TÒA ÁN NHÂN DÂN **KHU VỰC 7 – TÂY NINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 16/2026/LĐ – ST
Ngày: 15 - 6 - 2026
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 KHU VỰC 7 – TÂY NINH

- Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Tô Cẩm Hương;

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Trần Văn Mé, nguyên Chủ tịch Liên đoàn lao động huyện Cần Giuộc cũ;

2. Ông Đặng Văn Vững, nguyên Phó trưởng phòng lao động thương binh và xã hội huyện Cần Giuộc cũ;

- Thư ký phiên tòa: Ông Cao Chánh Nhật - Thư ký Tòa án nhân dân khu vực 7 – Tây Ninh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân khu vực 7 – Tây Ninh tham gia phiên tòa: Ông Phan Sâm Rin – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 08 và 15 tháng 6 năm 2026, tại trụ sở Tòa án nhân dân khu vực 7 – Tây Ninh xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số: 05/2026/TLST- LĐ ngày 14 tháng 01 năm 2026 về tranh chấp *"Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động"* theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 10/2026/QĐXXST – LĐ ngày 13 tháng 4 năm 2026, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà Đặng Thị Uyên T, sinh năm 2000; Địa chỉ: Khu phố T, phường S, tỉnh Đồng Tháp.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Vũ Trần T1, sinh năm 1989; Địa chỉ: A, Chung cư S, KDC A, xã B, Thành phố Hồ Chí Minh (Văn bản ủy quyền ngày 14/3/2026).

Bị đơn: Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên S; Địa chỉ: C5b, khu X, Lô B, KCN T, xã C, tỉnh Tây Ninh.

Bị đơn: Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên S; Địa chỉ: C5b, khu X, Lô B, KCN T, xã C, tỉnh Tây Ninh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Junichi U, Tổng giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Công ty Luật trách nhiệm hữu hạn P và các cộng sự (P1); Địa chỉ: Căn A - A, Paris H, số C, đường số A, phường A, Thành phố Hồ Chí Minh (Văn bản ủy quyền ngày 28/01/2026).

Người đại diện theo ủy quyền của P1: Bà Nguyễn Quỳnh T2, sinh năm 1998; Địa chỉ: Công ty L trách nhiệm hữu hạn P và các cộng sự (P1) - Căn A5.01F – A6.01F, Paris H, số C, đường số A, phường A, Thành phố Hồ Chí Minh (Văn bản ủy quyền ngày 28/01/2026).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn:

1/ Luật sư Ngô Thị Kim T3;

2/ Luật sư Nguyễn Thu N;

Cùng là Luật sư của Công ty L trách nhiệm hữu hạn P và các cộng sự, thuộc Đoàn luật sư Thành phố H; Địa chỉ: Căn A - A, Paris H, số C, đường số A, phường A, Thành phố Hồ Chí Minh

(Ông T1, bà T2, Luật sư T3, Luật sư N có mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà Đặng Thị Uyên T trình bày:

Ngày 26/7/2025, bà và Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên S (sau đây viết là Công ty S) ký hợp đồng lao động số IBSVF050/HDLD, thời hạn 16 tháng, thời điểm bắt đầu làm việc là ngày 26/7/2025, công việc là nhân viên kỹ thuật, lương cơ bản là 5.074.000 đồng/tháng. Ngày 24/9/2025, Công ty S thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với bà vì Công ty có nhu cầu giải thể, bà không đồng ý. Sau đó, Công ty S không thỏa thuận nữa mà ra thông báo tổ chức đối thoại với nội dung là Công ty S tổ chức lại cơ cấu và phương án sử dụng lao động, cho thôi việc đối với người lao động dôi dư, trong đó có bà. Ngày 02/12/2025, Công ty S tổ chức đối thoại về nội dung trên, buổi đối thoại sự tham gia của Tổng Giám đốc, toàn bộ người lao động của Công ty và đại diện của Công đoàn Khu kinh tế tỉnh Tây Ninh. Kết quả đối thoại không thành, Công ty S vẫn giữ nguyên phương án sử dụng lao động và cho thôi việc đối với bà.

