

Bản án số: 01/2024/LĐ-PT

Ngày 31-7-2024

V/v tranh chấp về đơn phương chấm dứt
hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Đinh Duy Việt

Các Thẩm phán:

Bà Đặng Hồ Điệp

Bà Phạm Thị Thanh Bình.

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Phạm Thị Hương Giang - Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Hải Phòng.

- **Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hải Phòng:** Bà Phạm Thị Mỹ Hằng - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 31 tháng 7 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hải Phòng xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 01/2024/TLPT-LĐ ngày 17 tháng 5 năm 2024 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐ-ST ngày 19 tháng 3 năm 2024 của Tòa án nhân dân quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 02/2024/QĐPT-LĐ ngày 28 tháng 6 năm 2024 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Phạm Xuân Q; nơi cư trú: Số C, đường V, phường V, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh; Vắng mặt.

Người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn (theo Giấy uỷ quyền ngày 11-01-2024 do Văn phòng C2, số B, đường N, phường V, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh, chứng thực. Số công chứng 000140, quyền số 01/2024 TP/CC-SCC/HĐGD):

- Ông Trương Mạnh H; nơi cư trú: Số A, đường P, Phường I, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

- Bà Phan Thị C; nơi cư trú: 158/14, đường T, Phường A, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh; vắng mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Bà Dương Thị Tuyết T - Luật sư Công ty L, thuộc Đoàn luật sư Thành phố H; có mặt.

2. Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn L (sau đây gọi tắt là Công ty L); địa chỉ trụ sở: Tầng I, Tòa nhà H, số A, đường T, phường M, quận N, thành phố Hải Phòng.

Người đại diện theo uỷ quyền của bị đơn (theo Hợp đồng uỷ quyền số DCMC/HR/CON/2317 ngày 24-8-2023):

- Bà Đỗ Ngân B, nơi cư trú: Ngõ B, phố C, phường C, quận Đ, thành phố Hà Nội; có mặt.

- Ông Bùi Xuân D, nơi cư trú: Khu phố G, phường T, thị xã S, thành phố Hà Nội; có mặt.

- Bà Nguyễn Thị Hồng N, nơi cư trú: Số F, đường C, phường C, quận B, thành phố Hà Nội; vắng mặt.

- Bà Diệp Thị Kim H1, nơi cư trú: Số A, đường L, phường L, quận N, thành phố Hải Phòng; có mặt.

- Bà Nguyễn Thị Thanh T1, nơi cư trú: Tổ dân phố I, đường N, thị trấn P, huyện K, tỉnh Đắk Lắk; có mặt.

3. Người kháng cáo:

- Bà Phạm Xuân Q - là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong đơn khởi kiện đề ngày 03-8-2023; bản tự khai; biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải ngày 19-01-2024 và tại phiên tòa, nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn thống nhất trình bày:

Ngày 03-3-2021 bà Phạm Xuân Q và Công ty L có ký kết Hợp đồng lao động số DCMC 48-21/HĐLĐ với các nội dung cơ bản sau: Vị trí công việc: Giám đốc Pháp chế; loại hợp đồng lao động: Xác định thời hạn, từ 04-3-2021 đến 03-03-2024; thời gian làm việc: 08 giờ/ngày, 05 ngày/tuần (từ thứ 2 đến thứ 6); mức lương: 93.967.000 đồng; tiền thưởng hằng năm: 1,5 tháng tiền lương/12 tháng làm việc; chế độ ngày phép hằng năm: 16 ngày/năm (trung đương 1,3 ngày/tháng).

Ngày 18-02-2022, bà Q và Công ty L ký kết Phụ lục Hợp đồng lao động số 01/PL/48-21/HĐLĐ về việc sửa đổi, bổ sung một số nội dung hợp đồng như sau: Vị trí công tác: Trưởng Bộ phận Pháp chế; mức lương: Áp dụng từ ngày 20-02-2022 đến ngày 31-3-2022: 104.000.000 đồng/tháng. Áp dụng từ ngày 01-4-2022

đến ngày 03-3-2024: 120.000.000 đồng/tháng; tiền thưởng bao gồm: Tiền thưởng hằng năm: 1,5 tháng tiền lương/12 tháng làm việc. Khoản thưởng cam kết: Khoản thưởng ròn 206.570.000 đồng: Trả vào ngày 25-12-2022. Khoản thưởng ròn 360.930.000 đồng trả vào ngày kết thúc hợp đồng lao động (ngày 03-3-2024).

Quá trình làm việc, bà Q phát hiện ông Hyacinthe Rene Yannick C1 - Trưởng phòng Hành chính Nhân sự và ông Ruben B1 - Trưởng phòng Tài chính Kế toán của công ty có dấu hiệu vi phạm nghiêm trọng pháp luật lao động đối với một số người lao động, trong đó bao gồm cả bà Q. Do đó, ngày 06-4-2023 bà Q đã gửi đơn tố cáo qua email cho hai người này để cảnh báo vi phạm. Ngoài ra, chưa gửi cho bất cứ cơ quan nào bên ngoài công ty.

Ngay sau đó, Tổng Giám đốc công ty đã trực tiếp gặp bà Q, cho rằng hành động tố cáo của bà Q là không thể chấp nhận và yêu cầu bà Q nghỉ việc ngay lập tức nhưng bà Q không đồng ý.

Ngày 13-4-2023 công ty ủy quyền cho luật sư trực tiếp gặp bà Q để thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nhưng hai bên không đạt được thỏa thuận nên không lập biên bản gì về việc này.

