TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**
Bản án số: **66**/2024/LĐ - PT Ngày: 30- 5 -2024 V/v "Tranh chấp 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: Bà Doãn Thị Kim Thúy.

Các Thẩm phán: Ông Phan Nguyên Nguyên.

Bà Nguyễn Thị Thoa.

- Thư ký phiên tòa: Bà Đào Thị Lành, 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 Thơm - Kiểm sát viên.

Vào ngày 30 tháng 5 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 32/2024/TLPT-LĐ ngày 18 tháng 03 năm 2024 về việc "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 100/2023/LĐ-ST ngày 20 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1940/2024/QĐ-PT ngày 15 tháng 4 năm 2024 và Quyết định hoãn phiên tòa số 6547/2024/QĐ-PT ngày 13 tháng 5 năm 2024, giữa:

Nguyên đơn: Bà Phan Thị Thanh T, sinh năm 1982. Địa chỉ: Số B N, phường T, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị Bích P, sinh năm 1986. Địa chỉ liên hệ: Phòng 106 Tòa nhà C, số A Đường M, phường Đ, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh. (Là người đại diện theo ủy quyền - Giấy uỷ quyền ngày 08/5/2024)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư Ngô Huỳnh Phương T1, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố H, thành viên Công ty L. Địa chỉ liên hệ: 3 Đ, Phường B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: Công ty Cổ phần T4. Địa chỉ: Số A Đ, phường B, Quận A, Thành

phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Trần Thị Thủy T2, sinh năm 1996 hoặc ông Trần Văn D, sinh năm 1984. Địa chỉ: P, số I P, phường Đ, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh. (Là người đại diện theo ủy quyền - Giấy uỷ quyền ngày 07/6/2023)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư Đinh Thị Quỳnh N, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố H, Giám đốc Công ty L1. Địa chỉ liên hệ: Phòng 302, số I P, phường Đ, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người kháng cáo: Nguyên đơn bà Phan Thị Thanh T.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại đơn khởi kiện, bản tự khai, quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn là bà Phan Thị Thanh T trình bày:

Bà là người lao động của Công ty Cổ phần T5, nay là Công ty Cổ phần T4 (sau đây gọi tắt là Công ty), hai bên ký kết hợp đồng lao động số 57/2010/HĐLĐ-TC ngày 01/01/2010, vị trí công việc: Nhân viên nghiệp vụ quản lý bao bì – kho; Loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn; Mức lương theo hợp đồng là 2.293.000 đồng/tháng, hệ số lương tại thời điểm ký hợp đồng lao động là 2.34, ngoài ra còn có tiền lương năng suất hàng tháng theo Quy chế tiền lương của Công ty, tiền ăn giữa ca là 550.000 đồng/tháng. Sau đó Công ty ban hành các quyết định nâng lương, Quyết định sau cùng là quyết định số 672/QĐ-BSGTT ngày 31/12/2017 với hệ số lương là 2.26; Mức lương của bà trước khi nghỉ việc là 11.300.000 đồng.

Ngày 01/8/2019, bà được điều chuyển về vị trí Nhân viên chứng từ hỗ trợ bán hàng, phụ trách khu vực Quận A, Quận A, quận P, quận T, quận T theo Quyết định về việc điều chuyển công tác nhân viên số 535/QĐ-BSGTT ngày 24/7/2019. Trong quá trình làm việc, bà luôn hoàn thành tốt công việc của mình.

Vào ngày 27/12/2019, bà nhận được Thông báo số 373/TB-BSGTT của Công ty về việc điều động nhân sự, theo đó, Công ty tự ý đổi bà sang vị trí công việc mới là Nhân viên giao nhận thành phẩm - kho B và ban hành Quyết định số 1085/QĐ-BSGTT ngày 30/12/2019 về việc điều chuyển công tác nhân viên theo Thông báo số 373/TB-BSGTT. Bà không đồng ý với việc đơn phương điều chuyển công việc khác so với hợp đồng lao động, bởi vì vị trí công việc mới không đúng với trình độ chuyên môn nghiệp vụ nên bà khiếu nại Quyết định số 1085/QĐ-BSGTT ngày 30/12/2019 và chưa nhận vị trí làm việc mới. Tuy nhiên, Công ty đã không giải quyết và có hành động không tôn trọng người lao động, bắt buộc bà phải nhận công việc mới. Ngày 28/02/2020, Công ty tiếp tục ban hành Thông báo số 39/TB-BSGTT về việc nghỉ chờ việc, yêu cầu bà nghỉ chờ việc và chuyển bà vào danh sách "giải quyết lao động dôi dư". Công ty đã tự động giảm tiền lương và không chi trả các khoản phúc lợi, phụ cấp theo hợp đồng lao động và các chế độ, chính sách chung của Công ty với bà. Ngày 28/12/2020, Công ty tiếp tục ban hành Thông báo số 399/TB-BSGTT về việc