Ngày 23/12/2025, Công ty S ban hành Quyết định số 2312-2025/QĐ-IBSVN-08, về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà, kể từ ngày 04/01/2026. Hiện tại, Công T4 đã thanh toán cho bà số tiền 11.615.389 đồng, trong đó bao gồm: tiền lương của tháng 12/2025; tiền lương của 02 ngày làm việc trong tháng 01/2026 (ngày 01/01/2026 và ngày 02/01/2026); tiền lương tương đương với 5 ngày nghỉ hằng năm chưa nghỉ; tiền thưởng tháng lương thứ 13. Công ty đã chốt và trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà.

Việc Công ty tổ chức lại cơ cấu, sắp xếp lại phương án lao động thì bà không có ý kiến. Bà xác định Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà không đúng vì Công ty không bồi thường cho bà.

Vì vậy, bà khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

Hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 2312-2025/QĐ-IBSVN-08 của Công ty S đối với bà.

Buộc Công ty S bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là

02 tháng lương, thành tiền là 14.559.000 đồng.

Người đại diện theo ủy quyền của Công ty S trình bày: Bà T và Công ty có ký hợp đồng lao động như bà T trình bày là đúng. Do không đạt hiệu quả mong muốn nên kể từ cuối tháng 10/2025, Công ty S không còn đơn hàng để sản xuất, dẫn đến không còn công việc cho người lao động thuộc bộ phận sản xuất. Sau khi tham vấn ý kiến chuyên môn của Ban quản lý Khu kinh tế tỉnh T, Công ty S tiến hành thay đổi cơ cấu tổ chức, giải thể bộ phận sản xuất, chuẩn bị cho việc chấm dứt hoạt động.

Ngày 19/11/2025, Chủ sở hữu của Công ty S là Công ty S ban hành Quyết định của chủ sở hữu về việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Theo Quyết định của chủ sở hữu, Tổng Giám đốc đã ra Quyết định về việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động đối với Công ty S. Công ty S đã gửi bản dự thảo của phương án sử dụng lao động đến Công đoàn cấp trên cơ sở là Công đoàn Khu kinh tế tỉnh Tây Ninh và toàn bộ 09 người lao động của Công ty S, đồng thời mời tham gia buổi đối thoại tại nơi làm việc vào ngày 21/11/2025, nhằm trao đổi ý kiến về phương án sử dụng lao động và cho thôi việc người lao động vì lý do Công ty S thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

Ngày 20/11/2025, bà T và những người lao động khác đề nghị Công ty dời thời gian đối thoại nên buổi đối thoại dời sang ngày 02/12/2025.

Tại buổi đối thoại, với sự tham gia của Tổng Giám đốc, toàn bộ người lao động của Công ty S và đại diện của Công đoàn Khu kinh tế tỉnh Tây Ninh, Công ty S đã trao đổi, thảo luận, chia sẻ thông tin liên quan đến dự thảo phương án sử dụng lao động và việc Công ty S thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động dẫn đến chấm dứt hợp đồng lao động với những người lao động dôi dư.

Kết thúc buổi đối thoại tại nơi làm việc, Công ty S ban hành Phương án sử dụng lao động số 01-2025/PASDLĐ-IBSVN ngày 02/12/2025. Nội dung của buổi đối thoại và phương án sử dụng lao động ngày 02/12/2025 đã được Công ty S công bố công khai tại nơi làm việc từ ngày 03/12/2025 và giao bản văn cho người lao động, trong đó có bà T.

Ngày 03/12/2025, Công ty S đã gửi Thông báo về việc cho thôi việc số 0112-2025/TB-IBSVN và Phương án sử dụng lao động cho Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh T. Theo nội dung phản hồi tại văn bản số 2574/BQLKK-DNLĐ ngày 22/12/2025, Ban quản lý Khu kinh tế tỉnh T tiếp nhận hồ sơ, không phản đối, không yêu cầu giải thích thêm vấn đề nào đối với việc Công ty S về việc chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, mà chỉ lưu ý Công ty Đ thực hiện quy trình cho thôi việc người lao động và các chế độ cho người lao động theo quy định pháp luật.

