phố Hồ Chí Minh về việc bị đơn đã tự động công bố thông tin cá nhân là số chứng minh nhân dân, Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động mà không có sự đồng ý của nguyên đơn.

- Buộc Công ty M (Việt Nam) phải gỡ bỏ tên và chữ ký của Bà L ra khỏi Báo cáo tài chính Quý 2/2019 và Báo cáo tài chính tháng 7/2019 của Quỹ đầu tư Cân bằng M và Quỹ đầu tư Cổ phiếu M.

- Buộc Công ty M (Việt Nam) phải bồi thường danh dự, nhân phẩm, uy tín cho Bà L với số tiền 5.000.000.000 đồng (Năm tỷ đồng).

2. Về án phí: Miễn toàn bộ án phí lao động sơ thẩm, dân sự sơ thẩm cho nguyên đơn Bà L

Ngoài ra Tòa án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án của các bên đương sự.

Ngày 18/11/2020, nguyên đơn Bà L có đơn kháng cáo đối với Bản án sơ thẩm số 23/2020/LĐ-ST ngày 17/11/2020 của Tòa án nhân dân Quận B.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Nguyên đơn Bà L có người đại diện theo ủy quyền Bà T và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp Luật sư T1, Luật sư L cùng trình bày:

Vào ngày 05/7/2019 Công ty M (Việt Nam) đã giao Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với Bà L và cưỡng chế Bà L ra khỏi nơi làm việc. Từ ngày 05/7/2019 Bà L không thể vào Công ty làm việc. Như vậy ngày Công ty chấm

dứt hợp đồng lao động với Bà L là ngày 05/7/2019 mà không phải là ngày 19/8/2019. Công ty đã vi phạm về thời gian báo trước 45 ngày theo quy định.

Công ty không có việc thay đổi công nghệ vì trước thời gian chuẩn bị cho Bà L nghỉ việc, Công ty đã tuyển thêm bà Phan Thị Kim Vi để đảm nhiệm các công việc của Bà L. Khi Bà L bị Công ty chấm dứt hợp đồng lao động thì bà Vi là người tiếp nối các công việc của Bà L. Các hợp đồng dịch vụ giữa Tập đoàn M với các đối tác Blomberg Finance LP và Simcorp Canda Inc. đã được ký kết từ năm 2016 nhưng đến năm 2019 Công ty mới cho Bà L nghỉ việc vì lý do thay đổi công nghệ. Cấp sơ thẩm không tiến hành xác minh, thu thập các hợp đồng dịch vụ này, không đưa các công ty trên cũng như Ngân hàng HSBC vào tham gia với tư cách người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là vi phạm.

Bà L đang có đơn tố cáo Công ty về hành vi giả mạo chữ ký của bà trên các Báo cáo tài chính tại Công an, Ủy ban chứng khoán Nhà nước... nhưng vẫn chưa có kết quả trả lời. Cấp sơ thẩm không tạm đình chỉ việc giải quyết vụ án mà vẫn tiến hành xét xử là vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng.

Đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Buộc Công ty M (Việt Nam) phải hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, nhận Bà L trở lại làm việc với vị trí, chức vụ trước đây; bồi thường cho Bà L các khoản sau:

- + Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ tháng 7/2019 đến tháng 5/2021 tạm tính là 23 tháng x 114.667.000 đồng = 2.637.341.000 đồng;
- + BHXH, BHYT, BHTN của 23 tháng là 567.028.315 đồng;
- + Lương tháng 13 năm 2019 là 114.667.000 đồng;
- + Tiền thưởng năm 2018 là 264.274.944 đồng;
- + Thiệt hại danh dự cá nhân là 10 tháng lương x 114.667.000 đồng = 1.146.670.000 đồng.

Trước đây Bà L có yêu cầu bồi thường tiền cổ phiếu thưởng là 112.561.707 đồng nhưng sau đó Bà L đã thay đổi yêu cầu khởi kiện, không yêu cầu nữa.

