

Bản án số: 39/2021/LĐ-ST

Ngày: 01 – 7 – 2021

V/v tranh chấp về trường hợp bị
đơn phương chấm dứt hợp đồng
lao động.

NHÂN DANH

**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 1, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Văn Mạnh

Các Hội thẩm nhân dân: 1. Bà Trần Hoàng Hạnh

2. Bà Nghiêm Thị Xuân Huê

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thanh Kim Tuyền – Thư ký Tòa án của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Tăng Tố Thu - Kiểm sát viên.

Ngày 01 tháng 7 năm 2021 tại trụ sở Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số: 54/2020/TLST-DS ngày 26 tháng 06 năm 2020 về việc “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 4203/2021/QĐXXST-LĐ ngày 28 tháng 6 năm 2021, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà TXP, sinh năm 1976; Địa chỉ cư trú: 136/38 TQD, phường M, Quận B, TP. Hồ Chí Minh (có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư Trương HV, Công ty Luật trách nhiệm hữu hạn một thành viên S – HV, Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn THW; Địa chỉ trụ sở: Tầng 42 BFT, số 2 HT, phường B, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: Bà Nguyễn Ái N, sinh năm 1995 hoặc bà Hoàng Thị Ngọc A, sinh năm 1997, địa chỉ: P1602 Tòa nhà GP, 35 TDT, phường B, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền ngày 01/8/2020) (Bà Ái N có mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 31/3/2020, đơn khởi kiện bổ sung ngày 15/6/2020 và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà TXP trình bày:

Ngày 02/3/2007, nguyên đơn là bà TXP và bị đơn là Công ty trách nhiệm hữu hạn THW ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 97/06 MS với chức danh Trưởng bộ phận Phân tích và Quản lý Dữ Liệu thuộc bộ phận Mindshare, Công ty THW, cấp bậc Phó Giám Đốc. Trong quá trình làm việc, nguyên đơn luôn hoàn thành tốt chỉ tiêu kế hoạch công việc được giao, được đề bạt thăng chức từ Nhân viên Truyền Thông lên vị trí Phụ trách Quản lý Dữ Liệu rồi lên Trưởng phòng Phân tích và Quản lý Dữ Liệu cũng như liên tiếp nhận được các khoản thưởng và tăng lương do đạt thành tích làm việc tốt. Ngoài ra, nguyên đơn cũng chưa từng vi phạm nội quy lao động hay chưa từng bị kỷ luật lao động trong quá trình làm việc tại công ty.

Đánh giá thành tích công việc 2018 của công ty, dựa trên 2 tiêu chí: Đánh giá 360 độ (tổng hợp đánh giá từ tất cả nhân viên cấp dưới trực tiếp, các đồng nghiệp ngang cấp liên quan có làm việc qua lại trong năm 2018 và đánh giá từ cấp trên trực tiếp), nguyên đơn đạt 3.48/5 và Đánh giá mức độ hoàn thành mục tiêu công việc (được cho điểm bởi cấp trên trực tiếp) nguyên đơn đạt 3.64/5.

Ngày 26/02/2019, trong cuộc họp đánh giá thành tích công việc năm 2018, ông S – Giám đốc quản lý bộ phận Mindshare – U yêu cầu nguyên đơn tự tìm một công việc khác ngoài công ty vì Phòng Phân tích và Quản lý Dữ Liệu sẽ bị giải tán theo yêu cầu từ phía khách hàng là công ty U. Ông S truyền đạt yêu cầu bằng miệng và không cung cấp bất kỳ bằng chứng giấy tờ hay email chứng thực cho tính chính xác của thông tin.

Ngày 29/3/2019, bà Nguyễn QA – Giám đốc nhân sự thông báo miệng với nguyên đơn rằng Phòng Phân tích và Quản lý Dữ Liệu không còn tồn tại nữa vì lý do tái cơ cấu và sẽ gửi cho nguyên đơn danh sách công việc đang có nhu cầu tuyển dụng trong công ty để bà có thể tìm được một công việc thích hợp ở bộ phận khác trong công ty. Ngày 02/4/2019, nguyên đơn gửi email cho bà Nguyễn QA nhắc về danh sách công việc đang có nhu cầu tuyển dụng trong công ty như đã hứa nhưng không thấy bà Nguyễn QA phản hồi thông tin gì về việc này. Ngày 03/4/2019, bà Nguyễn QA thông báo miệng với nguyên đơn rằng hiện tại không tìm thấy công việc phù hợp và công ty sẽ áp dụng Điều 44 Bộ luật Lao động để cho bà thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu. Nguyên đơn không đồng ý việc công ty cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 44 Bộ luật Lao động vì thấy không đủ căn cứ để áp dụng. Tuy nhiên bà đồng ý rằng nếu công ty không còn cần bà làm việc nữa thì có thể thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 36 khoản 3 Bộ luật Lao động nếu công ty đồng ý trả cho bà một khoản tiền bồi thường mất việc thỏa đáng.

