

Bản án số: 01/2019/LĐ-PT
Ngày: 03/01/2019
V/v Tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Trương Văn Hiền

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Văn Xuân;

Ông Nguyễn Ngọc Tài.

- Thư ký phiên tòa: Bà Bùi Nguyễn Phương Ngân - 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 Trần Thị Thúy Ái - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 06/11/2018, ngày 27/12/2018 và ngày 03/01/2019 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 48/2018/TLPT-LĐ ngày 13 tháng 9 năm 2018 về việc “*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 12/2018/LĐ-ST ngày 31/7/2018 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4613/2018/QĐPT-DS ngày 05/10/2018 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 9162/2018/QĐ-PT ngày 06/11/2018, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà Hoàng Tuyết A – sinh năm 1970.

Địa chỉ: Số 251 V, Phường L, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Huỳnh Thanh P – sinh năm 1995. (có mặt)

Theo Giấy ủy quyền số 25034 ngày 16/10/2018 tại Phòng công chứng số 7 Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Luật sư Lê Ngọc Lam D, Văn phòng Luật sư L thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

- Bị đơn: Công ty TNHH Đại học R

Địa chỉ: Số 702 N, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Dương Thành Thúy Đ – sinh năm 1987. (có mặt)

Địa chỉ liên lạc: Phòng 1602, Tòa nhà G, số 35 T, phường B, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Theo Giấy ủy quyền ngày 11/10/2018 của Công ty TNHH Đại học R.

- *Người kháng cáo*: Nguyên đơn bà Hoàng Tuyết A.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

*** Nguyên đơn bà Hoàng Tuyết A do người đại diện theo ủy quyền ông Huỳnh Thanh P trình bày:**

Năm 2005, Công ty TNHH Đại học R (gọi tắt là R) và bà Hoàng Tuyết A lần lượt ký kết các Hợp đồng lao động, Phụ lục Hợp đồng như sau: Hợp đồng lao động ký ngày 09/11/2005, loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm (từ ngày 11/7/2005 đến ngày 10/7/2006) với vị trí chuyên môn là Nhân viên Thư viện; Hợp đồng lao động ký ngày 22/8/2006, loại hợp đồng lao động xác định thời hạn (từ ngày 11/7/2006 đến ngày 10/7/2009) với vị trí chuyên môn là Nhân viên Thư viện; Hợp đồng lao động số V00023b/v-3/2009 ký ngày 23/7/2009, loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, với vị trí chuyên môn là Quản lý thư viện; Phụ lục hợp đồng ngày 14/11/2011 thông báo về thay đổi mức lương.

Quá trình làm việc tại R, bà Tuyết A luôn hoàn thành nhiệm vụ được giao, không bị nhắc nhở hay khiển trách, kỷ luật. Bà Tuyết A nhận được Quyết định số 05/2016/QĐTV ngày 05/01/2016 về việc thông báo cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động của R với bà, lý do: “có sự thay đổi cơ cấu tổ chức nhân sự, tổ chức lại lao động của Bộ phận Dịch vụ Sinh viên và Bộ phận Thư viện, xét rằng không thể giải quyết lại việc làm cho bà vì không có công việc khác có vị trí mới phù hợp với trình độ và điều kiện làm việc trong cơ cấu tổ chức mới”. Nhưng lý do này hoàn toàn không thuyết phục và không đúng sự thật. Tại phiên tòa, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn khẳng định: trong cơ cấu tổ chức cũ thì vị trí Quản lý thư viện của bà Tuyết A là vị trí đứng đầu trong Bộ phận Thư viện; bà Tuyết A không biết bà C là cấp trên của bà trong Bộ phận Thư viện này.