Ngoài ra do Công ty đã có hành vi giả mạo chữ ký của bà trên Báo cáo tài chính Quý 2/2019, Báo cáo tài chính tháng 7/2019 của Quỹ đầu tư Cân bằng M và Quỹ đầu tư Cổ phiếu M; Công ty cũng đã tự động công bố thông tin cá nhân của Bà L lên trang web công bố thông tin của Ủy ban chứng khoán Nhà nước mà không được sự đồng ý của bà. Do đó buộc Công ty phải xin lỗi công khai Bà L theo những nội dung kết luận của Ủy ban chứng khoán Nhà nước trong Thông

báo số 497/TB-UBCK ngày 29/11/2020; Buộc Công ty phải gỡ bỏ tên và chữ ký của Bà L ra khỏi hai báo cáo tài chính và phải bồi thường những tổn thất về tinh thần, sức khỏe, uy tín và danh dự cho Bà L với số tiền 5.000.000.000 đồng.

- Bị đơn Công ty M (Việt Nam) có Bà Đ là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Việc thay đổi cơ cấu công nghệ cho Bộ phận giao dịch quỹ được áp dụng trên phạm vi toàn cầu thể hiện tại các hợp đồng dịch vụ giữa Tập đoàn M với các đối tác Bloomberg Finance LP và Simcorp Canda Inc. đã được ký kết từ năm 2016. Sau khi có xác nhận việc chuyển đổi công nghệ đạt hiệu quả tại thì mới chính thức tiến hành tại Việt Nam. Công ty đã tuân thủ đầy đủ các quy định như lập Phương án sử dụng lao động, trao đổi với Liên đoàn lao động Quận B, thông báo cho Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh. Ngày 05/7/2019 Công ty ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với Bà L và nêu rõ ngày chính thức nghỉ việc là ngày 20/8/2019. Công ty đã chi trả đủ tiền lương, các khoản BHXH cho Bà L đến ngày 19/8/2019. Trong thời gian từ ngày 05/7/2019 đến ngày 19/8/2019 Bà L vẫn trao đổi email với Công ty về các khoản chi trả sau khi nghỉ việc. Hiện nay Bà L vẫn còn giữ thẻ ra vào, thẻ nhân viên, điện thoại mà Công ty cấp cho bà khi còn làm việc. Công ty cũng đã có email vào ngày 13/8/2019 gửi cho Bà L yêu cầu bà đến Công ty để tiến hành xác nhận công nợ, đóng tài khoản, hoàn trả tài sản cho Công ty nhưng Bà L không đến. Trên hai báo cáo tài chính không hề có chữ ký của Bà L vì đây là mẫu báo cáo tự động do Ngân hàng HSBC lập ra theo hợp đồng giữa Công ty và Ngân hàng. Công ty đã chủ động liên lạc Ủy ban chứng khoán Nhà nước để gỡ bỏ file có thông tin số chứng minh nhân dân của Bà L khi phát hiện sai sót, mặt khác lúc này số chứng minh nhân dân của Bà L cũng đã hết hiệu lực.

Do đó Công ty không chấp nhận với các yêu cầu kháng cáo của Bà L, đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động đối với Bà L là có căn cứ, đúng trình tự, thủ tục và đã trả cho Bà L các khoản trợ cấp theo đúng quy định pháp luật. Công ty đăng tải quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với Bà L là đúng quy định. Việc Công ty đăng tải số chứng minh nhân dân của Bà L khi chưa có sự đồng ý của bà là không đúng quy định nhưng đây chỉ là sai sót do nhầm lẫn, khi phát hiện thì Công ty đã yêu cầu gỡ bỏ ngay. Bà L không nộp được chứng cứ chứng minh bà bị thiệt hại khi Công ty đăng tải số chứng minh nhân dân của bà. Trên hai báo cáo tài chính không có chữ ký của Bà L.

Đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn. Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về thủ tục tố tụng:

- Nguyên đơn Bà L có đơn yêu cầu hoãn phiên tòa phúc thẩm với lý do bà đang khiếu nại Luật sư Nguyễn Trung Hiếu là người bảo vệ quyền và lợi ích của bị đơn Công ty TNHH Quản lý quỹ M Việt Nam (sau đây gọi tắt là Công ty) do có hành vi cung cấp dịch vụ pháp lý cho khách hàng có quyền lợi đối lập nhau trong cùng một vụ án. Qua xem xét, Hội đồng xét xử nhận thấy: vào ngày 05/4/2021 bị đơn có yêu cầu Luật sư Nguyễn Trung Hiếu bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp nhưng đến ngày 07/5/2021 bị đơn đã hủy yêu cầu luật sư, xác định Luật sư Hiếu không còn tham gia tư vấn, đại diện để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho phía bị đơn. Do đó lý do để hoãn phiên tòa của nguyên đơn đã không còn.

- Nguyên đơn còn yêu cầu Hội đồng xét xử hoãn phiên tòa phúc thẩm, tạm đình chỉ giải quyết vụ án để chờ kết quả giải quyết đối với nội dung Bà L đã tố cáo Công ty TNHH Quản lý quỹ M Việt Nam có hành vi giả mạo chữ ký của Bà L trên Báo cáo tài chính Quý 2/2019 và Báo cáo tài chính tháng 7/2019 của Quỹ đầu tư Cân bằng M và Quỹ đầu tư Cổ phiếu M. Hội đồng xét xử nhận thấy, đối với đơn tố cáo của Bà L về vấn đề trên đã được Cơ quan Cảnh sát điều tra Công an Quận B trả lời tại Thông báo số 1196/TB-CQCSĐT-ĐTTH ngày 23/10/2019, Phòng An ninh kinh tế Công an Thành phố Hồ Chí Minh trả lời tại Thông báo số 421/PA04(Đ2) ngày 12/6/2020 và Ủy ban chứng khoán Nhà nước – Bộ Tài chính trả lời tại Công văn số 6180/UBCK-TT ngày 15/10/2020. Do đó Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu hoãn phiên tòa của nguyên đơn.

[2] Về nội dung:

Nguyên đơn kháng cáo đề nghị cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Bà L cho rằng Công ty đã có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà nên yêu cầu Công ty phải hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 190704/QĐTGD2/MAMV ngày 05/7/2019, nhận bà trở lại làm việc, khôi phục lại chức vụ, trả đủ lương trong những ngày bà không được làm việc, trả lương tháng 13/2019, tiền thưởng, đóng đầy đủ các khoản BHXH tính từ tháng 8/2019 đến ngày xét xử phúc thẩm và bồi thường thiệt hại danh dự cá nhân với tổng số tiền là 4.729.981.259 đồng. Hội đồng xét xử nhận thấy, theo quy định tại Điều 270 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 thì Tòa án cấp phúc thẩm trực tiếp xét xử lại vụ án mà bản án của Tòa án cấp sơ thẩm chưa có hiệu lực pháp luật bị kháng cáo. Do đó Hội đồng xét xử chỉ xem xét các yêu cầu bồi thường về tiền lương, các khoản BHXH... của nguyên đơn tính đến ngày xét xử sơ thẩm.

Ngoài ra, Bà L còn kháng cáo yêu cầu Công ty phải bồi thường thiệt hại danh dự, nhân phẩm, uy tín của bà bị xâm phạm với số tiền là 5.000.000.000 đồng, buộc Công ty phải công khai xin lỗi theo những nội dung kết luận của Ủy ban chứng khoán Nhà nước trong Thông báo số 497/TB-UBCK ngày 29/11/2019 do đã có hành vi tự ý công bố số chứng minh nhân dân, Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động mà không có sự đồng ý của bà trên trang web Ủy ban chứng khoán Nhà nước; buộc Công ty phải gỡ bỏ tên của Bà L trên hai báo cáo tài chính mà Công ty đã giả mạo.