Ngày 14-4-2023 công ty ra Quyết định tạm đình chỉ công việc số DCMC/2023- 04.1-QĐ đối với bà Q trong thời hạn từ ngày 14-4-2023 đến ngày 28-4-2023. Đồng thời, thu hồi máy tính, tài liệu, cất phương tiện liên lạc và mọi truy cập của bà Q trong công ty (email, điện thoại bàn). Lý do tạm đình chỉ mà công ty ghi nhận là: “Vụ việc liên quan đến đơn tố cáo của bà Phạm Xuân Q ngày 06-4-2023 có những tình tiết phức tạp nếu xét thấy để bà Phạm Xuân Q tiếp tục làm việc thì sẽ gây khó khăn cho việc xác minh sự việc”. Công ty đã mời Công an phường đến hỗ trợ cưỡng chế thi hành việc tạm đình chỉ, gây chú ý với mọi người trong công ty, làm giảm sút uy tín, ảnh hưởng đến danh dự và nhân phẩm của bà Q.

Ngày 27-4-2023 công ty ra Quyết định kéo dài thời hạn tạm đình chỉ công việc số DCMC/2023-04.2-QĐ. Thời hạn kéo dài từ ngày 29-4-2023 đến ngày 12-7-2023. Ngày 25-5-2023 bà Q có Đơn khiếu nại gửi Tổng Giám đốc đối với các Quyết định này.

Ngày 30-6-2023 công ty L Quyết định về việc giải quyết khiếu nại lần đầu và kết luận: Hành vi của bà Q đã vi phạm quy định tại khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019. Cụ thể là hành vi “đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động”.

Cùng ngày 30-6-2023 công ty ban hành Thông báo số DCMC/HR/DOC/23/12 về việc kết thúc thời hạn tạm đình chỉ công việc đối với Bà Q từ ngày 30-6-2023. Theo đó, kết luận: “Bà Phạm Xuân Q đã có hành vi đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng đến lợi ích của người sử dụng lao động (theo quy định tại khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019).

Ngày 03-7-2023 công ty L Quyết định số DCMC/HR/DOC-VN-2023-09 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Q kể từ ngày 03-7-2023 với lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

Ngày 10-7-2023, căn cứ Nghị định số 24/2018/NĐ-CP, bà Phạm Xuân Q đã gửi Đơn khiếu nại đến công ty để khiếu nại đối với: Quyết định phê duyệt phương án sử dụng lao động số DCMC/HR/DOC/23/6 ngày 26-5-2023 và Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động số DCMC/HR/DOC-VN-2023-09 ngày 03-7-2023 của công ty.

Ngày 09-8-2023 Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh đã thụ lý vụ án dân sự sơ thẩm số 24/2023/TLST-LĐ về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại” giữa nguyên đơn là bà Phạm Xuân Q với bị đơn là Công ty L.

Ngày 16-8-2023 công ty L Quyết định số DCMC/HR/DOC/23/14 về việc giải quyết khiếu nại lần đầu, quyết định: “Giữ nguyên Quyết định số DCMC/HR/DOC/23/6 ngày 26-5-2023 về việc chính thức phê duyệt phương án sử dụng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động và Quyết định số DCMC/HR/DOC-VN-2023-09 ngày 03-7-2023 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Phạm Xuân Q do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động là đúng quy định của pháp luật.”

Ngày 30-8-2023 nguyên đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện, yêu cầu Tòa án: Tuyên hủy Quyết định số DCMC/HR/DOC/23/14 ngày 16-8-2023 của Công ty L về việc giải quyết khiếu nại lần đầu của bà Phạm Xuân Q.

Từ những cơ sở trên, nguyên đơn cho rằng có đủ căn cứ chứng minh Công ty L đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 39 Bộ luật Lao động năm 2019. Nay nguyên đơn yêu cầu Tòa án giải quyết các yêu cầu cụ thể sau:

Tuyên hủy Quyết định số DCMC/HR/DOC-VN-2023-09 ngày 03-7-2023 của Công ty L về việc chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động và Quyết định số DCMC/HR/DOC/23/14 ngày 16-8-2023 của Công ty L về việc giải quyết khiếu nại lần đầu của bà Phạm Xuân Q.

Công ty L phải trả tiền lương trong những ngày bà Q không được làm việc tính từ ngày 04-7-2023 đến ngày 03-3-2024 là 08 tháng với số tiền là: 08 tháng x 120.000.000 đồng = 960.000.000 đồng;

Công ty L phải thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (21,5% mức lương/tháng) trong những ngày bà Q không được làm việc tính từ ngày 04-7-2023 đến ngày 03-3-2024 là 08 tháng với số tiền là: 08 tháng x 25.800.000 đồng = 206.400.000 đồng;

Công ty L phải trả thêm cho bà Q khoản tiền bằng hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: 120.000.000 đồng/tháng x 2 tháng = 240.000.000 đồng;

Công ty L phải thanh toán tiền thưởng hằng năm của 06 tháng cuối của Hợp đồng với số tiền là 90.000.000 đồng.

Tổng số tiền mà Công ty phải trả cho bà Q do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tính đến ngày 03-3-2024 là: 1.496.400.000 đồng.

Công ty L phải bác bỏ thông tin: “Bà Phạm Xuân Q có hành vi đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng đến lợi ích của người sử dụng lao động” mà công ty đã kết luận trong các văn bản do công ty L;

Buộc Công ty L phải bồi thường thiệt hại do gây ra tổn thất tinh thần cho bà Q bằng 10 lần mức lương cơ sở do Nhà nước quy định tính theo thời điểm ngày 03-8-2023 là: 1.800.000 đồng/tháng x 10 tháng = 18.000.000 đồng.

Tại phiên toà sơ thẩm, nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn đề nghị rút yêu cầu khởi kiện: “*Công ty L phải nhận bà Q trở lại làm việc theo Hợp đồng đã giao kết cho đến hết thời hạn Hợp đồng*”. Lý do rút yêu cầu khởi kiện nêu trên vì thời gian thực hiện hợp đồng lao động ký kết giữa hai bên đã hết.

