

Bản án số: 19/2018/LĐ-PT

Ngày: 25- 7 - 2018

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 TỈNH CÀ MAU**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Hồ Minh Tân

*Các Thẩm phán:*

Ông Huỳnh Văn Út

Bà Hoàng Thị Hải Hà

**- Thư ký phiên tòa:** Ông Nguyễn Trọng Bằng là Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Cà Mau.

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Cà Mau tham gia phiên tòa:** Ông Bùi Trung Biên - Kiểm sát viên.

Ngày 25 tháng 7 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Cà Mau xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 17/2018/TLPT-LĐ ngày 05 tháng 6 năm 2018 về việc “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 17/2018/LĐ-ST ngày 26/4/2018 của Tòa án nhân dân thành phố M, tỉnh Cà Mau bị kháng cáo, kháng nghị

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 19/2017/QĐPT-LĐ ngày 02 tháng 07 năm 2018, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Lê Đăng H, sinh năm 1982 (Có mặt).

Địa chỉ: Đường X, khóm 6, phường 5, thành phố M, tỉnh Cà Mau.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho anh H có Luật sư Trần Hoàng Ph, Văn phòng luật sư Trần Hoàng Ph, thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Cà Mau.

- *Bị đơn:* Công ty cổ phần N.

Địa chỉ: Đường T, khóm 3, phường 5, thành phố M, tỉnh Cà Mau.

*Người đại diện theo pháp luật của bị đơn:* Ông Hồ Tấn L; chức vụ: Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty cổ phần N. Đại diện theo ủy quyền anh Ngô Hoàng V, sinh năm 1972 là nhân viên Công ty. (Có mặt)

- *Người kháng cáo:* Ông Lê Đăng H - Nguyên đơn.

- *Viện kiểm sát kháng nghị:* Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Cà Mau.

**NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*Tại đơn khởi kiện và lời trình bày của nguyên đơn là anh Lê Đăng H trong quá trình giải quyết vụ án, được bổ sung tại phiên tòa thể hiện:*

Anh ký hợp đồng lao động với Công ty TNHH MTV ĐT (nay là Công ty cổ phần N, sau đây gọi tắt là Công ty) vào ngày 20/02/2004 với thời hạn 01 năm. Hết

thời hạn 01 năm, anh vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty cho đến khi nghỉ việc mà không ký thêm hợp đồng lao động nào khác.

Công ty TNHH MTV ĐT chuyển đổi thành Công ty cổ phần N vào năm 2015. Đến năm 2016, Công ty thực hiện tái cơ cấu tổ chức, bộ máy. Sau khi tái cơ cấu, anh và nhiều người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động. Tại thời điểm bị chấm dứt hợp đồng, anh là nhân viên kỹ thuật của Đội Kỹ thuật thuộc Phòng Kế hoạch Kỹ thuật của Công ty, nhiệm vụ là giám sát, nghiệm thu, thi công, sửa chữa thủy lực kế, nhiệm vụ này do Đội trưởng phân công. Phòng Kế hoạch Kỹ thuật gồm có 32 người lao động, sau khi tái cơ cấu, được đổi thành Phòng Kỹ Thuật chỉ còn có 12 người lao động, 18 người bị cho thôi việc, 02 người điều chuyển về Phòng ban khác của Công ty. Tại thời điểm nghỉ việc, anh được hưởng các khoản: lương hệ số 1,18 bằng 3.917.600đ, tiền ăn giữa ca 680.000đ/tháng, tiền trách nhiệm là 300.000đ/tháng, tiền thưởng là 391.760đ, sau khi trừ đi các khoản bảo hiểm, tiền lương thực lãnh 4.470.000đ/tháng.

Vào ngày 27/7/2016, anh bị Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 160/QĐ-CTN với lý do Công ty không bố trí được việc làm sau khi tái cơ cấu, tổ chức lại bộ máy, cùng ngày 27/7/2016, Công ty triển khai và giao Quyết định số 160 nhưng anh không nhận, lý do là anh và những người lao động bị cho thôi việc có khiếu nại Quyết định cho nghỉ việc.

Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 160 nêu trên là trái với quy định tại khoản 3 Điều 44 của Bộ luật lao động, vì trước khi cho anh nghỉ việc, Công ty không trao đổi với đại diện của người lao động là Công đoàn cơ sở, không thực hiện thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý lao động là Sở Lao động-Thương binh – Xã hội tỉnh Cà Mau về cho nhiều người nghỉ việc, vi phạm Điều 48 Luật quản lý, sử dụng vốn đầu tư và sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp, vi phạm điều 37, 38, 39 Bộ luật lao động.

Do Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, nên anh khởi kiện yêu cầu Công ty những vấn đề sau:

- Hủy Quyết định số 160/QĐ- CTN ngày 27/7/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động, nhận anh trở lại làm việc;
- Chi trả tiền lương trong thời gian không được làm việc tính từ ngày 27/7/2016 đến hết tháng 4 năm 2018 là  $3.917.600đ \times 21 \text{ tháng} = 82.269.600đ$ ;
- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật lao động là  $3.917.600đ \times 02 \text{ tháng} = 7.835.200đ$ ;
- Tiền ăn giữa ca tính từ tháng 5 năm 2016 cho đến tháng 4 năm 2018 là  $680.000đ/\text{tháng} \times 23 \text{ tháng} = 15.640.000đ$ ;
- Tiền thưởng từ tháng 7 năm 2016 cho đến tháng 4 năm 2018 là  $391.760đ \times 21 \text{ tháng} = 8.226.960đ$ ;
- Tiền thưởng lễ 30/4/2017 và 01/5/2017 là 2.000.000đ và nghỉ Tết âm lịch năm 2016 là 2.000.000đ, tổng cộng là 4.000.000đ;
- Tiền lương 15 ngày nghỉ phép năm là 2.938.200đ;
- Tiền tổn thất tinh thần 33.200.000đ;
- Chi phí nhờ tư vấn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp là 10.000.000đ;
- Chi phí in ấn văn bản khiếu nại là 2.000.000đ;

Tổng cộng các khoản tiền là 166.109.960đ.

- Tiếp tục trả lương và các chế độ khác theo quy định kể từ ngày tuyên án sơ thẩm cho đến ngày nhận lại làm việc tại Công ty.

- Buộc Công ty đóng các khoản bảo hiểm, bao gồm bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật kể từ ngày nghỉ việc đến nay.

Cho đến nay, anh chưa nhận số tiền hưởng trợ cấp mất việc làm là 17.602.000đ theo quyết định chấm 160/QĐ-CTN ngày 27/7/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động cũng như chưa nhận số bảo hiểm thất nghiệp, tiền bảo hiểm, nhưng anh không yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề này.

*Tại bản tự khai và lời trình bày của người đại diện hợp pháp của bị đơn trong quá trình giải quyết vụ án, được bổ sung tại phiên tòa thể hiện:*

Sau khi chuyển sang Công ty cổ phần, vào năm 2016, Công ty tiến hành tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động cho hợp lý, gọn nhẹ và hiệu quả hơn.

Quá trình tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động, Công ty thực hiện cụ thể như sau:

Tại cuộc họp vào ngày 27/4/2016, Ban chấp hành Đảng ủy Công ty đã kết luận thống nhất 100% tiến hành thực hiện tái cơ cấu lại bộ máy tổ chức và bố trí lại lao động tại Công ty.

Ngày 29/4/2016, Ban điều hành Công ty tổ chức cuộc họp giao ban thường kỳ, theo đó Giám đốc Công ty đã chỉ đạo Thủ trưởng các bộ phận, đơn vị có liên quan trong việc triển khai thực hiện các công việc để sắp xếp, bố trí nhân sự khi tái cơ cấu lại bộ máy hoạt động của Công ty trong bộ phận mình phụ trách.

