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: **559**/2019/ LĐ - PT Ngày: 12-6-2019 V/v "Tranh chấp về trường hợp bị 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 Võ Thị Kim Thương.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Tiến Dũng.

Bà Võ Thị Sang.

- Thư ký Tòa 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 Huỳnh Thị Kim Tuyến - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 08 tháng 5 và ngày 07, 12 tháng 6 năm 2019, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 08/2019/TLPT-LĐ ngày 10 tháng 01 năm 2019 về "tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 339/2018/LĐ-ST ngày 21 tháng 11 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1882/2019/QĐ - PT ngày 25 tháng 4 năm 2019, Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 3097/2019/QĐ - PT ngày 08 tháng 5 năm 2019, Quyết định số 2327/2019/QĐ - PT ngày 24/5/2019 và Quyết định số 4423/2019/QĐ - PT ngày 07/6/2019 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Vũ T K, sinh năm 1979. Địa chỉ: Số 10/5, đường số 9, Phường C, quận V, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Phạm H N, sinh năm 1983. Địa chỉ: Số 89, Đường C, phường TML, Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt)

Là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền ngày 04 tháng 10 năm 2017).

- *Bị đơn:* Công ty Trách nhiệm hữu hạn LI. Địa chỉ trụ sở chính: Lô A11 Khu công nghiệp T T, Thành phố P, tỉnh G.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Phạm Q H, sinh năm 1994. Địa chỉ: Tầng 8, Tòa nhà B, số 34A, đường N T, Phường M, Quận N, Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt)

Là người đại diện theo ủy quyền.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Nguyễn T H – Luật sư Công ty TNHH B, thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt)

- *Người làm chứng*: Bà Nguyễn Đình V V, sinh năm 1984. Địa chỉ: Số 104/26 Đường B G, Phường 5, quận V, Thành phố Hồ Chí Minh (xin vắng mặt).

- *Người kháng cáo*: Nguyên đơn – ông Vũ T K.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và tại phiên tòa, nguyên đơn ông Vũ T K ủy quyền cho ông Phạm H N trình bày:

Ngày 05/5/2014, ông Vũ T K (sau gọi tắt ông K) có ký Hợp đồng lao động số 11/2014-HĐNS loại không xác định thời hạn với Công ty Trách nhiệm hữu hạn LI (sau viết tắt là Công ty), không mô tả công việc cụ thể, mức lương theo hợp đồng là 82.200.000 đồng/tháng. Quá trình làm việc, Công ty giao nhiệm vụ cho ông K quản lý hai ngành hàng sữa và đường của Công ty. Đến tháng 9/2015 Công ty đóng cửa ngành sữa, kéo theo lương ông K bị giảm 40% so với hợp đồng. Tuy nhiên, Công ty không có chính sách đền bù mà chỉ trả thêm cho ông K 01 tháng lương, đến cuối tháng 10/2015. Kể từ tháng 11/2015, lương mới của ông K là 60% so với ban đầu (lương do ngành đường chi trả), thời gian làm việc tương ứng là 60% thời gian cũ. Ông K cũng đã hỗ trợ nghiên cứu phát triển thị trường cho những ngành hàng ông phụ trách và các ngành hàng khác như bông vải, nước ép. Cụ thể , ông K dành 02 tháng đi thị trường, mở rộng khách hàng cho ngành bông vải, dành một số ngày đi thị trường cho ngành nước ép. Kết quả phát triển thị trường tốt đẹp, lãnh đạo ngành bông vải toàn cầu xác nhận sẽ tuyển dụng ông K phụ trách ngành bông vải tại Việt Nam. Tuy nhiên, sau nhiều tháng liền, lãnh đạo nhân sự khu vực Châu Á không tiến hành các thủ tục ký kết.

Ngày 10/8/2016, lãnh đạo ngành đường khu vực Châu Á đã họp với ông K qua video và thông báo ngành đường sẽ đóng cửa tại Việt Nam và sẽ thay bằng cấu trúc mới là đại lý – đại diện. Ngay trong ngày, Công ty đã khóa hệ thống email công việc của ông K và thu hồi máy tính với lý do bảo mật thông tin. Nhân sự Công ty có gửi cho ông K bản nháp thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động và đền bù 02 tháng lương nhưng ông K không đồng ý. Sau đó Công ty mới tiến hành hợp thức hóa các giấy tờ thủ tục để chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông.

