TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH CÀ MAU

Bản án số: 05/2018/LĐ-PT
Ngày: 04 - 6 - 2018
V/v đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

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

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 Bùi Thị Phương Loan
Các Thẩm phán: Ông Hồ Minh Tấn
Bà Hoàng Thị Hải Hà

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Ân Tình 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 04 tháng 6 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Cà Mau xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 04/2018/TLPT-LĐ ngày 20 tháng 4 năm 2018 về việc "Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 04/2018/LĐ-ST ngày 12/3/2018 của Tòa án nhân dân thành phố C bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 04/2018/QĐPT-LĐ ngày 24 tháng 4 năm 2018, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Anh Mạc Hải L , sinh năm 1982. Địa chỉ: Số X, T, khóm Y, phường Z, thành phố C , tỉnh Cà Mau.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông Phan Hoàng B - sinh năm 1959 (có mặt); Địa chỉ: Số X, T, khóm Y, phường Z, thành phố C , tỉnh Cà Mau.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn:

Luật sư Hồ Nguyên L , Công ty TTNHH MTV Luật T , Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt); Địa chỉ: Số X, N, Quận Y , Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn:* Công ty cổ phần cấp nước C . Địa chỉ: Số X, Q, khóm Y, phường Z, thành phố C , tỉnh Cà Mau.

Đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông Hồ Tấn L , chức vụ: Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty cổ phần cấp nước C .

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Luật sư Lê Anh T , Văn phòng Luật sư Lê Anh T thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Cà Mau; cư trú tại số X, N, phường Y, thành phố C , tỉnh Cà Mau theo văn bản ủy quyền số: 26/GUQ-CNCM ngày 20/4/2018 (có mặt).

- *Người kháng cáo*: Anh Mạc Hải L - Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn ông Mạc Hải L trình bày:

Ngày 01/4/2011, Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên C và Công trình đô thị C nay là Công ty cổ phần cấp nước C (gọi tắt là Công ty) ký hợp đồng lao động với anh Mạc Hải L thời hạn 01 năm. Sau khi hết thời hạn hợp đồng, Công ty không ký thêm hợp đồng lao động nào khác và anh L vẫn làm việc tại Phòng giao dịch khách hàng cho đến ngày Công ty chấm dứt hợp đồng lao động. Quá trình làm việc, anh không bị xử lý kỷ luật hay vi phạm nội quy, quy chế của Công ty nhưng đến ngày 17/5/2016, Hội đồng quản trị của Công ty ban hành Nghị quyết số 06/NQ-HĐQT về việc thông qua phương án sử dụng lao động sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động. Cùng ngày, Công ty ban hành Thông báo số 11/TB-CNCM về việc cho 29 người lao động thôi việc và điều động người lao động về Phòng Tổ chức Hành chánh quản lý, thực tế người lao động không làm việc tại Công ty từ ngày 17/5/2016. Sau khi nhận được Thông báo trên và biên bản về việc triển khai quyết định cho người lao động nghỉ dôi dư theo phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động vào ngày 24/8/2016 của Công ty thì anh L cùng những người lao động đã làm đơn yêu cầu, khiếu nại đến UBND tỉnh Cà Mau và các cơ quan chức năng cấp tỉnh để yêu cầu xem xét việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty nên anh L không đồng ý nhận Quyết định số 151/QĐ-CN ngày 27/7/2016. Đến ngày 07/9/2016, UBND tỉnh Cà Mau ban hành Thông báo số 890/TB-VP về việc giải quyết, xử lý đơn yêu cầu, đơn kiến nghị của cá nhân, người lao động tại Công ty và giao cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội báo cáo cho UBND tỉnh trước ngày 12/9/2016. Ngày 16/9/2016, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Báo cáo số 195/BC-LĐTBXH và kết luận *"Công ty cổ phần cấp nước C có trách nhiệm bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái với quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động. Đồng thời, đề xuất UBND tỉnh có ý kiến đề nghị Hội đồng quản trị Công ty xem xét, rút lại các quyết định đối với lao động mà Công ty đã cho nghỉ việc theo phương án, nhận lại số lao động này"*. Sau đó, Liên đoàn Lao động tỉnh Cà Mau cũng ban hành Công văn số 255/LĐLĐ vào ngày 20/12/2016 với nội dung *"... đề nghị UBND tỉnh Cà Mau sớm có ý kiến chỉ đạo Công ty cổ phần cấp nước C nhận 29 công nhân lao động trở lại làm việc và giải quyết trả đầy đủ tiền lương, các chế độ phụ cấp (nếu có) từ ngày 27/6/2017 cho đến nay..."* tiếp tục đến ngày 28/12/2016, Chủ tịch UBND tỉnh Cà Mau ban hành Công văn số 9022/UBND-KT về việc xử lý kiến nghị của người lao động và Chủ tịch UBND tỉnh Cà Mau ban hành quyết định số 376/QĐ-UBND ngày 03/3/2017, về việc xử lý kỷ luật cảnh cáo đối với ông Lý Hoàng Tr – Chủ tịch HĐQT của Công ty. Tuy nhiên, kể từ ngày có các văn bản kiến nghị của các cơ quan chức năng cho đến nay, Công ty không nhận anh L trở lại làm việc. Tại thời điểm bị chấm dứt hợp đồng, hệ số lương của anh L là 1,11 nên tiền lương thực lãnh của anh L là 4.237.980 đồng/tháng (trong đó tiền lương là 3.685.200 đồng/tháng, tiền thưởng là 368.520 đồng/tháng, tiền nghỉ phép là 184.260 đồng). Trong khoản thời gian từ ngày 17/5/2016 đến ngày 27/7/2016, Công ty đã trả tiền lương đầy đủ cho anh qua thẻ ATM với số tiền là 12.222.000 đồng cùng với số tiền thưởng 06 tháng đầu năm 2016 là 607.000 đồng, chia quỹ lương là 2.679.000 đồng. Ngoài nhận các khoản tiền trên, anh L không nhận khoản tiền nào khác. Anh