[2.1] Trước hết, Hội đồng xét xử xem xét đối với căn cứ và trình tự thủ tục để chấm dứt quan hệ lao động giữa Bà L và Công ty TNHH Quản lý quỹ M Việt Nam:

* Về căn cứ để chấm dứt hợp đồng lao động:

- Theo các tài liệu có trong hồ sơ vụ án thì vào ngày 20/7/2008 Công ty và Bà L ký kết Hợp đồng lao động số 006/MVFM/2008, loại hợp đồng không xác định thời hạn, chức danh chuyên môn của Bà L là Trưởng bộ phận giao dịch quỹ. Ngày 05/7/2019 Công ty ban hành Quyết định số 190704/QĐTGD2-MAMV với nội dung: kể từ ngày 20/8/2019 Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với Bà L vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức.

- Công ty đã lập Phương án sử dụng lao động trong đó xác định: việc thay đổi cơ cấu, công nghệ tại Bộ phận giao dịch quỹ được thực hiện cho Tập đoàn M trên toàn cầu. Do có sự đầu tư nâng cấp các hệ thống thông tin, hệ thống quản lý dữ liệu và chiến lược tập trung hóa các công việc thuộc các bộ phận vận hành

trên toàn cầu của Tập đoàn nên có rất nhiều nhiệm vụ của Trưởng Bộ phận Giao dịch quỹ được tự động hóa và những công việc đơn giản còn lại chỉ cần được thực hiện bởi một nhân viên. Nhiều công việc và quy trình sẽ được thực hiện tập trung hóa ở Trung tâm xử lý nghiệp vụ vận hành kinh doanh toàn cầu của Tập đoàn đặt tại Philippine hoặc tại Văn phòng vùng châu Á tại Hồng Kông.

Công ty đã lập danh sách hệ thống sử dụng tại Bộ phận Giao dịch quỹ trước và sau khi việc chuyển đổi công nghệ thành công bao gồm danh sách các công việc được thực hiện tại Việt Nam, danh sách các công việc được chuẩn hóa từ Tập đoàn thực hiện tại Manila và Hồng Kông.

Tại Phương án sử dụng lao động, Công ty cũng lập Sơ đồ tổ chức trước và sau khi thay đổi cơ cấu, lập Danh sách các công việc của Bộ phận giao dịch quỹ và của Bà L trước và sau khi thay đổi cơ cấu. Theo đó, Bộ phận giao dịch quỹ có một Trưởng bộ phận là Bà L và một nhân viên, sau khi Hệ thống quản lý dữ liệu và hoạt động tự động hóa được triển khai thì các hoạt động tại Bộ phận này đều có thể tự động hóa, tập trung hóa và chỉ cần duy trì một nhân viên ở bộ phận.

- Hội đồng xét xử nhận thấy, theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2012, khoản 1 Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ thì: “Thay đổi cơ cấu, công nghệ gồm thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động...”. Như vậy, việc Công ty thay đổi cơ cấu, công nghệ là có thật. Tại phương án sử dụng lao động, Công ty cũng xác định không thể sắp xếp công việc mới cho Bà L ở bất kỳ vị trí quản lý hiện tại nào trong Công ty.

Bà L cho rằng vào cuối năm 2018 Công ty đã tuyển dụng và bổ nhiệm thêm bà Phan Thị Kim Vi để đảm nhiệm các công việc của Bà L, khi Bà L nghỉ việc thì bà Vi là người thay thế làm các công việc của bà. Qua xem xét Quyết định số 181001/QĐBN-MAMV ngày 01/10/2018 của Tổng giám đốc Công ty thì bà Vi được bổ nhiệm làm Trưởng phòng Nghiệp vụ Quản trị quỹ và Bà L làm Trưởng phòng Nghiệp vụ đầu tư. Công việc của bà Vi và Bà L hoàn toàn khác nhau, cụ thể bà Vi chịu trách nhiệm đối với các hoạt động quản trị quỹ như mở tài khoản khách hàng, kiểm tra nhận biết khách hàng, phòng chống rửa tiền, xử lý giao dịch khách hàng, giám sát đại lý chuyển nhượng... còn Bà L chịu trách nhiệm quản lý giao dịch và tiền, định giá danh mục... Do đó không có cơ sở để chấp nhận lời trình bày của Bà L cho rằng Công ty không có việc thay đổi cơ cấu công nghệ, Công ty đã tuyển bà Vi vào để thay thế cho Bà L.

