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: **1021**/2019/ LĐ - PT Ngày: 07 -11-2019 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 Lê Thị Thúy Hoa.

Các Thẩm phán: Ông Đỗ Giang.

Ông Bùi Liên Minh.

- 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 Phùng Thị Lan - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 06 và 07 tháng 11 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 56/2019/TLPT-LĐ ngày 16 tháng 8 năm 2019 về việc: "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 14/2019/LĐ-ST ngày 02 tháng 7 năm 2019 của Tòa án nhân dân quận T B, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4716 /2019/QĐ - PT ngày 07 tháng 10 năm 2019 và Quyết định hoãn phiên tòa số 8830/2019/QĐ - PT ngày 23/10/2019 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa:

Nguyên đơn: Bà P T N N, sinh năm 1978.
Địa chỉ: Số 123 A D V, Phường M, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh.
Địa chỉ tạm trú: 234 P A, phường B T Đ, quận B T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: Công ty TNHH U M Việt Nam.
Trụ sở: 11 C H, Phường H, quận T B, Thành phố Hồ Chí Minh.
Người đại diện hợp pháp của bị đơn:
Ông N M T, sinh năm 1990.
Ông V Đ D, sinh năm 1990.
Địa chỉ: Tầng B, Tòa nhà DMA, số 4 Đ T H, phường B N, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Là người đại diện theo ủy quyền - theo văn bản ủy quyền ngày 23/4/2019)

- *Người kháng cáo*: Bị đơn – Công ty TNHH U M Việt Nam.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và tại phiên tòa, nguyên đơn – bà P T N N trình bày:

Bà P T N N và Công ty TNHH U M Việt Nam (sau đây gọi là Công ty) ký các hợp đồng lao động như sau:

Ngày 02 tháng 5 năm 2015, ký hợp đồng lao động số HCM-2015/2018 loại hợp đồng lao động có xác định thời hạn 01 năm, mức lương 23.000.000 đồng/tháng. Ngày 01 tháng 9 năm 2015, tiếp tục ký lại hợp đồng thời hạn từ ngày 01 tháng 9 năm 2015 đến ngày 01 tháng 9 năm 2016 chức danh giám sát nhân sự & hành chánh, giữ nguyên mức lương 23.000.000 đồng. Ngày 01 tháng 02 năm 2016 có quyết định điều chỉnh lương tháng 02 năm 2016 mức lương 26.000.000 đồng kể từ ngày 01 tháng 02 năm 2016.

Ngày 11 tháng 4 năm 2016, ký tiếp hợp đồng lao động với thời hạn 01 năm chức danh là giám sát nhân sự & hành chánh, mức lương 26.000.000 đồng/tháng. Ngày 01 tháng 02 năm 2017 Công ty có quyết định điều chỉnh lương hàng tháng lên mức lương 28.650.000 đồng kể từ ngày 01 tháng 02 năm 2017.

Ngày 07 tháng 4 năm 2017, ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số HCM-2017/010 ngày 07/4/2017 về chức danh, công việc vẫn như cũ và mức lương 28.650.000 đồng/tháng.

Ngày 01/02/2018, ký thêm phụ lục hợp đồng lao động điều chỉnh bà N làm chức danh Trưởng phòng nhân sự & hành chánh kể từ ngày 01 tháng 02 năm 2018 và đính kèm quyết định điều chỉnh lương hàng tháng được hưởng là 35.000.000 đồng.

Bà N xác định trong thời hạn làm việc, bà không vi phạm nội quy, quy chế của Công ty, ngược lại bà còn được đánh giá cao so với yêu cầu đề ra nên mới được Công ty bổ nhiệm làm Trưởng phòng nhân sự & hành chánh.