Ngay khi có văn bản trả lời của cơ quan lao động tỉnh G cho rằng Công ty làm đúng quy trình thì Công ty không thỏa thuận bồi thường cho ông K nữa mặc dù ban đầu Công ty có hướng tăng mức bồi thường lên 04 tháng lương. Đến ngày 07/10/2016, Công ty thông báo đây là ngày làm việc cuối cùng của ông K, ông K không đồng ý nên không ký vào bất cứ giấy tờ gì mà Công ty giao, chỉ nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động qua mail nên chỉ cung cấp được bản chụp từ email cá nhân cho Tòa án.

Nguyên đơn cho rằng Công ty LI là chủ sở hữu Công ty TNHH Hai thành viên trở lên đã chuyển đổi thành Công ty TNHH Một thành viên nên trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ Công ty phải được sự đồng ý của chủ sở hữu Công ty. Ngoài ra, giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh Công ty thể hiện các ngành nghề đăng ký kinh doanh còn ngành hàng sữa….và các ngành nghề kinh doanh khác mà trình độ của ông K phù hợp để Công ty có thể bố trí cho ông K một công việc khác, nên việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông K vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ là không phù hợp. Hơn nữa, căn cứ nội dung hợp đồng lao động đã giao kết, công việc của ông K là giám đốc kinh doanh, làm việc theo bảng mô tả công việc và theo sự phân công của cấp trên chứ không chỉ kinh doanh riêng đối với hai mặt hàng đường, sữa.

Tại đơn khởi kiện đề ngày 05/10/2017, nguyên đơn ông K có các yêu cầu: Tuyên bố việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty đối với ông K là trái pháp luật; Yêu cầu Công ty trả đủ lương theo mức lương trong hợp đồng lao động trong thời gian ông K thực tế làm việc tại Công ty (từ tháng 11/2015 đến ngày 08/10/2016 Công ty chỉ trả ông 60% lương theo hợp đồng lao động do đó phải trả bổ sung 40% lương trong thời gian này); Trả trợ cấp thôi việc trong thời gian làm việc tại Công ty từ ngày 05/5/2014 đến ngày 08/10/2016 là 2 năm 5 tháng (mỗi năm làm việc 01 tháng lương x 5 tháng = 2,5 tháng tiền lương); Trả lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 09/10/2016 đến thời điểm Tòa án xét xử; Bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Mức lương làm căn cứ tính bồi thường là mức lương theo hợp đồng lao động 82.200.000 đồng/tháng.

Ngày 28/11/2017, ông K có đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện ngày 05/10/2017 còn lại các yêu cầu: Tuyên bố việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty đối với ông K là trái pháp luật; Trả trợ cấp thôi việc trong thời gian làm việc tại Công ty từ ngày 05/5/2014 đến ngày làm đơn sửa đổi bổ sung đơn khởi kiện tạm tính là 04 năm làm việc (mỗi năm làm việc 1 tháng lương, 04 năm là 4 tháng tiền lương); Trả lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 09/10/2016 đến thời điểm Tòa án xét xử; Bồi thường 2 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Mức lương làm căn cứ tính bồi thường là mức lương theo hợp đồng lao động 82.200.000 đồng/tháng. Căn cứ đơn sửa đổi bổ sung đơn khởi kiện ngày 28/11/2017, Tòa án nhân dân Quận M thụ lý các yêu cầu khởi kiện của ông K.

Quá trình chuẩn bị xét xử, nguyên đơn có đơn sửa đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện ngày 06/9/2018 yêu cầu Tòa án: Tuyên bố việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty đối với ông K là trái pháp luật; Trả trợ cấp thôi việc trong thời gian làm việc tại Công ty từ ngày 05/5/2014 đến ngày Tòa án xét xử tạm tính là 04 năm làm việc (mỗi năm làm việc 1/2 tháng lương, 04 năm là 2 tháng tiền lương); Trả lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 09/10/2016 đến thời điểm Tòa án xét xử; Bồi thường 2 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Mức lương làm căn cứ tính bồi thường là mức lương bình quân 06 tháng trước khi nghỉ việc 52.772.400 đồng/tháng.