thay đổi mức lương chi trả cho người lao động nghỉ chờ việc mà không có bất kỳ một sự thoả thuận nào với bà.

Ngày 28/4/2021, sau một quảng thời gian dài bà khiếu nại các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, tại phiên hoà giải của Phòng L2, phía Công ty thừa nhận đã có hành vi sai phạm đối với bà và Công ty cam kết khắc phục theo thoả thuận đã đạt được.

Thời gian sau đó, Công ty đã có những hành vi không tôn trọng bà, cố tình kéo dài việc bố trí lại công việc theo hợp đồng lao động bằng cách đề nghị các vị trí công việc mới không đúng với chuyên môn nghiệp vụ, không đúng công việc trên hợp đồng lao động, thậm chí không phù hợp với sức khoẻ, tuổi tác, nhằm mục đích gây khó khăn cho bà dù bà đã kiên nhẫn, thiện chí chờ đợi. Công ty lại sắp xếp người lao động khác vào làm việc, tuyển mới nhân sự, đưa ra lý do rằng Công ty tái cấu trúc sơ đồ tổ chức, thay đổi tên gọi các vị trí công việc để xác định công việc trên hợp đồng lao động không còn và bắt buộc người lao động phải chấp nhận, cố ý nói rằng người lao động không đồng ý nhận việc, đây là hành động vi phạm nghiêm trọng pháp luật lao động của Công ty. Việc này đã gây tổn thương nghiêm trọng về tinh thần và sức khoẻ của bà, bản thân bà đang nuôi hai con nhỏ (một trẻ 8 tuổi và một trẻ 3 tuổi), cần một công việc ổn định và đã quá tuổi để có thể tìm kiếm một công việc khác.

Ngày 28/02/2022, bà nhận được email từ tài khoản: phuongt@sabeco.com.vn, tên "Tran Phuong – TrungTam", có nội dung: "Công ty sẽ chấm dứt HĐLĐ với bà T, bà P, bà T3 từ ngày 01/04/2022". Ngày 30/3/2022, Công ty tiếp tục ban hành Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà kể từ ngày 01/4/2022 với lý do: Mất việc làm do thay đổi cấu trúc Công ty theo Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019.

Nhận thấy, việc Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà là không đúng với quy định pháp luật lao động, không có sự thoả thuận với bà, đây là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Theo đơn khởi kiện, nguyên đơn yêu cầu Toà án giải quyết những vấn đề sau:

- Buộc Công ty Cổ phần T4 thu hồi Quyết định số 322/QĐ-BSGTT ngày 30/3/2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động, bố trí lại vị trí công việc cho bà Phan Thị Thanh T theo đúng hợp đồng lao động số 57/2010/HĐLĐ-TC ngày 01/01/2010;

- Thanh toán tiền lương trong những ngày bà Phan Thị Thanh T không được làm việc theo hợp đồng lao động số 57/2010/HĐLĐ-TC ngày 01/01/2010, tính từ ngày Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cho đến khi có Q định/Bản án có hiệu lực pháp luật của Toà án có thẩm quyền, tạm tính từ ngày 01/4/2022 đến hết ngày 30/6/2023, với số tiền: 11.300.000 đồng x 15 tháng = 169.500.000 đồng;

- Đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà Phan Thị Thanh T không được làm việc;

- Bồi thường cho bà Phan Thị Thanh T 06 tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, với số tiền: 11.300.000 đồng × 6 tháng = 67.800.000 đồng;

Tổng cộng số tiền yêu cầu tạm tính từ ngày 01/4/2022 đến hết ngày 30/6/2023 là 239.300.000 đồng.