Ngoài ra, Công ty S cũng đã tạo điều kiện, giới thiệu việc làm cho người lao động nhưng người lao động không đồng ý, chỉ có 02 trong tổng số 09 người lao động đồng ý phỏng vấn và đã có việc làm.

Đồng thời, ngày 03/12/2025, Công ty S đã thông báo trước cho bà T về việc

sẽ chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 04/01/2026.

Ngày 09/01/2026, Công ty đã thanh toán cho bà T đầy đủ quyền lợi của bà T tính đến ngày 04/01/2026. Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội cho bà T đến ngày 31/12/2025 và trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà T vào ngày 02/02/2026.

Công ty S cũng đã thực hiện các thủ tục tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền để chấm dứt hoạt động theo quy định. Vào ngày 26/01/2026, Ban quản lý Khu kinh tế tỉnh T ban hành văn bản số 312/TB-BQLKKT thông báo chấm dứt hoạt động dự án "Nhà Máy S1" và thu hồi Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư của Công ty S.

Đối với yêu cầu khởi kiện của bà T, Công ty S không đồng ý và đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà T, vì Công ty S chấm dứt hợp đồng lao động với bà T đúng quy định pháp luật và đã đảm bảo đầy đủ quyền lợi cho bà T khi chấm dứt hợp đồng lao động như luật định. Bà T làm việc tại Công ty S chưa đủ 12 tháng nên bà T không đủ điều kiện để nhận trợ cấp mất việc làm theo quy định.

Tại phiên tòa,

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn bà Đặng Thị Uyên T là ông Vũ Trần Tiến trình B: Về lời trình bày của bà T trong quá trình giải quyết vụ án cho rằng việc Công ty tổ chức lại cơ cấu, sắp xếp lại phương án lao động thì bà T không có ý kiến và bà T xác định Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà không đúng vì Công ty không bồi thường cho bà T, thì ông sửa chữa lại như sau: Công ty S sản xuất gia công hàng hóa chỉ bán cho một khách hàng duy nhất là Công ty S. Từ tháng 10/2025, Công ty S không còn đơn hàng nào để sản xuất là đúng. Từ trước đến nay Công ty S hoạt động có lợi nhuận, không bị thua lỗ nên việc tái cơ cấu là không phù hợp. Bên cạnh đó, việc Công ty S tiến hành tổ chức đối thoại cùng một lúc về cả 02 nội dung gồm phương án sử dụng lao động và cho thôi việc đối với người lao động là không đúng quy định của pháp luật. Lẽ ra, Công ty S phải tổ chức đối thoại riêng về từng nội dung. Hơn nữa, trước khi tiến hành đối thoại thì Công ty S phải lấy ý kiến của người lao động và tổ chức đại diện cho người lao động tại cơ sở. Hình thức và nội dung của buổi đối thoại đều không đúng quy định tại Điều 40 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Sau khi đối thoại xong thì cùng ngày 02/12/2025 Công ty S đã giao Biên bản đối thoại cho bà T. Ngày 03/12/2025, Công ty S công bố công khai phương án sử dụng lao động. Mặc dù kết quả đối thoại không thành nhưng ngày 03/12/2025 Công ty S vẫn ra Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với bà T nên đây cũng được xem là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Ngoài ra, quyết định thay đổi cơ cấu tổ chức của chủ sở hữu Công ty S đã ban hành từ ngày 19/11/2025 nhưng đến ngày 05/02/2026 bà T mới được nhận là không phù hợp. Từ căn cứ trên cho thấy, việc Công ty S chấm dứt hợp đồng lao động với bà T là đơn phương và trái pháp luật.