Ngày 09/4/2019 khi nguyên đơn đang làm việc thì bà Phạm TL - Phụ trách lương thưởng và phúc lợi, bộ phận nhân sự công ty gọi điện thoại yêu cầu nguyên đơn giao nộp máy tính, thẻ ra vào công ty và rời khỏi công ty lúc 17:00 cùng ngày. Nguyên đơn đã yêu cầu cung cấp lý do cũng như giấy tờ pháp lý hỗ trợ cho yêu cầu này nhưng bà L cho biết được lệnh phải làm như thế và khẳng định không có bất kỳ một giấy tờ pháp lý nào liên quan. Nguyên đơn từ chối thi

hành và đề nghị được gặp người đã ra mệnh lệnh nhưng không ai xuất hiện, không có bất kỳ email hay giấy tờ gì để giải thích sự việc đã xảy ra.

Ngày 10/4/2019, khi nguyên đơn đến công ty làm việc như thường lệ thì phát hiện mình không còn quyền truy cập thư mục của bộ phận Mindshare Utrên hệ thống mạng nội bộ công ty. Bà đã kiểm tra với bộ phận kỹ thuật của công ty và được thông báo rằng ông S đã ra lệnh bộ phận kỹ thuật tước quyền truy cập này của bà. Sự kiện này khẳng định ý chí của công ty ép buộc bà thôi việc không lý do, không báo trước, không dựa trên văn bản hay quyết định có giá trị pháp luật nào.

Ngày 10/4/2019, nguyên đơn có buổi họp với ông R–Người đại diện theo pháp luật của Công ty để tìm hiểu lý do thì ông R giải thích rằng tất cả những hành động kể trên thuộc dạng nghỉ có tên là “Nghỉ về vườn” và khẳng định những hành động này tuân thủ chính sách của công ty và pháp luật về lao động của Việt Nam.

Ngày 11/4/2019, nguyên đơn gửi email trình bày sự việc xảy ra ngày 09/4/2019 và 10/4/2019, yêu cầu bà Nguyễn QA cung cấp các giấy tờ pháp lý liên quan chứng minh rằng các hành động công ty đã làm với bà là phù hợp với chính sách của công ty và pháp luật về lao động của Việt Nam. Đồng thời nguyên đơn thông báo về “Gói bồi thường mất việc” mong muốn trong trường hợp công ty muốn thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 36 khoản 3 Bộ luật Lao động là 12 tháng lương chưa trừ thuế trên mức lương hiện tại.

Ngày 12/4/2019, bà Nguyễn QA, ông R, ông S và nguyên đơn có buổi họp để làm rõ sự việc ngày 09/4/2019 và 10/4/2019. Nội dung cuộc họp được bà Nguyễn QA tóm tắt ghi nhận lại trong email ngày 09/4/2019 và 10/4/2019.

Ngày 06/5/2019, Ông S thông báo trước toàn thể nhân viên bộ phận Mindshare – U rằng Phòng Phân tích và Quản lý Dữ Liệu sẽ chính thức chuyển thành Phòng Dữ Liệu và Thấu hiểu người tiêu dùng. Về nhân sự Phòng Phân tích và Quản lý Dữ Liệu trước đây gồm 3 người: nguyên đơn, bà Nguyễn Thị Diệu N và bà Phùng Thị Hằng N trong khi Phòng Dữ Liệu và Thấu hiểu người tiêu dùng hiện tại chỉ còn 2 người bà Nguyễn Thị Diệu N và một nhân viên mới tên Nguyễn Ngọc M – người thay thế cho bà N - nhân viên cấp dưới của bà P đã nghỉ việc vì lý do cá nhân cuối tháng 4/2019.

