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: 518/2018/LĐ-PT Ngày: 24/5/2018 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 Bùi Thị Kim Dung
Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Văn Xuân
Ông Nguyễn Tiến Dũng

- Thư ký phiên tòa: Bà Phan Tâm Thảo - 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: Ông Châu Hiệp Phát - Kiểm sát viên.

Vào các ngày 17, 24 tháng 5 năm 2018 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 11/2018/TLPT-LĐ ngày 14 tháng 3 năm 2018 về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 88/2018/LĐ-ST ngày 31 tháng 01 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận M bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1877/2018/QĐPT-LĐ ngày 24 tháng 4 năm 2018 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà **Trần Thị Tú T**, sinh năm 1980; cư trú tại: đường Đ, phường C, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư **Phạm V** và Luật sư **Phạm Nguyên Kim P** – Văn phòng luật sư PV thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn:* **Công ty TNHH Giáo dục I (Việt Nam)**; Trụ sở: đường H, phường K, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông **Nguyễn Thanh S** – Giám đốc.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà **Vũ Thụy Diễm C**, sinh năm 1991. (Theo Giấy ủy quyền ngày 14/3/2018).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư **Nguyễn Thị H** – Công ty Luật TNHH H và cộng sự thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người kháng cáo*: bà **Trần Thị Tú T**, là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện ngày 14 tháng 4 năm 2017, đơn khởi kiện bổ sung ngày 19 tháng 12 năm 2017, đơn xin rút một phần yêu cầu khởi kiện ngày 05 tháng 01 năm 2018 và trong quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là ông Nguyễn Công Bình P2 đều trình bày:

Nguyên đơn và bị đơn có ký Hợp đồng lao động số HCM-173-A HCMC ngày 21/6/2011 và Hợp đồng lao động số HCM-173.2-A HCMC ngày 21/6/2012 loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng.

Nguyên đơn và bị đơn có ký Hợp đồng lao động số HCM-173.3-A HCMC ngày 21/6/2013 và Phụ lục hợp đồng lao động số HCMC-173.3-1/16, nội dung: Loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, từ ngày 21/6/2013; Địa điểm làm việc: Công ty TNHH Giáo dục I (Việt Nam) và Trung tâm Giáo dục và Đào tạo A – A HCMC; Chức danh chuyên môn: Trưởng phòng tiếp thị; Mức lương chính hoặc tiền công: 17.960.000 đồng/tháng (bao gồm thuế TNCN nếu có), phụ cấp cơm trưa: 680.000 đồng/tháng, phụ cấp nhà ở và phương tiện đi lại: 3.747.100 đồng/tháng có hiệu lực kể từ ngày 01/02/2016; Tiền lương được thanh toán bằng tiền đồng Việt Nam theo tỷ giá liên ngân hàng tại thời điểm thanh toán; Hình thức trả lương: Chuyển khoản.

Ngày 15/11/2016, bị đơn căn cứ khoản 10 Điều 36, khoản 2 và khoản 3 Điều 44, Điều 46 của Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 13 của Nghị định 05/2015/NĐ-CP thông báo hợp đồng lao động mà bị đơn ký kết với nguyên đơn vào ngày 21/6/2011 sẽ chấm dứt kể từ ngày 30/12/2016. Sau đó, bị đơn có Quyết định ngày 27/12/2016 do thay đổi cơ cấu tổ chức và sắp xếp lại lao động dẫn đến người lao động bị mất việc nên hợp đồng lao động số HCM173.3 ngày 21/6/2011 chấm dứt hiệu lực và nguyên đơn chấm dứt làm việc tại công ty kể từ ngày 30/12/2016; Bị đơn sẽ thanh toán đầy đủ tiền lương và trợ cấp mất việc cho nguyên đơn tính đến ngày 30/12/2016.

Bị đơn đã thanh toán cho nguyên đơn số tiền 87.570.567 đồng vào ngày 28/12/2016.