* Về trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động:

- Trước khi ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với Bà L, vào ngày 23/5/2019 Công ty đã nộp hồ sơ trao đổi về việc thay đổi lao động do trường hợp thay đổi cơ cấu hệ thống vận hành cho Liên đoàn Lao động Quận B, được Liên đoàn Lao động Quận B xác nhận và trả hồ sơ cho Công ty ngay trong ngày 23/5/2019. Hồ sơ đính kèm gồm Phương án sử dụng lao động, Sơ đồ tổ chức của Công ty trước và sau khi thay đổi cơ cấu, các biện pháp tài chính hỗ trợ cho người lao động...

- Ngày 27/5/2019, Công ty có Văn bản số 190524/CV-SLĐTBXH gửi Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh trao đổi về việc thay đổi lao động do thay đổi cơ cấu. Ngày 18/6/2019 Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh đã có Văn bản số 18588/SLĐTBXH-LĐ trả lời cho Công ty với nội dung: "...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 Lao động. Theo khoản 3 Điều 44 của Bộ luật Lao động với trường hợp cho thôi việc với nhiều người lao động, Công ty 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".

- Ngày 04/7/2019, sau thời hạn 30 ngày nộp Thông báo cho Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh, Công ty đã ra Quyết định số 0704/2019/LC về tái cấu trúc Công ty do thay đổi công nghệ và tinh giản nhân sự tại Bộ phận giao dịch quỹ.

- Ngày 05/7/2019 Công ty đã tổ chức cuộc họp thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với Bà L. Theo đó hợp đồng sẽ chấm dứt kể từ ngày 20/8/2019, để tạo điều kiện cho Bà L tìm việc mới thì Công ty không yêu cầu sự hiện diện của bà tại Công ty nhưng vẫn sẽ thanh toán tiền lương cho đến ngày 19/8/2019, trong thời gian này Bà L vẫn là nhân viên của Công ty và nếu Công ty cần sự hỗ trợ của bà thì bà bắt buộc phải có mặt bất cứ lúc nào.

Bà L đã nhận được Thông báo cũng như Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động.

- Công ty đã trả cho Bà L trợ cấp mất việc làm bằng hai tháng tiền lương, trả lương đến ngày 19/8/2019, tiền lương ngày phép Bà L chưa sử dụng trong năm 2019, tiền thưởng năm 2018, chốt sổ BHXH cho Bà L đến hết tháng 8/2019. Ngoài ra Công ty còn hỗ trợ thêm cho Bà L 11,5 tháng lương trong thời gian tìm việc mới, khoản quyền lợi về quỹ hưu trí tự nguyện...

- Hội đồng xét xử nhận thấy Công ty đã tiến hành các trình tự, thủ tục và chi trả các quyền lợi khi chấm dứt hợp đồng lao động với Bà L theo đúng theo quy định tại Điều 44, 46, 49 của Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ.