Tại phụ lục số 2 được đính kèm theo Quyết định số TCC01/10-2015 về việc thay đổi cơ cấu tổ chức nhân sự, tổ chức lại lao động Bộ phận Dịch vụ sinh viên và Bộ phận thư viện thì Bộ phận thư viện của R không mất đi mà chỉ thay đổi cơ cấu công việc mới trường hợp R đã thay đổi thì phải có thông báo rõ ràng về những tiêu chí mà bà Tuyết A còn thiếu để bà Tuyết A khắc phục hoặc được đi đào tạo lại. Căn cứ vào luật định thì bản thân người sử dụng lao động phải tổ chức đào tạo lại để lao động cũ thích ứng với vị trí mới. Nhưng thay vì đào tạo, R đã tổ chức cuộc phỏng vấn, thi tuyển để quyết định chấm dứt hợp đồng. Việc R tổ chức thi tuyển lại bằng hình thức phỏng vấn là không đúng quy định của pháp luật, bởi lẽ trong Bộ luật Lao động hoàn toàn không có quy định người lao động đang làm việc tại Doanh nghiệp phải tham dự thi tuyển lại mới được tiếp tục làm việc tại Doanh nghiệp. Mặt khác, lý do bà Tuyết A không tham gia kỳ thi tuyển dụng của R là vì thành viên Hội đồng tuyển dụng là người của R, tiêu chí tuyển dụng không có công khai, nên bà Tuyết A nhận thấy cuộc thi này là

không minh bạch và nếu có thi đấu thì R cũng sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với bà. Trong phương án sử dụng lao động của R không thể hiện nội dung đưa người lao động đi đào tạo lại. Trong quá trình thực hiện dự án thay đổi, R chưa bao giờ tổ chức, đào tạo lại người lao động cũ để nâng cao trình độ phù hợp với vị trí mới.

Trong các cuộc họp với Ban chấp hành công đoàn của R đều có các ý kiến phản đối, không đồng ý với việc R cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động đối với 06 người lao động (trong đó có bà Tuyết A) của Bộ phận thư viện được thể hiện trong các biên bản cuộc họp trao đổi về phương án sử dụng lao động giữa R và Ban chấp hành công đoàn vào các ngày 25/11/2015 và ngày 27/11/2015. Từ đó có thể thấy rằng việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với lý do thay đổi cơ cấu tổ chức của R là không được sự đồng tình ủng hộ của Ban chấp hành công đoàn. Mặc dù, R đã có văn bản gửi Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh nhưng chưa có văn bản phản hồi của Sở nên không biết phương án sử dụng lao động của R có được Sở chấp nhận hay không.

Kể từ ngày 18/01/2016, bà Tuyết A đã làm việc tại Trường Đại học K cho đến nay và đã tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc trong suốt thời gian trên tại Trường Đại học K.

Tại phiên tòa hôm nay, phía nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện tại Đơn khởi kiện, Đơn xin rút lại yêu cầu khởi kiện và Đơn xác định yêu cầu khởi kiện và giữ nguyên các yêu cầu khởi kiện sau đây:

- Tuyên hủy bỏ Quyết định số 05/2016/QĐTV ngày 05/01/2016 của R về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Bà Tuyết A không muốn tiếp tục làm việc tại R nữa nên yêu cầu Tòa án tuyên buộc R chi trả trợ cấp thôi việc cho bà từ ngày 11/07/2005 đến ngày 01/01/2009 (3.5 năm) với mỗi năm là $\frac{1}{2}$ tháng tiền lương. Vì theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động thì R phải nhận bà Tuyết A trở lại làm việc bình thường với vị trí, chức danh như đã ghi trong Hợp đồng lao động số V00023B/V-3/2009 và phụ lục hợp đồng số V00023A/V-3.2/2011 ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật. Nhưng nay bà Tuyết A không muốn làm việc tại R nữa nên theo quy định tại khoản 2 Điều 42 và Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2012 thì bà Tuyết A yêu cầu R chi trả trợ cấp thôi việc cho bà, cụ thể số tiền yêu cầu là $35.407.000đ \times \frac{1}{2} \times 3,5 \text{ năm} = 61.962.000 \text{ đồng}$.

- Tuyên buộc R phải bồi thường cho bà 02 tháng tiền lương về hành vi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, với mức lương trung bình 06 tháng liền kề trước khi nghỉ việc là 35.407.000 đồng, cụ thể số tiền là $35.407.000 \text{ đồng} \times 2 = 70.814.000 \text{ đồng}$.

- Tuyên R phải chi trả toàn bộ tiền lương trong khoảng thời gian không được làm việc từ ngày 08/01/2016 đến ngày 20/7/2018 là 1.076.372.800 đồng.

- Tuyên R phải trả lại tiền bảo hiểm xã hội trong những ngày bà không được làm việc từ ngày 08/01/2016 đến ngày 20/7/2018 là 193.747.104 đồng.

