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: 1127/2017/LĐ-PT
Ngày: 12/12/2017
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: Ba-Phan ThxLieh
Các thẩm phán : Bà Châu Kim Anh
Bà Nguyễn Thị Thanh Mai

- Thư ký phiên toà : ông Lê Trọng Luân, Thư ký Toa an nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Ông Tôn Mạnh Hùng - Kiekm sat vieh tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 05/12/2017 và 12/12/2017 tai truusz Toa-an nhah dah Thanh phog Hof Chs Minh sog 131 Nam Kỳ Khởi Nghĩa, phường Bến Thành, Quận 1 xét xử phuc thakm coh ng khai vuuan thuuly sog 69/2017/TLPT-LĐ ngay 19/10/2017 vef ¾ *Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động"* Do ban an lao động sơ thẩm số 1048/2017/LĐ-ST ngay 08/9/2017 cua Toa an nhah dah Quận B, Thành phố Hồ Chs Minh bxkhang cao.

Theo quyeg wxnh wla vuuan ra xet xl sog 2768/QWPT-LW ngay 17/11/2017 gil ql cac wl zng sl u

Nguyên đơn: Bà **Nguyễn Ngọc T**, sinh năm 1982
Trú tại: Đường H, khu phố 7, thị trấn N, huyện B,Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: **Công ty Cổ phần Quốc tế BT**
Trụ sở *:* Đường D, Phường 9, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh
Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông **Nguyễn Phong H**
(Theo giấy ủy quyền số 01/2017/GUQ-BT ngày 16/02/2017 của Tổng giám đốc công ty ký).
Địa chỉ: Khu phố 12, Phường A, thành phố C, tỉnh Đồng Nai.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện ngày 20/3/2017 và tại các buổi làm việc tại Tòa án nguyên đơn bà Nguyễn Ngọc T trình bày:

Bà bắt đầu làm việc tại Công ty Cổ phần Quốc tế BT (gọi tắt là công ty BT) từ ngày 16/11/2015 và ký hợp đồng lao động từ ngày 01/01/2016 với thời hạn hợp đồng 3 năm , chức danh là chuyên viên C&B, mức lương trong hợp đồng là 4.700.000đ/tháng, lương thực lãnh là 8.520.000đ/tháng, trong thời gian làm việc tại công ty bà không vi phạm kỷ luật lao động.

Ngày 03/01/2017 bà nhận được thông báo " Không tái ký hợp đồng lao động", ngày 04/01/2017 bà đến Phòng Lao động Thương binh Xã hội Quận B khiếu nại, đến ngày 09/01/2017 bà nhận được thư từ công ty về việc thu hồi "Thông báo không tái ký hợp đồng lao động" và "Thông báo tinh giảm biên chế phòng nhân sự"

Ngày 11/01/2017 bà về làm việc tại công ty và không đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn theo biên bản làm việc ngày 11/01/2017.

Ngày 24/01/2017 bà nhận được quyết định chấm dứt hợp đồng lao động.

Ngày 06/2/2017 bà gửi đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động lên Phòng Lao động Thương binh Xã hội Quận B, ngày 17/02/2017 bà và công ty hòa giải tại đây công ty không đồng ý nhận bà trở lại làm việc mà chỉ hỗ trợ 2 tháng tiền lương, bà không đồng ý.

Nay bà yêu cầu công ty BT:

- Thu hồi quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 01/2017/QĐNV-HCNS ký ngày 23/01/2017 và nhận bà trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký.

- Bồi thường 2 tháng tiền lương (gồm tiền lương và tiền bảo hiểm xã hội) tổng cộng là 17.040.000 đồng.

- Trả lương những ngày không được làm việc, tính từ ngày 12/02/2017 đến ngày bà được nhận trở lại làm việc.

Nếu công ty không đồng ý nhận bà trở lại làm việc thì ngoài việc trả lương trong những ngày bà không được làm việc đến nay thì bà yêu cầu công ty phải bồi thường thêm cho bà 2 tháng tiền lương là 8.520.000 đồng x 2 = 17.040.000 đồng và chốt sổ bảo hiểm xã hội của bà cho đến khi tòa án xét xử xong vụ án.

Tại bản tư khai ngày 19/4/2017 và tại các buổi làm việc ông Nguyễn Phong H đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Ngày 01/01/2016 công ty ký kết hợp đồng lao động với bà T do bà Trần Thanh L đại diện ký theo ủy quyền của Tổng giám đốc công ty, thời hạn hợp đồng 3 năm từ 01/01/2016 đến 31/12/2018.

Lương trong hợp đồng của bà T là 4.700.000 đồng/tháng, ngoài ra còn nhiều khoản hỗ trợ khác công ty trả cho bà T, tổng lương thực lãnh hàng tháng của bà T là 8.520.000 đồng.