Tại bản tự khai đề ngày 29-12-2023; biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải ngày 19-01-2024 và tại phiên toà, người đại diện hợp pháp của bị đơn (bà Đỗ Ngân B, ông Bùi Xuân D, bà Nguyễn Thị Hồng N và bà Nguyễn Thị Thanh T1) thống nhất trình bày:

Ngày 31-12-2020 Công ty L ký Hợp đồng thử việc số 35-21/HĐLĐ với bà Phạm Xuân Q. Ngày 03-3-2021 Công ty L ký Hợp đồng Lao động số 48-21/HĐLĐ với bà Q. Đến ngày 03-7-2023 Tổng Giám đốc công ty đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động (cho bà Q thôi việc) vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động là đúng quy định của pháp luật, bởi các lẽ sau:

Về lý do chấm dứt Hợp đồng lao động: Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động với bà Q vì lý do “thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động” (theo quy định tại khoản 11 Điều 34, Điều 42, Điều 44 và Điều 63 Bộ luật Lao động năm 2019), cụ thể: Trước năm 2021 công ty thuê chuyên gia luật nước ngoài đảm nhiệm hoạt động pháp chế của công ty. Chi phí để thuê chuyên gia nước ngoài cao, tuy nhiên chất lượng thực hiện công việc rất tốt. Để tiết giảm chi phí, năm 2021 công ty chuyển từ việc thuê chuyên gia bằng cách thành lập một Phòng Pháp chế đảm nhiệm công việc pháp chế. Tuy nhiên, sau 02 năm hoạt động, Phòng pháp chế không đảm nhiệm tốt được hoạt động pháp chế của công ty. Do vậy Ban Giám đốc nhận thấy cần quay lại phương án thuê tư vấn ngoài để đảm bảo hiệu quả hoạt động pháp chế của công ty.

Đầu tháng 3/2023, Ban Giám đốc công ty đã họp, lên kế hoạch về việc thay đổi cơ cấu tổ chức. Tại biên bản họp, Ban Giám đốc xác định rõ mục tiêu giải thể

Phòng Pháp chế và tìm một đơn vị tư vấn luật uy tín để đảm nhiệm hoạt động pháp chế của công ty. Việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động được thực hiện đúng theo quy định của pháp luật, cụ thể:

Ngày 04-5-2023 công ty gửi Công văn xin hướng dẫn của Sở Lao động Thương binh và Xã hội thành phố H về việc áp dụng các quy định về thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Ngày 08-5-2023 Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố H đã có Công văn số 2066/LĐTBXH-LĐTL phản hồi công ty, trong đó xác định: “Việc Công ty TNHH L thực hiện tái cấu trúc các bộ phận trong doanh nghiệp dẫn đến làm thay đổi cơ cấu quản lý thuộc đối tượng hướng dẫn tại điểm a khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019. Sở Lao động Thương binh và Xã hội thành phố H đề nghị Công ty L và thực hiện Phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động 2019 khi tái cấu trúc các bộ phận trong doanh nghiệp”.

Thực hiện Công văn số 2066/LĐTBXH-LĐTL ngày 08-5-2023 của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố H, công ty đã Dự thảo Phương án sử dụng lao động.

Ngày 18-5-2023 công ty L tham khảo ý kiến Ban chấp hành Công đoàn cơ sở về Dự thảo Phương án sử dụng lao động và việc cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

Ngày 19-5-2023, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở đã có công văn phản hồi, nhất trí về Dự thảo Phương án sử dụng lao động và việc cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

Từ ngày 22-5-2023 đến ngày 25-5-2023 công ty đã thực hiện các thủ tục để chuẩn bị đối thoại tại nơi làm việc về Dự thảo Phương án sử dụng lao động và việc cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

Ngày 26-5-2023 công ty đã thực hiện đối thoại tại nơi làm việc về Dự thảo Phương án sử dụng lao động và việc cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

Vào lúc 16h00 ngày 26-5-2023 (sau khi thực hiện đối thoại tại nơi làm việc về Dự thảo Phương án sử dụng lao động và việc cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động), công ty đã ban hành Quyết định số DCMC/HR/DOC/23/6 về việc chính thức phê duyệt phương án sử dụng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động của Công ty L.

Ngày 29-5-2023 công ty đã thông báo công khai phương án sử dụng lao động cho người lao động.

Ngày 31-5-2023 công ty đã thông báo đến Ủy ban nhân dân thành phố H và Sở Lao động Thương binh và Xã hội thành phố H về việc cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động (có xác nhận của Ủy ban nhân

dân thành phố H và Sở Lao động Thương binh và Xã hội thành phố H về việc đã nhận được Thông báo công ty gửi).

Về thủ tục chấm dứt Hợp đồng lao động: Ngày 01-6-2023 công ty L đã ra thông báo cho bà Q về việc chấm dứt Hợp đồng lao động và ngày 03-7-2023 Tổng Giám đốc công ty đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động (cho bà Q thôi việc) với lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

Về giải quyết chế độ, quyền lợi khi chấm dứt hợp đồng lao động: Ngày 14-7-2023 công ty đã chi trả trợ cấp mất việc làm và các chế độ, quyền lợi khác cho bà Q theo quy định của pháp luật và quy định nội bộ của công ty, bao gồm:

Trả tiền cho những ngày phép chưa sử dụng (11 ngày): 61.500.000 đồng;

Tiền thưởng bảo đảm theo hợp đồng (tính theo tỷ lệ $1.5 \times 6 / 12 = 0.75$): 92.250.000 đồng;

Tiền thưởng cam kết khi hết hợp đồng lao động: 483.900.000 đồng;

T2 trợ cấp mất việc làm: 246.000.000 đồng;

Tổng cộng các khoản trên là 883.650.000 đồng. Sau khi trừ khoản thuế thu nhập cá nhân là: 162.929.000 đồng; còn lại số tiền 720.721.000 đồng được Công ty L thanh toán chuyển khoản tới tài khoản của bà Q.