- Tuyên R phải trả tiền bảo hiểm y tế trong những ngày bà Tuyết A không được làm việc từ ngày 08/01/2016 đến ngày 20/7/2018 là 31.993.765 đồng.

Như vậy, tổng số tiền mà R phải bồi thường cho bà Tuyết A là 1.433.105.000 đồng.

Đại diện nguyên đơn xác nhận số tiền mà R đã thanh toán cho bà Tuyết A theo Thông báo về việc cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động ngày 05/01/2016, bà Tuyết A đã nhận đủ 510.274.620 đồng. Bà Tuyết A xác nhận R đã tính đúng và đủ cho bà và không có yêu cầu Hội đồng xét xử xem xét lại số tiền mà R đã thanh toán trên. Tuy nhiên, nêu trong trường hợp mà Tòa án chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Tuyết A thì bà Tuyết A sẽ trả lại cho R số tiền mà R đã thanh toán cho bà ở mục 13.1 của Thông báo về việc cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động ngày 05/01/2016 là 123.924.542 đồng, trả làm một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực.

*** Bị đơn Công ty TNHH Đại học R do người đại diện theo ủy quyền bà Dương Thành Thúy Đ trình bày:**

Bà xác nhận lời trình bày của đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn về thời gian bắt đầu làm việc và quá trình ký kết hợp đồng lao động với mức lương, phụ cấp như đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày là đúng.

Bà xác nhận R có ra Quyết định số 05/2016/QĐTV ngày 05/01/2016 về việc cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Tuyết A.

Việc R cho bà Tuyết A nghỉ việc là đúng theo quy định tại khoản 10 Điều 36 và Điều 44 Bộ luật Lao động vì nhằm nâng cao năng suất lao động và tối ưu hóa việc sử dụng lao động, R sau khi đã trao đổi dân chủ và thu thập ý kiến đóng góp của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở và toàn thể người lao động nên vào ngày 13/10/2015, Tổng giám đốc R có ký ban hành Quyết định thay đổi cơ cấu nhân sự số TCC01/10/2015 tiến hành toàn diện thay đổi cơ cấu tổ chức nhân sự, tổ chức lại lao động đối với nhiều bộ phận trong R trong đó có Bộ phận Thư viện. Từ ngày 13/10/2015 đến ngày 23/11/2015, R đã tổ chức cho những người lao động này ứng tuyển vào các vị trí công việc trong cơ cấu tổ chức nhân sự mới. Mục đích của việc tổ chức thi tuyển là để người lao động tự mình tìm kiếm vị trí công việc trong cơ cấu mới phù hợp với chuyên môn, nguyện vọng của chính bản thân người lao động, từ đó tìm kiếm và phát huy được sự năng động, nhiệt tình, sáng tạo của người lao động trong quá trình làm việc tại R.

Trong cơ cấu tổ chức mới, có vị trí cũ phù hợp với cơ cấu tổ chức mới nên R giữ lại tiếp tục làm việc, cụ thể là trường hợp của bà C là không bị thay đổi vị trí làm việc, có 19 người lao động ở vị trí cơ cấu tổ chức cũ không phù hợp với cơ cấu mới - trong đó có bà Tuyết A - nên R tiến hành tổ chức thi tuyển để xác định vị trí làm việc mới phù hợp với họ trong cơ cấu tổ chức mới này. Trong 19 người lao động đó thì chỉ có 17 người lao động tham gia ứng tuyển vào vị trí công việc mới trong cơ cấu tổ chức nhân sự mới của Bộ phận thư viện, hai người còn lại là bà Hoàng Tuyết A và bà Nguyễn Thị Thu W không tham gia ứng tuyển, bà Tuyết A đi ứng tuyển vào vị trí Quản lý Thư viện của Đại học K và sau đó đã được

Trường Đại học K ra Quyết định bổ nhiệm vào ngày 18/01/2016 với chức danh Giám đốc Thư viện – tức là sau khi bị thôi việc 10 ngày. Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn cho rằng R tổ chức thi tuyển đối với người lao động đang còn làm việc tại R không đúng quy định là không đúng bởi lẽ trong Bộ luật Lao động không hề có quy định cấm người sử dụng lao động không được phép tổ chức thi tuyển lại.