Bà L cho rằng Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 05/7/2019, Công ty không cho bà vào làm việc kể từ ngày này. Lời trình bày của Bà L là không có cơ sở chấp nhận bởi lẽ mặc dù Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động được ban hành vào ngày 05/7/2019 nhưng lại nêu rõ hợp đồng lao động giữa Bà L và Công ty chấm dứt kể từ ngày 20/8/2019. Tại biên bản cuộc họp ngày 05/7/2019 thể hiện: để hỗ trợ cho Bà L có thời gian tìm kiếm công việc mới nên Công ty không yêu cầu Bà L phải làm việc tại Công ty từ ngày 05/7/2019, Công ty vẫn trả đủ lương, lợi ích cho Bà L đến ngày 19/8/2019. Ngoài ra theo các tài liệu do Công ty cung cấp thì trong khoảng thời gian tháng 7,8/2019 Bà L và Công ty vẫn trao đổi email về các vấn đề chi trả thêm sau khi nghỉ việc, Công ty cũng yêu cầu Bà L vào Công ty để xác nhận công nợ, đóng tài khoản, hoàn trả các thẻ nhân viên, thẻ đậu xe, chìa khóa phòng tủ... Tại phiên tòa phúc thẩm, phía Bà L cũng thừa nhận bà vẫn còn giữ thẻ ra vào, điện thoại di động... của Công ty. Như vậy, có đủ cơ sở để xác định ngày chấm dứt hợp đồng lao động giữa Bà L và Công ty là ngày 19/8/2019 và ngày Công ty thông báo cho Bà L là ngày 05/7/2019.

Mặt khác, theo quy định thì người sử dụng lao động có trách nhiệm báo trước cho người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp được quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012. Còn trong trường hợp này, Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với Bà L theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2012 nên cũng không cần phải thông báo trước cho Bà L theo như quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012. Tuy nhiên Công ty vẫn thực hiện việc báo trước 45 ngày cho Bà L.

- Đối với yêu cầu trả thêm tiền thưởng năm 2018 của Bà L, Hội đồng xét xử nhận thấy trong năm 2018 Bà L được xếp hạng đánh giá kết quả thực hiện công việc là “Nhân viên có triển vọng”. Theo Chính sách tăng lương và tiền thưởng thêm của Tập đoàn áp dụng tại Công ty thì Bà L xếp bậc 4 thì mức tăng lương áp dụng là từ 0%-5% và thưởng thêm là từ 0%-90%. Trên thực tế, Bà L được tăng lương 1%, thưởng 30.000.000 đồng trước thuế, sau thuế là 24.000.000 đồng. Do đó Công ty đã trả thưởng năm 2018 cho Bà L 24.000.000 đồng là phù hợp.

* Từ những phân tích nêu trên, Hội đồng xét xử nhận thấy không có cơ sở để chấp nhận kháng cáo của Bà L. Cấp sơ thẩm xác định Công ty đã chấm dứt

hợp đồng lao động với Bà L đúng quy định từ đó không chấp nhận yêu cầu hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cũng như các yêu cầu về bồi thường thiệt hại của Bà L là có cơ sở.

[2.2] Đối với kháng cáo của Bà L về yêu cầu bồi thường thiệt hại do nhân phẩm, uy tín, danh dự bị xâm phạm:

- Tại Thông báo kết luận số 497/TB-UBCK ngày 29/11/2019 của Ủy ban chứng khoán Nhà nước đối với ba nội dung tố cáo của Bà L với Công ty M thì chỉ có một nội dung liên quan đến Bà L. Cụ thể là: “Công ty đã thực hiện công bố số chứng minh thư nhân dân, ngày cấp và nơi cấp của Bà L khi chưa có sự đồng ý của Bà L là vi phạm nguyên tắc công bố thông tin trên thị trường chứng khoán”. Hai nội dung còn lại không liên quan đến Bà L, cụ thể là việc Công ty công bố thông tin không đúng thời hạn về việc thay đổi người được ủy quyền công bố thông tin của Quỹ MAFEQI, Quỹ MAFBAL và việc Công ty bố trí người có chứng chỉ hành nghề chứng khoán thực hiện nghiệp vụ không phù hợp với loại chứng chỉ hành nghề chứng khoán được cấp.