Tại phiên tòa, nguyên đơn có các yêu cầu cụ thể như sau:

- Tuyên bố việc chấm dứt Hợp đồng lao động của Công ty đối với ông K là trái pháp luật;

- Trả lương trong những ngày ông K không được làm việc từ ngày 09/10/2016 đến ngày Tòa án xét xử (11/2018 là 25 tháng) theo mức lương 52.772.400 đồng/ tháng là 1.319.310.000 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương là 105.544.800 đồng;

- Trả trợ cấp thôi việc trong thời gian làm việc của ông K tại Công ty là 105.544.800 đồng (từ 05/5/2014 đến thời điểm xét xử là 5 năm 6 tháng 15 ngày, mỗi năm làm việc ½ tháng lương, tổng cộng 2,5 tháng lương, mức lương làm căn cứ yêu cầu trả trợ cấp thôi việc là 52.772.400 đồng/ tháng) là 131.931.000 đồng.

Tổng cộng: 1.556.785.800 đồng.

Ngoài ra nguyên đơn bổ sung thêm yêu cầu buộc bị đơn cung cấp cho nguyên đơn các hóa đơn chứng từ về việc bị đơn nộp thuế thu nhập cá nhân cho nguyên đơn từ ngày 01/01/2016 đến tháng 10/2016.

Ông K xác định khoản tiền ông K nhận được khi nghỉ việc tại Công ty là 66.121.020 đồng vào ngày 12/10/2016 và 13.545.298 đồng do bị đơn chuyển khoản bổ sung sau khi nghỉ việc.

Bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn LI ủy quyền cho ông Phạm Q H trình bày:

Công ty xác nhận phạm vi công việc của ông Vũ T K theo Hợp đồng lao động số 11/2014-HĐNS ngày 05/5/2014 là Giám đốc kinh doanh ngành hàng đường và sữa để thực hiện các công việc: Thực hiện hoạt động thương mại ngành hàng nhằm đảm bảo năng suất và hiệu quả ngành hàng Việt Nam; Phụ trách hoạt động tiếp thị và buôn bán sản phẩm đường và sữa cho khách hàng nội địa; Quản lý các nhà phân phối trong việc phân phối sản phẩm đường và sữa; Ghi nhận các giao dịch đúng thời hạn và thường xuyên cập nhật tình trạng hợp đồng liên quan đến sản phẩm đường và sữa; Rà soát các kế hoạch và hướng dẫn giao hàng thuộc ngành hàng, xác định rủi ro tiềm năng, đồng thời phối hợp với các đơn vị để giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan ngành hàng; Đảm bảo việc duy trì dữ liệu

của khách hàng thuộc ngành hàng; Thực hiện các công việc khác theo yêu cầu của người quản lý trực tiếp liên quan đến ngành hàng. Mức lương theo hợp đồng lao động của ông K là 82.200.000 đồng/tháng và được điều chỉnh tăng lên 87.954.000 đồng/tháng theo Quyết định đề ngày 15/4/2015.

Công ty là doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực kinh doanh nông sản tại Việt Nam theo sơ đồ tổ chức cập nhật ngày 15/10/2015: Ngành cà phê, ngành hàng đường và sữa, ngành hàng ngũ cốc và hạt điều có dầu, bộ phận tài chính, bộ phận hành chính – nhân sự, bộ phận an toàn – sức khỏe và môi trường. Từ ngày 01/10/2015 giữa ông K và Công ty đã thỏa thuận điều chỉnh một số nội dung liên quan đến quan hệ lao động giữa hai bên liên quan đến việc Công ty ngưng hoạt động ngành sữa do đó kéo theo sự thay đổi về thời gian làm việc của ông K còn 03 ngày/tuần và mức lương còn lại 52.772.400 đồng/tháng. Ông K đồng ý với thỏa thuận nêu trên và tiếp tục làm việc tại Công ty.