Nay, bà T khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết, buộc Công ty S phải thực hiện những nghĩa vụ sau đây với bà T:

Hủy bỏ, thu hồi Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 2312-2025/QĐ-IBSVN-08 ngày 23/12/2025.

Bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 02 tháng lương, tương đương số tiền là 14.559.000 đồng.

Các quyền lợi về tiền lương, thưởng, trợ cấp mà bà T được hưởng tính đến ngày 04/01/2026 thì Công ty S đã thực hiện đầy đủ, bà T không tranh chấp về các quyền lợi này.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty S là bà Nguyễn Quỳnh T2 trình bày: Bà giữ nguyên lời trình bày của phía bị đơn trong quá trình giải quyết vụ án. Đối với yêu cầu khởi kiện mà của bà T, bà đại diện Công ty S không đồng ý toàn bộ. Pháp luật lao động không có quy định trước khi tiến hành đối thoại phải tham khảo ý kiến của người lao động nhưng Công ty S cũng đã gửi bản thảo phương án sử dụng lao động cho người lao động biết trước khi tiến hành đối thoại, mục đích là để người lao động hiểu và trao đổi ý kiến tại buổi đối thoại. Tóm lại, về việc xây dựng phương án sử dụng lao động và cho thôi việc đối với lao động dôi dư trong đó có bà T thì Công ty S đã thực hiện đúng quy định của pháp luật nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà T.

Luật sư Ngô Thị Kim T3 và Luật sư Nguyễn Thu N trình bày: Việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động là quyết định của chủ sở hữu Công ty và là quyền tự quyết định của doanh nghiệp, không buộc phải chứng minh cho người lao động biết về nguyên nhân tái cơ cấu và không phải Công ty hoạt động có lợi nhuận thì không được tái cơ cấu. Thay vào đó, tùy thuộc vào quyết định của chủ sở hữu thì Công ty có quyền cơ cấu tổ chức lại lao động miễn là đáp ứng điều kiện của pháp luật và bảo đảm đầy đủ quyền lợi cho người lao động. Công ty S không có tổ chức Công đoàn cơ sở và cũng không có quy định nào buộc phải trao đổi trước với tổ chức Công đoàn cơ sở trước khi xây dựng phương án sử dụng lao động, thực hiện tái cơ cấu Công ty. Tuy nhiên, để bảo đảm quyền lợi cho người lao động thì Công ty S đã mời Công đoàn Khu công nghiệp T tham gia đối thoại để chứng kiến, đóng góp ý kiến và bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Người lao động không có quyền quyết định về việc tái cơ cấu tổ chức lao động và phương án sử dụng lao động vì đây là quyền quản trị của chủ sở hữu Công ty. Người lao động chỉ có quyền có ý kiến về các quyền lợi theo hợp đồng lao động của mình. Hiện tại, Công ty S đã chấm dứt hoạt động đúng theo quy định của pháp luật, Cơ quan nhà nước có thẩm quyền đã thu hồi giấy phép hoạt động của Công ty và Công ty đã thông báo về việc chấm dứt hoạt động trên Cổng thông tin điện tử Quốc gia. Do đó, quy trình chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty S đối với bà T là đúng pháp luật, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà T.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân khu vực 7 – Tây Ninh phát biểu quan điểm:

Về việc tuân theo pháp luật tố tụng: Thẩm phán, Thư ký, Hội đồng xét xử, người tham gia tố tụng tuân thủ đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung: Công ty S chấm dứt hợp đồng lao động với bà T vì lý do Công ty S tái cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động theo quy định tại Khoản 11 Điều 34, Điều 42 của Bộ luật lao động năm 2019. Công ty S đã xây dựng phương án sử dụng lao động, tiến hành đối thoại theo đúng quy định của pháp luật. Đồng thời, Công ty S đã bảo đảm công khai phương án sử dụng lao động, nội dung đối thoại, thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động dôi dư trong đó có bà T cho Ban quản lý Khu kinh tế tỉnh T và bà T đúng thời gian quy định. Do đó, việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty S với bà T là phù hợp với Điều 42 của Bộ luật lao động.