- Hội đồng xét xử nhận thấy, ngày 23/10/2019 Cơ quan Cảnh sát điều tra Công an Quận B đã có Thông báo số 1196/TB-CQCSĐT-ĐTTH về việc xử lý đơn tố cáo của Bà L với Công ty M do có hành vi công bố thông tin cá nhân trái pháp luật, làm nhục người khác, giả mạo chữ ký. Trong đó nêu rõ: “Việc Công ty công bố thông tin cá nhân của Bà L lên hệ thống website của Ủy ban chứng khoán Nhà nước chưa gây ra hậu quả thiệt hại nào cụ thể; việc Công ty đăng các thông tin cá nhân của Bà L là do sơ suất trong quá trình chuyển file, Công ty sau đó đã tiến hành gỡ bỏ các thông tin cá nhân của Bà L khỏi hệ thống website. Đối với việc Bà L tố cáo Công ty về hành vi làm nhục người khác thông qua việc công bố thông tin cá nhân khiến cho Bà L không tìm được việc làm, lâm vào tình trạng khó khăn là không có căn cứ do Bà L không cung cấp được các tài liệu thể hiện các thiệt hại bị gây ra sau khi nghỉ việc tại Công ty”.

Tại Thông báo số 421/PA04(Đ2) ngày 12/6/2020 Phòng An ninh kinh tế Công an Thành phố Hồ Chí Minh cũng trả lời cho Bà L với nội dung: “Trên các Báo cáo tài chính Quý 2/2019 và Báo cáo tài chính tháng 7/2019 của Quỹ đầu tư Cân bằng M và Quỹ đầu tư Cổ phiếu M không có bất kỳ chữ ký trực tiếp hay chữ ký số của Bà L, chỉ có chữ ký số của Công ty và Tổng giám đốc là người đại diện theo pháp luật của Công ty mới được sử dụng. Không có căn cứ kết luận đây là hành vi Giả mạo chữ ký được quy định tại điểm c khoản 1 Điều 359 của Bộ luật Hình sự năm 2015”.

Đồng thời, tại Công văn số 6180/UBCK-TT ngày 15/10/2020 của Ủy ban chứng khoán Nhà nước – Bộ Tài chính gửi cho Bà L cũng xác định: “Ngày 01/10/2020 Thanh tra Bộ Tài chính đã ban hành Quyết định xử phạt vi phạm hành chính số 145/QĐ-XPVPHC phạt tiền 15.000.000 đồng đối với Công ty do đã có hành vi vi phạm hành chính *Báo cáo tài chính không có chữ ký của Kế toán trưởng của đơn vị kế toán*”.

- Từ những chứng cứ nêu trên đã có đủ cơ sở để xác định trên hai Báo cáo tài chính Quý 2/2019 và Báo cáo tài chính tháng 7/2019 của Quỹ đầu tư Cân bằng M và Quỹ đầu tư Cổ phiếu M không có bất kỳ chữ ký nào của Bà L, do đó không chấp nhận lời trình bày của Bà L cho rằng Công ty đã có hành vi giả mạo chữ ký của bà trên hai Báo cáo tài chính này. Bà L cũng không chứng minh được thiệt hại do hành vi công bố số chứng minh nhân dân của bà trên Cổng thông tin của Ủy ban chứng khoán Nhà nước. Trên thực tế, ngay sau khi phát hiện sai sót, Công ty đã tiến hành liên hệ với Ủy ban chứng khoán Nhà nước để gỡ bỏ ngay.

Việc Công ty đăng tải Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động với Bà L là đúng theo quy định công bố thông tin bất thường về quỹ đại chúng tại điểm g khoản 1 Điều 22 của Thông tư số 155/2015/TT-BTC ngày 06/10/2015 của Bộ Tài chính; cụ thể khi có thay đổi, bổ nhiệm mới, bổ nhiệm lại, bãi nhiệm người nội bộ của quỹ đại chúng thì phải công bố thông tin trong thời hạn 24 giờ.

- Cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc Công ty phải công khai xin lỗi, gỡ bỏ tên, chữ ký của Bà L trên hai báo cáo tài chính và bồi thường thiệt hại 5.000.000.000 đồng là có căn cứ, đúng quy định. Do đó Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Bà L.

[3] Từ những phân tích nêu trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của Bà L, giữ nguyên bản án sơ thẩm theo như đề nghị của đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa.