Sau một thời gian dài cố gắng nhưng ngành hàng đường hoạt động không hiệu quả nên Công ty quyết định thay đổi cơ cấu doanh nghiệp, chấm dứt hoạt động kinh doanh trong lĩnh vực đường kể từ ngày 10/8/2016 theo Quyết định số 08/2016. Xây dựng phương án sử dụng lao động theo hình thức thay đổi cơ cấu, tổ chức. Theo đó Công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động và giải quyết chế độ cho người lao động đang làm việc tại ngành đường chỉ có 01 lao động là ông K. Sau khi tổ chức họp ban chấp hành công đoàn và được thông qua phương án sử dụng lao động số 09/2016 ngày 12/8/2016, cùng ngày Công ty đã gửi thông báo số 10/2016 đến Ban quản lý khu kinh tế tỉnh G – nơi Công ty có trụ sở và Sở Lao động - Thương binh - Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh – nơi Công ty có chi nhánh để xin ý kiến về việc thay đổi cơ cấu Công ty và phương án sử dụng lao động. Hai cơ quan quản lý lao động nói trên đã có văn bản phản hồi thống nhất việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông K do thay đổi cơ cấu, công nghệ và nghiên cứu các quy định có liên quan đến việc cho 01 lao động thôi việc để giải quyết theo đúng quy định.

Ngày 23/8/2016, Công ty đã gửi cho ông K thông báo số 14/2016 để thông báo cho ông K ngày làm việc cuối cùng của ông K là ngày 07/10/2016. Ngày 07/10/2016, Công ty đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông K, hợp đồng lao động giữa hai bên chấm dứt kể từ ngày 08/10/2016. Công ty đã giải quyết các chế độ lương và phụ cấp cho ông K đầy đủ đến hết ngày 07/10/2016, tham gia các khoản bảo hiểm xã hội theo quy định cho ông K, chốt và hoàn trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông K đến thời điểm ông K nghỉ việc tại Công ty.

Ông K khởi kiện do việc đề nghị Công ty bồi thường 12 tháng lương để thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động không được Công ty chấp nhận. Công ty không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông K vì lý do việc thay đổi cơ cấu, công nghệ của Công ty là phù hợp với tình hình thực tế. Khi thay đổi cơ cấu, công nghệ và phát sinh nhu cầu dôi dư lao động, Công ty đã thực hiện nghĩa vụ

lập phương án sử dụng lao động. Khi không thể bố trí tái sử dụng lao động, Công ty đã tuân thủ đúng và đầy đủ quy định pháp luật đối với việc chấm dứt quan hệ lao động với ông K theo quy định tại khoản 10 Điều 36 và Điều 44 Bộ luật Lao động 2012. Việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông K đã được thực hiện các trình tự theo đúng quy định của pháp luật. Ngoài ra, Công ty cũng đóng đầy đủ các khoản bảo hiểm bắt buộc cho ông K trong thời gian ông K làm việc tại Công ty, chốt và giao trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông K nên Công ty không có trách nhiệm phải trả trợ cấp thôi việc cho ông K theo quy định tại Điều 49 Bộ luật Lao động.

Luật sư Nguyễn T H là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn trình bày:

Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn do bị đơn đã thực hiện đúng các quy định về cơ sở cũng như trình tự cho ông K thôi việc. Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông K căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động về trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ. Nguyên đơn cho rằng Công ty LI là chủ sở hữu Công ty TNHH Hai thành viên trở lên đã chuyển đổi thành Công ty TNHH Một thành viên nên trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ, các ngành nghề kinh doanh của Công ty phải được sự đồng ý của chủ sở hữu Công ty là không phù hợp với các quy định của Luật Doanh nghiệp. Ngoài ra, khi đăng ký kinh doanh, Công ty đăng ký các ngành nghề mong muốn và cho rằng có khả năng kinh doanh nhưng không bắt buộc phải hoạt động tất cả các ngành nghề kinh doanh đã đăng ký hoặc có thể chấm dứt hoạt động một số ngành nghề kinh doanh không còn hiệu quả. Quá trình thực hiện hợp đồng lao động, việc kéo giảm thời gian làm việc cũng như mức lương và qua các email trao đổi giữa hai bên thể hiện ông K xác nhận công việc ông đảm trách tại Công ty là giám đốc kinh doanh hai ngành hàng đường, sữa. Khi Công ty chấm dứt hoạt động hai ngành hàng trên do hoạt động không còn hiệu quả, ông K cũng có thời gian chuyển sang nghiên cứu phát triển thị trường bông vải, nước ép tuy nhiên không phù hợp, do đó Công ty mới tiến hành các thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông K. Quá trình thực hiện các thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông K, Công ty cũng đã có văn bản gửi Ban quản lý khu kinh tế tỉnh G – nơi Công ty có trụ sở và Sở Lao động - Thương binh - Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh – nơi Công ty có chi nhánh để xin ý kiến về việc thay đổi cơ cấu Công ty, phương án sử dụng lao động và được chấp thuận. Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông K căn cứ khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động. Mặc dù theo quy định pháp luật lao động, trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ không cần thiết phải thông báo trước cho người lao động. Tuy nhiên, căn cứ hướng dẫn các cơ quan quản lý lao động nói trên Công ty vẫn thông báo trước thời gian nghỉ việc cho ông K 45 ngày và trả lương cho ông K đầy đủ trong thời gian này. Do đó, Công ty cho rằng đã thực hiện đầy đủ các trình tự, thủ tục pháp luật lao động quy định. Tại phiên tòa, nguyên đơn bổ sung thêm yêu cầu buộc bị đơn cung cấp cho nguyên đơn các hóa đơn chứng từ