Trong quá trình làm việc tại công ty, mặc dù bà T không vi phạm nghiêm trọng kỷ luật lao động nhưng chỉ hoàn thành nhiệm vụ được giao ở mức trung bình yếu, trong công tác có nhiều sai sót, không có sự tương tác hỗ trợ với các phòng ban nghiệp vụ chuyên môn, không đủ năng lực chuyên môn để cùng công ty tái cấu trúc để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Ngày 28/12/2016, lãnh đạo công ty họp với trưởng phòng hành chính nhân sự xác định nguồn nhân lực của công ty vừa yếu, vừa thiếu. Lãnh đạo công ty đặt ra yêu cầu phải tiến hành tái cơ cấu bộ máy hành chính. Tại thời điểm này công ty chưa có tổ chức công đoàn.

Thực hiện theo kế hoạch, ngày 28/12/2016 công ty ra thông báo không tiếp tục tái ký hợp đồng lao động với bà T. Sau đó, đến ngày 03/01/2017 công ty ra thông báo thu hồi do phòng nhân sự nhầm lẫn thời hạn hợp đồng lao động giữa bà T và công ty.

Ngày 03/01/2017 công ty ra thông báo gửi đến bà T sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với bà T theo đề án tái cấu trúc của công ty đã gửi cho Phòng Lao động Thương binh Xã hội Quận B. Đến ngày 23/01/2017 công ty ra quyết định số 01/2017/QĐNV-HCNS về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà T kể từ ngày 11/2/2017.

Nay bà T khởi kiện công ty yêu cầu thu hồi quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và nhận bà trở lại làm việc. Công ty không đồng ý vì:

Bà T là người có trình độ chuyên môn ở tầm trung bình yếu, không có sự tương tác hỗ trợ với các phòng ban nghiệp vụ chuyên môn, không hợp tác trong quá trình tái cấu trúc để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty. Căn cứ theo Điều 44 Bộ luật Lao động, Điều 23 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 thì công ty thực hiện giảm biên chế do tái cơ cấu nguồn quản trị nhân lực , việc thực hiện công ty đã gửi thông báo đến Phòng Lao động Thương binh xã hội theo quy định của pháp luật

Tại phiên tòa sơ thẩm: Bà T yêu cầu công ty nhận bà trở lại làm việc, bồi thường 07 tháng tiền lương cho thời gian bà không được làm việc từ ngày 12/02/2017 , bồi thường 2 tháng lương. Công ty không nhận bà trở lại làm việc thì bồi thường thêm 2 tháng lương nữa, tổng cộng 11 tháng lương x 8.520.000 đồng/tháng = 93.720.000 đồng.

Bị đơn vẫn giữ ý kiến như đã trình bày.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận B đề nghị chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 1048/2017/DSST ngày 08/9/2017 của Tòa án nhân dân Quận B, đã tuyên xử:

Căn cứ Điều 41, 42, 44, 46 Bộ luật Lao động;

Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 này 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án của Ủy ban thường vụ Quốc hội;

Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội, Luật thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1.Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Ngọc T

Quyết định chấm dứt hợp đồng số 001/2017/QĐNV-HCNS ngày 23/01/2017 của Công ty Cổ phần Quốc tế BT là trái pháp luật. Công ty Cổ phần Quốc tế BT phải bồi thường cho nguyên đơn bà Nguyễn Ngọc T số tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như sau:

+ Tiền lương những ngày không được làm việc từ 12/02/2017 đến hết ngày 08/9/2017 là 07 tháng cộng với 2 tháng tiền lương là 9 tháng x 8.520.000 đồng = 76.680.000 đồng.

+ Bồi thường 2 tháng lương do người sử dụng lao động không nhận người lao động trở lại làm việc là 17.040.000 đồng

- Tổng cộng Công ty Cổ phần Quốc tế BT phải trả cho bà T là 93.720.000 đồng.

- Công ty Cổ phần Quốc tế BT có nghĩa vụ chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà T đến hết ngày 08/9/2017 theo quy định của luật bảo hiểm xã hội.

2. Án phí lao động sơ thẩm: Công ty Cổ phần Quốc tế BT phải chịu là 2.811.600 đồng.