Ngày 09/5/2016, Ban điều hành Công ty tổ chức họp đề trao đổi về Phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở. Sau khi thống nhất Phương án với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, Giám đốc Công ty trình Hội đồng quản trị thông qua “Phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động Công ty cổ phần N” tại Tờ trình số 19/TTr-BĐH ngày 09/5/2016.

Ngày 12/5/2016, Hội đồng quản trị Công ty ban hành Nghị quyết số 05/NQ-HĐQT về việc thông qua “Phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động Công ty cổ phần N”.

Ngày 13/5/2016, Giám đốc Công ty đã ban hành Công văn số 36/CNCM-HC gửi Lãnh đạo các phòng chuyên môn, đơn vị trực thuộc Công ty chốt danh sách người lao động của đơn vị mình. Theo đó, Lãnh đạo các bộ phận, đơn vị trực thuộc kết hợp với Tổ trưởng tổ Công đoàn đề xuất, lựa chọn nhân sự trong phạm vi định biên được giao để bố trí công việc cho phù hợp, mang lại hiệu quả hoạt động.

Ngày 16/5/2016, Ban điều hành phối hợp với Công đoàn cơ sở Công ty thống nhất xây dựng hoàn chỉnh “Phương án sử dụng lao động sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động” trình Hội đồng quản trị phê duyệt tại Tờ trình số 22/TTr-BĐH ngày 16/5/2016.

Ngày 17/5/2016, Hội đồng quản trị Công ty ban hành Nghị quyết số 06/NQ-HĐQT về việc thông qua “Phương án sử dụng lao động sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động”.

Căn cứ vào “Phương án sử dụng lao động sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động” đã được Hội đồng quản trị phê duyệt, Giám đốc Công ty ban hành Quyết định số 69/QĐ-BĐH ngày 17/5/2016 về việc điều động cán bộ, nhân viên không bố trí được việc làm sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy về Phòng Tổ chức Hành chính quản lý trong thời gian chờ hoàn tất thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động, trong danh sách này có tên của anh H. Đồng thời làm văn bản gửi Sở Lao động Thương binh và Xã hội thông báo về việc cho nhiều người lao động thôi việc tại Thông báo số 11/TB-CNCM ngày 17/5/2016.

Ngày 18/5/2016, Công ty tổ chức cuộc họp triển khai "Phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy, bố trí lại lao động" và "Phương án sử dụng lao động sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy đồng thời thông báo điều động 29 người lao động không bố trí được việc làm về Phòng Tổ chức hành chính quản lý và có trách nhiệm bàn giao công việc cho đơn vị cũ trong thời hạn 30 ngày, sau 30 ngày sẽ chấm dứt hợp đồng lao động.

Do Xí nghiệp B thành phố M cần bổ sung thêm 02 lao động nên Giám đốc Công ty đã ban hành Quyết định điều động 02 lao động do Phòng Tổ chức Hành chính quản lý về làm việc tại Xí nghiệp B thành phố M. Vì vậy danh sách người lao động không bố trí được việc làm chỉ còn 27 người.

Do chờ kết quả làm việc của Tổ công tác kiểm tra, giám sát của UBND tỉnh Cà Mau nên ngày 16/6/2016, Giám đốc Công ty ban hành Thông báo số 15/TB-CNCM về việc gia hạn thời gian xử lý lao động dôi dư sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy đến ngày 17/7/2016. Ngày 15/7/2016, Giám đốc Công ty ban hành Thông báo số 16/TB-CNCM về việc tiếp tục gia hạn thời gian xử lý lao động dôi dư đến ngày 26/7/2016. Lý do gia hạn, tiếp tục chờ kết quả làm việc của Tổ công tác kiểm tra, giám sát.

Hết thời gian gia hạn, ngày 27/7/2016, Giám đốc Công ty ký Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với 27 trường hợp không bố trí được việc làm. Vì lý do khách quan, đến ngày 24/8/2016 Công ty tổ chức cuộc họp công bố và trao Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động nhưng 27 người lao động không nhận Quyết định với lý do chờ kết luận của UBND tỉnh.