về việc bị đơn nộp thuế thu nhập cá nhân cho nguyên đơn từ ngày 01/01/2016 đến tháng 10/2016 là vượt quá phạm vi khởi kiện ban đầu nên đề nghị Hội đồng xét xử không xem xét giải quyết.

Người làm chứng bà Nguyễn Đình V V trình bày: Bà làm việc tại Công ty từ tháng 3/2012 tới nay tại bộ phận hành chính – nhân sự. Ngày 10/10/2016, Công ty có bàn giao Quyết định ngày 07/10/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động cho ông K nhưng ông K không nhận và từ chối ký nhận. Do bà chứng kiến nên Công ty yêu cầu bà xác nhận tại thư ký nhận ngày 10/10/2016. Bà cam đoan lời trình bày là đúng sự thật. Vì lý do bận công việc nên bà xin vắng mặt trong quá trình Tòa án giải quyết vụ án.

Quá trình chuẩn bị xét xử, Công ty yêu cầu Tòa án thu thập chứng cứ về quá trình Công ty đóng các khoản bảo hiểm xã hội theo quy định cho ông K và hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp của ông K sau khi nghỉ việc tại Công ty. Ngày 01/10/2018, Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh có công văn số 1925/BHXH-CĐ cung cấp thông tin ông Vũ T K, số sổ BHXH 4505007140 có thời gian đóng BHXH, BHTN từ tháng 5/2014 đến tháng 9/2016 tại Chi nhánhông ty TNHH LI. Tổng thời gian tham gia BHXH, BHTN là 2 năm 5 tháng. Ông K đến thời điểm Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh cung cấp thông tin cho Tòa án nhân dân Quận M chưa thực hiện các thủ tục để nhận trợ cấp thất nghiệp.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 339/2018/LĐ-ST ngày 21/11/2018 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn ông Vũ T K về việc tuyên bố Công ty Trách nhiệm hữu hạn LI đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông K, trả lương trong những ngày ông K không được làm việc tại Công ty từ 08/10/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm và bồi thường hai tháng tiền lương theo mức lương 52.772.400 đồng/tháng; Trả trợ cấp thôi việc trong 05 năm 06 tháng 15 ngày (từ thời điểm làm việc 05/5/2014 đến ngày Tòa án xét xử), mỗi năm làm việc ½ tháng lương là 2,5 tháng lương, theo mức lương 52.772.400 đồng/tháng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn ông Vũ T K được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 30 tháng 11 năm 2018, ông Vũ T K có đơn kháng cáo đề nghị đề nghị cấp phúc thẩm sửa toàn bộ bản án sơ thẩm với những nội dung sau:

- Tuyên bố việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH LI là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Tuyên bố quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 07/10/2016 của Công ty TNHH LI là trái pháp luật.

- Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông K, buộc Công ty TNHH LI bồi thường toàn bộ thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đến thời điểm xét xử, tạm tính đến ngày kháng cáo là 1.556.785.800 đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

- Việc Tòa án cấp sơ thẩm tuyên bố việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH LI đối với ông K vì lý do thay đổi cơ cấu là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do đó, cần phải xem xét tính pháp lý của các quyết định về việc chấm dứt kinh doanh ngành hàng đường, sữa của Công ty và quyết định chấm dứt hợp đồng lao động mà Công ty đã ban hành để cho ông K thôi việc.

