TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH CÀ MAU

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Bản án số: 15/2018/LĐ-PT
Ngày: 05 - 7 - 2018
V/v đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH CÀ MAU

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:
Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Hoàng Thị Hải Hà
Các Thẩm phán: Bà Bùi Thị Phương Loan
Bà Châu Minh Hoàng

- Thư ký phiên tòa: Ông Hồ Dũng Liêm là Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Cà Mau.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Cà Mau tham gia phiên tòa: Ông Bùi Trung Biển - Kiểm sát viên.

Ngày 05 tháng 7 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Cà Mau xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 18/2018/TLPT-LĐ ngày 07 tháng 6 năm 2018 về việc *"Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động"*.

Do bản án lao động sơ thẩm số: 11/2018/LĐ-ST ngày 29/3/2018 của Tòa án nhân dân thành phố Cà Mau bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 16/2018/QĐPT-LĐ ngày 11 tháng 6 năm 2018, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Nguyễn Thanh S, sinh năm 1979; Địa chỉ: Lô 11, đường số 16, khóm 4, phường 6, thành phố C, tỉnh Cà Mau (có mặt)

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Đới Văn S1 - sinh năm 1974. Địa chỉ: Lô 13, đường số 16, khóm 4, phường 6, thành phố C, tỉnh Cà Mau. (Theo văn bản ủy quyền ngày 25/5/2018) (có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho ông Sơn: Luật sư Trần Hoàng P, Văn phòng luật sư Trần Hoàng P - Đoàn Luật sư tỉnh Cà Mau (Vắng mặt).

- *Bị đơn:* Công ty cổ phần C. Địa chỉ: Số 204, Quang T, khóm 3, phường 5, thành phố C, tỉnh Cà Mau.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Ngô Hoàng V – sinh năm 1972 (có mặt) (Theo giấy ủy quyền số 55/GUQ-CNCM ngày 29/6/2018); Địa chỉ: Số 45/5B đường L, phường 4, thành phố C, tỉnh Cà Mau.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn ông Nguyễn Thanh S trình bày:

Ngày 01/3/2004 ông ký hợp đồng lao động với Công ty cấp thoát nước và công trình đô thị Cà Mau, nay là Công ty cổ phần C (gọi tắt là Công ty), công việc ông làm là nhân viên ghi thu thuộc phòng giao dịch khách hàng. Thời hạn hợp

đồng là 01 năm, quá hạn đó không ký lại hợp đồng thì xem như hợp đồng dài hạn. Trong quá trình làm việc ông không vi phạm quy định, quy chế Công ty.

Ngày 27/7/2016, Công ty ban hành Quyết định số 147/QĐ-CTN về việc chấm dứt hợp đồng lao động cho ông nghỉ việc hưởng chế độ và chốt sổ Bảo hiểm xã hội đến ngày 27/7/2016.

Việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông đã vi phạm các điều sau:

- Vi phạm khoản 3 Điều 44 Bộ luật lao động năm 2012, khoản 2 điều 31 và điều 208 BLLĐ. Công ty đã không xin ý kiến của UBND tỉnh Cà Mau trước khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với 29 người lao động.

Do Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông là trái pháp luật nên ông yêu cầu tòa án buộc Công ty các vấn đề như sau:

- Hủy Quyết định số 147/QĐ- CTN ngày 27/7/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông và nhận ông trở lại làm việc.
- Chi trả tiền lương trong thời gian không được làm việc tính từ ngày 27/7/2016 đến ngày 22/02/2018 là 78.351.000 đồng.
- Chi trả 02 tháng tiền lương theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật lao động bằng 7.835.200 đồng do ban hành Quyết định trái luật.
- Tiền ăn giữa ca là 14.960.000 đồng;
- Tiền thưởng 7.835.200đồng;
- Tiền thưởng lễ 30/4- 01/5 và nghỉ Tết là 4.000.000 đồng;
- Tiền lương 15 ngày nghỉ phép năm 2.938.200 đồng;
- Tiền tổn thất tinh thần 33.200.000 đồng;
- Chi phí nhờ tư vấn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp 10.000.000 đồng;
- Chi phí khác 2.000.000 đồng;

Tổng cộng là 161.120.400 đồng.