- Trong trường hợp Công ty Cổ phần T4 không muốn nhận lại người lao động, bà Phan Thị Thanh T yêu cầu bồi thường cho người lao động 36 tháng lương theo hợp đồng lao động (bao gồm: tiền lương và khoản thu nhập khác tương đương lương) để chấm dứt hợp đồng lao động, với số tiền: 11.300.000 đồng × 36 tháng = 406.800.000 đồng.

- Yêu cầu bồi thường tổn thất về tinh thần do bị Công ty Cổ phần T4 sa thải với số tiền là 1.490.000 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện, theo đó nguyên đơn yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

- Buộc Công ty Cổ phần T4 thu hồi Quyết định số 322/QĐ-BSGTT ngày 30/3/2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động, bố trí lại vị trí công việc cho bà Phan Thị Thanh T theo đúng hợp đồng lao động số 57/2010/HĐLĐ-TC ngày 01/01/2010;

- Thanh toán tiền lương trong những ngày bà Phan Thị Thanh T không được làm việc theo hợp đồng lao động số 57/2010/HĐLĐ-TC ngày 01/01/2010, tính từ ngày Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cho đến khi có Q định/Bản án có hiệu lực pháp luật của Toà án có thẩm quyền, tạm tính từ ngày 01/4/2022 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm là: 11.300.000 đồng x 17 tháng = 192.000.000 đồng;

- Đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà Phan Thị Thanh T không được làm việc;

- Bồi thường cho bà Phan Thị Thanh T 02 tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, với số tiền: 11.300.000 đồng × 2 tháng = 22.600.000 đồng;

Tổng cộng số tiền tạm tính từ ngày 01/4/2022 đến hết ngày 31/8/2023 là 214.700.000 đồng.

Nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc:

- Yêu cầu Công ty Cổ phần T4 bồi thường cho bà Phan Thị Thanh T 36 tháng lương theo hợp đồng lao động (bao gồm: tiền lương và khoản thu nhập khác tương đương lương) để chấm dứt hợp đồng lao động, với số tiền: 11.300.000 đồng × 36 tháng = 406.800.000 đồng.

- Yêu cầu Công ty Cổ phần T4 bồi thường tổn thất về tinh thần do bị Công ty Cổ phần T4 sa thải với số tiền là 1.490.000 đồng.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày quan điểm:

Việc Công ty C với bà T không đảm bảo cơ sở thực tế theo công văn của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H. Bởi lẽ Công ty thuộc loại hình doanh nghiệp cổ phần, theo điểm i khoản 2 Điều 135 Luật Doanh nghiệp năm 2014 thì việc quyết định tổ chức lại Công ty, tổ chức lại lao động thuộc thẩm quyền của Đại Hội đồng cổ đông, nhưng trong hồ sơ không có Biên bản họp Đại Hội đồng cổ đông năm 2020, năm 2021, năm 2022. Nghị quyết của Hội đồng quản trị số 744/NQ-HĐQT/BSGTT ngày 30/7/2022 của Công ty là không phù hợp thẩm quyền theo quy định tại điểm p khoản 2 Điều 149 Luật Doanh nghiệp năm 2014.

Mặt khác theo Nghị quyết này, dựa trên số liệu thể hiện Công ty vẫn có nhu cầu tuyển dụng lao động. Cơ cấu tổ chức chỉ thay đổi về tên gọi vị trí công việc, sơ đồ mà Công ty cung cấp vẫn có bộ phận kho. Công ty cũng vi phạm nghĩa vụ thông báo cho người lao động vì ông Trần P1 không phải là người đại diện theo pháp luật của Công ty, không có văn bản ủy quyền của Công ty cho ông Trần Phương đ tư cách thông báo việc chấm dứt hợp đồng lao động đến người lao động. Trình tự thủ tục xây dựng phương án sử dụng lao động cũng không đảm bảo quy định pháp luật vì ông Trần P1 vừa là Trưởng phòng nhân sự, vừa là Chủ tịch Công đoàn.

Như vậy, Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà T là không đúng quy định pháp luật.