Vào thời điểm sắp xếp lại bộ máy tổ chức Công ty, anh H làm việc tại Phòng Kế hoạch Kỹ thuật trực thuộc Công ty với nhiệm vụ đúng như anh H trình bày. Công việc hiện nay của anh H do Đội thi công thuộc Xí nghiệp B kiêm nhiệm.

Công ty đã trả tiền lương cho anh H đến hết ngày 27/7/2016, chốt sổ Bảo hiểm xã hội hết tháng 7/2016. Hiện nay anh H cũng chưa nhận số tiền bảo hiểm thất nghiệp là 17.602.000đ. Hiện nay Công ty đang quản lý số tiền 17.602.000đ và sổ bảo hiểm của anh H.

Công ty thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh H là đúng theo quy định của pháp luật, quyền lợi của anh H đã được Công ty giải quyết đúng chế độ, chính sách của Nhà nước, do đó, Công ty không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu của anh H.

*Tại biên bản ghi nhận ý kiến của bà Hà Xuân Th ngày 13/9/2017 trong quá trình giải quyết vụ án thể hiện:* Bà không còn làm công tác Công đoàn từ ngày 18/5/2016, hiện nay bà đang làm nhân viên tại Phòng cấp nước an toàn thuộc Công

ty cổ phần N. Tại thời điểm làm Chủ tịch Công đoàn, bà còn kiêm nhiệm làm nhân viên của Phòng giao dịch khách hàng.

Vào ngày 09/5/2016, Ban điều hành với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty có tổ chức họp trao đổi và thông qua phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động, tại buổi họp Ban chấp hành công đoàn có 10 người nhưng vắng mặt 03 người. Lãnh đạo của từng bộ phận kết hợp với Tổ trưởng tổ Công đoàn có trực tiếp tham gia chốt lại danh sách lao động của từng bộ phận phòng, ban để đưa vào phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và sắp xếp, bố trí lại lao động, trong đó có phương án sử dụng lao động sau khi tái cơ cấu cho từng phòng, ban của Công ty nhưng bà với tư cách là Chủ tịch Công đoàn thì không tham gia trực tiếp các cuộc họp với từng bộ phận phòng, ban để chốt danh sách lao động cho từng phòng, ban.

Vào ngày 09/5/2016, Ban điều hành của Công ty tổ chức họp trao đổi với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty về phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và sắp xếp lại lao động, trong đó có phương án sử dụng lao động sau khi tái cơ cấu, trong phương án có nêu tổng số lao động Công ty, số lao động giữ lại tiếp tục làm việc, số lao động dôi dư phải cho thôi việc là 32 người. Lúc này phương án sử dụng lao động chỉ là dự thảo nên chưa có họ tên cụ thể của 32 người lao động dôi dư.

Vào ngày 13/5/2016, Lãnh đạo Công ty có công văn yêu cầu các đơn vị phòng, ban chốt lại danh sách lao động, bao gồm lao động tiếp tục làm việc và lao động dôi dư phải cho thôi việc. Thực hiện theo công văn, Trưởng đơn vị phòng, ban, bộ phận kết hợp với Tổ trưởng tổ công đoàn của từng phòng, ban, bộ phận họp và chốt lại danh sách người lao động tiếp tục làm việc và số lao động dôi dư phải nghỉ việc. Bà không tham gia các cuộc họp với các Trưởng bộ phận phòng, ban và Tổ trưởng tổ công đoàn khi họp chốt danh sách lao động này.

Khi chốt lại danh sách lao động, bà biết có 29 người phải nghỉ việc do dôi dư khi tái cơ cấu, tổ chức bộ máy của Công ty. Sau khi chốt lại danh sách 29 người lao động dôi dư phải cho nghỉ việc thì bà ký tên bản phương án sử dụng lao động sau khi tái cơ cấu, trong đó có lao động dôi dư đợt 2 gồm 29 người nhưng không thấy danh sách lao động dôi dư kèm theo. Bà có ký tên vào danh sách lao động đang sử dụng, Danh sách lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng, Danh sách người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động được chuyển sang làm công việc không trọn thời gian cùng đề ngày 17/5/2016. Sau đó phương án và các danh sách này có gửi đến Sở Lao động Thương binh và xã hội tỉnh Cà Mau, việc gửi phương án và các danh sách này là do Phòng tổ chức hành chính thực hiện.