Qua đó cho thấy, yêu cầu khởi kiện của bà T đối với Công ty S là không có cơ sở, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà T.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Thẩm quyền của Tòa án: Nguyên đơn khởi kiện tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bị đơn có trụ sở tại xã C, tỉnh Tây Ninh. Căn cứ vào điểm a Khoản 1 Điều 32, Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, sửa đổi bổ sung năm 2025, Điều 3, 4 Nghị quyết số 81/2025/UBTVQH15 ngày 27/6/2025 của Ủy ban thường vụ Quốc hội về thành lập Tòa án nhân dân cấp tỉnh, Tòa án nhân dân khu vực; quy định phạm vi thẩm quyền theo lãnh thổ của Tòa án nhân dân cấp tỉnh, Tòa án nhân dân khu vực, xác định vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân khu vực 7 – Tây Ninh.

[2] Về nội dung:

[2.1] Căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động giữa bà T và Công ty S:

Theo Quyết định số 2312-2025/QĐ-IBSVN-08 ngày 23/12/2025 của Công ty S thể hiện lý do mà Công ty S chấm dứt hợp đồng lao động số IBSVF050/HDLD ngày 26/7/2025 đối với bà Đặng Thị Uyên T kể từ ngày 04/01/2026 là do Công ty thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

Quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, Công ty S khẳng định lý do chấm dứt hợp đồng lao động với bà T là do Công ty T5 cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật lao động, theo hướng thu hẹp quy mô sản xuất, tiến đến chấm dứt hoạt động của Công ty S nên dẫn đến dôi dư người lao động tại bộ phận sản xuất, ngoài ra không còn lý do khác.

Qua đó, Hội đồng xét xử có đủ cơ sở xác định Công ty S chấm dứt hợp đồng lao động với bà T là do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật lao động năm 2019.

[2.2] Quyền, nghĩa vụ của Công ty trong việc thực hiện thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động:

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 7 Luật doanh nghiệp thì trong quá trình hoạt động doanh nghiệp có quyền *"Tự chủ kinh doanh và lựa chọn hình thức tổ chức kinh doanh…chủ động điều chỉnh quy mô và ngành, nghề kinh doanh"*. Tại điểm m Khoản 1 Điều 76 Luật doanh nghiệp thì chủ sở hữu Công ty có quyền *"Quyết định tổ chức lại, giải thể và yêu cầu phá sản công ty"*. Như vậy, việc thay đổi, điều chỉnh quy mô kinh doanh là quyền tự quyết định của doanh nghiệp, không buộc phải chứng minh về nguyên nhân thay đổi, điều chỉnh quy mô kinh doanh của mình.

Vậy nên, việc Công ty S thu hẹp quy mô sản xuất, tiến hành thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động là quyền của Công ty, được pháp luật quy định. Công ty S không có nghĩa vụ phải chứng minh lý do thu hẹp quy mô sản xuất kinh doanh với người lao động nói chung và với bà T nói riêng. Đồng thời, pháp luật cũng không có quy định cấm doanh nghiệp thu hẹp sản xuất để tiến đến giải thể doanh nghiệp.

Khi Công ty thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động mà không giải quyết được việc làm thì Công ty có quyền cho người lao động thôi việc theo quy định tại Khoản 11 Điều 34, Điều 42 của Bộ luật lao động năm 2019 nhưng phải tuân thủ đúng trình tự, thủ tục và bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động theo quy định của Bộ luật lao động. Việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động trong trường hợp này không phải là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 39 của Bộ luật lao động năm 2019.