Vào các ngày 25/11/2015, ngày 27/11/2015 và ngày 03/12/2015, R đã tiến hành các cuộc họp với Ban Chấp hành Công đoàn cho các mục đích sau: trao đổi và xây dựng với Ban Chấp hành Công đoàn phương án sử dụng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động đối với Bộ phận Thư viện; đối với 06 người lao động của Bộ phận Thư viện thuộc đối tượng giải quyết cho thôi việc, trao đổi với Ban Chấp hành Công đoàn về việc cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động đối với 05 người lao động cũng như trao đổi và thỏa thuận bằng văn bản với Ban Chấp hành Công đoàn về việc cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Tuyết A do bà Tuyết A là cán bộ công đoàn không chuyên trách.

Trong các cuộc họp này, Ban Chấp hành Công đoàn có ý kiến phản đối, không đồng ý với việc cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động đối với 06 người lao động nói trên của Bộ phận Thư viện.

Do không đạt được thỏa thuận bằng văn bản với Ban Chấp hành Công đoàn về việc cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động đối với 06 người lao động nói trên của Bộ phận Thư viện trong đó có bà Tuyết A nên vào ngày 04/12/2015, R đã có văn bản thông báo theo quy định về việc thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động và phương án sử dụng lao động cho Bộ phận Thư viện và Bộ phận Dịch vụ Sinh viên nói trên đến Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh.

30 (ba mươi) ngày sau khi đã có thông báo theo quy định gửi đến Sở Lao động Thương Binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh thì vào ngày 05/01/2016, R đã ban hành Quyết định và Thông báo cho thôi việc, chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Tuyết A và đến ngày 14/01/2016, R đã chuyển khoản đầy đủ mọi khoản thanh toán mà bà Tuyết A được nhận theo quy định sau khi bị cho thôi việc, tổng cộng các khoản tiền mà R đã thanh toán sau khi đã tính toán theo quy định của pháp luật cho bà Tuyết A: 510.274.620 đồng, đồng thời R cũng đã giao trả sổ bảo hiểm cho bà Tuyết A với thời gian chốt sổ bảo hiểm đúng theo quy định.

Nay với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, R không đồng ý. Đối với yêu cầu của nguyên đơn là nếu trong trường hợp mà Tòa án chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Tuyết A tại đơn xác định lại yêu cầu khởi kiện ngày 07/6/2018 thì bà Tuyết A sẽ trả lại cho R số tiền mà R đã thanh toán cho bà ở mục 13.1 của Thông báo về việc cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động ngày 05/01/2016 là 123.924.542 đồng, trả làm một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực, R đồng ý nhận lại số tiền trên nếu yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận toàn bộ.

**** Tại bản án số 12/2018/LĐ-ST ngày 31/7/2018 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:***

- Áp dụng Điều 32; điểm c, khoản 1 Điều 35; khoản 1, Điều 39, khoản 2 Điều 244 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Áp dụng khoản 10 Điều 36, Điều 44, Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2012;

- Áp dụng điểm a, khoản 1 Điều 13, Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;

- Áp dụng Luật Thi hành án dân sự năm 2008, được sửa đổi bổ sung năm 2014;

- Áp dụng Luật phí, lệ phí Tòa án và Nghị quyết 326/2016/UBTVQH ngày 30/12/2016 về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

1. Đình chỉ yêu cầu xét xử đối với các yêu cầu sau đây của nguyên đơn:

- Tiền bồi thường 45 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước, cụ thể: 35.407.000 đồng x 45 ngày = 53.110.500 đồng.

- Tiền được nhận theo chính sách đãi ngộ của R, cụ thể: Lương tháng 13 năm 2015: 35.407.000 đồng, lương tháng 13 năm 2016: 35.407.000 đồng.

- Ngày nghỉ có hưởng lương cho nhân viên công tác trên 10 năm: 40.854.000 đồng.

- Khoản tiền thời gian nghỉ phép tương ứng thâm niên 5 năm tăng lên 1 ngày, 10 năm = 2 ngày: 3.372.000 đồng.

2. Không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc:

- Tuyên hủy bỏ Quyết định số 05/2016/QĐTV đề ngày 05/01/2016 của R về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Bà Tuyết A không muốn tiếp tục làm việc tại R nữa nên yêu cầu Tòa án tuyên buộc R chi trả trợ cấp thôi việc cho bà từ ngày 11/07/2005 đến ngày 01/01/2009 (3.5 năm) với mỗi năm là ½ tháng tiền lương là 61.962.000 đồng.