Nguyên đơn cho rằng bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật vì hiện nay Phòng tiếp thị của bị đơn vẫn chưa bị giải thể; trong suốt thời gian từ tháng 6/2016 đến nay bị đơn vẫn liên tục đăng tuyển vị trí nhân viên bộ phận tiếp thị; do đó, việc bị đơn lấy lý do thay đổi cơ cấu tổ chức và sắp xếp lại lao động bằng việc giải thể phòng tiếp thị và chấm dứt quan hệ lao động với nguyên đơn là không phù hợp.

Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn hủy Quyết định ngày 27/12/2016; nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày

01/01/2017 tạm tính đến ngày 31/01/2018 là 358.193.600 đồng cộng với 02 tháng tiền lương là 44.774.200 đồng; trả tiền BHXH, BHYT, BHTN trong những ngày không được làm việc từ ngày 01/01/2017 tạm tính đến ngày 31/01/2018; thanh toán tiền lương tháng 13 theo Điều 3.1.7 của hợp đồng lao động là 22.387.100 đồng.

Nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc yêu cầu bị đơn bồi thường 10 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 223.871.000 đồng.

Ông Nguyễn Trọng T2 là người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày:

Bị đơn xác nhận có ký Hợp đồng lao động số HCM-173-A HCMC ngày 21/6/2011; Hợp đồng lao động số HCM-173.2-A HCMC ngày 21/6/2012; Hợp đồng lao động số HCM-173.3-A HCMC ngày 21/6/2013 và Phụ lục hợp đồng lao động số HCMC-173.3-1/16 với nội dung đúng như phía nguyên đơn trình bày.

Ngày 10/8/2016, Ban chấp hành công đoàn của bị đơn đã họp xem xét và đồng ý với nội dung phương án sử dụng lao động sau khi người sử dụng lao động tái cơ cấu tổ chức và sắp xếp lại lao động.

Ngày 13/9/2016, bị đơn, đại diện Liên đoàn Lao động Quận M, đại diện công đoàn cơ sở và người lao động xây dựng phương án sử dụng lao động.

Ngày 15/9/2016, bị đơn có Văn bản số 01/CGLĐ/2016 gửi Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh thông báo Phương án sử dụng lao động đã được xây dựng và thông qua tại cuộc họp ngày 13/9/2016. Khi bị đơn đang xây dựng phương án sử dụng lao động thì trường hợp mất việc dự kiến là 04 người lao động. Tuy nhiên, trong quá trình xây dựng phương án sử dụng lao động, do hợp đồng lao động giữa bị đơn và bà Huỳnh Ngọc Thanh T3 hết hạn nên hai bên đã ký Chấm dứt hợp đồng lao động ngày 31/7/2016; Ông Hồ Ngọc A có đơn xin nghỉ việc nên hai bên đã ký Chấm dứt hợp đồng lao động ngày 31/7/2016; Bà Tuấn Thị Thanh H2 có đơn xin nghỉ việc nên hai bên đã ký Chấm dứt hợp đồng lao động ngày 20/9/2016.

Ngày 18/10/2016, Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh có Văn bản số 26019/SLĐTBXH-VL ý kiến như sau: Trường hợp bị đơn cho 01 người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ không thực hiện nghĩa vụ theo quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012, đề nghị bị đơn nghiên cứu khoản 3 Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 và điều 7 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 để thực hiện theo quy định.

Ngày 08/11/2016, bị đơn có Quyết định số 02/QĐ/2016 về việc giải thể bộ phận tiếp thị. Ngày 15/11/2016, bị đơn thông báo hợp đồng lao động mà bị đơn ký kết với nguyên đơn vào ngày 21/6/2011 sẽ chấm dứt kể từ ngày 30/12/2016. Ngày 27/12/2016, bị đơn có Quyết định do thay đổi cơ cấu tổ chức và sắp xếp lại lao động dẫn đến người lao động bị mất việc nên hợp đồng lao động số HCM173.3 ngày 21/6/2011 chấm dứt hiệu lực và nguyên đơn chấm dứt làm việc

tại công ty kể từ ngày 30/12/2016; Bị đơn sẽ thanh toán đầy đủ tiền lương và trợ cấp mất việc cho nguyên đơn tính đến ngày 30/12/2016.