- Căn cứ vào Quyết định 08/2016 về việc ngưng hoạt động kinh doanh mặt hàng sữa và hoạt động hỗ trợ kinh doanh mặt hàng đường tại Việt Nam, Biên bản họp Ban chấp hành Công đoàn của Công ty LI xác định Quyết định 08/2016 là quyết định phương án tái cấu trúc ngành hàng sữa, đường; Đồng thời Công văn số 21498/SLĐTBXH-VL cũng xác định trường hợp của Công ty LI là cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu nên việc quyết định ngưng ngành hàng sữa, đường của Công ty LI không phải là hoạt động điều hành kinh doanh hàng ngày của Công ty thuộc thẩm quyền của Tổng giám đốc mà là quyết định tổ chức lại Công ty thuộc thẩm quyền của Hội đồng quản trị/Chủ tịch Công ty nhân danh chủ sở hữu.

- Hồ sơ vụ án không có chứng cứ chứng minh ngành sữa, đường của Công ty LI hoạt động không hiệu quả như báo cáo tài chính, kiểm toán đánh giá hai ngành hàng này hoạt động kinh doanh không hiệu quả dẫn đến phải ngưng hoạt động và cho ông K thôi việc. Việc nguyên đơn và bị đơn có thỏa thuận giảm giờ làm, giảm lương ở đây nguyên đơn chỉ hỗ trợ bị đơn khi thấy kinh doanh hai ngành hàng này không có hiệu quả. Bản thỏa thuận việc làm do bị đơn nộp tại phiên tòa phúc thẩm là không đúng quy định về giao nộp tài liệu, chứng cứ theo quy định tại Điều 287 Bộ luật Tố tụng dân sự, có sự tẩy xóa ngày tháng, nguyên đơn không thừa nhận có sự thỏa thuận này. Bản án sơ thẩm không phù hợp với những tình tiết vụ án, làm ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm xem xét sửa bản án chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn, cụ thể: Tuyên bố việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn là trái luật, buộc bị đơn bồi thường cho nguyên đơn tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 09/10/2016 đến ngày 07/6/2019 là 32 tháng với số tiền là 1.794.262.000 đồng; Và tiền trợ cấp thôi việc từ ngày 05/5/2014 đến ngày 07/6/2019 (5 năm 1 tháng) với số tiền là 134.931.000 đồng. Tổng cộng là 1.926.193.000 đồng.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Công ty được thành lập theo quy định của pháp luật, có tư cách pháp nhân nên có đủ thẩm quyền quyết định trong hoạt động kinh doanh, không cần thiết phải có ý kiến của chủ sở hữu khi quyết định ngưng kinh doanh ngành hàng. Không có báo cáo tài chính, kiểm toán riêng cho ngành nào vì pháp luật không quy định. Tại phiên tòa đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn cũng đã thừa nhận do làm ăn thua lỗ. Bị đơn khẳng định việc kinh doanh ngành hàng đường, sữa có thua lỗ nên mới quyết định ngừng hoạt động dẫn đến chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn là có căn cứ. Do đó, bị đơn không đồng ý với các yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn phát biểu:

Về quy trình chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông K: Khi không thể bố trí tái sử dụng lao động, Công ty đã tuân thủ đúng và đầy đủ quy định về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu theo quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động 2012 và Công ty đã giải quyết các chế độ cho ông K bao gồm: Tiền lương được thanh toán đầy đủ đến hết ngày 07/10/2016 và hoàn trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông K. Yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không có căn cứ, nội dung của bản án sơ thẩm là chính xác, phù hợp với sự thật khách quan và quy định pháp luật.

Về thẩm quyền ban hành quyết định 08/2016: Việc nguyên đơn căn cứ điểm c khoản 1 Điều 75 Luật Doanh nghiệp 2014 để kết luận việc thay đổi cơ cấu của Công ty LI phải được sự phê duyệt/đồng ý của chủ sở hữu. Trích dẫn trên là không phù hợp theo Điều 44 Bộ luật Lao động. Trong vụ việc của Công ty LI, quyết định 08/2016 chỉ thay đổi cấu trúc, các phòng ban nên đây chỉ là công việc kinh doanh hàng ngày của Công ty và không thuộc thẩm quyền của chủ sở hữu.