Tại các bản khai, quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, bị đơn Công ty Cổ phần T4 có bà Trần Thị Thủy T2 là người đại diện hợp pháp trình bày:

Ngày 01/01/2010, Công ty T4 và bà T ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 57/2010/HĐLĐ-TC, với vị trí công việc là Nhân viên nghiệp vụ quản lý bao bì - kho thuộc Phòng kinh doanh. Mức lương của bà T trước khi nghỉ việc là 11.300.000 đồng.

Ngày 24/7/2019, theo nhu cầu thực tế về nhân sự, Công ty ban hành Quyết định điều chuyển công tác nhân viên số 535/QĐ-BSGTT. Theo đó, bà T được chuyển qua công việc mới là Nhân viên chứng từ hỗ trợ bán hàng (Khu vực quận P, quận T, quận T, Quận A, Quận A) thuộc Phòng kinh doanh, từ ngày 01/8/2019. Bà T đồng ý làm việc theo công việc mới.

Ngày 30/12/2019, khi đang trong quá trình tái cơ cấu, Công ty ban hành Quyết định điều chuyển công tác nhân viên số 1085/QĐ-BSGTT. Theo đó, bà T được chuyển qua công việc mới là Nhân viên giao nhận thành phẩm thuộc kho B; Điều chỉnh hệ số lương theo vị trí công việc mới tương ứng là 1.60, ngạch lương C.02 (Hệ số lương trước đó là 2.34, bậc lương là 1/8); kể từ ngày 02/01/2020.

Từ ngày 30/01/2020 đến ngày 03/3/2020, bà T khiếu nại Quyết định điều chuyển công tác nhân viên số 1085/QĐ-BSGTT ngày 30/12/2019 và Công ty đã tiến hành nhiều cuộc họp để trả lời khiếu nại, cũng như để sắp xếp công việc mới cho bà T. Công ty đã ban hành Quyết định 74/QĐ-BSGTT ngày 10/02/2020

điều chỉnh tăng lương cho bà T, với hệ số là 2.26, ngạch lương B.01.

Trong các cuộc họp giải quyết sắp xếp công việc mới, Công ty đã giải thích do đang có phương án tái cấu trúc nên sẽ không còn vị trí Nhân viên chứng từ hỗ trợ bán hàng. Công ty đề xuất nhiều vị trí công việc để bà T chọn như: Nhân viên kiểm tra thị trường, Nhân viên phát triển thị trường, Nhân viên key account hoặc salesman key account. Đồng thời, Công ty cũng cam kết sẽ đào tạo lại người lao động để phù hợp với công việc mới. Các vị trí này đều phù hợp với trình độ chuyên môn, năng lực mà bà T đang làm. Đặc biệt, vị trí Nhân viên key account hoặc salesman key account là vị trí mới, nổi bật trong định hướng phát triển mới của Công ty tại thời điểm đó. Tuy nhiên, bà T từ chối không nhận bất kì công việc nào. Do đó, ngày 28/02/2020, Công ty ban hành Thông báo số 39/TB-BSGTT, theo đó Công ty thông báo bà T sẽ nghỉ chờ việc từ ngày 01/3/2020, tiền lương trong thời gian nghỉ chờ việc sẽ theo hệ số lương nhân với mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định (tương ứng 88.4% lương trước khi nghỉ chờ việc).

Ngày 30/7/2020, Hội đồng quản trị Công ty ban hành Nghị quyết thay đổi cơ cấu tổ chức. Theo cơ cấu tổ chức mới của Công ty, không còn tồn tại Phòng kinh doanh nói chung và vị trí Nhân viên chứng từ hỗ trợ bán hàng nói riêng.

Ngày 28/12/2020, Công ty ban hành Thông báo số 399/TB-BSGTT, theo đó thông báo điều chỉnh mức lương chi trả cho bà T bằng mức lương tối thiểu vùng cộng 7% đối với lao động đã qua đào tạo (tương ứng 41.9% - 45.9% lương trước khi nghỉ chờ việc), từ ngày 01/01/2020.