Ngày 24/12/2018, bà N nhận được email thông báo mời họp vào ngày 25/12/2018 và tại phiên họp Công ty thông báo sẽ tái cơ cấu nhân sự và cắt giảm vị trí trưởng phòng nhân sự & hành chánh mà bà N đang đảm nhiệm, thành phần phiên họp có bà M T T là người đại diện theo pháp luật của Công ty, bà N T T V đại diện ban chấp hành công đoàn cơ sở, đại diện đơn vị tư vấn luật công ty A T có luật sư ông N M T kiêm thư ký cuộc họp và bà N. Công ty đã thông báo kế hoạch tái cơ cấu, việc cắt giảm vị trí trí Assistant Manager of HR & Admin và việc cam kết xây dựng phương án lao động nhằm tái sử dụng vị trí bị cắt giảm vào làm việc ở vị trí khác. Công ty đưa ra 2 phương án tái sử dụng lao động: Vị trí Customer Service Staff (CS) tại Văn phòng TP.HCM; Vị trí Admin tại Văn phòng Hà Nội. Chi trả mất việc làm cho người lao động nếu không có vị trí phù hợp. Bà N thể hiện ý kiến không đồng ý và sẽ khởi kiện ra Tòa án, bà N vẫn ký vào biên bản phiên họp.

Theo bà N được biết trước đó Công ty UM Việt Nam có tuyển một nhân sự cấp cao vào làm việc tại phòng nhân sự & hành chánh, Công ty yêu cầu bà N điều chỉnh sơ đồ tổ chức, theo sơ đồ thì bà N là cấp dưới và phải báo cáo cho người này nhưng trên thực tế người này đã đảm nhiệm gần hết công việc của bà N. Do đó, Công ty đưa ra lý do tái cơ cấu tổ chức và cắt giảm vị trí của bà N là không đúng mà bà N cho rằng việc thực hiện tái cơ cấu chưa đúng trình tự như toàn bộ hồ sơ tái cơ cấu không ghi rõ chức danh bằng tiếng Việt; Không được thông báo đến toàn thể nhân viên mà chỉ báo một mình bà N và ban chấp hành công đoàn biết; Không thông báo bằng văn bản mà chỉ báo bằng miệng. Ngược lại Công ty còn tuyển người khác vào làm vị trí của bà N và sau khi cho bà N nghỉ việc thì Công ty cũng không có sự thu hẹp phòng ban cũng như cắt giảm người lao động.

Đồng thời, bà xác nhận từ khi vào làm việc cho đến khi nghỉ việc thì Công ty không có phòng nhân sự & hành chánh mà chỉ gọi như vậy cho dễ phân biệt, các văn bản mà bà N phát hành không có ghi là phòng nhân sự & hành chánh mà đều phải thông qua người đại diện theo pháp luật, công việc này chỉ một mình bà N phụ trách, không có phó phòng hay nhân viên.

Ngày 31/12/2018, Công ty gửi bà N thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, theo đó ngày làm việc cuối cùng của bà N là ngày 21/02/2019.

Ngày 21/02/2019, Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà N và đã thanh toán đầy đủ tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội cũng như đã trả sổ Bảo hiệm xã hội đến ngày cho bà nghỉ việc.

Do không đồng ý và cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên bà N khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

Hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 01/2019/CDHĐLD ngày 21/02/2019; Nhận bà N trở lại làm việc với vị trí theo hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng đã ký kết; Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 70.000.000 đồng và thanh toán tiền lương trong những ngày bà N không được làm việc kể từ ngày 22/02/2019 đến 29/5/2019 là 105.000.000 đồng cộng thêm tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế là 12.000.000 đồng, tổng số tiền 187.000.000 đồng.

Bị đơn - Công ty TNHH U M Việt Nam có ông N M T là người đại diện hợp pháp trình bày:

Công ty xác nhận quá trình ký hợp đồng và nội dung hợp đồng như bà N trình bày là đúng.

Cuối năm 2018, thực hiện chủ trương của tập đoàn U thì Công ty tiến hành việc tái cơ cấu những bộ phận không cần thiết nhằm tạo ra bộ máy làm việc đơn giản, hiệu quả, tiết giảm chi phí. Sau khi rà soát, ngày 24/12/2018 Công ty ban hành quyết định số U_NS 01/2018 về việc thực hiện tái cơ cấu khối văn phòng trong đó có vị trí trợ lý Trưởng phòng nhân sự & hành chánh của bà N.