- Tuyên buộc R phải bồi thường cho bà 02 tháng tiền lương về hành vi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, với mức lương trung bình 06 tháng liền kề trước khi nghỉ việc là 35.407.000 đồng, cụ thể số tiền là 35.407.000 đồng x 2 = 70.814.000 đồng.

- Tuyên R phải chi trả toàn bộ tiền lương trong khoảng thời gian không được làm việc từ ngày 08/01/2016 đến ngày 20/7/2018 là 1.076.372.800 đồng.

- Tuyên R phải trả lại tiền bảo hiểm xã hội trong những ngày bà không được làm việc từ ngày 08/01/2016 đến ngày 20/7/2018 là 193.747.104 đồng.

- Tuyên R phải trả tiền bảo hiểm y tế trong những ngày bà Tuyết A không được làm việc từ ngày 08/01/2016 đến ngày 20/7/2018 là 31.993.765 đồng.

2. Án phí lao động sơ thẩm: nguyên đơn bà Hoàng Tuyết A được miễn án phí dân sự sơ thẩm.

- Ngoài ra bản án còn tuyên về quyền kháng cáo và thi hành án của các đương sự theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

- Ngày 13/8/2018, nguyên đơn bà Hoàng Tuyết A nộp đơn kháng cáo, kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

*** Tại phiên tòa phúc thẩm:**

- *Người kháng cáo là bà Hoàng Tuyết A có người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp luật sư Lê Ngọc Lam D trình bày:* Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa phúc thẩm xét xử theo hướng sửa toàn bộ bản án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

Bản án sơ thẩm cho rằng R cho thôi việc đối với bà A là đúng theo quy định tại khoản 10 Điều 36 Bộ luật lao động là không hợp lý. Bởi lẽ: Trong biên bản cuộc họp trao đổi giữa R và Ban chấp hành công đoàn vào ngày 25/11/2015, đại diện R là bà Phạm Thanh V có đề cập trường hợp “đặc cách tiêu chuẩn tiếng Anh với yêu cầu tối thiểu 80% so với chuẩn 100% của nhà trường để có thể bố trí tối đa công việc cho người lao động bị ảnh hưởng của việc thay đổi cơ cấu tổ chức”. Như vậy, ngoài việc phỏng vấn để có thể tiếp tục làm việc tại R thì các nhân viên có trình độ tiếng Anh đạt chuẩn nhà trường cũng sẽ được đặc cách giữ lại mà không cần phỏng vấn. Nhưng R không công bố cụ thể những người có trình độ tiếng Anh như thế nào sẽ là đủ tiêu chuẩn để được đặc cách không phải tham gia phỏng vấn mà vẫn được giữ lại làm việc cho R. Điều này đã được bà Tuyết A đề cập trong biên bản cuộc họp vào ngày 25/11/2015 nhưng R vẫn không có bất cứ hồi đáp nào về các tiêu chuẩn nói trên. Như vậy, R nêu lý do bà Anh không tham gia phỏng vấn nên áp dụng khoản 10 Điều 36 Bộ luật lao động mà cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Anh là không đúng, đồng thời việc chấm dứt hợp đồng lao động này cũng không thuộc các trường hợp được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động. Do đó, việc R chấm dứt hợp đồng lao động mà không có sự thỏa thuận với bà Tuyết A là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động.

R không thực hiện đúng trình tự thủ tục luật định đối với việc chấm dứt hợp đồng lao động bởi vì: Bà A là Cán bộ công đoàn không chuyên trách Ban chấp hành công đoàn Trường đại học R khóa I, nhiệm kỳ 2015 - 2020 được thể hiện trong Quyết định số 57/QĐ-LĐLĐ của Liên đoàn lao động thành phố Hồ Chí Minh ngày 09/7/2015. Do đó, việc cho thôi việc đối với các bộ công đoàn phải phù hợp với Bộ Luật Lao động, Luật công đoàn và các văn bản hướng dẫn có liên quan.