Ngày 15/5/2019, bà Nguyễn QA trao cho nguyên đơn Thông báo về việc tổ chức lại lao động và cho thôi việc ngày 15/5/2019 và Quyết định về việc cho thôi việc ngày 15/5/2019. Bà nhắn tin hỏi bà QA về Phương án sử dụng lao động ngày 25/3/2019 - văn bản được đề cập trong Quyết định về việc cho thôi việc nhưng chưa từng cho bà biết cũng như chưa từng giao cho bà thì bà Quế Anh cho nhân viên bàn giao thêm cho bà 02 văn bản nữa là: Quyết định về việc tổ chức lại lao động ngày 25/3/2019 và Phương án sử dụng lao động ngày 25/3/2019.

Ngày 22/5/2019, bà Trần Thị P – Chuyên viên phòng Lao Động Tiền Lương Bảo Hiểm Xã Hội trực thuộc Sở Lao động thành phố Hồ Chí Minh khẳng

định với nguyên đơn rằng bà chưa từng nhận được phương án sử dụng lao động nào của Công ty và bà Võ H – Đại diện Công Đoàn ngày 25/3/2019.

Thời gian công ty báo trước cho nguyên đơn là 30 ngày tính từ ngày 15/5/2019 ông R ký Quyết định về việc cho thôi việc đối với nguyên đơn đến ngày có hiệu lực thi hành là ngày 15/6/2019. Căn cứ Điều 39 Nội Quy Lao Động Công ty THW đã ký và đăng ký Sở Lao Động Thành phố Hồ Chí Minh với ngày 22/11/2007 ghi nhận rằng: “Nếu hợp đồng lao động bị chấm dứt bởi Công ty hay bởi Nhân viên trước khi hết hạn theo Luật Lao Động và Nội Quy Lao Động này, thời gian thông báo sau sẽ được áp dụng: 90 ngày đối với các chức vụ quản lý có ký kết Hợp đồng Lao Động không xác định thời hạn; 45 ngày đối với các chức vụ khác có ký kết Hợp đồng Lao Động không xác định thời hạn; 30 ngày đối với Hợp đồng Lao Động xác định thời hạn từ một đến ba năm; hoặc 3 ngày đối với Hợp đồng Lao Động có thời hạn dưới một năm”.

Mặt khác, nguyên đơn thuộc diện có “Chức vụ quản lý” có Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 97/06 MS ngày 02/03/2007 với chức danh là Trưởng bộ phận Phân tích và Quản lý Dữ Liệu thuộc bộ phận Mindshare, cấp bậc Phó Giám Đốc. Thực tế nguyên đơn là điều hành Phòng Phân tích và Quản lý Dữ Liệu và quản lý 02 nhân viên từ 11/2014 đến ngày nghỉ việc.

Nguyên đơn khởi kiện đề nghị quý Toà xem xét những vi phạm thực hiện bởi Công ty như sau:

- Vi phạm khoản a điểm 1 Điều 5 Bộ luật Lao Động và vi phạm Nguyên tắc đạo đức và ứng xử trong kinh doanh quy định bởi tập đoàn THW: Quyền được làm việc của người lao động quy định tại khoản a điểm 1 Điều 5 Bộ luật Lao Động. Cam kết tôn trọng luật pháp quốc gia, cam kết hành xử một cách có đạo đức trong tất cả các lãnh vực kinh doanh, cam kết duy trì tiêu chuẩn cao nhất tính trung thực và chính trực trong công ty ghi nhận trong tuyên bố của tập đoàn THW về Nguyên tắc đạo đức và ứng xử trong kinh doanh.

- Áp dụng sai Điều 44 Bộ luật Lao Động - cho nguyên đơn thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động và vi phạm “cam kết hành xử một cách có đạo đức trong tất cả các lãnh vực kinh doanh, cam kết duy trì tiêu chuẩn cao nhất tính trung thực và chính trực trong công ty” ghi nhận trong tuyên bố của tập đoàn THW về Nguyên tắc đạo đức và ứng xử trong kinh doanh.

- Vi phạm Điều 44 khoản 3 Bộ luật Lao Động “Việc cho thôi việc đối với 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 tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.”