Theo bà, cho đến ngày 18/5/2016 thì Công ty đã thực hiện đúng trình tự, thủ tục cho 29 người lao động dôi dư nghỉ việc đợt 2.

Việc 27 người lao động khởi kiện Công ty về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do dôi dư thì bà không có ý kiến gì, vì hiện nay bà là nhân viên, không còn làm công tác công đoàn. Ý kiến của bà tại biên bản làm việc ngày 09/6/2017 của Sở lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Cà Mau với bà tại Công ty là đúng trình bày, ý kiến của bà nhưng biên bản quá ngắn gọn nên chưa thể hiện đầy đủ ý kiến trình bày của bà.

*Tại phiên tòa, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày:* Căn cứ vào Nghị quyết của Đảng, căn cứ vào điều 38, 39, 42, 43, 44, khoản 2 Điều 47 và Điều 208 Bộ luật lao động, Điều 13 của Nghị định số 05 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động, Điều 43, 48 của Luật quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp, Điều 9 Nghị định số 91/2010/NĐ-CP ngày 20/8/2010 quy định chính sách đối với người lao động dôi dư khi sắp xếp lại Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước làm chủ sở hữu, Điều 7 Thông tư số 38/2010/TT-BLĐTBXH ngày 24/12/2010 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 91/2010/NĐ-CP ngày 20/8/2010 của Chính phủ quy định chính sách đối với người lao động dôi dư khi sắp xếp lại Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước làm chủ sở hữu, và các văn bản của cơ quan cấp tỉnh là Thông báo số 890/TB-VP ngày 07/9/2016 của UBND tỉnh Cà Mau; các Công văn số 9022, 2921, 321 của Chủ tịch UBND tỉnh Cà Mau, các Báo cáo số 195/BC-LĐTBXH ngày 16/9/2016, 175, 1581, 85 của Sở Lao động Thương binh và Xã hội và của Sở Nội vụ, Báo cáo số 255/LĐLĐ ngày 20/12/2016 của Liên đoàn Lao động tỉnh Cà Mau; Quyết định số 376 của Chủ tịch UBND tỉnh Cà Mau, Quyết định số 440 của Đảng ủy khối dân chính Đảng, Quyết định số 174 của Ủy ban kiểm tra Tỉnh ủy thì Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động trái luật đối với anh H. Mặt khác, ý kiến của bà Hà Xuân Th khi làm việc với Sở Lao động Thương binh và Xã Hội tỉnh Cà Mau trái chiều với ý kiến khi làm việc với Tòa án, lý do là khi làm việc với Sở Lao động Thương binh và Xã Hội tỉnh Cà Mau, bà Th có tên trong danh sách nghỉ việc, nhưng đến khi làm việc với Tòa án, bà Th đã được nhận trở lại làm việc, vì vậy lời khai của bà Th không khách quan. Do Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động trái luật nên đề nghị chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

*Tại bản án lao động sơ thẩm số 17/2018/LĐ-ST ngày 26/4/2018 của Tòa án nhân dân thành phố M quyết định:*

Căn cứ vào các Điều 32, 143, 232 Bộ luật tố tụng dân sự; Điều 11 Pháp lệnh án phí và lệ phí Tòa án; các điều 12, 26 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 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; các Điều 36, 44, 46, 201 Bộ lao động;

1/ Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của anh Lê Đăng H đối với Công ty cổ phần N về việc:

- Hủy Quyết định số 160/QĐ- CTN ngày 27/7/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động, nhận anh trở lại làm việc;

- Chi trả tiền lương trong thời gian không được làm việc tính từ ngày 27/7/2016 đến hết tháng 4 năm 2018 là 82.269.600đ;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật lao động là 7.835.200đ;