Về chứng minh ngành đường chấm dứt do hoạt động không hiệu quả: Việc Công ty LI đóng cửa hoạt động ngành đường xuất phát từ nhu cầu thay đổi cơ cấu của doanh nghiệp và pháp luật lao động tại Điều 36, 44 Bộ luật Lao động 2012 và Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP không yêu cầu Công ty LI phải chứng minh tình trạng doanh nghiệp hoạt động không hiệu quả khi tái cơ cấu doanh nghiệp.

Công ty LI đã áp dụng đúng các quy định về điều kiện chấm dứt, quy trình thực hiện và các khoản lương, phụ cấp (nếu có) theo Bộ luật Lao động 2012 và Nghị định số 05/2015/NĐ-CP trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Vũ T K do dôi dư lao động khi tái cơ cấu doanh nghiệp. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm và không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo 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 vào các tài liệu, chứng cứ có tại hồ sơ vụ án và diễn biến tại phiên tòa có cơ sở xác định: Căn cứ vào Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp của Công ty TNHH LI thì quyết định số 08/2016 ngày 10/8/2016 về ngưng hoạt động kinh doanh mặt hàng sữa và hoạt động hỗ trợ kinh doanh mặt hàng đường tại Việt Nam được ban hành đúng thẩm quyền. Việc Công ty LI ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông K là đúng trình tự, phù hợp với quy định tại Điều 36, 44 Bộ luật Lao động, khoản 3 Điều 13 Nghị định 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. Cụ thể là trước khi cho ông K thôi việc có báo cho Sở LĐTBXH TP.Hồ Chí Minh biết và thông báo cho ông K 45 ngày trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông K. Căn cứ vào Công văn số 1925/BHXH-CĐ ngày 01/10/2018 của Bảo hiểm xã hội TP.HCM thì ông K có thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 5/2014 đến tháng 9/2016 tại Công ty LI. Do đó, yêu cầu Công ty trả trợ cấp thôi việc cho ông K là không có cơ sở chấp nhận. Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Vũ T K, giữ nguyên bản án sơ thẩm số 339/2018/LĐ-ST ngày 21/11/2018 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng: Kháng cáo của nguyên đơn trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

Người làm chứng bà Nguyễn Đình V V có đơn xin vắng mặt tại phiên tòa, căn cứ khoản 2 Điều 229 Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vắng mặt bà V.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn:

[2.1] Căn cứ vào hợp đồng lao động số 11/2014-HĐNS ngày 5/5/2014 có cơ sở xác định giữa nguyên đơn và bị đơn có giao kết hợp đồng lao động loại hợp đồng không xác định thời hạn. Nội dung chủ yếu của hợp đồng thể hiện chức danh công việc của nguyên đơn là Giám đốc kinh doanh, thực hiện công việc theo bảng mô tả công việc và theo sự phân công của cấp trên. Công việc cụ thể của ông K được phân công là Giám đốc kinh doanh phụ trách ngành hàng đường, sữa. Mức lương theo hợp đồng là 82.200.000 đồng/tháng. Đến ngày 01/4/2015, tiền lương của ông K được điều chỉnh là 87.954.000 đồng. Ngày 01/10/2015, Công ty và và ông K ký thỏa thuận mới điều chỉnh một số nội dung liên quan đến việc Công ty ngưng hoạt động ngành hàng sữa,do đó kéo theo sự thay đổi về thời gian làm việc của ông K còn 3 ngày/tuần chỉ đối với ngành đường, với mức lương còn

lại là 52.772.400 đồng/tháng. Như vậy, căn cứ vào sự thỏa thuận giữa ông K và Công ty thấy rằng Công ty cũng đã thông báo cho ông K biết do tình hình kinh tế giảm sút đã quyết định dừng hoạt động ngành hàng các sản phẩm từ sữa, ông K vẫn có thể tiếp tục hợp tác với Công ty cho ngành đường, thực tế thời gian làm việc của ông K và mức lương có giảm theo thỏa thuận nêu trên.

[2.2] Do trong một thời gian dài hoạt động không hiệu quả, vào ngày 10/8/2016, Công ty ban hành quyết định số 08/2016 về việc ngưng hoạt động kinh doanh mặt hàng sữa và hoạt động hỗ trợ kinh doanh mặt hàng đường tại Việt Nam với lý do hoạt động không hiệu quả. Căn cứ vào Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp Công ty TNHH LI đăng ký lần đầu ngày 18/8/2007, đăng ký thay đổi lần thứ 16 ngày 10/8/2016 thì Công ty có 02 đại diện theo pháp luật là ông B và ông Nguyễn D V. Như vậy, tại thời điểm ban hành quyết định số 08/2016 do ông Nguyễn D V ký là đúng thẩm quyền.