[4] Nguyên đơn không phải chịu án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 36, 38, 44, 47, 48, 49, 188, 200, 202 của Bộ luật Lao động năm 2012; khoản 1 Điều 13, Điều 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 năm 2012;

Căn cứ điểm c khoản 1 Điều 3, điểm g khoản 1 Điều 22 Thông tư số 155/2015/TT-BTC ngày 06/10/2015 của Bộ Tài chính hướng dẫn công bố thông tin trên thị trường chứng khoán;

Căn cứ khoản 5 Điều 275; Điều 584, 585, 590, 592 của Bộ luật Dân sự năm 2015;

Căn cứ Nghị quyết 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;

Căn cứ Luật Thi hành án Dân sự năm 2008 được sửa đổi, bổ sung năm 2014;

Tuyên xử:

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn Bà L.

Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Bà L về việc:

- Hủy Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 190704/QĐTGDĐ2/MAMV ngày 05/7/2019;

- Nhận Bà L trở lại làm việc theo chức vụ bà đã đảm nhận trong thời gian làm việc tại Công ty M (Việt Nam), đóng và khôi phục lại tất cả quyền lợi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định.

- Buộc Công ty M (Việt Nam) phải trả các khoản tiền lương, thưởng, tiền bảo hiểm... theo quy định cho Bà L trong thời gian không được làm việc, bồi thường các khoản thiệt hại do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với Bà L, cụ thể:

- + Lương từ tháng 7/2019 đến tháng 10/2020 là 16 tháng x 114.667.000 đồng = 1.834.672.000 đồng (Một tỷ tám trăm ba mươi bốn triệu sáu trăm bảy mươi hai ngàn đồng);

- + Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của 16 tháng (tính đến tháng 10/2020) là 394.454.480 đồng (Ba trăm chín mươi bốn triệu bốn trăm năm mươi bốn ngàn bốn trăm tám mươi đồng);

- + Lương tháng 13 năm 2019 là 114.667.000 đồng (Một trăm mười bốn triệu sáu trăm sáu mươi bảy ngàn đồng);

- + Tiền thưởng năm 2018 là 264.274.944 đồng (Hai trăm sáu mươi bốn triệu hai trăm bảy mươi bốn ngàn chín trăm bốn mươi bốn đồng);

+ Thiệt hại danh dự cá nhân 10 tháng lương là 1.146.670.000 đồng (Một tỷ một trăm bốn mươi sáu triệu sáu trăm bảy mươi ngàn đồng);

- Buộc Công ty M (Việt Nam) công khai xin lỗi theo những nội dung kết luận của Ủy ban chứng khoán Nhà nước trong Thông báo số 497/TB-UBCK ngày 29/11/2019 trên trang web của Ủy ban chứng khoán Nhà nước, của Công ty M (Việt Nam) và đăng tải xin lỗi công khai trên ba tờ báo gồm Báo Tuổi trẻ, Báo Thanh niên, Báo Pháp luật Thành phố Hồ Chí Minh về việc bị đơn đã tự động công bố thông tin cá nhân là số chứng minh nhân dân, Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động mà không có sự đồng ý của nguyên đơn.

- Buộc Công ty M (Việt Nam) phải gỡ bỏ tên và chữ ký của Bà L ra khỏi Báo cáo tài chính Quý 2/2019 và Báo cáo tài chính tháng 7/2019 của Quỹ đầu tư Cân bằng M và Quỹ đầu tư Cổ phiếu M.

- Buộc Công ty M (Việt Nam) phải bồi thường danh dự, nhân phẩm, uy tín cho Bà L với số tiền 5.000.000.000 đồng (Năm tỷ đồng).

2. Về án phí: Nguyên đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm, phúc thẩm, dân sự sơ thẩm, phúc thẩm.

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

Trường hợp bản án được thi hành theo qui 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 qui định tại các Điều 6, 7, 9 Luật Thi hành án Dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật Thi hành án Dân sự.

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 Quận B;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận B;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Bùi Thị Kim Dung