Về yêu cầu bồi thường danh dự, nhân phẩm: Công ty khẳng định không có hành vi nào ảnh hưởng đến danh dự nhân phẩm của bà Q nên công ty không chấp nhận yêu cầu xin lỗi, cải chính công khai và bồi thường cho bà Q. Công ty có đầy đủ tài liệu chứng cứ chứng minh việc bà Q đe dọa gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến lợi ích công ty. Mặt khác, vấn đề yêu cầu bồi thường danh dự, nhân phẩm không nằm trong việc giải quyết tranh chấp về lao động nên bị đơn đề nghị Tòa án không thụ lý giải quyết yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn.

Từ những căn cứ nêu trên bị đơn khẳng định đã chấm dứt hợp đồng lao động với bà Q là hoàn toàn đúng với quy định của pháp luật nên bị đơn không chấp nhận tất cả các yêu cầu khởi kiện của bà Q. Việc bà Q rút yêu cầu khởi kiện: “*Công ty L phải nhận bà Q trở lại làm việc theo Hợp đồng đã giao kết cho đến hết thời hạn Hợp đồng*”, thì bị đơn không có ý kiến gì.

Với nội dung trên, tại Bản án sơ thẩm số 01/2024/LĐ-ST ngày 19 tháng 3 năm 2024, Tòa án nhân dân quận Ngô Quyền đã căn cứ vào các điều 34, 42, 44, 47, 187, 188, 190 Bộ luật lao động năm 2019; các điều 76, 81, 82 Luật Doanh nghiệp năm 2019; Điều 32, khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39, điểm b khoản 2 Điều 227, khoản 3 Điều 228, Điều 271, Điều 273, Điều 217, Điều 218 và Điều 244 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của UBTVQH quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14-12-2020 của Chính phủ quy định chi tiết, hướng dẫn thi

hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động, xử:

1. Không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn (bà Phạm Xuân Q) đối với bị đơn (Công ty Trách nhiệm hữu hạn L), gồm các yêu cầu sau:

Tuyên hủy Quyết định số DCMC/HR/DOC-VN-2023-09 ngày 03-7-2023 của Công ty L về việc chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động và Quyết định số DCMC/HR/DOC/23/14 ngày 16-8-2023 của Công ty L về việc giải quyết khiếu nại lần đầu của bà Phạm Xuân Q.

Công ty L phải trả tiền lương trong những ngày bà Q không được làm việc tính từ ngày 04-7-2023 đến ngày 03-3-2024 là 08 tháng với số tiền là: 08 tháng x 120.000.000 đồng = 960.000.000 đồng;

Công ty L phải thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (21,5% mức lương/tháng) trong những ngày bà Q không được làm việc tính từ ngày 04-7-2023 đến ngày 03-3-2024 là 08 tháng với số tiền là: 08 tháng x 25.800.000 đồng = 206.400.000 đồng;

Công ty L phải trả thêm cho bà Q khoản tiền bằng hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: 120.000.000 đồng/tháng x 2 tháng = 240.000.000 đồng;

Công ty L phải thanh toán tiền thưởng hằng năm của 06 tháng cuối của Hợp đồng với số tiền là 90.000.000 đồng.

Tổng số tiền các khoản trên tính đến ngày 03-3-2024 là: 1.496.400.000 đồng.

Công ty L phải bác bỏ thông tin: “Bà Phạm Xuân Q có hành vi đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng đến lợi ích của người sử dụng lao động” mà công ty đã kết luận trong các văn bản do công ty L;

Buộc Công ty L phải bồi thường thiệt hại do gây ra tổn thất tinh thần cho bà Q bằng 10 lần mức lương cơ sở do Nhà nước quy định tính theo thời điểm ngày 03-8-2023 là: 1.800.000 đồng/tháng x 10 tháng = 18.000.000 đồng.

2. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc: Công ty L phải nhận bà Q trở lại làm việc theo Hợp đồng đã giao kết cho đến hết thời hạn Hợp đồng.

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

Sau khi xét xử sơ thẩm, nguyên đơn có đơn kháng cáo toàn bộ bản án đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ý kiến phát biểu của Kiểm sát viên tại phiên tòa:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử và Thư ký phiên tòa đã tuân thủ đúng quy định của pháp luật từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án. Các đương sự đã thực hiện đúng quyền, nghĩa vụ của người tham gia tố tụng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Việc kháng cáo của nguyên đơn đảm bảo đúng thời hạn theo quy định của pháp luật.

Về nội dung: Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án:

Đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự; Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/NQ-UBTVQH14 ngày 30-12-2016 về án phí, lệ phí Tòa án; tuyên xử: Giữ nguyên bản án sơ thẩm, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn là bà Phạm Xuân Q.

Về án phí: Bà Phạm Xuân Q được miễn nộp án phí phúc thẩm theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Về tố tụng:

[1] Về xác định quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Nguyên đơn bà Phạm Thị Q1 khởi kiện bị đơn là Công ty TNHH L có trụ sở tại tầng 9 tòa nhà H, số A đường T, phường M, quận N, thành Phố Hải Phòng tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại. Vì vậy, Tòa án nhân dân quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng xác định quan hệ tranh chấp trong vụ án là tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại thụ lý, giải quyết vụ án là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và khoản điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về thời hiệu khởi kiện: Ngày 03-7-2023 Tổng Giám đốc Công ty L ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Phạm Xuân Q. Ngày 03-8-2023 bà Q có đơn khởi kiện và ngày 09-8-2023 Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh đã thụ lý vụ án sơ thẩm số 24/2023/TLST-LĐ về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại" giữa nguyên đơn là bà Phạm Xuân Q với bị đơn là Công ty L, sau đó Tòa án nhân dân Quận 3 đã chuyển toàn bộ hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân quận Ngô Quyền thụ lý, giải quyết theo thẩm quyền. Căn cứ quy định tại Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019 thì yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động của bà Phạm Xuân Q vẫn còn trong thời hiệu khởi kiện và được xem xét giải quyết.