L cho rằng hợp đồng lao động giữa anh L với Công ty là hợp đồng không xác định thời hạn nhưng khi Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động lại không báo trước cho anh L là vi phạm điểm a khoản 2 Điều 38 của Bộ luật lao động. Tuy Công ty có giải thể, bố trí, sắp xếp bộ phận phòng, ban của Công ty nhưng đây không phải thay đổi cơ cấu tổ chức bởi chức năng, nhiệm vụ, công việc của các bộ phận vẫn không thay đổi, Công ty chỉ đổi tên phòng, ban và luân chuyển, sắp xếp lại người lao động gắn theo vị trí việc làm cho phù hợp. Trong khi Công ty cho nhiều người lao động nghỉ việc, Công ty không trao đổi với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và khi xây dựng, triển khai phương án sử dụng lao động cũng không có sự tham gia của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty. Mặc dù, bà Hà Xuân Th (Chủ tịch Công đoàn cơ sở Công ty) có lời khai tại Tòa án vào ngày 13/9/2017 nhưng lời khai này mâu thuẫn với lời khai của bà Th khi làm việc với Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Cà Mau. Bên cạnh đó, Công ty báo cáo với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh chỉ có 20 ngày là vi phạm khoản 3 Điều 44, khoản 2 Điều 46 của Bộ luật lao động. Mặt khác, cùng ngày ban hành Thông báo số 11/TB-CNCM, Công ty lại ban hành Quyết định số 69/QĐ-BĐH điều động cán bộ, nhân viên không bố trí được việc làm sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy về Phòng Tổ chức Hành chánh quản lý nhưng không báo cho người lao động biết trước 03 ngày làm việc là vi phạm khoản 2 Điều 31 của Bộ luật lao động. Công ty không giao thông báo hay quyết định trên cho anh, Quyết định số 69/QĐ-BĐH là quyết định điều động tập thể người lao động nên Công ty vi phạm Điều 208 của Bộ luật lao động. Hơn nữa, Giám đốc Công ty là người ký quyết định cho thôi việc nhưng khi làm việc với đoàn công tác vào ngày 12/9/2016, Giám đốc Công ty có kiến nghị nhận lại 29 lao động. Đến ngày 04/01/2017, Giám đốc Công ty lại ban hành Tờ trình số 01/TTr-BĐH đề nghị nhận lại 27 người lao động không bố trí được việc làm do thực hiện *"phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động sau cổ phần"* là có mâu thuẫn và tại báo cáo số 14/BC-CNCM ngày 27/3/2017, Công ty cũng thừa nhận cho 27 người lao động trong đó có anh L nghỉ việc là sai, Công ty đề nghị nhận lại và bồi thường cho số lao động này. Từ những vi phạm trên của Công ty đã xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của anh L nên anh L khởi kiện Công ty, yêu cầu những vấn đề sau:

+ Yêu cầu hủy Quyết định số 151/QĐ-CN ngày 27/7/2016 của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động, nhận anh L trở lại làm việc;

+ Truy trả tiền lương trong thời gian không làm việc tính từ 27/7/2016 cho đến ngày 09/3/2018 với mức lương 3.685.200 đồng/tháng = 71.247.200 đồng;

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng trái luật là 02 tháng x 3.685.200 đồng = 7.370.400 đồng;

+ Tiền ăn giữa ca là 680.000đ/tháng tính từ 27/7/2016 cho đến ngày 09/3/2018 là 13.146.600 đồng; Tiền thưởng (71.247.200 đồng quỹ lương) x 10% = 7.124.720 đồng; Tiền thưởng lễ 30/4, 1/5 và nghỉ Tết là 4.000.000 đồng; Tiền lương 15 ngày nghỉ phép năm là 2.763.900 đồng;

+ Truy đóng các loại bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 27/7/2016 cho đến ngày 09/3/2018 với số tiền là 15.670.426 đồng (trong đó bảo hiểm xã hội là 12.824.496 đồng, bảo hiểm y tế là 2.133.730 đồng, bảo hiểm thất nghiệp là 712.200 đồng);

+ Bồi thường tổn thất tinh thần với số tiền là 33.200.000 đồng;

+ Trả chi phí nhờ tư vấn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp là 10.000.000 đồng; trả chi phí mướn in ấn đơn, chi phí đi lại yêu cầu, khiếu nại là 2.000.000 đồng và buộc Công ty tiếp tục trả lương cùng các chế độ khác tính từ ngày xét xử sơ thẩm cho đến khi Công ty nhận trở lại làm việc.