Ngày 25/12/2018, Công ty tổ chức phiên họp với bà N và đại diện ban chấp hành Công đoàn cơ sở để thông báo về chủ trương tái cơ cấu. Tại phiên họp, Công ty đề xuất 02 vị trí mới để bà N lựa chọn: Vị trí dịch vụ khách hàng tại văn phòng Hồ Chí Minh hoặc vị trí nhân viên hành chính tại Hà Nội. Tuy nhiên, bà N không đồng ý nhận làm việc tại một trong hai vị trí mà Công ty đề xuất. Do đó, Công ty không còn sự lựa chọn nào khác ngoài việc thực hiện các thủ tục theo quy định của pháp luật để chấm dứt hợp đồng lao động với bà N.

Ngày 31/12/2018, Công ty gửi đến bà N thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động, theo đó ngày làm việc cuối cùng của bà N là ngày 21/02/2019 và các chế độ được hưởng khi chấm dứt hợp đồng lao động. Ngày 21/02/2019, Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà N và đã chi trả cho bà N đầy đủ các chế độ theo hợp đồng lao động cũng như theo quy định của pháp luật.

Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu của bà N, vì Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà N là do tái cơ cấu tổ chức theo chủ trương của Tập đoàn U nhằm tạo ra bộ máy hoạt động đơn giản, hiệu quả và điều này phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 44 Bộ luật lao động và điểm a khoản 1 Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015.

Từ khi thành lập cho đến nay thì Công ty không có phòng nhân sự & hành chánh mà gọi như vậy để dễ phân biệt, thực tế bà N có nghĩa vụ báo cáo công việc trực tiếp cho người đại diện theo pháp luật của Công ty. Việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà N là đúng quy định của pháp luật nên không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà N.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

Nguyên đơn - Bà P T N N trình bày:

Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà N do tái cơ cấu là không đúng quy định của pháp luật. Do đó, bà N giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, cụ thể như sau:

Hủy quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 01/2019/CDHĐLD ngày 21/02/2019 của Công ty UM Việt Nam; buộc Công ty nhận bà N trở lại làm việc với vị trí, công việc theo hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động đã ký kết; Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 70.000.000 đồng; Thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc, kể từ ngày 22/02/2019 đến 02/7/2019 là 04 tháng 06 ngày, cụ thể: 04 tháng × 35.000.000 đồng/tháng = 140.000.000 đồng và 06 ngày × 1.590.000 đồng/ngày = 9.540.000 đồng và đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 3/2019 đến 6/2019 là 21.5%/tháng tương đương 6.049.000 đồng, cụ thể: 21.5% /tháng × 6.049.000 đồng × 04 tháng = 24.196.000 đồng. Tổng các khoản tiền mà bà N yêu cầu Công ty UM Việt Nam trả là 243.736.000 đồng.

Ông N M T - người đại diện hợp pháp của Công ty TNHH U M Việt Nam trình bày :

Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà N là đúng quy định của pháp luật. Do đó, những yêu cầu của bà N là không có căn cứ nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà P T N N.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 14/2019/LĐ-ST ngày 02/7/2019 của Tòa án nhân dân quận T B, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

Căn cứ điểm a, b khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a Khoản 1 Điều 39; Điều 68; khoản 1 Điều 147; Điều 271; khoản 1 Điều 273 và khoản 1 Điều 280 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Khoản 10 Điều 36; Điều 41 Điều 42; Điều 202 Bộ luật Lao động; Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015; Căn cứ Luật phí, lệ phí năm 2015 và nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của Uỷ ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà P T N N.

1.1 Hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 01/2019/CDHDLD ngày 21/02/2019 của Công ty TNHH U M Việt Nam về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà P T N N và buộc Công ty TNHH U M Việt Nam nhận bà P T N N trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký số: HCM-201/2017/010 ngày 01/02/2018.

1.2 Công ty TNHH U M Việt Nam phải trả tiền lương cho bà P T N N trong những ngày không được làm việc kể từ ngày 22/02/2019 đến ngày 02/07/2019 la 149.540.000 (Một trăm bốn mươi chín triệu năm trăm bốn mươi nghìn) đồng và bồi thường 02 (hai) tháng tiền lương 70.000.000 (Bảy mươi triệu) đồng. Tổng số tiền 219.540.000 (Hai trăm mười chín triệu năm trăm bốn mươi nghìn) đồng.