Bản án sơ thẩm nhận định rằng phương án sử dụng lao động của R gửi cho Sở lao động, thương binh và xã hội là đúng với quy định của pháp luật. Điều này là không có cơ sở, bởi lẽ: Trong phương án sử dụng lao động của R nằm tại mục 2 của công văn số VDOC/2015/00788 ngày 04/12/2015 cũng như các công văn khác gửi Sở lao động, thương binh và xã hội của R đều không ghi nhận về danh sách và số lượng người lao động được đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng. Căn cứ vào điểm a, khoản 1, Điều 46 Bộ luật lao động 2012 thì đây là nội dung bắt buộc phải có trong phương án sử dụng lao động, nếu không có bất kỳ người lao động nào được đưa đi đào tạo lại thì trong phương án sử dụng lao động phải

ghi là 00 người lao động được đi đào tạo lại. Như vậy, nội dung phương án sử dụng lao động của R đã không phù hợp với quy định của pháp luật.

- *Bị đơn Công ty TNHH Đại học R có bà Dương Thành Thúy Đ là người đại diện theo ủy quyền trình bày:* Vào các ngày 25/11/2015, ngày 27/11/2015 và ngày 03/12/2015, R đã tiến hành các cuộc họp với Ban Chấp hành Công đoàn cho các mục đích sau: trao đổi và xây dựng với Ban Chấp hành Công đoàn phương án sử dụng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động đối với Bộ phận Thư viện. Trong các cuộc họp này, Ban Chấp hành Công đoàn có ý kiến phản đối, không đồng ý với việc cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động đối với 06 người lao động nói trên của Bộ phận Thư viện, cũng như phản đối việc chấm dứt hợp đồng lao động với hai cán bộ công đoàn (có bà A). Như vậy, R đã tiến hành trao đổi, thỏa thuận với Ban chấp hành công đoàn về việc cho thôi việc hai cán bộ công đoàn, được ghi nhận tại Biên bản cuộc họp ngày 25/11/2015, ngày 27/11/2015, tuy nhiên kết quả cuối cùng hai bên không đạt được sự đồng thuận. Do không thỏa thuận được với Ban Chấp hành Công đoàn, R đã có văn bản thông báo theo quy định về việc thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động và phương án sử dụng lao động cho Bộ phận Thư viện và Bộ phận Dịch vụ Sinh viên nói trên đến Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh vào ngày 04/12/2015. Sau 30 ngày kể từ ngày 04/12/2015, R báo cho cơ quan quản lý Nhà nước về lao động địa phương biết, thì vào ngày 05/01/2016, R đã ban hành Quyết định và Thông báo cho thôi việc, chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà A. Như vậy, R đã hoàn toàn tuân thủ quy định pháp luật về quy trình cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động với bà Anh với tư cách là cán bộ công đoàn không chuyên trách. Do đó, bị đơn không đồng ý yêu cầu kháng cáo của bị đơn, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm bác yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, y án sơ thẩm.

- *Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu:* Về tố tụng: những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm đã tuân thủ theo các quy định của pháp luật. Về hình thức đơn kháng cáo của nguyên đơn trong hạn luật định nên hợp lệ. Về nội dung kháng cáo: Đối với yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Hoàng Tuyết A, căn cứ vào Quyết định số 57/QĐ-LĐLĐ ngày 09/7/2015 của Liên đoàn Lao động Thành phố Hồ Chí Minh về việc công nhận Ban Chấp hành Công đoàn Trường Đại học Quốc tế R Việt Nam khóa I, nhiệm kỳ 2015-2020 công nhận bà Hoàng Tuyết A là ủy viên ban chấp hành công đoàn, nên phía bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Tuyết A phải phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động 2012, Luật Công đoàn và các văn bản hướng dẫn có liên quan. Đồng thời, tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn cũng thừa nhận không có văn bản thỏa thuận với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở cũng như không xuất trình được chứng cứ chứng minh do hai bên không thỏa thuận được thì hai bên có văn bản báo cáo với cơ quan tổ chức có thẩm quyền. Từ những phân tích trên, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 sửa toàn bộ 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 hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn bà Hoàng Tuyết A trong thời hạn luật định, được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Về nội dung kháng cáo:

[2.1] Xét thấy, trong suốt quá trình tố tụng, nguyên đơn bà Hoàng Tuyết A và bị đơn Công ty TNHH Đại học R đều thừa nhận đã ký kết các Hợp đồng lao động sau đây: Hợp đồng lao động ký ngày 09/11/2005, loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm (từ ngày 11/7/2005 đến ngày 10/7/2006) với vị trí chuyên môn là Nhân viên Thư viện; Hợp đồng lao động ký ngày 22/8/2006, loại hợp đồng lao động xác định thời hạn (từ ngày 11/7/2006 đến ngày 10/7/2009) với vị trí chuyên môn là Nhân viên Thư viện; Hợp đồng lao động số V00023b/v-3/2009 ký ngày 23/7/2009, loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, với vị trí chuyên môn là Quản lý thư viện; Phụ lục hợp đồng ngày 14/11/2011 thông báo về thay đổi mức lương.