Đồng thời, bổ sung yêu cầu khởi kiện, yêu cầu Tòa án xem xét hủy các Nghị quyết gồm: Nghị quyết số 05/NQ-HĐQT ngày 12/5/2016 của Hội đồng quản trị về việc thông qua *"phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động Công ty cổ phần cấp nước C "* và Nghị quyết số 06/NQ-HĐQT ngày 17/5/2016 của Hội đồng quản trị về việc thông qua *"phương án sử dụng lao động sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động"* do ban hành trái với quy định tại các Điều 43, 48 của Luật quản lý, sử dụng vốn Nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp và để chứng minh cho lời trình bày, yêu cầu trên là có căn cứ thì ngoài các chứng cứ đã giao nộp, tiếp cận trong quá thời gian giải quyết vụ án, tại phiên tòa đại diện nguyên đơn còn nộp thêm bản phô tô các giấy tờ, tài liệu gồm Quyết định số 174-QĐ/UBKTTU ngày 29/11/2017 giải quyết khiếu nại kỷ luật của ông Lý Hoàng Tr , biên bản làm việc ngày 12/9/2016, Báo cáo số 85/BC-SNV ngày 15/5/2017 của Sở nội vụ báo cáo về kết quả cuộc họp kiểm điểm người đại diện phần vốn Nhà nước tại Công ty cổ phần cấp nước C , biên bản họp kiểm điểm trách nhiệm người đại diện phần vốn Nhà nước ngày 12/5/2017, Báo cáo số 14/BC-CNCM ngày 27/3/2017, Công văn số 149/TA-DS ngày 22/3/2017 của Tòa án nhân dân tỉnh Cà Mau và Công văn số 2484/UBND-KT ngày 31/3/2017 của Ủy ban nhân dân tỉnh Cà Mau.

Người đại diện theo ủy quyền của Công ty cổ phần cấp nước C do ông Lê Anh T trình bày: Do cơ cấu tổ chức bộ máy của Công ty sau khi cổ phần hóa còn rườm rà, hoạt động không hiệu quả gây lãng phí về con người và chi phí; các đơn vị, phòng, ban thiếu tính tự chủ trong hoạt động sản xuất nên Công ty tiến hành tái cơ cấu tổ chức bộ máy, bố trí lại lao động cho hợp lý, gọn nhẹ và hoạt động có hiệu quả hơn.

Quy trình tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động, Công ty thực hiện như sau:

- Ngày 27/4/2016, Ban chấp hành Đảng uỷ Công ty họp thống nhất 100% thực hiện tái cơ cấu bộ máy và bố trí lại lao động.

- Ngày 29/4/2016, Ban điều hành Công ty tổ chức họp giao ban thường kỳ và tại cuộc họp, Giám đốc Công ty đã chỉ đạo thủ trưởng các bộ phận, đơn vị liên quan trong việc triển khai thực hiện các công việc để sắp xếp, bố trí nhân sự khi tái cơ cấu lại bộ máy hoạt động của Công ty trong bộ phận mình phụ trách.

- Ngày 09/5/2016, Ban điều hành Công ty tổ chức họp để trao đổi về phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động sau cổ phần hoá với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở. Sau khi họp thống nhất, cùng ngày Giám đốc Công ty ban hành Tờ trình số 19/TTr-BĐH trình Hội đồng quản trị thông qua *"phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động Công ty cổ phần cấp nước C "*. Ngày 10/5/2016, Hội đồng quản trị lấy ý kiến bằng văn bản đối với thành viên Hội đồng quản trị về việc thông qua phương án trên theo Tờ trình số 19 thì 4/4 thành viên