Do không đồng ý với các Thông báo từ Công ty nên bà T đã yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động. Ngày 28/4/2021, Công ty và bà T tham gia buổi hòa giải tranh chấp lao động tại Phòng L2. Tại buổi làm việc, bà T yêu cầu Công ty chi trả khoản chênh lệch lương, các khoản phụ cấp, thưởng, phúc lợi; Đóng đủ bảo hiểm xã hội theo hợp đồng lao động từ tháng 3/2020 đến nay. Công ty đồng ý với yêu cầu của bà T và đã thực hiện hoàn tất theo nội dung các bên đã thống nhất tại Biên bản hòa giải.

Ngày 24/02/2022, Công ty hoàn tất việc nộp hồ sơ thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động đến Ủy ban nhân dân Thành phố H (Hồ sơ bao gồm Phương án sử dụng lao động đã được Công đoàn Cơ sở của Công ty thông qua). Trong phương án sử dụng lao động, có 03 người lao động bị mất việc làm do thay đổi cơ cấu Công ty, trong đó bao gồm bà T.

Theo đó, Công ty đã tiến hành việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động theo các bước, trình tự đúng quy định pháp luật.

Ngày 28/02/2022, Công ty đã gửi email đến bà T theo địa chỉ: thanhthaosa82@gmail.comthông báo chấm dứt hợp đồng lao động kèm theo Phương án sử dụng lao động và bảng tính các khoản trợ cấp cho người lao động mất việc do thay đổi cấu trúc Công ty.

Ngày 30/3/2022, Công ty B1 Quyết định số 322/QĐ-BSGTT về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà T do thay đổi cơ cấu Công ty. Theo đó, công

việc của bà T tại Công ty sẽ chấm dứt kể từ ngày 01/4/2022; Các quyền lợi của bà T được tính đến hết ngày 31/3/2022.

Đối với các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bị đơn không đồng ý, bởi lẽ:

Công ty được thành lập ban đầu là doanh nghiệp nhà nước. Đến năm 2017, sau khi Nhà nước thoái vốn khỏi Tổng Công ty Cổ phần B2 (Công ty mẹ của Công ty T4), Công ty V (Nhà đầu tư Thái Lan là chủ sở hữu) trở thành cổ đông lớn nhất nắm giữ 53,59% cổ phần. Sau khi nhà đầu tư nước ngoài nắm quyền quản lý đã bắt đầu kế hoạch thay đổi cơ cấu quản trị, cơ cấu tổ chức của Công ty T4.

Từ năm 2019, dịch Covid-19 diễn ra đã gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến tình hình kinh doanh, Công ty phải cắt giảm chi phí, thay đổi cơ cấu quản trị, cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, dẫn đến mất việc làm của bà T. Theo cơ cấu tổ chức mới, không còn tồn tại Phòng kinh doanh nói chung và vị trí Nhân viên chứng từ hỗ trợ bán hàng nói riêng là vị trí và bộ phận mà bà T đang làm việc.

Trong quá trình tái cơ cấu, Công ty đã cố gắng sắp xếp, bố trí lao động phù hợp với cơ cấu tổ chức mới. Trường hợp của bà T, Công ty đã tìm nhiều vị trí khác nhau để cho bà T lựa chọn nhưng bà T đều không đồng ý chấp nhận. Lý do bà T đưa ra: Vị trí Nhân viên phát triển thị trường, Nhân viên giám sát thị trường không phù hợp với nữ, còn vị trí Nhân viên key account và salesman key account (đa phần nữ ứng tuyển) thì bà T không nêu được lý do từ chối. Bà T yêu cầu Công ty phải bố trí bà làm đúng vị trí công việc theo hợp đồng lao động, mặc dù vị trí này không còn sau khi Công ty tiến hành thay đổi cơ cấu.

Thời điểm kinh doanh bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19, Công ty vẫn duy trì cho bà T nghỉ chờ việc với mức lương không thay đổi để bảo đảm thu nhập cho bà T trong giai đoạn khó khăn chung đó. Tháng 10/2021, khi tình hình Covid-19 dần được kiểm soát, Công ty đã có thiện chí để bà T nhận các công việc nêu trên nhưng bà T tiếp tục từ chối. Do đó, Công ty không thể sắp xếp công việc mới cho bà T để tiếp tục sử dụng mà buộc phải đưa bà T vào danh sách người lao động mất việc làm do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

Từ ngày hoàn tất việc nộp hồ sơ thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động đến Ủy ban nhân dân Thành phố H, Công ty đã không còn tồn tại Phòng kinh doanh và không còn bất kỳ người lao động nào của Công ty làm việc với vị trí Nhân viên chứng từ hỗ trợ bán hàng.