- Vi phạm Điều 39 điểm a Nội Quy Lao Động Công ty THW đã ký và đăng ký với Sở Lao động Thành phố Hồ Chí Minh ngày 22/11/2007 vì thời hạn báo trước là 90 ngày đối với các chức vụ quản lý có ký kết Hợp đồng lao động không xác định thời hạn nếu hợp đồng lao động bị chấm dứt bởi Công ty hay bởi Nhân viên trước khi hết hạn theo luật lao động và Nội Quy Lao Động này.

Từ những căn cứ trên, nguyên đơn yêu cầu Công ty Trách nhiệm hữu hạn THW:

- Huỷ Quyết định cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà TXP ký ngày 15/5/2019 bởi ông R - Người đại diện theo pháp luật của Công ty THW.

- Trường hợp Công ty không muốn bà P trở lại làm việc thì phải bồi thường số tiền theo Khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 (tạm tính 15/06/2019 đến 15/06/2021) = 863.440.760 đồng.

- Trợ cấp mất việc Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012 (đã nhận đủ ngày 19/06/2019): 33.209.260 đồng x 2 năm = 66.418.520 đồng.

- Khoản tiền bồi thường bằng 06 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động với bà P: 33.209.260 đồng x 6 tháng = 199.255.560 đồng.

Bị đơn – Công ty Trách nhiệm hữu hạn THW do người đại diện theo ủy quyền là bà Nguyễn Ái N trình bày:

- Đối với ý kiến cho rằng công ty vi phạm điểm a khoản 1 Điều 5 Bộ Luật Lao Động và vi phạm Nguyên tắc đạo đức và ứng xử trong kinh doanh quy định bởi Tập Đoàn THW thông qua việc tước quyền truy cập của bà vào hệ thống mạng làm việc và buộc bà rời khỏi công ty, Công ty có ý kiến như sau: Xuất phát từ nhu cầu tổ chức lại lao động trong năm 2019 tại bộ phận Mindshare – U, phòng Phân tích và Quản lý dữ liệu không còn tồn tại kể từ năm 2019. Để đảm bảo bảo mật nghiêm ngặt với khách hàng, công ty phải ngừng mọi truy cập vào thư mục khách hàng U của nguyên đơn là người không còn thực hiện công việc cho khách hàng U nữa. Tuy nhiên trong cuộc họp ngày 12/4/2019, bà Nguyễn Thị QA, Giám Đốc Nhân Sự, cùng với ông S, Giám Đốc Phụ Trách Khách Hàng của bộ phận Mindshare - U và ông R, Giám Đốc Điều Hành của bộ phận Mindshare đã trực tiếp gặp nguyên đơn để xin lỗi về việc đã không trao đổi rõ ràng và giải thích về lý do để xảy ra sự việc vào ngày 09/4/2019 và ngày 10/4/2019, các nội dung này đều được tóm tắt lại trong email ngày 12/4/2019 của bà QA. Sau đó, nguyên đơn vẫn còn là người lao động của công ty nên vẫn có thể truy cập vào các thư mục của công ty và của bộ phận Mindshare và vẫn thuộc sự phân công công việc của ông S. Như vậy, mặc dù ban đầu có một số hiểu lầm đáng tiếc giữa hai bên nhưng công ty đã tổ chức cuộc họp chính thức để xin lỗi, nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc tại công ty cho đến ngày 15/6/2019.

- Đối với ý kiến của nguyên đơn cho rằng công ty đã áp dụng sai Điều 44 Bộ luật Lao động và vi phạm Nguyên tắc đạo đức và ứng xử trong kinh doanh quy định bởi Tập Đoàn THW, Công ty không đồng ý vì việc công ty cho nguyên đơn thôi việc đã được thực hiện đúng theo quy định của pháp luật, cụ thể: Xuất phát từ nhu cầu thay đổi cơ cấu tổ chức và tổ chức lại lao động trong năm 2019 tại bộ phận Mindshare - U, Phòng Phân tích và Quản lý dữ liệu không còn tồn tại nữa kể từ đầu năm 2019. Lý do của việc tổ chức lại lao động: Các báo cáo truyền thông theo cách làm truyền thống do Phòng Phân tích và Quản lý dữ liệu