[2.3] Trình tự, thủ tục thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty S đối với bà T:

Công ty S là Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viêS, có chủ sở hữu là HONG KONG IBS EXPORT & IMPORT CO., LTD, do ông Hayakawa K là người đại diện theo pháp luật. Ngày 19/11/2025, chủ sở hữu của Công ty S đã ban hành Quyết định về việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động đối với Công ty S, theo đó đã quyết định thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động đối với Công ty S và phê chuẩn danh sách người lao động dự kiến dôi dư sẽ bị chấm dứt hợp đồng lao động khi thay đổi cơ cấu tổ chức, trong đó có bà T, có hiệu lực kể từ ngày ký. Bên cạnh đó, pháp luật không có quy định buộc phải giao quyết định của chủ sở hữu Công ty cho người lao động. Do đó, Công ty S và chủ sở hữu Công ty không có nghĩa vụ giao Quyết định của chủ sở hữu Công ty cho bà T.

Quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, Công ty S xác định Công ty thay đổi cơ cấu theo hướng thu hẹp quy mô sản xuất, không còn nhu cầu sử dụng người lao động làm việc trong bộ phận sản xuất. Đồng thời, ông T1 đại diện cho bà T và Công ty đều thừa nhận từ tháng 10/2025, Công ty đã không còn đơn hàng, người lao động trong bộ phận sản xuất đã không có việc để làm.

Ngày 26/01/2026, Công ty S cũng đã Thông báo chấm dứt hoạt động dự án đầu tư của Công ty S. Ban quản lý Khu kinh tế tỉnh T đã ban hành Thông báo 312/TB-BQLKKT, thông báo chấm dứt hoạt động dự án đầu tư của Công ty S,

với tên dự án: Nhà máy sản xuất VAN, hoạt động theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viêS có mã doanh nghiệp số 1101820219 do Sở kế hoạch và đầu tư tỉnh L (nay là tỉnh Tây Ninh) cấp, đăng ký lần đầu ngày 05/5/2016, đăng ký thay đổi lần thứ 05 vào ngày 30/9/2024, hiệu lực từ ngày 23/01/2016.

Qua đó thấy rằng, Công ty S thu hẹp sản xuất kinh doanh, tiến đến chấm dứt hoạt động, dẫn đến phải thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động là đúng sự thật.

Để việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động phù hợp với quy định của pháp luật thì Công ty S phải thực hiện các thủ tục sau đây: Xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Khoản 3 Điều 42 và Điều 44 của Bộ luật lao động; đối thoại với người lao động về phương án sử dụng lao động theo quy định tại điểm c Khoản 2 Điều 63 của Bộ luật lao động; riêng việc cho thôi việc đối với người lao động phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và người lao động theo quy định tại Khoản 6 Điều 42 Bộ luật lao động.

[2.3.1] Tính hợp pháp của phương án sử dụng lao động:

Khi xây dựng phương án sử dụng lao động, Công ty phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Tuy nhiên, Công ty S không có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở nên ngày 20/11/2025, Công ty đã gửi cho tập thể người lao động, trong đó có bà T văn bản Thông báo về việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc với nội dung đối thoại về phương án sử dụng lao động và cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động, kèm theo Thông báo là bản thảo của Phương án sử dụng lao động, dự kiến cho thôi việc 08 người, trong đó có bà T.

Sau khi tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, ngày 02/12/2025, Công ty S đã ban hành Phương án sử dụng lao động số 01 – 2025/PASDLD-IBSVN, theo đó nội dung của phương án sử dụng lao động có thể hiện thông tin về số lượng, họ tên người lao động phải chấm dứt hợp đồng sau khi Công ty tổ chức lại lao động; quyền, nghĩa vụ của Công ty S và người lao động; biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án. Theo phương án sử dụng lao động trên thì bà T cũng là một trong số người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động.

Bên cạnh đó, pháp luật lao động không có quy định chỉ khi có được sự đồng ý của người lao động hoặc khi đối thoại thành thì Công ty mới được thông qua phương án sử dụng lao động.

Phương án sử dụng lao động nêu trên được Công ty S gửi đến Ban quản lý Khu kinh tế tỉnh T và công khai tại Công ty S vào ngày 03/12/2025, trước khi chính thức thực hiện là ngày 04/01/2026.