[3] Về sự vắng mặt của những người tham gia tố tụng tại phiên tòa: Nguyên đơn bà Phạm Xuân Q, người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn bà Phan Thị C vắng mặt tại phiên tòa lần thứ 2, việc vắng mặt có người đại diện theo uỷ quyền khác là ông Trương Mạnh H tham gia phiên tòa; bà Diệp Thị Kim H1 là người đại diện theo uỷ quyền của bị đơn vắng mặt tại phiên tòa lần thứ 02 nhưng bị đơn còn những người đại diện theo uỷ quyền khác là bà Đỗ Thị Ngân B2, ông Bùi Xuân D,

bà Nguyễn Thị Hồng N, bà Nguyễn Thị Thanh T1 có mặt. Nên căn cứ Điều 294 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử xét xử vắng mặt những người này.

[4] Về việc áp dụng pháp luật: Ngày 03-7-2023 Công ty L ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Phạm Xuân Q. Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 để giải quyết vụ án là phù hợp với quy định của pháp luật.

- Về yêu cầu của người khởi kiện:

[5] Về yêu cầu Toà án tuyên hủy Quyết định số DCMC/HR/DOC-VN-2023-09 ngày 03-7-2023 của Công ty L về việc chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động và Quyết định số DCMC/HR/DOC/23/14 ngày 16-8-2023 của Công ty L về việc giải quyết khiếu nại lần đầu của bà Phạm Xuân Q.

[5.1] Về giao kết hợp đồng lao động giữa bà Phạm Xuân Q và công ty L: Trên cơ sở các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án thấy: Hợp đồng lao động số DCMC 48-21/HĐLĐ ngày 03-3-2021 được ký kết giữa bà Phạm Xuân Q và công ty TNHH L do đại diện hợp pháp của công ty là ông Bruno Johan O.Jaspaert, tổng giám đốc công ty với nội dung: Vị trí công việc: Giám đốc Pháp chế; loại hợp đồng lao động: Xác định thời hạn từ ngày 04-3-2021 đến 03-3-2024. Ngày 18-02-2022, bà Q và Công ty L Phụ lục Hợp đồng lao động số 01/PL/48-21/HĐLĐ về việc sửa đổi, bổ sung một số nội dung hợp đồng như sau: Vị trí công tác: Trưởng Bộ phận Pháp chế; mức lương: Áp dụng từ ngày 20-02-2022 đến ngày 31-3-2022: 104.000.000 đồng/tháng. Áp dụng từ ngày 01-4-2022 đến ngày 03-3-2024: 120.000.000 đồng/tháng; tiền thưởng bao gồm: Tiền thưởng hàng năm: 1,5 tháng tiền lương/12 tháng làm việc. Khoản thưởng cam kết: Khoản thưởng ròng 206.570.000 đồng: trả vào ngày 25-12-2022. Khoản thưởng ròng 360.930.000 đồng trả vào ngày kết thúc hợp đồng lao động (ngày 03-3-2024). Căn cứ quy định tại các điều 13, 14, 15, 18, 20, 21, 22, 23 của Bộ luật Lao động, Hội đồng xét xử xác định hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng giữa bà Phạm Xuân Q và công ty L là hợp đồng lao động xác định thời hạn, đảm bảo đúng quy định của pháp luật nên phát sinh quyền và nghĩa vụ giữa các bên.

[5.2] Về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động: Trước năm 2021 công ty L C thuê chuyên gia luật nước ngoài đảm nhiệm hoạt động pháp chế của công ty. Chi phí để thuê chuyên gia nước ngoài cao, tuy nhiên chất lượng thực hiện công việc rất tốt. Để tiết giảm chi phí, năm 2021 phía công ty L chuyển từ việc thuê chuyên gia bằng cách thành lập một Phòng Pháp chế đảm nhiệm công việc pháp chế. Tuy nhiên, sau 02 năm hoạt động, Phòng pháp chế chưa đảm nhiệm tốt được hoạt động pháp chế của công ty. Do vậy Ban Giám đốc công ty L nhận thấy cần quay lại phương án thuê tư vấn ngoài để đảm bảo hiệu quả hoạt động pháp chế của công ty. Đầu tháng 3/2023, Ban Giám đốc công ty đã họp, lên kế hoạch về việc thay đổi cơ

cấu tổ chức. Tại biên bản họp, Ban Giám đốc xác định rõ mục tiêu giải thể Phòng Pháp chế và tìm một đơn vị tư vấn luật uy tín để đảm nhiệm hoạt động pháp chế của công ty. Nội dung này bản thân bà Phạm Thị Q1 đã biết và có trao đổi với các đồng nghiệp khác trong công ty L và được chứng minh tại vi bằng số 439/2023/VB-TPLNQ ngày 22-9-2023 được lập tại Văn phòng T4 Bà Phạm Xuân Q đã nhận được E của bà Diệp Thị Kim H1 là trợ lý của Tổng giám đốc công ty L C ngày 15-3-2023, lúc 11:10, đồng thời bà Phạm Xuân Q đã tỏ thái độ không hài lòng. Ngày 17-3-2023, lúc 05:27PM, bà Q đã gửi Email đến trưởng các bộ phận với nội dung như sau: “Tôi rất buồn khi nghĩ rằng mặc dù Phòng Pháp chế đang làm việc ngày đêm để hỗ trợ hoạt động kinh doanh của Deep C và bảo vệ Deep C khỏi thiệt hại hàng triệu đô la, Phòng Pháp chế không xứng đáng có một vị trí trên sơ đồ cơ cấu tổ chức”. Theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp mã số 020291040 thì Công ty TNHH L là Công ty TNHH một thành viên và theo điểm c khoản 1 Điều 76 Luật Doanh nghiệp được sửa đổi bổ sung năm 2022 thì Công ty L có quyền quyết định cơ cấu tổ chức quản lý công ty. Theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động (công ty L) được cho người lao động thôi việc (một hình thức chấm dứt hợp đồng lao động) theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động – trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế. Do đó căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động của công ty L đối với bà Phạm Xuân Q là phù hợp và đúng theo quy định tại khoản 11 Điều 34, điểm a khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động; điểm c khoản 1 Điều 76 Luật Doanh nghiệp được sửa đổi bổ sung năm 2022.