soạn thảo đã hoàn toàn lỗi thời và cần được xử lý bằng kỹ thuật số theo yêu cầu khắt khe từ các khách hàng của công ty, Phòng Phân tích và Quản lý dữ liệu cần được sáp nhập vào bộ phận Ngành hàng 3 và Phụ trách chiến lược và chỉ có 02 nhân viên phụ trách phần dữ liệu và thấu hiểu người tiêu dùng, đó là những người đã được đào tạo để xử lý bằng kỹ thuật số. Nhóm phụ trách dữ liệu và thấu hiểu người tiêu dùng được đặt dưới sự quản lý trực tiếp của Trưởng bộ phận Ngành Hàng 3 và Phụ Trách Chiến Lược là ông Amit Thakur. Do đó, vị trí của cả 03 người lao động trong Phòng Phân tích và Quản lý dữ liệu, gồm có bà P, bà Nguyễn Thị Diệu N và bà Phùng Thị Hằng N không còn tồn tại nữa. Trên thực tế, Phòng Ngành hàng 3 và Phụ trách chiến lược đã cắt giảm khối lượng công việc từ 30 nghiệp vụ của Phòng Phân tích và Quản lý dữ liệu trong năm 2018 xuống còn 21 nghiệp vụ, trong đó hầu hết các nghiệp vụ của năm 2018 đã không còn tồn tại trong năm 2019 và 2020. Khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động và Khoản 1 Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP cho phép Công ty cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức hoặc do cơ cấu lại lao động, vì vậy công ty có căn cứ pháp lý rõ ràng để cho bà P thôi việc.

Về mặt thủ tục: Do cơ cấu lại lao động, từ cuối năm 2018 đến tháng 3 năm 2019, công ty đã tổ chức những buổi đào tạo để cung cấp cho người lao động những kiến thức và kỹ năng mới để thích nghi với cơ cấu tổ chức mới. Ngay từ khi bắt đầu việc tổ chức lại, công ty đã tổ chức một cuộc họp đề xuất việc đào tạo và thực hiện công việc mới với cả 03 người lao động của Phòng Phân tích và Quản lý dữ liệu, trong đó bà Nguyễn Thị Diệu N đã đồng ý tham gia đầy đủ các khóa đào tạo và đảm nhiệm một vị trí mới tại Phòng Ngành hàng 3 và Phụ trách chiến lược, bà Phùng Thị Hằng N đã đơn phương xin nghỉ việc vào ngày 29/4/2019 vì lý do cá nhân, còn nguyên đơn thì từ chối thảo luận về các công việc mới tại Phòng Ngành hàng 3 và Phụ trách chiến lược và cũng không phản hồi về công việc tại Phòng Tài chính đã được bà QA đề xuất trong cuộc trao đổi ngày 09/4/2019. Ngày 25/3/2019, với sự tham gia của đại diện Công đoàn Cơ sở, Công ty đã xây dựng và ban hành Phương án sử dụng lao động, dự định cho thôi việc 02 người lao động của Phòng Phân tích và Quản lý dữ liệu là nguyên đơn và bà Phùng Thị Hằng N. Tuy nhiên, vào thời điểm đó, công ty chưa ban hành bất kỳ quyết định cho thôi việc nào và 02 người lao động này vẫn còn làm việc tại công ty nên Phương án sử dụng lao động ngày 25/3/2019 chưa có hiệu lực áp dụng. Ngày 29/4/2019, bà Phùng Thị Hằng N đã đơn phương xin nghỉ việc với lý do cá nhân nên bà Nga không còn thuộc danh sách những người lao động được giải quyết cho thôi việc theo Phương án sử dụng lao động ngày 25/3/2019 nữa. Do đó, ngày 29/4/2019 có sự tham gia của Công đoàn cơ sở, Công ty đã sửa đổi Phương án sử dụng lao động để cập nhật tình hình mới, theo đó nguyên đơn là người lao động duy nhất được giải quyết cho thôi việc. Như vậy, Phương án sử dụng lao động điều chỉnh ngày 29/4/2019 là bản có hiệu lực áp dụng. Pháp luật hiện hành không có quy định bắt buộc Công ty phải gửi Phương án sử dụng lao động cho người lao động liên quan, vì vậy yêu cầu của nguyên đơn về việc không được công ty cung cấp Phương án sử dụng lao động là không có căn cứ.