- Tiền ăn giữa ca tính từ tháng 5 năm 2016 cho đến tháng 4 năm 2018 là 15.640.000đ;

- Tiền thưởng từ tháng 7 năm 2016 cho đến tháng 4 năm 2018 là 8.226.960đ;

- Tiền thưởng lễ năm 2017 và Tết âm lịch năm 2016, tổng cộng là 4.000.000đ;

- Tiền lương 15 ngày nghỉ phép năm là 2.938.200đ;

- Tiền tổn thất tinh thần là 33.200.000đ;

- Chi phí nhờ tư vấn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp là 10.000.000đ;

- Chi phí in ấn văn bản khiếu nại là 2.000.000đ;

Tổng cộng các khoản tiền là 166.109.960đ.

- Tiếp tục trả lương và các chế độ khác theo quy định kể từ ngày tuyên án sơ thẩm cho đến ngày nhận lại làm việc tại Công ty.

- Buộc Công ty đóng các khoản bảo hiểm, bao gồm bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật kể từ ngày nghỉ việc đến nay.

Ngoài ra, án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 09/5/2018 anh Lê Đăng H kháng cáo với nội dung yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm: Hủy quyết định số 160/QĐ-CN ngày 27/7/2016 của Công ty cấp nước Cà Mau về việc chấm dứt hợp đồng lao động; Buộc Công ty cổ phần N trả tiền lương anh H tính từ ngày khởi kiện 27/7/2016 đến ngày 31/5/2016, tiền ăn giữa ca tính từ ngày 17/5/2016 đến tháng 5/2018, tiền thưởng năm 2016 và năm 2017, tiền lương hai tháng theo quy định Điều 42 BLLĐ năm 2012, tiền thưởng lễ 30/4 và nghỉ tết, tiền lương nghỉ phép năm, bồi thường tổn thất tinh thần, tiền trả chi phí tư vấn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, tiền chi trả in ấn đơn và chi phí khác với tổng số tiền yêu cầu đến ngày 31/5/2018 là 152.311.518 đồng. Buộc Công ty cổ phần N tiếp tục nhận anh H trở lại làm việc, tiếp tục trả lương và đóng các chế độ như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các chế độ khác theo quy định.

Ngày 31/5/2018 Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Cà Mau kháng nghị với nội dung đề nghị Tòa án nhân dân tỉnh Cà Mau xét xử phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm số 17/2018/LĐ-ST ngày 26/4/2018 của Tòa án nhân dân thành phố M theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của anh Lê Đăng H, hủy Quyết định số 160/QĐ-CN ngày 27/7/2016 của Công ty cổ phần N về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh H. Buộc Công ty nhận anh H trở lại làm việc, bồi thường hai tháng tiền lương, trả tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 27/7/2016 đến ngày xét xử phúc thẩm và truy đóng các loại bảo hiểm cho anh H từ tháng 8/2016 theo quy định pháp luật. Buộc Công ty tiếp tục trả lương cho anh H từ ngày xét xử phúc thẩm đến khi Công ty nhận ông Hoàng trở lại làm việc.

Tại phiên tòa, anh H thay đổi một phần nội dung kháng cáo: Yêu cầu xem xét tiền lương và các chế độ khác từ ngày không được làm việc đến khi xét xử phúc thẩm. Rút một phần kháng cáo đối với: Tiền ăn, lễ, tết, nghỉ phép, tổn thất tinh thần và chi phí tố tụng khác.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho anh H đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận theo ý kiến của anh H.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Cà Mau giữ nguyên nội dung kháng nghị và phát biểu về thủ tục tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử tiến hành đúng

theo quy định của pháp luật tố tụng và các đương sự cũng chấp hành đúng với quyền và nghĩa vụ của các đương sự được pháp luật quy định. Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm áp dụng khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự. Sửa một phần bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân thành phố M với nội dung chấp nhận một phần kháng cáo của anh Lê Đăng H, hủy Quyết định số 160/QĐ-CTN ngày 27/7/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động và nhận anh H trở lại làm việc, buộc Công ty phải thanh toán chế độ tiền lương, bồi thường cho anh H và các chi phí khác theo quy định của pháp luật.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TOÀ ÁN:**

[1] Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với anh H theo hình thức là “Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động” theo quy định tại Điều 36 Bộ Luật lao động. Để chấm dứt hợp đồng lao động với anh H, Công ty phải thực hiện các trình tự theo quy định tại Điều 44 và Điều 46 Bộ luật Lao động.