Khi chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, bị đơn đã trả cho nguyên đơn lương căn bản: 17.960.000 đồng; Phụ cấp ăn trưa: 680.000 đồng; Phụ cấp xăng xe: 3.747.100 đồng; Ngày phép còn lại: 11.702.300 đồng; Hoa hồng khóa 09: 1.212.500 đồng; Lương tháng 13: 22.387.100 đồng; Trợ cấp mất việc (02 tháng lương căn bản): 35.920.000 đồng; trừ Thuế thu nhập cá nhân: 5.858.833 đồng. Tổng thu nhập trong tháng: 87.570.567 đồng. Bị đơn đã chuyển khoản 87.570.567 đồng thanh toán tiền lương cho nguyên đơn vào ngày 28/12/2016, nguyên đơn đã nhận đủ tiền và cũng không có ý kiến gì.

Tại thời điểm tháng 9/2016, bị đơn dự kiến thực tế sẽ cho nghỉ việc hai người là nguyên đơn và bà Tuấn Thị Thanh H2 (Bà H3 xin nghỉ việc vào ngày 20/9/2016) nên Phương án sử dụng lao động đã được xây dựng và thông qua tại cuộc họp ngày 13/9/2016 đã thực hiện đúng theo quy định pháp luật. Ngày 15/11/2016, bị đơn thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn kể từ ngày 30/12/2016. Do đó, bị đơn có Quyết định ngày 27/12/2016 là đúng quy định pháp luật nên bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 88/2018/LĐ-ST ngày 31 tháng 01 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận M đã quyết định:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 244, Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015; khoản 10 Điều 36, Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 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:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Trần Thị Tú T về việc yêu cầu Công ty TNHH Giáo dục I (Việt Nam) hủy Quyết định ngày 27/12/2016; nhận bà Trần Thị Tú T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương trong những ngày bà Trần Thị Tú T không được làm việc từ ngày 01/01/2017 đến ngày 31/01/2018 là 358.193.600 đồng cộng với 02 tháng tiền lương là 44.774.200 đồng; trả tiền BHXH, BHYT, BHTN trong những ngày không được làm việc từ ngày 01/01/2017 đến ngày 31/01/2018; thanh toán tiền lương tháng 13 theo Điều 3.1.7 của hợp đồng lao động là 22.387.100 đồng.

Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu của bà Trần Thị Tú T yêu cầu Công ty TNHH Giáo dục I (Việt Nam) bồi thường 10 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 223.871.000 đồng.

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

Ngày 05/02/2018 nguyên đơn bà Trần Thị Tú T có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Luật sư Phạm V và Luật sư Phạm Nguyên Kim P là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Bà T được Công ty tuyển dụng làm Trưởng phòng tiếp thị của Công ty I, trong hợp đồng lao động ghi rõ địa điểm làm việc của bà T là tại Công ty I và Trung tâm A, trên thực tế Phòng tiếp thị của Công ty I và Trung tâm ngoại ngữ A chỉ là một. Trong quá trình làm việc, do xảy ra mâu thuẫn nên Công ty đã nhiều lần gây khó khăn cho bà T như: Công ty đã tự in thêm một bản phụ lục hợp đồng, đưa ra các bản Kế hoạch phát triển, các thư nhắc nhở… với những nội dung không công bằng nhằm ép bà T phải ký, với mục đích buộc bà phải nghỉ việc. Phương án sử dụng lao động ban đầu vào ngày 03/8/2016 và phương án sử dụng lao động ngày 14/9/2016 đã có sự thay đổi không rõ ràng về danh sách và số lượng người lao động nghỉ hưu, xin thôi việc và phải chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty chỉ chủ động cho một mình bà T nghỉ việc còn những người còn lại trong danh sách nghỉ là đều có việc riêng xin nghỉ hoặc hợp đồng lao động đã chấm dứt từ trước khi Công ty họp xây dựng phương án sử dụng lao động. Công ty không kinh doanh thua lỗ nhưng lại dựa vào lý do này để tái cơ cấu tổ chức, sắp xếp lại lao động và cho bà T nghỉ việc là vi phạm. Công ty không hỏi ý kiến, không thỏa thuận với bà T và không tiến hành đào tạo lại bà để tiếp tục sử dụng. Theo các Công văn của Sở Lao động thương binh xã hội TP.HCM thì Sở vẫn chưa có trả lời chính thức về việc chấp thuận phương án sử dụng lao động của Công ty mà chỉ đề nghị Công ty tiếp tục nghiên cứu thêm các quy định pháp luật để thực hiện cho đúng. Đồng thời Sở cũng đang có văn bản hỏi Bộ Lao động thương binh xã hội về việc nếu cho 1 người lao động nghỉ việc thì có phải xây dựng phương án sử dụng lao động hay không? Tòa án cấp sơ thẩm không chờ có văn bản trả lời của Bộ mà vẫn xét xử là không phù hợp.