Đại diện bị đơn trình bày: Sau khi Công ty thực hiện xong cổ phần hoá , đi vào hoạt động, Công ty tiến hành tái cơ cấu tổ chức bộ máy.Trường hợp cho ông S nghỉ việc thuộc trường hợp sắp xếp lao động. Giám đốc Công ty ban hành quyết định số 147/QĐ- CTN ngày 27/7/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông S là đúng trình tự luật định nên không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông S.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 11/2018/LĐ-ST ngày 29/3/2018 của Tòa án nhân dân thành phố Cà Mau quyết định:

Căn cứ vào các Điều 22, 31, 36, 44, 46, 49 và Điều 200, 201, 202 Bộ luật lao động; Điều 32, Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự.

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của ông Nguyễn Thanh S khởi kiện Công ty cổ phần C đối với các yêu cầu:

- Hủy Quyết định số 147/QĐ-CTN ngày 27/7/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông và nhận ông trở lại làm việc.
- Chi trả tiền lương trong thời gian không được làm việc tính từ ngày 27/7/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm là 78.351.000 đồng.
- Chi trả 02 tháng tiền lương theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật lao động bằng 7.835.200 đồng do ban hành Quyết định trái luật.

- Tiền ăn giữa ca là 14.960.000 đồng; Tiền thưởng 7.835.200đồng; Tiền thưởng lễ 30/4- 01/5 và nghỉ Tết là 4.000.000 đồng; Tiền lương 15 ngày nghỉ phép năm 2.938.200 đồng; Tiền tổn thất tinh thần 33.200.000 đồng; Chi phí nhờ tư vấn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp 10.000.000 đồng; Chi phí khác 2.000.000 đồng.

Tiếp tục trả lương và các chế độ khác kể từ ngày tuyên án sơ thẩm cho đến ngày nhận ông trở lại làm việc tại Công ty.

Ngoài ra, án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự theo luật định.

Ngày 10/4/2018 ông Nguyễn Thanh S kháng cáo với nội dung đề nghị xem xét sửa án sơ thẩm, chấp nhận đơn khởi kiện của ông. Ông S thay đổi một phần yêu cầu, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận điều chỉnh tính lại mức lương cho ông vì thời gian ông nghỉ việc mức lương tối thiểu vùng có thay đổi và yêu cầu được tính lương đến thời điểm xét xử phúc thẩm. Rút kháng cáo đối với các yêu cầu tiền ăn giữa ca là 14.960.000 đồng; Tiền thưởng 7.835.200 đồng; Tiền thưởng lễ 30/4-01/5 và nghỉ Tết là 4.000.000 đồng; Tiền lương 15 ngày nghỉ phép năm 2.938.200 đồng; Tiền tổn thất tinh thần 33.200.000 đồng; Chi phí nhờ tư vấn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp 10.000.000 đồng; Chi phí khác 2.000.000 đồng.

Nguyên đơn tranh luận: Công ty chấm dứt hợp đồng với ông S nhưng không trao đổi ý kiến với ban chấp hành công đoàn, không báo trước cho người lao động là vi phạm Luật lao động.

Phía bị đơn tranh luận: Bị đơn xác định việc Công ty cho ông S thôi việc là căn cứ vào phương án cổ phần hóa, trong phương án này đã quy định sẵn, các trình tự này đã thực hiện đúng theo quy định của pháp luật. Công ty không vi phạm Điều 44 của Bộ luật lao động vì khi thực hiện phương án tái cơ cấu, xây dựng phương án sử dụng lao động đều có Ban chấp hành Công đoàn tham gia và ký tên, đóng dấu của tổ chức Công đoàn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Cà Mau phát biểu quan điểm:

Về thủ tục tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử tiến hành đúng theo quy định của pháp luật tố tụng và các đương sự cũng chấp hành đúng với quyền và nghĩa vụ của các đương sự được pháp luật quy định.