Ngày 18/9/2017 ông Nguyễn Phong H là người đại diện theo ủy quyền của công ty Công ty Cổ phần Quốc tế BT nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Bà Nguyễn Ngọc T trình bày: Công ty BT chấm dứt hợp đồng lao động với bà là sai theo quy định của pháp luật, lúc đầu công ty ra thông báo, sau đó ra quyết định cho là tinh giảm biên chế lao động . Công ty sai thì công ty phải có trách nhiệm bồi thường cho bà theo quy định của luật. Bà yêu cầu xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Ông Nguyễn Phong H trình bày: Công ty đã cố gắng đào tạo người lao động nhưng không phù hợp, phải khó khăn lắm công ty mới cho người lao động nghĩ việc là vì thay đổi cơ cấu tổ chức nhân sự. Sau khi ra Tòa ông đã yêu cầu công ty nhận bà T trở lại làm việc nhưng giám đốc công ty không đồng ý nên nay đề nghị tòa án xử theo đúng quy định của pháp luật.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu quá trình tuân theo pháp luật của Hội đồng xét xử, của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm tuân theo đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Về hình thức: Đơn kháng cáo của bị đơn nộp đúng hạn luật định nên hợp lệ. Về nội dung: Hợp đồng lao động giữa bà T ký với công ty BT là 3 năm từ 01/1/2016 đến 31/12/2018 nhưng đến 23/01/2017 công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà T cho là tái cơ cấu bộ máy hành chính công ty nhưng công ty cho 6 người lao động nghỉ việc cùng một lúc nhưng không có phương án sử dụng lao động, không có văn bản thông báo gửi Sở Lao động Thương binh Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh, không có trao đổi với tở

chức lao động tập thể ở cơ sở cho nên công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà T. Công ty phải có trách nhiệm bồi thường cho bà T như án sơ thẩm đã tuyên xử. Vì vậy đề nghị không chấp nhận kháng cáo của bị đơn. Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ vụ án, được thẩm tra các chứng cứ tại phiên tòa, căn cứ kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]Về hình thức: Đơn kháng cáo của ông Nguyễn Phong H đại diện theo ủy quyền của bị đơn nộp đơn kháng cáo trong thời hạn luật định, thực hiện theo đúng quy định tại Điều 272, Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ.

[2] Về nội dung: Theo hợp đồng lao động số 09/HĐLĐ/2016/HCNS-BT ngày 01/01/2016 thì giữa bà T và Công ty BT có ký một hợp đồng lao động có thời hạn 3 năm từ ngày 01/01/2016 đến 31/12/2018, chức danh chuyên môn là chuyên viên C&B, mức lương trong hợp đồng là 4.700.000 đồng. Ngày 01/01/2016 hai bên có ký một phụ lục hợp đồng ghi mức lương chính là 4.700.000 đồng, phụ cấp tiền cơm 520.000 đồng, phụ cấp trách nhiệm 1.500.000 đồng, lương công việc 1.800.000 đồng/tháng, tổng thu nhập là 8.520.000 đồng.

Bà T cho là công ty BT đã tự đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà như ngày 03/01/2017 công ty ra thông báo không tái ký hợp đồng lao động với bà mặc dù hợp đồng của bà đến 31/12/2018 mới hết hạn. Sau đó ngày 09/01/2017 bà nhận được thông báo thu hồi. Ngày 11/01/2017 bà tiếp tục làm việc tại công ty thì ngày 24/01/2017 bà nhận được quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với lý do là tái cấu trúc lại bộ phận hành chính. Bà cho công ty đã thực hiện sai quy trình và công ty vẫn tuyển nhân sự phụ trách công việc của bà vào tháng 3/2017, nên công ty cho bà nghỉ việc trái quy định của pháp luật bà yêu cầu bồi thường.

Phía ông Nguyễn Phong H đại diện công ty BT cho là ngày 28/12/2016 lãnh đạo công ty họp vì thấy nguồn nhân lực công ty yếu nên đặt ra yêu cầu tái cấu trúc bộ máy hành chính. Do không kiểm tra kỹ hợp đồng lao động của bà T nên ngày 28/12/2016 công ty đã ra thông báo cho bà T không tái ký hợp đồng lao động mới. Sau đó do thấy sai nên công ty đã thu hồi. Ngày 03/01/2017 công ty thông báo cho bà T sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với bà T theo đề án tái cấu trúc của công ty. Ngày 23/01/2017 công ty ra quyết định số 001/2017/QĐNV-HCNS chấm dứt hợp đồng lao động với bà T kể từ ngày 11/02/2017 do công ty yếu nên đặt ra yêu cầu tái cấu trúc bộ máy hành chính và công ty đã thực hiện nên công ty không đồng ý nhận bà T trở lại làm việc hay bồi thường như yêu cầu của bà T.