Do đó, Hội đồng xét xử xác định nội dung và hình thức của phương án sử dụng lao động là phù hợp với quy định tại Điều 44 Bộ luật lao động.

[2.3.2] Tính hợp pháp của thủ tục đối thoại tại nơi làm việc:

Khi Công ty tiến hành thay đổi cơ cấu tổ chức mà phải cho thôi việc đối với người lao động và có phương án sử dụng lao động thì Công ty có nghĩa vụ tổ chức đối thoại tại nơi làm việc. Thủ tục đối thoại trong trường hợp này là đối thoại khi có vụ việc theo quy định tại điểm c Khoản 2 Điều 63, Khoản 1 Điều 64 của Bộ luật lao động, được hướng dẫn chi tiết tại Điều 41 của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động (sau đây viết là Nghị định 145/2020/NĐ-CP); không phải là đối thoại theo yêu cầu của một hoặc các bên theo quy định tại điểm b Khoản 2 Điều 63 Bộ luật lao động, được hướng dẫn chi tiết tại Điều 40 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP như trình bày của ông T1.

Quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, bà T và ông T1 thừa nhận Công ty S đã gửi văn bản kèm theo nội dung cần tham khảo về nội dung đối thoại là phương án sử dụng lao động và cho thôi việc đối với người lao động dôi dư, có danh sách người lao động cho thôi việc kèm theo, trong đó có bà T. Do đó, Công ty S đã tuân thủ đúng trách nhiệm gửi văn bản kèm theo nội dung cần tham khảo, trao đổi ý kiến đến các thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người lao động theo quy định tại điểm a Khoản 1 Điều 41 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Buổi đối thoại có sự tham gia của đại diện Công ty S và người lao động. Về phía Công ty S có sự tham gia của 04 người, trong đó có người đại diện theo pháp luật của Công ty là ông Junichi U – Tổng giám đốc. Về phía người lao động, có sự tham gia của 09/09 người lao động. Do Công ty S không có Công đoàn cơ sở nên Công ty đã mời đại diện của Công đoàn Khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh tham gia đối thoại. Như vậy, thành phần tham dự đối thoại đã bảo đảm đúng quy định tại Điều 38, 41 của của Nghị định 145/2020/NĐ-CP

Tại buổi đối thoại, Công ty S có trình bày lý do tổ chức lại lao động, quyền lợi của người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động, có trao đổi ý kiến, tham vấn, chia sẻ thông tin, ghi nhận ý kiến của người lao động. Diễn biến đối thoại đã được lập thành biên bản và có chữ ký của các bên tham gia đối thoại. Do đó, nội dung và hình thức của buổi đối thoại bảo đảm tuân thủ quy định tại điểm c, đ Khoản 1 Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Tại phiên tòa, ông T1 xác định ngày 02/12/2025, Công ty S đã giao bản văn của Biên bản đối thoại cho bà T. Ban quản lý Khu kinh tế tỉnh T đã nhận được Biên bản đối thoại ngày 03/12/2025. Do đó, Công ty S đã bảo đảm công khai nội dung của Biên bản đối thoại cho bà T và cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định tại điểm e Khoản 1 Điều 41 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Bên cạnh đó, tại điểm c Khoản 2 Điều 63 Bộ luật lao động, được hướng dẫn chi tiết tại Điều 38, 41 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP không có quy định buộc

phải tổ chức đối thoại riêng từng nội dung về phương án sử dụng lao động và cho thôi việc đối với người lao động dôi dư theo phương án sử dụng lao động nên việc ông T1 cho rằng Công ty S không thể tiến hành đối thoại cả 02 nội dung trong cùng một buổi đối thoại là không có căn cứ pháp luật.

Do đó, Hội đồng xét xử xác định hình thức và nội dung của buổi đối thoại là phù hợp với quy định tại Điều 41 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP nên có giá trị pháp lý.