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm áp dụng khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự. Sửa bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân thành phố Cà Mau với nội dung chấp nhận kháng cáo của ông Nguyễn Thanh S, hủy quyết định số 147/QĐ-CTN ngày 27/7/2016 của Công ty, buộc Công ty nhận ông S trở lại làm việc, buộc Công ty phải thanh toán chế độ tiền lương, bồi thường cho ông S và đóng các khoản bảo hiểm theo quy định. Đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với các yêu cầu về tiền ăn giữa ca, tiền thưởng lễ tết, tiền nghỉ phép năm, tiền thưởng, chi phí nhờ tư vấn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chi phí khác, tiền tổn thất tinh thần.

NHẬN ĐỊNH CỦA TOÀ ÁN:

[1] Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông S theo hình thức là "Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động" theo quy định tại khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động. Để chấm dứt hợp đồng lao động với ông S, Công ty phải thực hiện

các trình tự theo quy định tại Điều 44 và Điều 46 Bộ luật lao động và Công ty phải chứng minh được việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

[2] Vấn đề thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động Công ty: Tài liệu hồ sơ thể hiện Công ty có tổ chức lại lao động vì trước khi tái cơ cấu tổ chức lại lao động thì Công ty có tổng số lao động là 267 người, sau khi tổ chức lại lao động thì Công ty hoạt động có hiệu quả và chỉ sử dụng số lao động là 240 người, không phát sinh thêm bất cứ bộ phận mới hay người lao động mới nào, chỉ thay đổi tên của các Phòng ban và bố trí lại lao động cho phù hợp với điều kiện hoạt động của Công ty. Điều này chứng minh được Công ty có thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

[3] Về việc tuân thủ theo quy định tại Điều 44 và 46 Bộ luật Lao động thấy rằng: Ngày 09/5/2016 Công ty đã phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn để trao đổi phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động, cùng ngày Giám đốc Công ty trình Hội đồng quản trị (HĐQT) thông qua phương án này. Ngày 12/5/2016 HĐQT ban hành Nghị quyết số 05 thông qua phương án. Trong phương án được HĐQT thông qua theo Nghị quyết số 05 tại trang 17 có nội dung: "*Bước 2: Xây dựng phương án sử dụng lao động. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty*".

[4] Theo khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động quy định *"Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động..."*, Khoản 2 Điều 46 Bộ luật Lao động quy định *"Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở"*.

Xét thời điểm xây dựng phương án tái cơ cấu tổ chức chưa có danh sách của những người bị chấm dứt hợp đồng lao động (ngày 09/5/2016). Tuy nhiên, ngày 16/5/2016 HĐQT, Ban điều hành, Trưởng phòng tổ chức làm việc với Trưởng bộ phận, đơn vị trực thuộc chốt lại danh sách người lao động của các bộ phận, đơn vị để xây dựng phương án sử dụng lao động sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy (BL 46) không có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động. Như vậy, khi xây dựng phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy thì Công ty thực hiện trình tự chặt chẽ là có họp Ban chấp hành Công đoàn vào ngày 09/5/2016 để thông qua phương án. Tuy nhiên, đến bước quan trọng là xây dựng phương án sử dụng lao động thì không có tài liệu nào thể hiện là Công ty trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

Thực tế khi kết thúc cuộc họp ngày 16/5/2016 (BL 46) thì ngày 17/5/2016 HĐQT đã thông qua Nghị quyết số 06. Trong thời gian này không có tài liệu thể hiện việc trao đổi với Ban chấp hành Công đoàn là không đúng với Nghị quyết số 05 của Công ty và không tuân thủ theo khoản 3 Điều 44, khoản 2 Điều 46 của Bộ luật Lao động.