[5.3] Về việc bà Phạm Xuân Q cho rằng công ty L không bố trí việc làm mới cho bà Q mà lại chấm dứt hợp đồng lao động với bà Phạm Xuân Q và sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà Phạm Xuân Q lại tuyển dụng vị trí pháp chế hoàn toàn phù hợp với khả năng của bà Phạm Xuân Q là trái quy định của pháp luật lao động: Theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động thì: "*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 phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng*". Quy định này được hiểu: Việc ưu tiên đào tạo người lao động để tiếp tục sử dụng là không bắt buộc (quy định *ưu tiên* đào tạo chứ không quy định *phải ưu tiên* đào tạo) nên phía công ty L C cho thôi việc đối với bà Phạm Xuân Q là phù hợp với quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động. Việc đăng tuyển nhân viên Pháp chế: Theo tài liệu do phía công ty L cung cấp thể hiện trong vi bằng số 436/2024/VB-TPLNQ được lập ngày 21-6-2024 tại văn phòng T5, xác định được công ty L C chỉ đăng tuyển nhân viên pháp chế từ ngày 10-4-2024 đến ngày 28-4-2024 (trước ngày phương án sử dụng lao động do tái cơ cấu – giải thể phòng pháp chế được phê duyệt). Nên việc phía bà Phạm Xuân Q cho rằng phía công ty L không bố trí công việc phù hợp cho bà Q,

mặc dù công ty hoàn toàn thực hiện được việc này, hành vi này là trái quy định của pháp luật lao động là không có cơ sở chấp nhận.

[5.4]. Về thủ tục đối thoại tại nơi làm việc: Theo quy định tại khoản 6 Điều 42, Điều 63 Bộ luật Lao động; Điều 38, Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP thì "thủ tục đối thoại tại nơi làm việc" và "thủ tục tham khảo ý kiến Ban chấp hành Công đoàn cơ sở" về Dự thảo Phương án sử dụng lao động và việc cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động là 02 thủ tục khác nhau (về thành phần tham gia, quy trình thực hiện). Theo đó, khi đối thoại tại nơi làm việc sẽ không có sự tham gia của tổ chức Công đoàn. Trên cơ sở tài liệu có trong hồ sơ vụ án, phía công ty L đã thực hiện đầy đủ 02 thủ tục này trước khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Phạm Xuân Q. Nên phía nguyên đơn bà Phạm Xuân Q cho rằng khi công ty L thực hiện thủ tục đối thoại tại nơi làm việc không có sự tham gia của đại diện công đoàn là vi phạm quy định của Bộ luật Lao động trước khi cho bà Phạm Xuân Q thôi việc là không có căn cứ chấp nhận.

[5.5] Về trình tự, thủ tục ban hành Quyết định số DCMC/HR/DOC-VN-2023-09 ngày 03-7-2023 về việc chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động đối với bà Phạm Xuân Q của công ty L: Theo tài liệu, chứng cứ do các đương sự cung cấp cho Tòa án thì việc Công ty L chấm dứt hợp đồng lao động với bà Phạm Xuân Q theo hình thức là "Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động" theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động. Để chấm dứt hợp đồng lao động với bà Q trong trường hợp này, Công ty L phải thực hiện việc báo trước theo quy định điểm b khoản 1 tại Điều 35 của Bộ luật Lao động, đồng thời công ty cũng phải thực hiện các trình tự, thủ tục theo quy định tại Điều 42 và Điều 44 của Bộ luật Lao động và Công ty phải chứng minh được việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

[5.6] Cụ thể việc công ty L thực hiện các thủ tục để chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Phạm Xuân Q: Tài liệu hồ sơ thể hiện đầu năm 2021 công ty L có thành lập phòng pháp chế thực hiện các nhiệm vụ, chức năng do công ty L. Như phân tích tại mục [5.2], công ty L có chủ trương giải thể phòng pháp chế, quay lại phương án thuê tư vấn pháp luật bên ngoài để đảm bảo xử lý các vấn đề pháp lý tốt nhất cho công ty. Công ty L đã thực hiện các bước tiền hành cụ thể như sau: Ngày 04-5-2023 công ty có văn bản gửi Sở Lao động thương binh và xã hội thành phố H về việc áp dụng quy định về thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Ngày 08-5-2023 Sở Lao động Thương binh xã hội thành phố H có công văn số 2066 đề nghị công ty L và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định Điều 44 Bộ luật Lao động khi tái cấu trúc các bộ phận trong doanh nghiệp. Ngày 18-5-2023 công ty đã gửi công văn tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở về dự thảo phương án sử dụng lao động và việc cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Ngày 19-5-2023 Ban chấp hành Công đoàn cơ sở công ty L đã có văn bản phản hồi về dự thảo phương án trên. Ngày 26-5-2023 công