Do đó, Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với bà T do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động đúng theo quy định pháp luật.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn trình bày quan điểm:

Công ty đã thực hiện đúng trình tự, thủ tục để chấm dứt hợp đồng lao động với bà T khi cho người lao động thôi việc do Công ty T6 tổ chức, tổ chức lại lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019. Hội đồng quản trị của Công ty H có quyền ban hành nghị quyết thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao

động. Pháp luật không cấm việc Trưởng phòng nhân sự kiêm nhiệm vai trò Chủ tịch Công đoàn. Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của của nguyên đơn cho rằng không có việc tái cơ cấu trên thực tế mà chỉ đổi tên vị trí công việc là ko có cơ sở. Công ty đã nhiều lần tổ chức họp giải quyết việc làm cho người lao động nhưng người lao động không đồng ý nhận công việc mới. Công ty vẫn cho người lao động nhận đủ lương trong thời gian chờ việc cho đến khi chấm dứt hợp đồng lao động.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số: 100/2023/LĐ-ST ngày 20 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Phan Thị Thanh T về việc:

- Buộc Công ty Cổ phần T4 thu hồi Quyết định số 322/QĐ-BSGTT ngày 30/3/2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động, bố trí lại vị trí công việc cho bà Phan Thị Thanh T theo đúng hợp đồng lao động số 57/2010/HĐLĐ-TC ngày 01/01/2010;

- Thanh toán tiền lương trong những ngày bà Phan Thị Thanh T không được làm việc theo hợp đồng lao động số 57/2010/HĐLĐ-TC ngày 01/01/2010, tính từ ngày Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cho đến khi có Q định/Bản án có hiệu lực pháp luật của Toà án có thẩm quyền, tạm tính từ ngày 01/4/2022 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm là: 11.300.000 đồng x 17 tháng = 192.000.000 đồng;

- Đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà Phan Thị Thanh T không được làm việc;

- Bồi thường cho bà Phan Thị Thanh T 02 tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, với số tiền: 11.300.000 đồng × 2 tháng = 22.600.000 đồng;

Tổng cộng số tiền tạm tính từ ngày 01/4/2022 đến hết ngày 31/8/2023 là 214.700.000 đồng.

2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của bà Phan Thị Thanh T về việc:

- Yêu cầu Công ty Cổ phần T4 bồi thường cho bà Phan Thị Thanh T 36 tháng lương theo hợp đồng lao động (bao gồm: tiền lương và khoản thu nhập khác tương đương lương) để chấm dứt hợp đồng lao động, với số tiền: 11.300.000 đồng × 36 tháng = 406.800.000 đồng.

- Yêu cầu Công ty Cổ phần T4 bồi thường tổn thất về tinh thần do bị Công ty Cổ phần T4 sa thải với số tiền là 1.490.000 đồng.

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

Ngày 20/9/2023, nguyên đơn bà Phan Thị Thanh T nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn và đại diện nguyên đơn trình bày:

Nguyên đơn vẫn giữ nguyên kháng cáo và xác định trước khi bị đơn ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đã có hai buổi làm việc vào các ngày 20/02 và 27/02/2020, có đưa ra ba vị trí công việc khác như Nhân viên phát triển thị trường, Nhân viên kiểm tra thị trường và Nhân viên Key A, nhưng nguyên đơn không đồng ý do không phù hợp với lao động nữ và nguyên đơn đang trong thời gian thực hiện khiếu nại. Nguyên đơn đã biết việc bị đơn thay đổi cơ cấu, phương án sử dụng lao động. Trên thực tế, bị đơn không thay đổi cơ cấu nhưng đã chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái quy định của pháp luật.

Trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn yêu cầu Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn thu hồi Quyết định số 322/QĐ-BSGTT ngày 30/3/2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động, bố trí lại vị trí công việc cho bà T theo đúng hợp đồng lao động số 57/2010/HĐLĐ-TC ngày 01/01/2010; Buộc bị đơn trả tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 01/4/2022 đến ngày xét xử sơ thẩm 20/9/2023 với số tiền 199.633.333 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 22.600.000 đồng; Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

Tòa án cấp sơ thẩm đã không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện còn lại của nguyên đơn là không khách quan, đã ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn nên đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện bị đơn trình bày:

Bị đơn do ông Trần Văn D đại diện theo ủy quyền không đồng ý toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn.

Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về tố tụng: Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử; Việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Căn cứ những tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày của các đương sự, kết quả tranh luận tại phiên tòa, xét thấy kháng cáo của nguyên đơn không có cơ sở. Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội

đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 100/2023/LĐ-ST ngày 20/9/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về tố tụng: Xét đơn kháng cáo của bà Phan Thị Thanh T trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, nên được chấp nhận.

[2] Về nội dung:

[2.1] Căn cứ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và sự xác nhận của đương sự, có cơ sở để Hội đồng xét xử xác định giữa nguyên đơn và bị đơn đã giao kết hợp đồng lao động số 57/2010/HĐLĐ-TC ngày 01/01/2010; loại hợp đồng không xác định thời hạn; Chức danh: Nhân viên nghiệp vụ quản lý bao bì - kho; Địa điểm làm việc tại các văn phòng làm việc, đơn vị trực thuộc Công ty. Từ ngày 01/8/2019, nguyên đơn làm việc tại Công ty với vị trí Nhân viên chứng từ hỗ trợ bán hàng phụ trách khu vực Quận A, 11, P, T, T. Mức lương thời điểm trước khi bị đơn cho nguyên đơn nghỉ việc là 11.300.000 đồng/tháng.

[2.2] Ngày 30/7/2020, Hội đồng Quản trị Công ty ban hành Nghị quyết thay đổi cơ cấu, không còn tồn tại Phòng kinh doanh và vị trí nhân viên chứng từ hỗ trợ bán hàng. Ngày 05/11/2021, Công ty B1 Phương án về việc người lao động mất việc do thay đổi cơ cấu đối với 03 người lao động và ngày 21/02/2022 ban hành Phương án sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung, trong đó có nguyên đơn. Khi Công ty X sử dụng lao động có sự tham gia của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở. Ngày 24/02/2022, Công ty đã gửi Phương án sử dụng lao động đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H có nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với 03 nhân viên (trong đó có nguyên đơn) làm việc tại vị trí Nhân viên chứng từ hỗ trợ bán hàng kể từ ngày 01/4/2022 dưới hình thức cho thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, đã được Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H xác nhận tại Công văn số 9503/SLĐTBXH-LĐ ngày 16/3/2022. Như vậy, có cơ sở xác định bị đơn đã thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh trước 30 ngày việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn do thay đổi cơ cấu.

Trước khi Công ty có quyết định thay đổi cơ cấu, đã nhiều lần làm việc với nguyên đơn và đề xuất nhiều vị trí công việc mới phù hợp với trình độ chuyên môn, năng lực để nguyên đơn lựa chọn như: Nhân viên phát triển thị trường, Nhân viên kiểm tra thị trường (S), Nhân viên (K). Đồng thời, Công ty cam kết sẽ đào tạo lại người lao động để phù hợp với công việc mới. Tuy nhiên, nguyên đơn từ chối không nhận bất kỳ công việc nào. Do đó, ngày 28/02/2020, Công ty T4 ban hành Thông báo số 39/TB-BSG TT cho nguyên đơn nghỉ chờ việc từ ngày 01/3/2020, tiền lương trong thời gian nghỉ chờ việc sẽ theo hệ số

lương nhân với mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định (tương ứng 88.4% lương trước khi nghỉ chờ việc).

[2.3] Ngày 30/3/2022, Công ty B1 Quyết định số 322/QĐ-BSGTT về việc chấm dứt HĐLĐ đối với nguyên đơn do thay đổi cơ cấu kể từ ngày 01/4/2022, các quyền lợi của nguyên đơn được tính đến hết ngày 31/3/2022 là phù hợp theo quy định tại điểm a khoản 1, khoản 6 Điều 42 và Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2019. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có cơ sở nên Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên.