[5] Mặc dù trong phương án và các danh sách chấm dứt hợp đồng lao động có chữ ký của bà Thắm và đóng dấu của Ban chấp hành Công đoàn nhưng không có bất cứ biên bản nào thể hiện khi xây dựng phương án sử dụng lao động có sự

tham gia của Ban chấp hành Công đoàn. Tại biên bản làm việc ngày 24/5/2018 của Tòa án nhân dân tỉnh Cà Mau đối với Ban chấp hành Công đoàn của Công ty thì những thành viên của Ban chấp hành Công đoàn đều thể hiện quan điểm là khi xây dựng phương án sử dụng lao động, Công ty không mời Ban chấp hành tham gia.

Tại phiên tòa, phía Công ty cho rằng khi họp lãnh đạo và các trưởng bộ phận phòng ban xong vào ngày 16/5/2016 thì Công ty có đưa danh sách cho bà Thắm ký tên, việc bà Thắm ký danh sách chấm dứt hợp đồng lao động là đã thể hiện Công ty có trao đổi với Ban chấp hành Công ty. Như vậy, điều này thể hiện là mọi việc do Ban lãnh đạo của Công ty quyết định, việc bà Thắm ký tên chỉ là hình thức, không thể hiện được ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Đây là trách nhiệm của Công ty trong việc phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn nhưng Công ty không thực hiện là vi phạm khoản 5 Điều 192 Bộ luật Lao động. Do đó, Công ty chưa thể cho thôi việc đối với nhiều người mà chưa trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

[6] Quyết định số 147/QĐ-CTN ngày 27/7/2016 được ban hành không đúng trình tự thủ tục như nhận định nêu trên nên cần chấp nhận kháng cáo của ông S về việc hủy Quyết định này và buộc Công ty phải nhận ông S trở lại làm việc.

Do chấp nhận yêu cầu hủy Quyết định số 147/QĐ- CTN ngày 27/7/2016 nên Công ty phải có trách nhiệm vật chất đối với ông S theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động, cụ thể Công ty phải trả cho ông S các khoản sau:

Chi trả tiền lương trong thời gian không được làm việc: Ông S yêu cầu được tính tiền lương từ ngày 27/7/2016 đến ngày xét xử phúc thẩm, mức lương ông yêu cầu được nhận là 5.065.600 đồng, đây là số tiền lương ông thực nhận bình quân 06 tháng. Công ty không chấp nhận yêu cầu của ông S vì ông S thực hiện công việc theo hình thức khoán sản phẩm, khi ông S thực hiện công việc thì ông S mới được nhận lương theo mức khoán, thực tế do Công ty thay đổi cơ cấu tổ chức và công việc này không còn, thời điểm ông S về Phòng tổ chức hành chính thì mức lương của ông S sẽ được chi trả theo hệ số 1,18 là mức lương theo giao kết giữa Công ty và ông S và công lao động được tính 01 tháng là 30 ngày. Việc chi lương của Công ty là có căn cứ nên yêu cầu của ông S không được chấp nhận, do đó mức lương mà ông S được nhận cụ thể như sau:

- Từ ngày 28/7/2016 đến 30/12/2016 là 05 tháng 03 ngày x 1,18 x 3.100.000 = 18.655.800 đồng.

- Từ ngày 01/01/2017 đến 30/12/2017 là 12 tháng x1,18 x 3.320.000 = 47.011.000 đồng.

- Từ ngày 01/01/2018 đến 05/7/2018 là 06 tháng 05 ngày x 1,18 x 3.530.000 = 25.687.000 đồng.

Tổng cộng tiền lương: 91.353.800 đồng.

- Buộc Công ty bồi thường cho ông S bằng 02 tháng tiền lương (Tại thời điểm xét xử phúc thẩm theo mức lương cơ bản nhân với mức lương tối thiểu vùng) là 3.530.000 đồng/tháng x 1,18 x 02 tháng = 8.330.000 đồng.