ty đã tổ chức đối thoại tại nơi làm việc về dự thảo phương án sử dụng lao động và việc cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Sau đó công ty ban hành chính thức Quyết định phê duyệt phương án trên, thông báo công khai cho bà Q và các tổ chức biết. Ngày 01-6-2023 công ty thông báo cho bà Q trước về việc chấm dứt hợp đồng lao động, đến ngày 03-7-2023 ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà Q. Căn cứ quy định tại các điều 42, 44, 63 Bộ luật Lao động; Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14-12-2020 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động thì phía công ty L đã thực hiện đúng, đầy đủ thủ tục thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động của công ty được chứng minh đảm bảo đúng quy định của pháp luật. Việc công ty L quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà Q là đúng trình tự, thủ tục quy định tại Điều 42, Điều 44 Bộ luật Lao động. Bà Phạm Xuân Q cho rằng công ty L đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà là trái pháp luật, xuất phát từ việc bà gửi đơn tố cáo lãnh đạo công ty. Những nội dung bà Q có phản ánh tố cáo nhưng không đưa ra được căn cứ chứng minh cho những nội dung này nên không có căn cứ chấp nhận. Sau khi thực hiện việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Q, công ty đã chi trả trợ cấp mất việc làm và các chế độ, quyền lợi khác cho bà Q theo đúng thỏa thuận và quy định tại các điều 42, 44, 47 Bộ luật Lao động, cụ thể ngày 14-7-2023 Công ty đã chi trả cho bà Phạm Xuân Q số tiền: Trả tiền cho những ngày phép chưa sử dụng (11 ngày): 61.500.000 đồng; tiền thưởng bảo đảm theo hợp đồng (tính theo tỷ lệ $1.5 \times 6 / 12 = 0.75$): 92.250.000 đồng; tiền thưởng cam kết khi hết hợp đồng lao động: 483.900.000 đồng; tiền trợ cấp mất việc làm: 246.000.000 đồng; tổng cộng các khoản trên là 883.650.000 đồng. Sau khi trừ khoản thuế thu nhập cá nhân là: 162.929.000 đồng; còn lại số tiền 720.721.000 đồng được Công ty L thanh toán chuyển khoản tới tài khoản của bà Q, tại phiên tòa sơ thẩm và phúc thẩm bà Q, người đại diện theo ủy quyền của bà Q đã xác nhận nội dung này. Do vậy yêu cầu về việc tuyên hủy Quyết định số DCMC/HR/DOC-VN-2023-09 ngày 03-7-2023 về việc chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động đối với bà Phạm Xuân Q của công ty L là không có căn cứ không được Hội đồng xét xử chấp nhận.

[5.7] Đối với yêu cầu của bà Phạm Xuân Q đề nghị tuyên hủy Quyết định số DCMC/HR/DOC/23/14 ngày 16-8-2023 của công ty L về việc giải quyết khiếu nại lần đầu của bà Q.

[5.7.1] Về thẩm quyền giải quyết khiếu nại: Theo quy định tại khoản 1 Điều 15 Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27-02-2018 của Chính Phủ quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động “*người sử dụng lao động có thẩm quyền giải quyết khiếu*

nại lần đầu đối với quyết định, hành vi về lao động, an toàn, vệ sinh lao động của mình bị khiếu nại” nên công ty L giải quyết khiếu nại lần đầu là đúng thẩm quyền.

[5.7.3] Về trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại: Công ty L đã thực hiện trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại đúng với quy định tại Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27-02-2018 của Chính Phủ quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động cụ thể: Sau khi nhận được đơn khiếu nại của bà Phạm Xuân Q ngày 12-7-2023, phía công ty L C ngày 20-7-2023 đã thụ lý việc giải quyết khiếu nại, trên cơ sở kết quả kiểm tra, xác minh nội dung đơn khiếu nại của bà Q, ngày 16-8-2023 công ty L đã ban hành quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu.

[5.7.4] Về nội dung Quyết định giải quyết khiếu nại: Như đã phân tích tại các mục [5.1], [5.2], [5.3], [5.4], [5.5], [5.6] thì việc chấm dứt hợp đồng lao động của công ty L với bà Phạm Xuân Q là có căn cứ, đúng quy định của pháp luật nên nội dung Quyết định số DCMC/HR/DOC/23/14 ngày 16-8-2023 của công ty L về việc giải quyết khiếu nại lần đầu đối bà Phạm Xuân Q cũng đảm bảo đúng quy định của pháp luật.

[5.8] Từ những phân tích trên yêu cầu đề nghị tuyên huỷ Quyết định số DCMC/HR/DOC/23/14 ngày 16-8-2023 của công ty L về việc giải quyết khiếu nại lần đầu đối với bà Phạm Xuân Q cũng không có căn cứ, không được Hội đồng xét xử chấp nhận.

[6] Về các yêu cầu của nguyên đơn trong việc giải quyết hậu quả của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

[6.1] Về yêu cầu Công ty L phải trả tiền lương trong những ngày bà Q không được làm việc tính từ ngày 04-7-2023 đến ngày 03-3-2024 là 08 tháng với số tiền là: 08 tháng x 120.000.000 đồng = 960.000.000 đồng; Công ty L phải thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (21,5% mức lương/tháng) trong những ngày bà Q không được làm việc tính từ ngày 04-7-2023 đến ngày 03-3-2024 là 08 tháng với số tiền là: 08 tháng x 25.800.000 đồng = 206.400.000 đồng; Công ty L phải trả thêm cho bà Q khoản tiền bằng hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: 120.000.000 đồng/tháng x 2 tháng = 240.000.000 đồng; Công ty L phải thanh toán tiền thưởng hằng năm của 06 tháng cuối của Hợp đồng với số tiền là 90.000.000 đồng. Tổng số tiền các khoản trên tính đến ngày 03-3-2024 là: 1.496.400.000 đồng. Như phân tích tại mục [5] việc chấm dứt hợp đồng lao động của công ty L đối với bà Phạm Xuân Q là có căn cứ, phù hợp với quy định của pháp luật nên những yêu cầu này của bà Q cũng không được Hội đồng xét xử chấp nhận.