[2] Về việc tuân thủ theo quy định tại Điều 44 và 46 Bộ luật Lao động thấy rằng: Ngày 09/5/2016 Công ty đã phối hợp với Ban chấp hành công đoàn để trao đổi phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động, cùng ngày Giám đốc Công ty trình Hội đồng quản trị (HDQT) thông qua phương án này. Ngày 12/5/2016 HDQT ban hành Nghị quyết 05 thông qua phương án. Trong phương án được HDQT thông qua tại Nghị quyết số 05 có nội dung: “*Bước 2: Xây dựng phương án sử dụng lao động. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải 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 chưa có danh sách của những người bị chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, ngày 16/5/2016 Hội đồng quản trị, Ban điều hành, Trưởng phòng tổ chức làm việc với trưởng bộ phận, đơn vị trực thuộc chốt lại danh sách người lao động tiếp tục sử dụng sau khi tái cơ cấu không có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động. Như vậy, khi xây dựng phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy thì Công ty có họp ban chấp hành Công đoàn vào ngày 09/5/2016 để thông qua phương án. Tuy nhiên, đến bước quan trọng là xây dựng phương án sử dụng lao động thì không có tài liệu nào thể hiện là Công ty trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở. Thực tế khi kết thúc cuộc họp ngày 16/5/2016 thì ngày 17/5/2016 Hội đồng quản trị đã thông qua Nghị quyết số 06. Trong thời gian này không có tài liệu thể hiện việc trao đổi với Ban chấp hành Công đoàn là không đúng với Nghị quyết số 05 và không tuân thủ theo quy định tại Điều 44 và Điều 46 Bộ luật Lao động.

[3] Mặc dù trong phương án và các danh sách chấm dứt hợp đồng lao động có chữ ký của bà Th và đóng dấu của Ban chấp hành Công đoàn nhưng không có bất cứ biên bản nào thể hiện khi xây dựng phương án sử dụng lao động có sự tham



gia của Ban chấp hành Công đoàn. Như vậy, việc ký tên của bà Th là không đúng vì không có biên bản thể hiện việc Công ty trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động khi cho người lao động thôi việc là vi phạm khoản 5 Điều 192 Bộ luật Lao động.

[4] Như vậy, Quyết định số 160/QĐ-CTN ngày 27/7/2016 được ban hành không đúng trình tự thủ tục theo quy định của pháp luật nên cần chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của anh Lê Đăng H, hủy Quyết định nêu trên, buộc Công ty phải nhận anh H trở lại làm việc và Công ty phải có trách nhiệm vật chất đối với anh H. Án sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của anh H là chưa phù hợp. Cụ thể Công ty phải trả cho anh H các khoản sau đây:

Về lương trong thời gian không được làm của anh H từ ngày 28/7/2016 đến ngày xét xử phúc thẩm. Tại phiên tòa phúc thẩm anh H yêu cầu mức lương 1,18 nhân với mức lương tối thiểu vùng từng thời điểm do Chính phủ quy định. Phía Công ty xác định mức lương anh H nêu là đúng, nên cần buộc Công ty phải trả cho anh H số tiền là:

- Từ ngày 28/7/2016 đến 30/12/2016 là 05 tháng 03 ngày x 1,18 x 3.100.000 đồng = 18.655.000 đồng;

- Từ ngày 01/01/2017 đến 30/12/2017 là 12 tháng x 1,18 x 3.320.000 = 47.011.000 đồng;

- Từ ngày 01/01/2018 đến 25/7/2018 là 06 tháng 25 ngày x 1,18 x 3.530.000 đồng = 28.463.000 đồng.