Đề nghị cấp phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của bà T, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà T.

- Nguyên đơn bà Trần Thị Tú T trình bày: Bà thống nhất với ý kiến của Luật sư.

- Luật sư Nguyễn Thị H là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn Công ty TNHH Giáo dục I (Việt Nam) trình bày:

Công ty I thành lập ra ba Trung tâm giáo dục và đào tạo A gọi tắt là Trung tâm Anh ngữ A, Công ty tuyển dụng bà T vào vị trí Trưởng phòng tiếp thị của Trung tâm Anh ngữ A, điều này được nêu rõ trong thư mời bà làm việc. Khi hai bên ký hợp đồng lao động, nơi làm việc nêu trong hợp đồng là địa chỉ của hai Trung tâm Anh ngữ A, không phải địa chỉ tại trụ sở chính của I. Bà T không thể làm Trưởng phòng tiếp thị của Công ty I vì bà không hề có chuyên môn cũng như kinh nghiệm. Người đứng đầu Phòng tiếp thị của Công ty I là ông Nguyễn Phước H3 và cũng là người quản lý trực tiếp của bà T; hợp đồng lao động của ông H3 ghi rõ nơi làm việc là tại trụ sở chính của I. Việc Công ty khó khăn phải sắp xếp lại lao động dẫn đến hậu quả người lao động mất việc là có thật, sau khi giải thể bộ phận tại Trung tâm A tại đường V thì hiện nay Công ty đã đóng cửa

thêm một Trung tâm Anh ngữ A tại đường N. Công ty đang có khó khăn về tài chính nên không thể đào tạo lại nhằm bố trí công việc khác cho bà T.

Đề nghị không chấp nhận kháng cáo của bà T, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Bà Vũ Thụy Diễm C là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty TNHH Giáo dục I (Việt Nam) trình bày: thống nhất với lời trình bày của Luật sư.

- Tại bản tự khai ngày 24/4/2018 người làm chứng là ông Trần Ngọc T4 trình bày:

Từ thời gian tháng 9/2016 ông có thấy bà T đến Công ty làm việc đúng giờ và đầy đủ nhưng không thấy Công ty giao việc. Ông xin vắng mặt tại phiên tòa.

- Tại bản tự khai ngày 02/5/2018 người làm chứng là bà Trần Hàng Ngọc C trình bày:

Kể từ ngày 19/9 đến ngày 21/10/2016 bà T có đến Công ty làm việc nhưng không được giao công việc gì. Bà xin vắng mặt tại phiên tòa.

- Tại bản tự khai ngày 08/5/2018 người làm chứng là bà Tuấn Thị Thanh H2 trình bày:

Bà xác nhận bà xin nghỉ việc tại Công ty I vì sức khỏe yếu. Bà xin vắng mặt tại phiên tòa.

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

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

- Về nội dung: Công ty I cho một người lao động nghỉ việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ là không đúng theo quy định. Tại Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động và Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty ban hành đã xác định chấm dứt hợp đồng lao động ký kết ngày 21/6/2011, là hợp đồng lao động đã ký trước đây, như vậy hợp đồng ngày 21/6/2013 vẫn còn hiệu lực. Công ty đã không ưu tiên đào tạo lại để sắp xếp công việc mới cho bà T. Việc Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng với bà T là không đúng do đó cần hủy Quyết định này, buộc Công ty nhận bà T trở lại làm việc và giải quyết các chế độ theo như yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