[2.3.3] Tính hợp pháp của Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động và Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động:

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 45 của Bộ luật lao động, khi Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động bị dôi dư do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động thì Công ty có nghĩa vụ thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Cho nên, sự kiện ngày 03/12/2025, Công ty S gửi Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà T là nghĩa vụ luật định, không phải là một Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Bên cạnh đó, Công ty S không có tổ chức công đoàn tại cơ sở nên Công ty đã trực tiếp thông báo và trao đổi về việc cho thôi việc đối với toàn bộ người lao động trước và tại buổi đối thoại, với sự chứng kiến của đại diện Công đoàn khu công nghiệp tỉnh Tây Ninh.

Ngày 03/12/2025, Công ty S đã gửi Phương án sử dụng lao động, Biên bản đối thoại đến Ban quản lý Khu kinh tế tỉnh T, có nội dung cho thôi việc đối với 08/09 người lao động của Công ty, trong đó có bà T, thời gian chính thức chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 04/01/2026. Do đó, Công ty đã bảo đảm đủ thời gian thông báo cho Ủy ban nhân dân tỉnh T và bà T là 30 ngày trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, theo quy định tại Khoản 6 Điều 42 Bộ luật lao động.

Ngày 23/12/2025, Công ty S ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 2312-2025/QĐ-IBSVN-08 đối với bà T, vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, kể từ ngày 04/01/2026 là bảo đảm đúng thời gian thông báo trước cho bà T và cơ quan quản lý Nhà nước về lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Qua đó, Hội đồng xét xử xác định Công ty S chấm dứt hợp đồng lao động với bà T là đúng quy định tại Khoản 11 Điều 34, Điều 42 của Bộ luật lao động; không phải là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 39 của Bộ luật lao động. Do đó, Công ty S không có nghĩa vụ phát sinh từ hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động. Cụ thể là các nghĩa vụ theo yêu cầu khởi kiện của bà T, bao gồm:

Hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 2312-2025/QĐ-IBSVN-08 ngày 23/12/2025.

Bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 02 tháng lương, tương đương số tiền là 14.559.000 đồng.

[3] Từ phân tích trên, Hội đồng xét xử xác định yêu cầu khởi kiện của bà T là không có căn cứ nên không chấp nhận toàn bộ; chấp nhận đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân khu vực 7 – Tây Ninh.

[4] Về án phí: Nguyên đơn được miễn toàn bộ án phí lao động sơ thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào điểm a Khoản 1 Điều 32, Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39, Điều 92, Điều 147 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, sửa đổi, bổ sung năm 2025; Khoản 11 Điều 34, Điều 39, 41, 42, 44, 45, 47, 48, 63, 64 của Bộ luật lao động năm 2019; Khoản 2 Điều 7, Khoản 1 Điều 74, Khoản 1 Điều 76 Luật doanh nghiệp năm 2020, Điều 3, 4 Nghị quyết số 81/2025/UBTVQH15 ngày 27/6/2025 của Ủy ban thường vụ Quốc hội về thành lập Tòa án nhân dân cấp tỉnh, Tòa án nhân dân khu vực; quy định phạm vi thẩm quyền theo lãnh thổ của Tòa án nhân dân cấp tỉnh, Tòa án nhân dân khu vực; Điều 38, 41, Khoản 4 Điều 114 của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động; điểm a Khoản 1 Điều 12, Khoản 1 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 và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Đặng Thị Uyên T đối với bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên S, về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bao gồm:

Hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 2312-2025/QĐ-IBSVN-08 ngày 23/12/2025.

Bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 02 tháng lương, tương đương số tiền là 14.559.000 đồng.

2. Về án phí: Bà Đặng Thị Uyên T được miễn tạm ứng án phí, án phí.

3. Về quyền kháng cáo: Đương sự có mặt có quyền kháng cáo bản án này trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

4. Quyết định 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:
- Đương sự;
- TAND tỉnh Tây Ninh;
- VKSND kv7 – Tây Ninh;

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

- THADS tỉnh Tây Ninh;
- Lưu./.

Nguyễn Tô Cẩm Hương