[3] Xét thấy, mặc dù ngày 28/12/2016 lãnh đạo công ty gồm Tổng giám đốc, giám đốc tài chánh, và giám đốc nhân sự họp về việc tái cơ cấu bộ máy làm việc của công ty trong đó có nội dung tinh giảm nhân sự theo biên bản họp số

50/2016/BTI. Ngày 03/01/2017 công ty ra công văn gửi Phòng Lao động Thương Binh Xã hội Quận B thông báo về việc tái cơ cấu và tinh giảm nhân sự trong đó có bà Nguyễn Ngọc T. Theo quy định tại Khoản 1 và Khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động: nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi cho trong trường hợp thay đổi cơ cấu mà phải cho thôi việc đối với nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động và phải trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh" là Sở Lao động Thương binh Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh.

Tại thời điểm tái cơ cấu và tinh giảm nhân sự tại công ty chưa thành lập tổ chức công đoàn nhưng công ty không tổ chức họp lấy ý kiến đại diện tập thể lao động, công ty chưa thông báo cho Sở Lao động Thương binh Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh trước 30 ngày khi cho nhiều người lao động nghỉ việc trong đó có bà T và công ty cũng không xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 Bộ luật lao động như vậy công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà T cho nên công ty có trách nhiệm bồi thường cho bà T theo như quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động là phải nhận người lao động trở lại làm việc, bồi thường lương những ngày không được làm việc, bồi thường 2 tháng lương. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận người lao động trở lại làm việc và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường trên hai bên thỏa thuận một khoản bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 2 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động.

[4] Như vậy, án sơ thẩm đã xử đúng án sơ thẩm đã tính công ty BT phải bồi thường lương những ngày bà T không được làm việc từ ngày 12/02/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm 08/9/2017 tính tròn thành 7 tháng và bồi thường 2 tháng lương là 9 tháng và do bà T thấy công ty không muốn nhận bà trở lại làm việc cò công y thì muốn chấm dứt luôn nên bà T đòi bồi thường thêm 2 tháng lương để thỏa thuận chấm dứt luôn hợp đồng nên công ty bồi thường cho bà T là 11 tháng lương. Án sơ thẩm tính tổng cộng là 11 tháng lương là đúng. 11 tháng x 8.520.000 đồng/tháng = 93.720.000 đồng.

[5] Công ty có nghĩa vụ chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà T, thời gian từ tháng 02/2017 đến ngày 8/9/2017, mức lương đóng nộp bảo hiểm là 4.700.000 đồng, bà T và công ty mỗi bên đóng trên mức đóng theo quy định của luật bảo hiểm.

[6] Về án phí lao động sơ thẩm, án sơ thẩm tính đúng nên được giữ nguyên.

Về án phí lao động phúc thẩm: Do công ty không được chấp nhận yêu cầu kháng cáo nên phải chịu án phí lao động phúc thẩm là 300.000 đồng.

Bởi các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự.

Căn cứ Điều 41, 42, 44, 46 Bộ luật Lao động.

Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án của Ủy ban thường vụ Quốc hội

Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội, Luật thi hành án dân sự .

Tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty Cổ phần Quốc tế BT.

Giữ nguyên bản án sơ thẩm:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Ngọc T

Quyết định chấm dứt hợp đồng số 001/2017/QĐNV-HCNS ngày 23/01/2017 của Công ty Cổ phần Quốc tế BT là trái pháp luật.

Công ty Cổ phần Quốc tế BT phải bồi thường cho nguyên đơn bà Nguyễn Ngọc T số tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như sau:

-Tiền lương những ngày không được làm việc từ 12/02/2017 đến hết ngày 8/9/2017 là 07 tháng cộng với 2 tháng tiền lương là 9 tháng x 8.520.000 đồng = 76.680.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng lương để thỏa thuận chấm dứt luôn hợp đồng lao động là 17.040.000 đồng.

Tổng cộng Công ty Cổ phần Quốc tế BT phải trả cho bà T là 93.720.000 đồng (Chín mươi ba triệu bảy trăm hai mươi nghìn đồng).

Kể từ ngày bà Nguyễn Ngọc T có đơn yêu cầu thi hành án mà Công ty Cổ phần Quốc tế BT chưa trả hết số tiền trên thì Công ty còn phải trả cho bà Nguyễn Ngọc T tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

2. Công ty Cổ phần Quốc tế BT có nghĩa vụ chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà T đến hết ngày 08/9/2017 theo mức lương 4.700.000 đồng/tháng mỗi bên phải nộp mức đóng theo tỷ lệ quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

3. Án phí lao động sơ thẩm: Công ty Cổ phần Quốc tế BT phải chịu là 2.811.600 đồng.

Án phí lao động phúc thẩm: Công ty Cổ phần Quốc tế BT phải nộp là 300.000 đồng được trừ vào số tiền tạm ứng án phí 300.000 đồng công ty đã nộp theo biên lai thu số 0019326 ngày 19/9/2017 của Chi cục thi hành án dân sự Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

4. Bản án này 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 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.

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;

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

- Viện Kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận B;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

Phan Thị Liên