Hội đồng quản trị đều đồng ý nên ngày 12/5/2016, Hội đồng quản trị ban hành Nghị quyết số 05/NQ-HĐQT về việc thông qua *"phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động Công ty cổ phần cấp nước C "*. Tiếp tục ngày 13/5/2016, Giám đốc Công ty ban hành Công văn số 36/CNCM-HC gửi lãnh đạo các phòng ban chuyên môn, đơn vị trực thuộc Công ty chốt danh sách người lao động của đơn vị mình. Theo đó, lãnh đạo các bộ phận, đơn vị trực thuộc được quyền đề xuất, lựa chọn nhân sự để bố trí công việc cho phù hợp và chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị, Ban điều hành về sự lựa chọn, đề xuất của mình. Đến ngày 16/5/2016, Hội đồng quản trị, Ban điều hành và Trưởng Phòng tổ chức hành chính làm việc lần lượt với từng lãnh đạo bộ phận, đơn vị trực thuộc có liên quan để chốt danh sách người lao động tiếp tục sử dụng sau khi tái cơ cấu. Căn cứ vào kết quả thống nhất tại buổi làm việc, Ban điều hành phối hợp với Công đoàn cơ sở Công ty thống nhất xây dựng hoàn chỉnh *"phương án sử dụng lao động sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động"* và cùng ngày ban hành Tờ trình số 22/TTr-BĐH trình Hội đồng quản trị phê duyệt phương án sử dụng lao động trên có danh sách người lao động kèm theo. Sau đó, Hội đồng quản trị tiến hành lấy ý kiến của các thành viên Hội đồng quản trị và được các thành viên Hội đồng quản trị thống nhất thông qua nên ngày 17/5/2016, Hội đồng quản trị ban hành Nghị quyết số 06/NQ-HĐQT về việc thông qua *"phương án sử dụng lao động sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động"* và trong ngày Hội đồng quản trị ban hành các quyết định gồm: Quyết định số 09/QĐ-HĐQT về việc giải thể Phòng giao dịch khách hàng, Quyết định số 10/QĐ-HĐQT về việc thành lập Phòng kế hoạch kinh doanh thuộc Công ty cổ phần cấp nước C .

Căn cứ vào phương án sử dụng lao động được phê duyệt, Giám đốc Công ty ban hành Quyết định số 69/QĐ-BĐH ngày 17/5/2016 về việc điều động cán bộ, nhân viên không bố trí được việc làm sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy về Phòng Tổ chức Hành chính Công ty quản lý trong thời gian chờ hoàn tất thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động và gửi Thông báo số 11/TB-CNCM cho Sở Lao động – Thương binh và Xã hội biết việc cho nhiều người lao động thôi việc. Đến ngày 18/5/2016, Công ty tổ chức họp triển khai các phương án nêu trên và thông báo điều động 29 người lao động không bố trí được việc làm về Phòng Tổ chức hành chính quản lý và yêu cầu 29 người lao động có trách nhiệm bàn giao công việc cho đơn vị cũ trong thời hạn 30 ngày, sau thời gian này sẽ chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, đến ngày 14/6/2016, Xí nghiệp cấp nước thành phố C có Tờ trình gửi lãnh đạo Công ty đề nghị bổ sung 02 lao động trong đó có 01 trường hợp bổ sung để thay thế 01 người lao động đã nghỉ việc tại Xí nghiệp và 01 trường hợp bổ sung để thực hiện công tác ghi, thu, bấm chì đồng hồ nước thì được Giám đốc Công ty chấp thuận, ban hành quyết định điều động 02 lao động do Phòng Tổ chức hành chính quản lý về làm tại Xí nghiệp nên số lao động không bố trí được việc làm chỉ còn 27 người. Trong thời gian chờ làm thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động, những người lao động trên có đơn yêu cầu, khiếu nại nên ngày 16/6/2016 và ngày 15/7/2016, Giám đốc Công ty ban hành Thông báo số 15/TB-CNCM, số 16/TB-CNCM về việc gia hạn thời gian xử lý lao động dôi dư sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy để chờ kết quả làm việc của Tổ công tác kiểm tra, giám sát cấp tỉnh đến ngày 27/7/2016, Giám đốc Công ty ký Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối

với 27 người lao động không bố trí được việc làm và triển khai Quyết định trên vào ngày 24/8/2016 nhưng những người lao động trong đó có anh L không đồng ý nhận với lý do chờ kết luận của UBND tỉnh Cà Mau. Do đó, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn xác định việc Công ty cho anh L thôi việc là do Công ty thay đổi cơ cấu tổ chức và sắp xếp lại lao động nhằm tăng hiệu quả, năng suất lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật lao động năm 2012. Việc nguyên đơn chỉ căn cứ vào các văn bản của UBND tỉnh Cà Mau cùng các sở, ban, ngành của tỉnh để cho rằng Công ty vi phạm khoản 2 Điều 31, điểm a khoản 2 Điều 38, khoản 3 Điều 44, khoản 2 Điều 46, Điều 208 của Bộ luật lao động là không đúng. Bởi lẽ từ khi thực hiện phương án tái cơ cấu, xây dựng phương án sử dụng lao động điều có Ban chấp hành Công đoàn tham gia, ký tên, đóng dấu của tổ chức Công đoàn và Công ty đã báo cáo với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh đến 70 ngày nên không vi phạm khoản 3 Điều 44 của Bộ luật lao động. Đối với việc Công ty ban hành Quyết định số 69/QĐ-BĐH điều động cán bộ, nhân viên không bố trí được việc làm sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy về Phòng Tổ chức Hành chính quản lý nhằm chờ làm thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động chứ không phải là trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác nên không cần phải báo trước, không vi phạm khoản 2 Điều 31 của Bộ luật lao động. Đồng thời, xác định tranh chấp giữa anh L với Công ty là tranh chấp lao động cá nhân chứ không phải tranh chấp lao động tập thể. Mặc dù, việc anh L cho rằng quyết định số 69/QĐ-BĐH ngày 17/5/2016 của Công ty là quyết định điều động tập thể người lao động nhưng từ khi biết được việc điều động của Công ty, anh L không khiếu nại hay khởi kiện quyết định này nên không vi phạm Điều 208 của Bộ luật lao động. Bên cạnh đó, không phải việc chính quyền hoặc tổ chức Đảng xử lý kỷ luật hay Giám đốc Công ty đề nghị Hội đồng quản trị nhận người lao động làm việc là do Công ty thực hiện không đúng quy trình trong việc thay đổi cơ cấu tổ chức, sắp xếp lại lao động bởi việc kiến nghị của Giám đốc Công ty tại buổi làm việc ngày 12/9/2016 chỉ mang tính trao đổi của cá nhân Giám đốc, thực tế từ khi kiến nghị đến nay Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với 27 người lao động nhưng công việc của Công ty hiện tại đã ổn định, không bộ phận nào bị quá tải. Đối với báo cáo số: 14/BC-CNCM ngày 27/3/2017, Công ty vẫn khẳng định kế hoạch cho 27 người lao động nghỉ việc là không sai và được thực hiện theo Luật doanh nghiệp, nội dung báo cáo trên chỉ nêu ra những khó khăn khi nhận người lao động trở lại làm việc, kinh phí chi trả bồi thường chứ không phải là căn cứ xác định quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với anh L là sai. Hơn nữa, từ khi điều động anh L về Phòng Tổ chức hành chính cho đến ngày Giám đốc Công ty ban hành Quyết định số 151/QĐ-CN về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh L , Công ty đã trả qua thẻ ATM cho anh L tiền lương từ ngày 17/5/2016 đến ngày 27/7/2016 với số tiền là 12.222.000 đồng, tiền thưởng 06 tháng đầu năm 2016 là 607.000 đồng và chia quỹ lương với số tiền 2.679.000 đồng, riêng tiền ăn giữa ca do anh L không làm việc trong khoản thời gian này nên Công ty không chi trả và đã chốt sổ bảo hiểm xã hội cho anh L vào ngày 27/7/2016, hiện Công ty đang giữ sổ bảo hiểm của anh L , khi nào anh L đến nhận sổ thì Công ty sẽ giao lại. Đối với tiền phép năm, theo thoả ước lao động tập thể anh L không nghỉ phép năm nên không tính tiền lương nghỉ phép năm.

Từ các lý do trên, Công ty không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của anh L và để chứng minh cho lời trình bày của mình là có cơ sở, bị đơn còn cung cấp các tài liệu, chứng cứ gồm: Bảng tổng hợp kết quả sản xuất kinh doanh trước và sau khi cổ phần hoá; hợp đồng tiền gửi có kỳ hạn tại Ngân hàng TMCP Công thương Việt Nam - chi nhánh tỉnh Cà Mau; Quyết định số 09/QĐ-HĐQT về việc giải thể Phòng giao dịch khách hàng; Quyết định số 10/QĐ-HĐQT về việc thành lập Phòng kế hoạch kinh doanh; danh sách CNVC Công ty lãnh lương chuyển thẻ ATM các tháng 5, 6, 7; giấy xác nhận của Ngân hàng và thỏa ước lao động tập thể cho Toà án để chứng minh.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 04/2018/LĐ-ST ngày 12/3/2018 của Tòa án nhân dân thành phố C quyết định:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của anh Mạc Hải L đối với Công ty cổ phần cấp nước C về việc:

- Yêu cầu hủy Quyết định số 151/QĐ-CN ngày 27/7/2016 của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động, nhận anh trở lại làm việc;
- Truy trả tiền lương trong thời gian không làm việc tính từ 27/7/2016 cho đến ngày 09/3/2018 với mức lương 3.685.200đ/tháng = 71.247.200đ;
- Bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng trái luật là: 02 tháng x 3.685.200đ = 7.370.400đ;
- Tiền ăn giữa ca là 680.000đ/tháng tính từ 27/7/2016 cho đến ngày 09/3/2018 là 13.146.600đ;
- Tiền thưởng (71.247.200đ quỹ lương) x 10% = 7.124.720đ; Tiền thưởng lễ 30/4, 1/5 và nghỉ tết là 4.000.000đ; Tiền lương 15 ngày nghỉ phép năm là 2.763.900đ;
- Truy đóng các loại bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 27/7/2016 cho đến ngày 09/3/2018 với số tiền là 15.670.426đ (trong đó bảo hiểm xã hội là 12.824.496đ, bảo hiểm y tế là 2.133.730đ, bảo hiểm thất nghiệp là 712.200đ);
- Bồi thường tổn thất tinh thần với số tiền là 33.200.000đ;
- Trả chi phí nhờ tư vấn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp là 10.000.000đ và trả chi phí mướn in ấn đơn, chi phí đi lại yêu cầu, khiếu nại là 2.000.000đ;
- Buộc Công ty tiếp tục trả lương cùng các chế độ khác tính từ ngày xét xử sơ thẩm cho đến khi Công ty nhận trở lại làm việc.