Ngày 15/5/2019, công ty đã ban hành Quyết định về việc cho thôi việc đối với nguyên đơn có hiệu lực vào ngày 15/6/2019. Khi chấm dứt quan hệ lao động, Công ty đã thanh toán mọi nghĩa vụ đối với nguyên đơn theo quy định của pháp luật theo mức lương tháng là 33.209.260 đồng, cụ thể:

+ Tiền lương (từ tháng 5/2019 đến ngày 15/6/2019) là 49.813.890 đồng.

+ Khoản thanh toán cho các ngày phép chưa sử dụng (07 ngày tính đến ngày 15/6/2019) là 10.566.583 đồng.

+ Trợ cấp mất việc (từ ngày 02/01/2007 đến ngày 31/12/2008) là 66.418.520 đồng

- Đối với ý kiến của nguyên đơn cho rằng Công ty vi phạm Khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động vì không thông báo Phương án sử dụng lao động cho Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh, Công ty không đồng ý vì:

Theo Khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động và Khoản 3 Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP, trong trường hợp thay đổi cơ cấu dẫn đến việc phải cho thôi việc từ 02 người lao động trở lên thì người sử dụng lao động chỉ được tiến hành cho thôi việc sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho Sở Lao động Thương binh và Xã hội. Theo Phương án sử dụng lao động ban đầu lập ngày 25/3/2019, Công ty dự định sẽ cho thôi việc 02 người lao động. Tuy nhiên, vào thời điểm đó, Công Ty chưa ban hành bất kỳ quyết định cho thôi việc nào, đồng thời hai người lao động này vẫn còn làm việc tại Công ty. Sau đó, bà Phùng Thị Hằng N đã đơn phương xin nghỉ việc với lý do cá nhân được Công ty giải quyết cho thôi việc và Công ty đã sửa đổi Phương án sử dụng lao động để cập nhật tình hình mới chỉ còn 01 người lao động duy nhất được cho thôi việc. Do đó, Công ty không bắt buộc phải thông báo trước 30 ngày cho Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh và việc cho thôi việc đã được Công ty thực hiện theo đúng quy định pháp luật.

- Đối với ý kiến của nguyên đơn cho rằng Công ty vi phạm Điều 39(a) Nội quy lao động vì không thông báo trước 90 ngày khi chấm dứt lao động vì bà là nhân viên giữ chức vụ quản lý, Công ty không đồng ý vì: Quy định về thông báo trước tại Điều 39 Nội quy lao động là có lợi hơn cho người lao động so với quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động hoàn toàn không quy định về thời hạn thông báo trước cho người lao động. Theo quy định tại điểm a Khoản 2 Điều 240 Bộ luật Lao động quy định rằng: “Kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực thi hành, thì các hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, những thoả thuận hợp pháp khác đã giao kết và những thoả thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện...”. Nhận thấy, Nội quy lao động không phải là thoả thuận hoặc hợp đồng, mà chỉ là văn bản do Công ty ban hành nên quy định về thông báo trước tại Điều 39 trong Nội quy lao động có lợi hơn cho người lao động so với quy định của Bộ luật Lao động sẽ không được áp dụng. Ngoài ra, Nội quy lao động không đưa ra định nghĩa về “chức vụ quản lý” nên căn cứ Khoản 18 Điều 4 Luật Doanh nghiệp: “*Người quản lý doanh nghiệp là người quản lý công ty và người quản lý doanh nghiệp tư nhân, bao gồm chủ*

doanh nghiệp tư nhân, thành viên hợp danh, Chủ tịch Hội đồng thành viên, thành viên Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty, Chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng quản trị, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc và cá nhân giữ chức danh quản lý khác có thẩm quyền nhân danh công ty ký kết giao dịch của công ty theo quy định tại Điều lệ công ty”. Do đó, chức vụ của nguyên đơn không được xem là chức vụ quản lý. Mặc dù Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn không có quy định thông báo trước cho người lao động trong trường hợp cho thôi việc nhưng Quyết định về việc cho thôi việc ngày 15/5/2020, Công ty vẫn gửi cho nguyên đơn thông báo bằng văn bản trước 30 ngày.

Công ty Trách nhiệm hữu hạn THW khẳng định việc cho thôi việc đối với nguyên đơn đã thực hiện đúng theo quy định pháp luật. Do đó, bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn. Tuy nhiên, để hòa giải Công ty đồng ý trả cho nguyên đơn 02 tháng lương nhưng nguyên đơn không đồng ý nên đề nghị Tòa án đưa vụ án ra xét xử.