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] Bà Trần Thị Tú T và Công ty TNHH Giáo dục I (Việt Nam) (sau đây gọi tắt là Công ty I) cùng thừa nhận hai bên xác lập Hợp đồng lao động đầu tiên vào ngày 21/6/2011 với thời hạn 12 tháng và cuối cùng là Hợp đồng lao động không xác định thời hạn vào ngày 21/6/2013. Theo bà T thì bà được Công ty tuyển dụng làm Trưởng phòng tiếp thị của Công ty I còn Công ty thì cho rằng tuyển dụng bà T làm Trưởng phòng tiếp thị của Trung tâm Giáo dục và Đào tạo A – A HCMC (sau đây gọi tắt là Trung tâm A), là Trung tâm Anh ngữ do Công ty I thành lập. Hội đồng xét xử xét thấy, xuyên suốt tại cả ba hợp đồng lao động đã ký kết và tại Hợp đồng lao động ngày 21/6/2013 đều thể hiện giữa Công ty I và bà T thỏa thuận: địa điểm làm việc của bà T là tại đường N, Quận B và đường V, Quận B; chức danh chuyên môn là Trưởng phòng tiếp thị. Hai địa chỉ trên là địa chỉ của hai Trung tâm Anh ngữ A do Công ty I thành lập. Tại thư mời bà T làm việc đề ngày 08/3/2011, Công ty I cũng nêu rõ mời bà T hợp tác với vị trí "Trưởng phòng Tiếp thị toàn thời gian tại Trung tâm Giáo dục và Đào tạo A tại thành phố Hồ Chí Minh (A)". Trên thực tế bà T không làm việc tại trụ sở chính của Công ty I tại số đường H, Quận M và trên các hồ sơ, tài liệu giao dịch với nhân viên, đối tác trong quá trình làm việc, bà T đều ghi chức danh của mình là Trưởng phòng tiếp thị của A. Như vậy, có đủ cơ sở để xác định, bà T được Công ty I tuyển dụng và làm việc với chức danh Trưởng phòng tiếp thị của Trung tâm Anh ngữ A, không phải là Trưởng phòng tiếp thị của Công ty I.

[2] Xét kháng cáo của bà T khi cho rằng Công ty I đã chấm dứt hợp đồng lao động với bà T trái pháp luật, Hội đồng xét xử nhận thấy:

Vào ngày 13/9/2016 Công ty I tổ chức cuộc họp để xây dựng phương án sử dụng lao động do Công ty thay đổi cơ cấu tổ chức và sắp xếp lại lao động, với sự có mặt của đại diện Công đoàn cơ sở, đại diện Liên đoàn lao động, các nhân viên trong đó có bà T. Theo nội dung cuộc họp: "do có một số phòng, ban có cùng chức năng hoạt động tại cả Công ty lẫn Chi nhánh HCM nên Công ty sẽ giải thể và thu hẹp quy mô hoạt động của một số phòng, ban có cùng chức năng hoạt động". Như vậy, Công ty I đã có sự thay đổi về cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Đây là trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ được quy định tại Điều 44 của Bộ luật Lao động và khoản 1 Điều 13 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

Theo quy định thì trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm hoặc có nguy cơ mất việc làm, phải cho thôi việc từ 02 người lao động trở lên thì Công ty phải có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động. Do dự kiến số người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động từ 02 người trở lên nên ngày 13/9/2016 Công ty I đã tổ chức cuộc họp với nhân viên và ngày 14/9/2016 Công ty lập Phương án sử dụng lao động trong đó có những nội dung đúng theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động như: danh sách và số lượng người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động nghỉ hưu hoặc xin thôi việc, người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động, biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án. Cụ thể, Công ty I đã giải thể Bộ phận tiếp thị của Trung tâm Anh ngữ A HCM, thu hẹp Bộ phận

tuyển sinh của A HCM, thu hẹp Bộ phận Hành chánh – nhân sự của A HCM. Trong danh sách những người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động có bà T.