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

Ngày 26/3/2018 anh L kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Đề nghị chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của anh L .

Tại phiên toà phúc thẩm, anh L xin rút một phần yêu cầu kháng cáo về tiền tổn thất tinh thần, tiền chi phí Luật sư và chi phí khác nhưng anh L đề nghị Hội đồng xét xử điều chỉnh tính lại mức lương cho anh L vì thời gian anh L nghỉ việc mức lương tối thiểu vùng có thay đổi và yêu cầu được tính lương và các khoản tiền khác đến thời điểm xét xử phúc thẩm.

Nguyên đơn tranh luận: Công ty chấm dứt hợp đồng với anh L nhưng không trao đổi với Ban chấp hành Công đoàn, không báo trước cho người lao động vào

không xin ý kiến của cơ quan đại diện chủ sở hữu là Ủy ban nhân dân tỉnh Cà Mau là vi phạm các Điều 31, 38, 44, 46 Bộ luật lao động, Điều 13 Nghị định số 05 của Chính phủ và vi phạm Điều 43, 48 Luật quản lý, sử dụng vốn Nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp. Tranh chấp của anh L với Công ty là tranh chấp tập thể lao động nên Công ty đã vi phạm Điều 208 Bộ luật lao động.

Bị đơn tranh luận: Việc Công ty cho anh L thôi việc là căn cứ vào phương án cổ phần hóa, trong phương án này, các trình tự đã thực hiện đúng theo tinh thần chỉ đạo của Ủy ban nhân dân tỉnh Cà Mau và đã được thông qua đại hội đồng cổ đông của Công ty. Do đó, Công ty không vi phạm Điều 48 Luật quản lý, sử dụng vốn Nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp và không vi phạm luật doanh nghiệp, Công ty chấm dứt hợp đồng với anh L thuộc trường hợp thay đổi cơ cấu tổ chức và sắp xếp lại lao động. Công ty không vi phạm khoản 2 Điều 31, khoản 3 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 và đã báo cáo với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh đến 70 ngày. Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với anh L không thuộc trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác nên không cần phải báo trước nên không vi phạm khoản 2 Điều 31 của Bộ luật lao động. Tranh chấp giữa anh L với Công ty là tranh chấp lao động cá nhân chứ không phải tranh chấp lao động tập thể nên không vi phạm Điều 208 của Bộ luật lao động. Ngoài ra, theo Công văn số 175/BC-LĐTBXH ngày 26/6/2017 của Sở Lao động-TB&XH tỉnh Cà Mau đã xác định Công ty thực hiện quy trình thực hiện phương án đúng quy định tại khoản 3 Điều 44 Bộ luật lao động. Do đó, Công ty không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của anh L .

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 C với nội dung chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của anh Mạc Hải L , hủy Quyết định số 151/QĐ-CTN ngày 27/7/2016 của Công ty, buộc Công ty nhận anh L trở lại làm việc, buộc Công ty phải thanh toán chế độ tiền lương, bồi thường cho anh L hai tháng tiền lương và đóng các khoản bảo hiểm theo quy định. Không chấp nhận các yêu cầu về tiền ăn giữa ca, tiền thưởng lễ, Tết, tiền nghỉ phép năm. Đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với yêu cầu của anh L về khoản tiền tổn thất tinh thần, chi phí nhờ Luật sư tư vấn và chi phí khác.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Công ty cổ phần cấp nước C được cấp giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp Công ty cổ phần ngày 17/02/2016, được cổ phần hóa từ Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên C và Công trình đô thị C . (gọi tắt là Công ty).

Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với anh L 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 anh L , 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 quan phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động. Ngày 12/5/2016, HĐQT ban hành Nghị quyết số 05/NQ-HĐQT thông qua phương án. Trong phương án được HĐQT thông qua theo Nghị quyết số 05/NQ-HĐQT. 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 vào ngày 09/5/2016 thì chưa có danh sách của những người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, ngày 16/5/2016 Hội đồng quản trị, Ban điều hành, Trưởng phòng tổ chức làm việc với Trưởng bộ phận, đơn vị trực thuộc chốt lại danh sách người lao động tiếp tục sử dụng sau khi tái cơ cấu 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 là có họp Ban chấp hành Công đoàn vào ngày 09/5/2016 để thông quan 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 vào lúc 16 giờ ngày 16/5/2016 thì ngày 17/5/2016 Hội đồng quản trị đã thông qua Nghị quyết số 06/NQ-HĐQT. Trong thời gian này không có tài liệu thể hiện việc Công ty có trao đổi với Ban chấp hành Công đoàn là không đúng với quy định tại Nghị quyết số 05/NQ-HĐQT 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 Th 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 đã làm việc đối với Ban chấp hành Công đoàn của Công

ty thì những thành viên của Ban chấp hành Công đoàn đều cho rằng khi Công ty xây dựng phương án tái cơ cấu tổ chức vào ngày 09/5/2016 thì Công ty có mời Ban chấp hành Công đoàn tham gia trao đổi thống nhất số người được tiếp tục làm việc và số người phải nghỉ việc nhưng khi Công ty xây dựng phương án sử dụng lao động, Công ty không mời Ban chấp hành tham gia nên Ban chấp hành Công đoàn không biết được những người lao động nào bị Công ty cho nghỉ việc.