Tổng cộng 94.129.000 đồng.

- Buộc Công ty bồi thường cho anh H bằng 02 tháng tiền lương (Tại thời điểm xét xử phúc thẩm theo mức lương cơ bản nhân với mức lương tối thiểu vùng) là 3.530.000đồng/tháng x 02 tháng x 1,18 = 8.330.000 đồng.

Như vậy, tổng cộng Công ty phải trả cho anh H 102.459.000 đồng.

Ngoài ra, Công ty còn phải có nghĩa vụ đóng các khoản bảo hiểm cho anh H từ ngày 28/7/2016 đến ngày xét xử phúc thẩm. Anh H có nghĩa vụ phối hợp với Công ty để đóng các khoản bảo hiểm của người lao động theo quy định của pháp luật.

Công ty có nghĩa vụ thanh toán tiền lương và các chế độ bảo hiểm khác cho anh H từ ngày xét xử phúc thẩm đến khi nhận anh trở lại làm việc.

Tại phiên tòa, anh H rút kháng cáo đối với tiền ăn giữa ca, tiền thưởng lễ, Tết, nghỉ phép, tổn thất tinh thần và chi phí tố tụng khác. Xét thấy, việc rút một phần kháng cáo của nguyên đơn là tự nguyện và đúng quy định của pháp luật nên cần chấp nhận và đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với phần đã rút kháng cáo.

[5] Án phí lao động sơ thẩm, phúc thẩm anh H không phải nộp, quá trình giải quyết anh được miễn dự nộp nên không đặt ra việc hoàn lại. Công ty cổ phần N phải chịu án phí sơ thẩm.

Vì các lẽ trên,

**QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ điểm c khoản 1 Điều 289; khoản 2 Điều 308, Điều 309 Bộ luật tố tụng dân sự; Nghị quyết số 326/2016/NQ-UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Chấp nhận kháng cáo của anh Lê Đăng H. Sửa một phần bản án sơ thẩm số 17/2018/LĐ-ST ngày 26/4/2018 của Tòa án nhân dân thành phố M.

Áp dụng vào các Điều 22, 36, 42, 44, 46 Bộ luật Lao động.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của anh Lê Đăng H.

- Hủy Quyết định số: 160/QĐ- CTN ngày 27/7/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh Lê Đăng H và buộc Công ty cổ phần N nhận anh Lê Đăng H trở lại làm việc.

- Buộc Công ty cổ phần N thanh toán cho anh Lê Đăng H tổng số tiền 102.459.000đồng.

*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 cổ phần N phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày anh H không được làm việc đến ngày xét xử phúc thẩm. Anh H có nghĩa vụ phối hợp với Công ty để đóng các khoản bảo hiểm của người lao động theo quy định của pháp luật.

- Công ty có nghĩa vụ thanh toán tiền lương và các chế độ bảo hiểm khác cho anh Lê Đăng H từ ngày xét xử phúc thẩm đến khi nhận anh H trở lại làm việc.

2. Đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với nội dung yêu cầu của anh H gồm: Tiền ăn giữa ca, tiền thưởng lễ, Tết, tiền lương nghỉ phép năm, tổn thất tinh thần và các chi phí tố tụng khác.

3. Án phí dân sự sơ thẩm phúc thẩm về lao động: Anh H không phải nộp, đã được miễn dự nộp nên không đặt ra việc hoàn lại . Công ty cổ phần N phải chịu án phí sơ thẩm là 3.074.000 đồng.

*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, 7, 7a, 7b và 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.*

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

***Nơi nhận:***

- Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Cà Mau;
- Tòa án nhân dân thành phố M;
- Chi cục THADS thành phố M;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ;
- Lưu án văn;
- Lưu VT (TM:TANDTCM).

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

**Đã ký**

**Hồ Minh Tấn**