1.3 Bà P T N N tiếp tục nhận tiền lương với mức lương 35.000.000 (Ba mươi lăm triệu) đồng/tháng. Do Công ty TNHH U M Việt Nam trả kể từ ngày 03/7/2019 cho đến ngày Công ty TNHH U M Việt Nam nhận bà P T N N trở lại lamg việc.

1.4 Công ty TNHH U M Việt Nam phải đóng tiền bảo hiểm xã hội , bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà P T N N theo số bảo hiểm xã hội, mã số 9104015222 tại Cơ quan bảo hiểm xã hội tháng 3,4,5 và 6/2019 là 24.196.000 (Hai mươi bốn triệu một trăm chín mươi sáu nghìn) đồng.

1.5 Bà P T N N phải đóng tiền bảo hiểm xã hội , bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà N theo số bảo hiểm xã hội, mã số 9104015222 tại Cơ quan bảo hiểm xã hội tháng 3,4,5 và 6/2019 là 11.196.000 (Mười một triệu một trăm chín mươi sáu nghìn) đồng.

1.6 Công ty TNHH U M Việt Nam phải đóng tiền bảo hiểm xã hội , bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tại Cơ quan bảo hiểm xã hội cho bà P T N N đến ngày nhận bà P T N N trở lại làm việc theo mức đóng là 21.5%/tháng. Bà P T N

N tiếp tục phải đóng tiền bảo hiểm xã hội , bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà N tại Cơ quan bảo hiểm xã hội theo mức đóng là 11.5%/tháng.

1.7 Trường hợp Công ty TNHH U M Việt Nam chậm trả tiền cho bà P T N N thì Công ty TNHH U M Việt Nam phải trả tiền lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Lãi uất phát sinh do chậm trả tiền được xác định tại khoản 1 Điều 468 của Bộ luật Dân sự 2015.

Thi hành tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

2. Về án phí lao động sơ thẩm:

2.1 Bà P T N N được miễn nộp.

2.2 Công ty TNHH U M Việt Nam phải trả án phí lao động sơ thẩm 7.312.080 (Bảy triệu ba trăm mười hai nghìn không trăm tám mươi) đồng.

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

Ngày 05/7/2019, Bị đơn – Công ty TNHH U M Việt Nam kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn – bà P T N N trình bày:

Trình độ chuyên môn của bà là Cử nhân Ngoại ngữ, Công ty tuyển bà vào làm với chức danh giám sát nhân sự & hành chánh, tại Phụ lục hợp đồng số 1 ngày 01/02/2018 đã điều chỉnh chức danh bà là Trưởng phòng nhân sự & hành chánh là không đúng chuyên môn, bởi bà N không có chuyên môn đảm đương. Công ty không thông báo cho bà N biết về quyết định của Tập đoàn cắt giảm nhân viên để tái cơ cấu. Bà chỉ được biết thông qua phiên họp ngày 25/12/2018, Chủ tịch Công đoàn cũng xác định là không có nhận được bất kỳ thông báo nào từ phía Công ty, bà cũng không nhận được bất kỳ email nào từ Công ty. Bà không đồng ý việc Công ty tái cơ cấu bắt buộc bà chọn 1 trong 2 vị trí Customer Service Staff (CS) tại Văn phòng TP.HCM – Dịch vụ khách hàng hoặc Vị trí Admin tại Văn phòng Hà Nội – Nhân viên hành chánh, vì ngoài hai vị trí trên tại thời điểm đó Công ty còn tuyển dụng ba vị trí khác nhưng không sắp xếp cho bà làm việc tại các vị trí này.Việc bà ký tại biên bản họp là để xác nhận phần ý kiến của bà chứ không phải đồng ý nội dung biên bản.

Bà xác định Công ty không có Phòng nhân sự & hành chánh tại Thành phố Hồ Chí Minh, bộ phận này chỉ có mình bà là nhân viên và một nhân viên khác cấp dưới của bà làm tại chi nhánh Hà Nội. Trong quá trình làm việc bà không có ký bất kỳ văn bản nào với chức danh Trưởng phòng nhân sự & hành chánh mà bà chỉ soạn thảo văn bản và đưa cho cấp trên ký. Bà đã bàn giao toàn bộ tài sản của Công ty trước khi nghỉ việc.