[2.2] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Hoàng Tuyết A:

Căn cứ Quyết định số 21/QĐ-LĐLĐ ngày 03/3/2015 của Liên đoàn Lao động Thành phố Hồ Chí Minh về việc công nhận Công đoàn Trường Đại học R Việt Nam (BL 287), Quyết định số 57/QĐ-LĐLĐ ngày 09/7/2015 của Liên đoàn Lao động Thành phố Hồ Chí Minh về việc công nhận Ban Chấp hành Công đoàn Trường Đại học Quốc tế R Việt Nam khóa I, nhiệm kỳ 2015-2020 (BL 105) công nhận bà Hoàng Tuyết A là ủy viên ban chấp hành công đoàn nhiệm kỳ 2015 – 2020. Theo khoản 7 Điều 192 Bộ luật lao động 2012 quy định “*khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách thì phải thỏa thuận bằng văn bản với Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Trong trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo đến cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày kể từ ngày báo cáo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động biết thì người sử dụng lao động mới có quyền quyết định và chịu trách nhiệm về quyết định của mình*” và khoản 2 Điều 25 Luật Công Đoàn có quy định: “*Đơn vị sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc chuyển công tác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách nếu không có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cáo cho cơ quan, tổ chức có thẩm quyền, đơn vị sử dụng lao động có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình*”. Tuy nhiên Công văn số VDOC/2015/00788 ngày 04/12/2015 (BL 514) của R gửi cho Sở lao động, thương binh và xã hội thành phố Hồ Chí Minh, nội dung công văn này chỉ đề cập đến quy trình thay đổi cơ cấu nhân sự, tổ chức lại lao động và phương án sử dụng lao động mà hoàn toàn không đề cập bất kỳ điều gì về việc R đã thỏa thuận được hoặc không được với

Ban chấp hành công đoàn R trong việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với các lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách trong đó có bà Anh. Đồng thời tại phiên tòa phúc thẩm, phía bị đơn cũng thừa nhận không có bất kỳ văn bản chính thức nào thể hiện đã tiến hành thỏa thuận với Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và không áp dụng Luật Công đoàn, điều lệ công đoàn và các văn bản hướng dẫn có liên quan khi tiến hành cho thôi việc đối với bà Hoàng Tuyết A.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm nhận định những công văn như VDOC/2015/00815 và VDOC/2015/00818 chỉ mang tính chất bổ sung cho công văn VDOC/2015/00788 và xác định ngày 04/12/2015 là ngày bắt đầu tính thời hạn 30 ngày báo trước cho Sở lao động, thương binh và xã hội là hoàn toàn không hợp lý. Bởi lẽ, theo quy định tại khoản 7 Điều 192 Bộ luật lao động 2012, sau 30 ngày kể từ ngày 14/12/2015 (tức vào ngày 14/01/2016) thì R mới có quyền quyết định cho thôi việc đối với bà Tuyết A. Nhưng vào ngày 05/01/2016, tức chỉ 23 ngày sau khi thông báo cho Sở lao động, thương binh và xã hội biết về việc không thỏa thuận được với Ban chấp hành công đoàn đối với việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động là Cán bộ công đoàn không chuyên trách thì R đã ban hành Quyết định cho thôi việc số 05/2016 đối với bà Tuyết A.

Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử nhận thấy có căn cứ chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, ý kiến của kiểm sát viên đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

[2.3] Các đương sự khác trong vụ án không kháng cáo, Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp và Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh không kháng nghị, do đó căn cứ quy định tại Điều 293 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, các quyết định khác của bản án dân sự sơ thẩm số 12/2018/LĐ-ST ngày 31/7/2018 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh không bị kháng cáo, kháng nghị nên vẫn giữ nguyên.

[2.4] Về án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn Công ty TNHH Đại học R phải chịu án phí dân sự sơ thẩm tương ứng với phần yêu cầu của nguyên đơn bà Hoàng Tuyết A được Tòa án chấp nhận.