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 Th ký tên, việc bà Th ký danh sách chấm dứt hợp đồng lao động là đã thể hiện Công ty có trao đổi với Ban chấp hành Công đoàn. Như vậy, điều này thể hiện là mọi việc do Ban lãnh đạo của Công ty quyết định, việc bà Th 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. Tại hồ sơ và tại phiên tòa, Công ty cũng thừa nhận ngoài danh sách những người lao động được tiếp tục làm việc do bà Th ký tên thì Công ty không có tài liệu nào để chứng minh việc Công ty có trao đổi với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở khi xây dựng phương án sử dụng lao động của Công ty vào ngày 16/5/2016 theo bước hai, được quy định tại Nghị quyết số 05/NQ-HĐQT của Công ty. 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.

[6] Tại biên bản làm việc ngày 23/5/2018 của Tòa án nhân dân tỉnh Cà Mau làm việc với lãnh đạo Sở Lao động- Thương binh và Xã hội tỉnh Cà Mau đã xác định Công ty đã gửi thông báo cho Sở Lao động-Thương binh và Xã Hội tỉnh Cà Mau vào ngày 19/5/2016. Ngoài ra, khi xây dựng phương án tái cơ cấu, nhưng Công ty không xin ý kiến của UBND tỉnh Cà Mau là vi phạm Điều 43 và Điều 48 Luật quản lý, sử dụng vốn Nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp. Do Nghị quyết số 05/NQ-HĐQT ban hành không đúng quy định nên Nghị quyết số 06/NQ-HĐQT cũng ban hành không đúng, do đó Công ty căn cứ vào hai Nghị quyết trên để cho người lao động nghỉ việc là trái pháp luật. Đồng thời, Công ty cũng không trao đổi với Ban chấp hành Công đoàn khi xây dựng phương án sử dụng lao động. Sở Lao động-Thương binh và Xã hội tỉnh Cà Mau xác định Công văn số 195/BC-LĐTBXH ngày 16/9/2016 để báo cáo kết quả xác minh và kiến nghị của người lao động là đúng.

Do đó, Công ty cho rằng căn cứ theo Công văn số 175/BC-LĐTBXH ngày 26/6/2017 của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Cà Mau để xác định Công ty đã thực hiện đúng theo khoản 3 Điều 44 Bộ luật lao động là không có cơ sở.

Vì vậy, 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.

[7] Do Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với anh L không đúng trình tự thủ tục như nhận định nêu trên nên cần chấp nhận yêu cầu kháng cáo của anh L về việc hủy Quyết định số 151/QĐ-CTN ngày 27/7/2016 và buộc Công ty phải nhận anh L trở lại làm việc.

Do chấp nhận yêu cầu hủy Quyết định số 151/QĐ- CTN ngày 27/7/2016 nên Công ty phải có trách nhiệm vật chất đối với anh L theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động, cụ thể Công ty phải trả cho anh L các khoản sau:

- Chi trả tiền lương trong thời gian không được làm việc:

Anh L yêu cầu được tính tiền lương từ ngày 27/7/2016 đến ngày xét xử phúc thẩm, mức lương anh L yêu cầu theo hệ số lương là 1,11 nhân với mức lương tối thiểu vùng từng thời điểm do Nghị định của Chính phủ ban hành. Anh L chấp nhận cùng với Công ty đóng các khoản bảo hiểm của người lao động.

Tại phiên tòa, phía Công ty cho rằng, nếu Hội đồng xét xử quyết định hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty với anh L , thì Công ty chấp nhận trả lương cho anh L theo hệ số lương của anh L là 1,11 x mức lương tối thiểu vùng theo từng thời điểm do Chính phủ ban hành.

- Xét yêu cầu của anh L được Công ty chấp nhận nên buộc Công ty phải chi trả cho anh L số tiền lương trong thời gian không được làm việc từ ngày 27/7/2016 đến ngày xét xử phúc thẩm là 04/6/2018 là 22 tháng 7 ngày, cụ thể:

+ Từ ngày 28/7/2016 đến 30/12/2016 là 05 tháng 03 ngày x 1,11 x 3.100.000 = 17.549.000 đồng.

+ Từ ngày 01/01/2017 đến 30/12/2017 là 12 tháng x 1,11 x 3.320.000 đồng= 44.222.000 đồng.