Nguyên đơn giữ nguyên toàn bộ yêu cầu khởi kiện.

Bị đơn - Công ty TNHH U M Việt Nam có ông N M T và ông V Đ D là người đại diện hợp pháp cùng thống nhất trình bày:

Bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.

Bà N thừa nhận chuyên môn của bà là Cử nhân Ngoại ngữ không phù hợp với vị trí Trưởng phòng nhân sự & hành chánh, chức danh này chỉ để thuận tiện trong công việc thực tế Công ty từ trước tới nay không có phòng nhân sự & hành chánh mà chỉ có duy nhất tuyển dụng bà N với chức danh giám sát nhân sự & hành chánh. Công ty đã thông báo về việc tái cơ cấu cho bà N được biết tại buổi họp và lập biên bản có chữ ký của bà N. Đối với phương án tái sử dụng lao động thì phải phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ, theo nhu cầu và hoạt động của Công ty, chứ không thể theo ý thích của người lao động. Công ty xác định đã tuân thủ đúng trình tự thủ tục. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng bác toàn bộ yêu cầu 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 trong hồ sơ vụ án và trình bày của các đương sự tại phiên tòa phúc thẩm, xét thấy kháng cáo của bị đơn là có cơ sở để chấp nhận. Căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ Luật Tố tụng dân sự, đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm theo hướng bác toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn:

Căn cứ vào hợp đồng lao động số HCM-2017/010 ngày 07/4/2017 và Phụ lục hợp đồng ngày 01/2/2018 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, với Chức danh: Giám sát nhân sự & hành chính. Tại phụ lục hợp đồng ngày 01/02/2018 bổ sung điều chỉnh chức danh kể từ ngày 01/02/2018 là: Trưởng phòng nhân sự & hành chính, quyết định điều chỉnh lương mới là 35.000.000 đồng/tháng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, bà P T N N xác định: Trình độ chuyên môn của bà là Cử nhân Ngoại ngữ, vị trí được tuyển dụng là giám sát nhân sự & hành chính, tại Phụ lục hợp đồng số 1 ngày 01/02/2018 đã điều chỉnh chức danh bà là Trưởng phòng nhân sự & hành chánh là không đúng, bởi bà N không có chuyên môn đảm đương, tuy nhiên bà không đồng ý việc Công ty tái cơ cấu bắt buộc bà chọn 1 trong 2 vị trí Customer Service Staff (CS) tại Văn phòng TP.HCM – Dịch vụ khách hàng; Vị trí Admin tại Văn phòng Hà Nội – Nhân viên hành chính.

Nguyên đơn và đại diện bị đơn đều thừa nhận: Công ty từ trước đến nay không có Phòng nhân sự & hành chánh mà chỉ có duy nhất tuyển dụng bà N với chức danh Giám sát nhân sự và hành chính. Từ trước đến nay bà N chưa từng

tham dự một cuộc họp hoặc ban hành bất kỳ văn bản nào dưới chức danh Trưởng phòng nhân sự & hành chánh. Ngày 24/12/2018, Công ty có Quyết định số UMV_NS 01/2018 quyết định thực hiện việc tái cơ cấu Khối Văn Phòng như sau: Cắt giảm phòng nhân sự & hành chánh, Vị trí Assistant Manager of HR & Admin hiện tại được sắp xếp sang công việc khác hoặc cắt giảm đối với bà N. Ngày 25/12/2018, Công ty tổ chức cuộc họp có sự tham gia của Chủ tịch Công đoàn, Giám đốc, bà N, cùng đại diện đơn vị tư vấn luật của Công ty: Công ty đã thông báo kế hoạch tái cơ cấu, việc cắt giảm vị trí như trên và việc cam kết xây dựng phương án lao động nhằm tái sử dụng vị trí bị cắt giảm vào làm việc ở vị trí khác. Công ty đưa ra 2 phương án tái sử dụng lao động: Vị trí Customer Service Staff (CS – Dịch vụ khách hàng) tại Văn phòng TP.HCM; Vị trí Admin (Nhân viên hành chính) tại Văn phòng Hà Nội và đề nghị chi trả mất việc làm cho người lao động nếu không đồng ý với kế hoạch tái cơ cấu trên, tại biên bản bà N thể hện ý kiến không đồng ý và tuyên bố sẽ khởi kiện ra Tòa án.