Tiếp theo, ngày 15/9/2016 Công ty I gửi Phương án sử dụng lao động cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội TP.HCM. Ngày 08/11/2016 Công ty I ra Quyết định giải thể Bộ phận tiếp thị của Trung tâm Giáo dục và đào tạo Anh ngữ A – Chi nhánh Hồ Chí Minh; tại Quyết định nêu rõ "ngay sau khi giải thể, toàn bộ công việc, nhiệm vụ của bộ phận này sẽ được chuyển về Bộ phận tiếp thị của Công ty I". Ngày 15/11/2016 Công ty I ra Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động và ngày 27/12/2016 ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà T. Ngày 28/12/2016 Công ty I đã chi trả các khoản lương, phụ cấp, trợ cấp mất việc làm… cho bà T. Như vậy, Công ty I đã thực hiện đúng các quy định tại Điều 44, 46, 49 của Bộ luật Lao động 2013 và tại các Điều 13, 14 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Điều 7 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động.

[3] Đối với những lời trình bày của Luật sư và bà T tại phiên tòa phúc thẩm, Hội đồng xét xử nhận thấy:

Phía nguyên đơn cho rằng bà Tuấn Thị Thanh H2 - là người lao động nằm trong danh sách phải chấm dứt hợp đồng trong Phương án sử dụng lao động của Công ty I - đã tự xin nghỉ việc vì lý do sức khỏe chứ không phải vì thay đổi cơ cấu và bà H2 chỉ là nhân viên tạp vụ nên không có ảnh hưởng gì đến hoạt động Công ty; từ đó nguyên đơn suy luận rằng Công ty I đã cố tình đưa bà H2 vào danh sách phải chấm dứt hợp đồng lao động. Hội đồng xét xử xét thấy, khi Công ty I lập Phương án sử dụng lao động ngày 14/9/2016, bà H2 vẫn còn làm việc tại Công ty và dù chỉ là nhân viên tạp vụ nhưng bà H2 vẫn là người lao động; do đó khi lập Phương án sử dụng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, Công ty I vẫn phải có danh sách, dự trù kinh phí giải quyết các chế độ khi chấm dứt hợp đồng với bà H2. Sau khi Công ty nộp Phương án sử dụng lao động, báo cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội TP.HCM thì bà H2 mới xin nghỉ việc và chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty.

Theo quy định thì "Cơ quan lao động cấp tỉnh có trách nhiệm tiếp nhận, theo dõi, kiểm tra việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động của người sử dụng lao động", điều luật không quy định bắt buộc phải có sự đồng ý của cơ quan lao động cấp tỉnh thì Công ty mới tiến hành việc thay đổi cơ cấu, công nghệ. Công ty I đã trao đổi với đại diện Công đoàn cơ sở và thông báo cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội TP.HCM trước khi chấm dứt hợp đồng với bà T là đúng với quy định của pháp luật. Việc phía nguyên đơn cho rằng Sở Lao động - Thương binh và Xã hội TP.HCM đang có văn bản hỏi Bộ Lao động -

Thương binh và Xã hội về trường hợp "nếu chỉ cho một người nghỉ việc do thay đổi cơ cấu tổ chức thì doanh nghiệp có phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động hay không?", do đó Tòa án cấp sơ thẩm cần phải chờ có văn bản trả lời của Bộ mới được xét xử. Hội đồng xét xử xét thấy, khi Công ty I thay đổi cơ cấu tổ chức (cụ thể là giải thể bộ phận tiếp thị, thu hẹp bộ phận tuyển sinh, thu hẹp bộ phận nhân sự) thì Công ty dự kiến cho thôi việc từ 02 người lao động trở lên nên cần phải lập Phương án sử dụng lao động và thông báo cho Sở. Còn sau khi lập Phương án, có người lao động tự xin nghỉ việc và số người lao động cho thôi việc chỉ còn một người là ngoài dự kiến của Công ty; không thể vì việc này mà kéo dài thời gian xét xử vụ án.

Theo Điều 44 của Bộ luật Lao động quy định "trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng", trong trường hợp này, Công ty I phải giải thể và thu hẹp các bộ phận nên không thể giải quyết được làm việc mới cho bà T do đó không thể buộc Công ty I phải ưu tiên đào tạo lại bà T. Điều luật cũng không quy định Công ty I phải thỏa thuận và được sự đồng ý của bà T thì mới tiến hành lập Phương án sử dụng lao động, lập danh sách người lao động bị cho thôi việc. Trên thực tế, hiện nay Công ty I đã phải đóng cửa thêm một Trung tâm Anh ngữ A tại TP.HCM.