[2.3] Ngày 07/10/2016, Công ty ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động với ông K kể từ ngày 08/10/2016, căn cứ vào các Điều 36, 38, 44 của Bộ luật Lao động; Quyết định số 08/2016 ngày 10/8/2016;

Nhận thấy, trước khi ban hành quyết định nêu trên thì Công ty đã trao đổi, phối hợp với Công đoàn cơ sở của Công ty lập phương án sử dụng lao động trong đó phương án phân bổ lao động sau khi thay đổi cơ cấu số lượng người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động theo danh sách đính kèm là ông Vũ T K. Phương án này đã được gởi đến Ban quản lý Khu kinh tế tỉnh G và được sự chấp thuận theo Thông báo chấp thuận của Ban quản lý khu kinh tế tỉnh G và Thông báo của Sở Lao động TP. Hồ Chí Minh. Trên cơ sở thông báo chấp thuận của Ban quản lý khu kinh tế tỉnh G số 14/TB-BQL, ngày 23/8/2016 Công ty đã ban hành văn bản số 14/2016 thông báo với ông K biết trước 45 ngày về việc Công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với ông K kể từ ngày 7/10/2016. Đến ngày 07/10/2016, Công ty ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động với ông K kể từ ngày 8/10/2016.

Như vậy, Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động ngày 07/10/2016 của Công ty đối với ông K được ban hành có căn cứ, trình tự, thủ tục và nội dung đúng quy định tại các Điều 36, 44 Bộ luật Lao động, khoản 3 Điều 13 Nghị định 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] Do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông K nên căn cứ Điều 49 Bộ luật Lao động, Công ty phải trả trợ cấp mất việc làm cho ông K. Tiền trợ cấp mất việc được tính bằng thời gian ông K thực tế làm việc trừ đi thời gian đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Căn cứ công văn số 1925/BHXH-CĐ ngày 01/10/2018 của Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh thì ông K có thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 5/2014 đến tháng 9/2016 tại Chi nhánh Công ty TNHH LI. Như vậy, Công ty đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho ông K trong thời gian ông K thực tế làm việc tại Công ty.

[4] Quyết định ngày 07/10/2016 của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông K đã được ban hành có căn cứ, trình tự, thủ tục và nội dung đúng quy định pháp luật nên đây là quyết định hợp pháp. Do đó, việc nguyên đơn yêu cầu hủy quyết định và yêu cầu Công ty bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không có cơ sở, cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn là có căn cứ.

Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Giữ nguyên bản án sơ thẩm theo đề nghị của đại diện Viện Kiểm sát tại phiên tòa.

[5] Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn được miễn án phí.

[6] Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn được miễn nộp toàn bộ án phí phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 và Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/NQ ngày 30 tháng 12 năm 2016.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; khoản 10 Điều 36; khoản 2, khoản 3 Điều 44; Điều 46, 49 Bộ luật Lao động năm 2012; 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;

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;

Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Vũ T K.

2. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 339/2018/LĐ-ST ngày 21 tháng 11 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

3. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn ông Vũ T K về việc tuyên bố Công ty Trách nhiệm hữu hạn LI đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông K, trả lương trong những ngày ông K không được làm việc tại Công ty từ 08/10/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm và bồi thường hai tháng tiền lương theo mức lương 52.772.400 đồng/tháng; Trả trợ cấp thôi việc trong 05 năm 06 tháng 15 ngày (từ thời điểm làm việc 05/5/2014 đến ngày Tòa án xét xử), mỗi năm làm việc ½ tháng lương là 2,5 tháng lương, theo mức lương 52.772.400 đồng/tháng.

4. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn ông Vũ T K được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm.

5. Về án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn ông Vũ T K được miễn nộp toàn bộ án phí phúc thẩm.

6. 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;
- Cục Thi hành án dân sự TP.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận M;
- Tòa án nhân dân Quận M;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu: Vp, Hồ sơ vụ án (T.**15**B).

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

Võ Thị Kim Thương