Ngày 31/12/2018, Công ty gửi bà N thông báo chấm dứt hợp đồng lao động theo đó ngày làm việc cuối cùng của bà N là ngày 21/02/2019.

Ngày 10/01/2019, Công ty có công văn số UMV_NS03/2019 về việc thông báo tái cơ cấu gửi Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngày 21/02/2019, Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà N và chi trả đầy đủ các chế độ theo quy định pháp luật.

Nhận thấy, trước khi ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà N 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 tái cơ cấu số lượng người lao động phải chấp dứt hợp đồng lao động là bà P T N N. Trên cơ sở đó, Công ty ban hành thông báo ngày 31/12/2018 thông báo cho bà N biết trước 45 ngày về việc Công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với bà N kể từ ngày 21/02/2019. Ngày 10/01/2019, Công ty có công văn số UMV_NS03/2019 về việc thông báo tái cơ cấu gửi Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh. Đến ngày 21/02/2019, Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà N kể từ ngày 21/02/2019 và chi trả đầy đủ các chế độ theo quy định pháp luật.

Như vậy, quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 01/2019/CDHDLD ngày 21/02/2019 của Công ty đối với bà N 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, Điều 13 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] Do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà N nên căn cứ Điều 49 Bộ luật Lao động, Công ty phải trả mức trợ cấp mất việc làm cho bà N. Tiền trợ cấp mất việc làm được tính bằng thời gian bà N thực tế làm việc trừ đi thời gian đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Căn cứ sổ bảo hiểm của bà N thì bà N có thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 05/2015 đến tháng

02/2019 tại Công ty TNHH U M Việt Nam. Như vậy, Công ty đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho bà N trong thời gian bà N thực tế làm việc tại Công ty.

[4] Quyết định số 01/2019/CDHDLD ngày 21/02/2019 của Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà N 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 chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn là không có căn cứ.

Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn. Sửa toàn bộ bản án sơ thẩm, bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[5] Về án phí lao động:

Nguyên đơn bà P T N N được miễn nộp.

Bị đơn - Công ty TNHH U M Việt Nam không phải nộp. Hoàn lại cho bị đơn số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 300.000 đồng theo biên lai số 0038749 ngày 05/7/2019 của Chi cục Thi hành án Dân sự quận T B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 38 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; khoản 10 Điều 36; Điều 44; Điều 46, 49 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 13 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. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của bị đơn - Công ty TNHH U M Việt Nam.

2. Sửa bản án lao động sơ thẩm số 14/2019/LĐ-ST ngày 02/7/2019 của Tòa án nhân dân quận T B, Thành phố Hồ Chí Minh.

3. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – bà Phan Thị Ngọc hạn về việc: Hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 01/2019/CDHDLD ngày 21/02/2019 của Công ty TNHH U M Việt Nam về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà P T N N; Buộc Công ty TNHH U M Việt Nam nhận bà P T N N trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký số: HCM - 2017/010 ngày 07/4/2017; Buộc Công ty TNHH U M Việt Nam phải trả tiền lương cho bà P T N N trong những ngày không được làm việc kể từ ngày 22/02/2019 đến ngày

02/07/2019; Bồi thường 02 (hai) tháng tiền lương; Buộc Công ty TNHH U M Việt Nam phải đóng tiền bảo hiểm xã hội , bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà P T N N.

4. Về án phí lao động:

Nguyên đơn - bà P T N N được miễn nộp.

Bị đơn - Công ty TNHH U M Việt Nam không phải nộp. Hoàn lại cho bị đơn số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 300.000 đồng theo biên lai số 0038749 ngày 05/7/2019 của Chi cục Thi hành án Dân sự quận T B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Trong trường hợp bản án được thi hành theo Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật Thi hành án dân sự; Thời hiệu yêu cầu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP. HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP. HCM;
- Tòa án nhân dân **quận T B**;
- Chi cục Thi hành án dân sự Tân Bình;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu: Vp, Hs.

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

Lê Thị Thúy Hoa