[2.5] Về án phí lao động phúc thẩm: do sửa án sơ thẩm nên nguyên đơn bà Hoàng Tuyết A không phải chịu án phí phúc thẩm, theo quy định pháp luật đồng thời bà Hoàng Tuyết A thuộc trường hợp miễn nộp tiền tạm ứng án phí theo Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì những lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

- Căn cứ Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 148, Điều 293, Điều 296, khoản 2 Điều 308, Điều 313, Điều 315 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

- Căn cứ Bộ luật Lao động 2012;

- Căn cứ Luật Công đoàn, Điều lệ Công đoàn đại hội Công đoàn lần thứ XI thông qua ngày 30/7/2013, Hướng dẫn 238/HD-TLĐ ngày 04/3/2014 thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam;

- Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016;

- Căn cứ Luật Thi hành án Dân sự;

* Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn bà Hoàng Tuyết A trong hạn luật định nên hợp lệ.

* Về nội dung: Chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Hoàng Tuyết A. Sửa toàn bộ bản án sơ thẩm số 12/2018/LĐ-ST ngày 31/7/2018 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Đình chỉ yêu cầu xét xử đối với các yêu cầu sau đây của nguyên đơn:

- Tiền bồi thường 45 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước, cụ thể: 35.407.000 đồng x 45 ngày = 53.110.500 đồng.

- Tiền được nhận theo chính sách đãi ngộ của Công ty TNHH Đại học R, cụ thể: Lương tháng 13 năm 2015: 35.407.000 đồng, lương tháng 13 năm 2016: 35.407.000 đồng.

- Ngày nghỉ có hưởng lương cho nhân viên công tác trên 10 năm: 40.854.000 đồng.

- Khoản tiền thời gian nghỉ phép tương ứng thâm niên 5 năm tăng lên 1 ngày, 10 năm = 2 ngày: 3.372.000 đồng.

2. Chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc:

- Hủy bỏ Quyết định số 05/2016/QĐTV đề ngày 05/01/2016 của Công ty TNHH Đại học R về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Bà Tuyết A không muốn tiếp tục làm việc tại Công ty TNHH Đại học R nữa nên yêu cầu Tòa án tuyên buộc Công ty TNHH Đại học R chi trả trợ cấp thôi việc cho bà từ ngày 11/07/2005 đến ngày 01/01/2009 (3.5 năm) với mỗi năm là ½ tháng tiền lương là 61.962.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH Đại học R phải bồi thường cho bà 02 tháng tiền lương về hành vi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, với mức lương trung bình 06 tháng liền kề trước khi nghỉ việc là 35.407.000 đồng, cụ thể số tiền là 35.407.000 đồng x 2 = 70.814.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH Đại học R phải chi trả toàn bộ tiền lương trong khoảng thời gian không được làm việc từ ngày 08/01/2016 đến ngày 20/7/2018 là 1.076.372.800 đồng.

- Buộc Công ty TNHH Đại học R có trách nhiệm cùng với bà Hoàng Tuyết A đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Anh trong thời gian không được làm việc từ ngày 08/01/2016 đến ngày 20/7/2018 theo quy định pháp luật.

Tổng cộng Công ty TNHH Đại học R phải thanh toán cho bà Hoàng Tuyết A số tiền: 1.209.148.800 đồng.

2. Về án phí:

- Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn bà Hoàng Tuyết A không phải chịu tiền án phí. Bị đơn Công ty TNHH Đại học R phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 28.182.976 đồng. Công ty TNHH Đại học R chưa nộp án phí.

- Án phí dân sự phúc thẩm: do sửa án sơ thẩm nên nguyên đơn bà Hoàng Tuyết A không phải chịu án phí phúc thẩm, theo quy định pháp luật đồng thời bà Hoàng Tuyết A thuộc trường hợp miễn nộp tiền tạm ứng án phí theo Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Các bên thi hành tại Chi cục Thi hành án Dân sự có thẩm quyền.

3. Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho 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.

4. Trường hợp quyết định 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 và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

* Nơi nhận:

- TAND Tối cao tại TP.HCM;
- TAND cấp cao tại TP.HCM;
- TAND Quận 7;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- VKSND TP.HCM;
- Chi cục THADS Quận 7;
- Các đương sự;
- Lưu: VP, HS.

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

Trương Văn Hiền