Đối với Thông báo chấm dứt hợp đồng ngày 15/11/2016 và Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 27/12/2016 có nêu Công ty I sẽ chấm dứt hợp đồng lao động ký kết với bà T vào ngày 21/6/2011. Phía Công ty xác định đây là do nhầm lẫn trong đánh máy, chính xác phải là chấm dứt hợp đồng lao động ký kết vào ngày 21/6/2013.

Tại phiên tòa ngày 19/4/2018, bà T có yêu cầu hoãn phiên tòa để triệu tập thêm ba người làm chứng. Tòa án đã chấp nhận và triệu tập ba người làm chứng này, cả ba người đều xin vắng mặt tại phiên tòa. Sau đó Tòa án tiếp tục mở phiên tòa vào ngày 17/5/2018 thì bà T lại tiếp tục yêu cầu triệu tập hai người làm chứng là đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở Công ty và Phó Chủ tịch Liên đoàn lao động Quận M để làm rõ nội dung vụ án. Xét thấy, các tài liệu, chứng cứ trong vụ án đã rõ ràng, đầy đủ nên Hội đồng xét xử không cần thiết tiếp tục hoãn phiên tòa để triệu tập người làm chứng như yêu cầu của bà T. Những lời trình bày của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở Công ty và Phó Chủ tịch Liên đoàn lao động Quận M đã thể hiện rõ tại Biên bản cuộc họp nên không cần phải triệu tập để đối chất làm rõ.

Bà T cho rằng sau khi giải thể bộ phận tiếp thị, Công ty vẫn đăng tải các thông tin tiếp thị cho Công ty trên báo, chứng tỏ bộ phận tiếp thị vẫn còn hoạt động, không giải thể. Hội đồng xét xử xét thấy, lý do Công ty phải giải thể bộ phận tiếp thị của Trung tâm A tại TP.HCM là vì có cùng chức năng hoạt động với bộ phận tiếp thị của Công ty I. Tại Quyết định giải thể cũng nêu rõ "ngay sau khi giải thể, toàn bộ công việc, nhiệm vụ của bộ phận tiếp thị Trung tâm A tại TP.HCM sẽ được chuyển về Bộ phận tiếp thị của Công ty I". Như vậy, việc Công ty vẫn tiến hành các hoạt động tiếp thị là hợp lý.

Đối với yêu cầu khởi kiện bổ sung của bà T nộp tại phiên tòa phúc thẩm về việc buộc Công ty phải bồi thường do đã xúc phạm danh dự, nhân phẩm của bà, xét thấy, yêu cầu này của bà T không được đưa ra tại cấp sơ thẩm, cấp sơ thẩm chưa xem xét nên cấp phúc thẩm không thể giải quyết cho bà T.

[4] Từ những phân tích trên, không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[5] Bà T không phải nộp án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

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

Căn cứ Điều 44, 46, 49 của Bộ luật Lao động 2013;

Căn cứ các Điều 13, 14 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;

Căn cứ Điều 7 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động.

Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn bà Trần Thị Tú T, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Trần Thị Tú T về việc yêu cầu Công ty TNHH Giáo dục I (Việt Nam) hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 27/12/2016; nhận bà T trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã giao kết và trả tiền lương trong những ngày bà T không được làm việc từ ngày 01/01/2017 đến ngày 31/01/2018 là 358.193.600 đồng cộng với 02 tháng tiền lương là 44.774.200 đồng; trả tiền BHXH, BHYT, BHTN trong những ngày không được làm việc từ ngày 01/01/2017 đến ngày 31/01/2018; thanh toán tiền lương tháng 13 theo Điều 3.1.7 của hợp đồng lao động là 22.387.100 đồng.

Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu của bà T buộc Công ty I bồi thường 10 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 223.871.000 đồng.

2. Bà T không phải chịu án phí.

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;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận M;
- Cục Thi hành dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận M;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Bùi Thị Kim Dung