[2.4] Trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn rút các yêu cầu khởi kiện: Trường hợp Công ty không nhận nguyên đơn trở lại làm việc thì bồi thường 36 tháng lương theo HĐLĐ tương đương số tiền (bao gồm: tiền lương và khoản thu nhập khác tương đương lương) để chấm dứt hợp đồng lao động, với số tiền: 11.300.000 đồng × 36 tháng = 406.800.000 đồng; Yêu cầu Công ty Cổ phần T4 bồi thường tổn thất về tinh thần do bị Công ty Cổ phần T4 sa thải với số tiền là 1.490.000 đồng. Hội đồng xét xử xét thấy, việc nguyên đơn rút yêu cầu khởi kiện này là tự nguyện, không trái pháp luật và đạo đức xã hội, Tòa án cấp sơ thẩm đã đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn là đúng quy định.

Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn là có cơ sở. Hội đồng xét xử phúc thẩm xét không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm:

Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 16 và Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Bị đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, khoản 1 Điều 148, Điều 293, khoản 2 Điều 296, khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Các Điều 13, 14, 15, khoản 11 Điều 34, các Điều 42, 44, 45, 46, 47, 48, 187, 190, 219 và Điều 220 của Bộ luật Lao động năm 2019; Luật Thi hành án dân sự năm 2008, được sửa đổi, bổ sung năm 2014; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án,

***Tuyên xử*:**

1. Không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn bà Phan Thị Thanh T.

2. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 100/2023/LĐ-ST ngày 20 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

2.1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Phan Thị Thanh T về việc:

- Buộc Công ty Cổ phần T4 thu hồi Quyết định số 322/QĐ-BSGTT ngày 30/3/2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động, bố trí lại vị trí công việc cho bà Phan Thị Thanh T theo đúng hợp đồng lao động số 57/2010/HĐLĐ-TC ngày 01/01/2010;

- Thanh toán tiền lương trong những ngày bà Phan Thị Thanh T không được làm việc theo hợp đồng lao động số 57/2010/HĐLĐ-TC ngày 01/01/2010, tính từ ngày Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cho đến khi có Q định/Bản án có hiệu lực pháp luật của Toà án có thẩm quyền, tạm tính từ ngày 01/4/2022 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm là: 11.300.000 đồng x 17 tháng = 192.000.000 (một trăm chín mươi hai triệu) đồng;

- Đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà Phan Thị Thanh T không được làm việc;

- Bồi thường cho bà Phan Thị Thanh T 02 tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, với số tiền: 11.300.000 đồng × 2 tháng = 22.600.000 (hai mươi hai triệu, sáu trăm nghìn) đồng;

Tổng cộng số tiền tạm tính từ ngày 01/4/2022 đến hết ngày 31/8/2023 là 214.700.000 (hai trăm mười bốn triệu, bảy trăm nghìn) đồng.

2.2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của bà Phan Thị Thanh T về việc:

- Yêu cầu Công ty Cổ phần T4 bồi thường cho bà Phan Thị Thanh T 36 tháng lương theo hợp đồng lao động (bao gồm: tiền lương và khoản thu nhập khác tương đương lương) để chấm dứt hợp đồng lao động, với số tiền: 11.300.000 đồng × 36 tháng = 406.800.000 (bốn trăm lẻ sáu triệu, tám trăm nghìn) đồng.

- Yêu cầu Công ty Cổ phần T4 bồi thường tổn thất về tinh thần do bị Công ty Cổ phần T4 sa thải với số tiền là 1.490.000 (một triệu, bốn trăm chín mươi nghìn) đồng.

3. Án phí lao động:

3.1. Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn bà Phan Thị Thanh T được miễn án phí lao động sơ thẩm. Bị đơn Công ty Cổ phần T4 không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

3.2. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn bà Phan Thị Thanh T được miễn án phí lao động phúc thẩm. Bị đơn Công ty Cổ phần T4 không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Trong trường hợp bản án được thi hành theo 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, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật Thi hành án dân sự; Thời hiệu yêu cầu 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:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP. HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP. HCM;
- Tòa án nhân dân Quận 1;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu: Vp, Hs.

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

Doãn Thị Kim Thúy