Ngoài ra, Công ty còn phải có nghĩa vụ đóng các khoản bảo hiểm cho ông S từ ngày 28/7/2016 đến ngày xét xử phúc thẩm. Ông S có nghĩa vụ phối hợp với Công ty để đóng các khoản bảo hiểm của người lao động theo quy định của pháp

luật.

Tại phiên tòa ông S rút yêu cầu kháng cáo các nội dung buộc Công ty chi trả tiền ăn giữa ca là 14.960.000 đồng; Tiền thưởng 7.835.200 đồng; Tiền thưởng lễ 30/4- 01/5 và nghỉ Tết là 4.000.000 đồng; Tiền lương 15 ngày nghỉ phép năm 2.938.200 đồng; Tiền tổn thất tinh thần 33.200.000 đồng; Chi phí nhờ tư vấn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp 10.000.000 đồng; Chi phí khác 2.000.000 đồng. Do ông S rút yêu cầu nên cần đình chỉ xét xử phúc thẩm.

Đối với số tiền trợ cấp thôi việc hiện ông S chưa nhận nên không xem xét đối trừ. Công ty tự thực hiện thủ tục để nhận lại số tiền này.

[7] Án phí lao động sơ thẩm, phúc thẩm ông S không phải chịu, quá trình giải quyết ông được miễn dự nộp nên không đặt ra việc hoàn lại . Công ty cổ phần C phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ điểm c khoản 1 Điều 289; khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự; Khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/NQ-UBTVQH 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, lệ phí Tòa án.

Đình chỉ xét xử phúc thẩm một phần vụ án đối với yêu cầu rút một phần kháng cáo của anh Nguyễn Thanh S về tiền tiền ăn giữa ca là 14.960.000 đồng; Tiền thưởng 7.835.200 đồng; Tiền thưởng lễ 30/4- 01/5 và nghỉ Tết là 4.000.000 đồng; Tiền lương 15 ngày nghỉ phép năm 2.938.200 đồng; Tiền tổn thất tinh thần 33.200.000 đồng; Chi phí nhờ tư vấn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp 10.000.000 đồng; Chi phí khác 2.000.000 đồng.

Chấp nhận một phần kháng cáo của ông Nguyễn Thanh S.

Sửa bản án sơ thẩm số 11/2018/LĐ-ST ngày 29/3/2018 của Tòa án nhân dân thành phố Cà Mau.

Căn cứ vào các điều 22, 31, 36, 42, 44, 46 Bộ luật lao động; Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Thanh S đối với Công ty cổ phần C.

- Hủy Quyết định số 147/QĐ- CTN ngày 27/7/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông S và buộc Công ty cổ phần C nhận ông Nguyễn Thanh S trở lại làm việc.

- Buộc Công ty cổ phần C thanh toán cho ông Nguyễn Thanh S tổng số tiền là 99.683.000 đồng (Chín mươi chín triệu, sáu trăm tám mươi ba ngàn đồng).

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản 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.

Buộc Công ty cổ phần C phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8/2016 đến ngày xét xử phúc thẩm. Ông S có nghĩa vụ phối hợp với Công ty để đóng các khoản bảo hiểm của người lao động theo quy định của pháp luật.

Công ty có nghĩa vụ thanh toán tiền lương và các chế độ bảo hiểm khác cho ông Nguyễn Thanh S từ ngày xét xử phúc thẩm đến khi nhận ông Nguyễn Thanh S trở lại làm việc.

2. Án phí lao động sơ thẩm, phúc thẩm: Ông S không phải nộp, đã được miễn dự nộp nên không đặt ra việc hoàn lại . Công ty cổ phần C phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 2.990.000 đồng.

Trường hợp bản án 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, 7a, 7b 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.

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

***Nơi nhận*:**
- Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Cà Mau;
- Tòa án nhân dân thành phố Cà Mau;
- Chi cục THADS thành phố C;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ;
- Lưu án văn;
- Lưu VT(TM:TANDTCM).

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

(Đã ký)

Hoàng Thị Hải Hà