+ Từ ngày 01/01/2018 đến ngày 04/6/2018 là 05 tháng 04 ngày x 1,11 x 3.530.000 đồng = 20.113.000 đồng.

Tổng cộng số tiền lương của anh L trong thời gian không được làm việc là 81.884.000 đồng.

- Buộc Công ty bồi thường cho anh L bằng 02 tháng tiền lương (theo mức lương tối thiểu vùng năm 2018 là 3.530.000/tháng theo quy định tại Nghị định số 141-2017NĐ-CP), hệ số lương của anh L là 1,11 x 3.530.000 x 02 tháng = 7.836.000 đồng.

- Công ty phải có nghĩa vụ đóng các khoản bảo hiểm cho anh L từ ngày 28/7/2016 đến ngày xét xử phúc thẩm. Anh L có nghĩa vụ phối hợp với Công ty để đóng các khoản bảo hiểm của người lao động theo quy định của pháp luật.

- Đối với tiền ăn giữa ca anh L yêu cầu là 680.000đ/tháng x 22 tháng = 12.920.000 đồng; Tiền thưởng năm là 7.443.440 đồng; Tiền thưởng Lễ 30/4- 01/5 và nghỉ tết là 4.000.000 đồng. Hội đồng xét xử xét thấy, theo quy định tại Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12/01/2015 có quy định không tính tiền lương là tiền ăn giữa ca, tiền thưởng năm, tiền thưởng Lễ Tết nên không chấp nhận yêu cầu này của anh L .

- Đối với tiền lương 15 ngày nghỉ phép năm anh L yêu cầu Công ty phải chi trả tiền do anh L chưa được nghỉ phép. Tại phiên tòa phúc thẩm, anh L thừa nhận từ khi hợp đồng lao động đến nay, nếu anh L nghỉ phép năm thì vẫn được hưởng lương, nếu không nghỉ thì Công ty cũng không chi trả tiền. Do buộc Công ty nhận anh L trở lại làm việc nên anh L có quyền thỏa thuận với Công ty để được nghỉ phép năm theo quy định.

- Đối với yêu cầu của anh L về việc buộc Công ty phải trả tiền tổn thất tinh thần 33.200.000 đồng, chi phí nhờ Luật sư tư vấn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp

pháp 10.000.000 đồng, chi phí in ấn tài liệu và phí công chứng các giấy tờ đi khởi kiện là 2.000.000 đồng. Tại phiên tòa phúc thẩm, anh L rút các yêu cầu kháng cáo này nên căn cứ điểm c khoản 1 Điều 289 Bộ luật tố tụng dân sự. Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử phúc thẩm một phần đối với yêu cầu kháng cáo của anh L .

Tổng cộng các khoản anh L yêu cầu được chấp nhận là 89.720.000 đồng.

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

[8] Án phí lao động sơ thẩm, phúc thẩm anh L không phải nộp. Công ty cổ phần cấp nước C phải chịu án phí sơ thẩm.

[9] Xét đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Cà Mau là phù hợp nên được Hội đồng xét xử chấp nhận.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308, Điều 309, điểm c khoản 1 Điều 289 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.

Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của anh Mạc Hải L .

Sửa một phần bản án sơ thẩm số 04/2018/LĐ-ST ngày 12/3/2018 của Tòa án nhân dân thành phố C , tỉnh Cà Mau.

Căn cứ vào các Điều 22, 31, 36, 42, 44, 46 Bộ luật lao động; Điều 147, Điều 151 đến Điều 169; khoản 2, 3 Điều 168 Bộ luật tố tụng dân sự; Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/0/2015 của Chính phủ.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của anh Mạc Hải L đối với Công ty cổ phần cấp nước C .

- Hủy Quyết định số 151/QĐ- CTN ngày 27/7/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh Mạc Hải L . Buộc Công ty cổ phần cấp nước C nhận anh Mạc Hải L trở lại làm việc.

- Buộc Công ty cổ phần cấp nước C thanh toán cho anh Mạc Hải L tổng số tiền là 89.720.000 đồng (Tám mươi chín triệu, bảy trăm hai mươi nghìn 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 cấp nước C phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 28/7/2016 đến ngày xét xử phúc thẩm. Anh L phải 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 anh Mạc Hải L từ ngày xét xử phúc thẩm đến khi nhận anh L trở lại làm việc.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của anh Mạc Hải L đối với các khoản tiền ăn giữa ca, tiền thưởng năm, tiền thưởng Lễ 30/4- 01/5 và nghỉ Tết, tiền nghỉ phép năm.

3. Đình chỉ xét xử phúc thẩm một phần vụ án đối với yêu cầu của anh L về khoản tiền tổn thất tinh thần, tiền chi phí nhờ luật sư tư vấn và chi phí khác.

4. Án phí dân sự sơ thẩm, phúc thẩm về lao động: Anh L không phải nộp. Công ty cổ phần cấp nước C phải chịu án phí sơ thẩm là 2.691.000 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 C ;
- 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)

Bùi Thị Phương Loan