[6.2] Về yêu cầu Công ty phải bác bỏ thông tin: "Bà Q có hành vi đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng đến lợi ích của người sử dụng lao động" mà công ty

đã kết luận trong các văn bản do công ty L; Buộc công ty phải bồi thường do tổn thất tinh thần cho bà Q bằng 10 lần mức lương cơ sở do nhà nước quy định, tại thời điểm 03-8-2023 là 18.000.000 đồng. Xét thấy: Đây là yêu cầu về việc bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng trong quá trình lao động – Yêu cầu tranh chấp khác về lao động. Quá trình giải quyết vụ án, bị đơn khẳng định không có bất cứ hành vi nào ảnh hưởng đến danh dự, nhân phẩm của bà Q. Việc xác minh hành vi đe dọa người sử dụng lao động là vấn đề nội bộ của công ty. Sau quá trình xác minh có đủ căn cứ xác định bà Q không có căn cứ gì thể hiện ông T3 Phòng tài chính kế toán, Trưởng phòng nhân sự có hành vi vi phạm gì đối với một số nhân viên, trong đó có bà Q. Trong khi đó, bà Q lại là người làm đơn tố cáo, gửi email cho chính người bà tố cáo, như một hình thức đe dọa. Bị đơn không chấp nhận yêu cầu này của bà Q. Bà Q không đưa ra được căn cứ chứng minh nên không có cơ sở để chấp nhận.

[6.3] Về yêu cầu buộc công ty phải nhận lại bà Q trở lại làm việc cho đến khi hết thời hạn hợp đồng: Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn đã rút yêu cầu này. Xét thấy việc rút một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là hoàn toàn tự nguyện, phù hợp với quy định của pháp luật nên Tòa án cấp sơ thẩm đã đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu buộc công ty phải nhận bà Q trở lại làm việc cho đến khi hết thời hạn hợp đồng là đã phù hợp với quy định khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[7] Từ phân tích trên, Hội đồng xét xử thấy không có căn cứ chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà Phạm Xuân Q, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[8] Về án phí: Yêu cầu khởi kiện, yêu cầu của bà Phạm Xuân Q không được chấp nhận tuy nhiên bà Phạm Xuân Q khởi kiện vì bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và có đơn đề nghị miễn án phí. Vì vậy căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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, bà Phạm Xuân Q được miễn nộp án phí sơ thẩm, án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ các điều 147, 148, 284, 296, khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Các điều 34, 42, 44, 47, 187, 188, 190 Bộ luật Lao động năm 2019;

Các điều 76, 81, 82 Luật Doanh nghiệp năm 2019;

Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14-12-2020 của Chính phủ quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

Điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 4 Điều 26, khoản 2 Điều 29 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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.

Xử: Không chấp nhận kháng cáo của bà Phạm Xuân Q.

Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

1. Không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Phạm Xuân Q đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn L, gồm các yêu cầu sau:

- Tuyên hủy Quyết định số DCMC/HR/DOC-VN-2023-09 ngày 03-7-2023 của Công ty L về việc chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động và Quyết định số DCMC/HR/DOC/23/14 ngày 16-8-2023 của Công ty L về việc giải quyết khiếu nại lần đầu của bà Phạm Xuân Q.

- Công ty L phải trả tiền lương trong những ngày bà Q không được làm việc tính từ ngày 04-7-2023 đến ngày 03-3-2024 là 08 tháng với số tiền là: 08 tháng x 120.000.000 đồng = 960.000.000 đồng;

- Công ty L phải thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (21,5% mức lương/tháng) trong những ngày bà Q không được làm việc tính từ ngày 04-7-2023 đến ngày 03-3-2024 là 08 tháng với số tiền là: 08 tháng x 25.800.000 đồng = 206.400.000 đồng;

- Công ty L phải trả thêm cho bà Q khoản tiền bằng hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: 120.000.000 đồng/tháng x 2 tháng = 240.000.000 đồng;

- Công ty L phải thanh toán tiền thưởng hằng năm của 06 tháng cuối của Hợp đồng với số tiền là 90.000.000 đồng.

Tổng số tiền các khoản trên tính đến ngày 03-3-2024 là: 1.496.400.000 đồng.

- Công ty L phải bác bỏ thông tin: “Bà Phạm Xuân Q có hành vi đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng đến lợi ích của người sử dụng lao động” mà công ty đã kết luận trong các văn bản do công ty ban hành;

- Buộc Công ty L phải bồi thường thiệt hại do gây ra tổn thất tinh thần cho bà Q bằng 10 lần mức lương cơ sở do Nhà nước quy định tính theo thời điểm ngày 03-8-2023 là: 1.800.000 đồng/tháng x 10 tháng = 18.000.000 đồng.

2. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu của bà nguyên đơn bà Phạm Xuân Q về việc: Công ty L phải nhận bà Q trở lại làm việc theo Hợp đồng đã giao kết cho đến hết thời hạn Hợp đồng.

3. Về án phí: Bà Phạm Xuân Q được miễn nộp án phí dân sự sơ và án phí dân sự phúc thẩm, được trả lại số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp tại biên lai thu tiền tạm ứng án phí số 0003115 ngày 10 tháng 4 năm 2024 tại Chi cục Thi hành án dân sự quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng.

Trường hợp bản án, 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 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:

- Các đương sự;
- VKSND thành phố Hải Phòng;
- Chi cục THADS quận Ngô Quyền;
- TAND quận Ngô Quyền;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, HCTP.

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

Đinh Duy Việt