Tại phiên tòa:

- Nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, đề nghị Tòa án giải quyết các vấn đề cụ thể như sau: Huỷ Quyết định cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động ngày 15/5/2019; Bồi thường số tiền lương trong những ngày không được làm việc theo Khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động (tạm tính từ ngày 15/6/2019 đến ngày 15/6/2021) = 863.440.760 đồng; Bồi thường khoản trợ cấp mất việc theo Điều 48 Bộ luật Lao động (đã nhận đủ ngày 19/6/2019): 33.209.260 đồng x 02 năm = 66.418.520 đồng; Trường hợp không nhận nguyên đơn trở lại làm việc thì phải bồi thường khoản tiền bằng 06 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động: 33.209.260 đồng x 06 tháng = 199.255.560 đồng.

- Luật sư Trương HV bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn thống nhất với lời trình bày và yêu cầu của nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện do bị đơn áp dụng không đúng quy định pháp luật đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn theo quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động và yêu cầu giải quyết hậu quả của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Điều 42 Bộ luật Lao động cho nguyên đơn.

- Bị đơn giữ nguyên ý kiến đã trình bày, không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện và đề nghị không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu: Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và của người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án, kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án đã thực hiện đúng các quy định của bộ luật Tố tụng dân sự. Về nội dung: Căn cứ các quy định của pháp luật, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các tài liệu chứng cứ trong hồ sơ vụ án, được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận thấy:

[1] Về thủ tục tố tụng: Nguyên đơn khởi kiện tranh chấp về trường hợp bị đơn phươg chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn có trụ sở tại Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

[2] Về tư cách tham gia tố tụng: Căn cứ Giấy ủy quyền ngày 01/8/2020, Công ty TNHH THW ủy quyền cho bà Nguyễn Ái N, sinh năm 1995 hoặc bà Hoàng Thị Ngọc A, sinh năm 1997 đại diện tham gia tố tụng. Tại phiên tòa bà Nguyễn Ái N trình bày bà Hoàng Thị Ngọc A vì lý do cá nhân không tham gia được phiên tòa nên bà Nguyễn Ái N là đại diện theo ủy quyền duy nhất của bị đơn tham gia tố tụng, phần trình bày của bà Nhi là ý kiến của bị đơn. Do đó, Hội đồng xét xử xác định bà Ái N là đại diện theo ủy quyền của bị đơn tham gia phiên tòa xét xử, tiếp tục xét xử vụ án mà không cần phải hoãn phiên tòa theo quy định tại Điều 228 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

[3] Về nội dung tranh chấp: Xét các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, Hội đồng xét xử xét thấy:

[3.1] Xét, Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 97/06 MS ngày 02/3/2007 do các bên ký kết quy định loại hợp đồng, chức vụ, công việc phải làm, tiền lương, tiền thưởng nên có cơ sở để khẳng định quyền, nghĩa vụ trong quan hệ lao động giữa các bên đã phát sinh theo quy định tại Điều 15 Bộ luật Lao động.

[3.2] Xét, nguyên đơn khởi kiện cho rằng bị đơn đã vi phạm điểm a khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động và vi phạm Nguyên tắc đạo đức và ứng xử trong kinh doanh quy định bởi Tập đoàn THW thông qua việc tước quyền truy cập của nguyên đơn vào hệ thống mạng làm việc và buộc rời khỏi công ty, Hội đồng xét xử xét thấy: Do nhu cầu của Công ty trong việc tổ chức lại lao động tại bộ phận Mindshare – U, phòng Phân tích và Quản lý dữ liệu không còn tồn tại kể từ năm 2019 nên để đảm bảo bảo mật thông tin khách hàng, công ty đã ngừng việc truy cập của nguyên đơn vào thư mục khách hàng U. Tuy nhiên trong cuộc họp ngày 12/4/2019, bà Nguyễn Thị QA, Giám đốc Nhân sự, cùng với ông S, Giám đốc phụ trách khách hàng của bộ phận Mindshare - U và ông R, Giám đốc Điều hành của bộ phận Mindshare đã trực tiếp gặp nguyên đơn để xin lỗi về việc không trao đổi rõ ràng, giải thích về lý do để xảy ra sự việc vào ngày 09/4/2019 và ngày 10/4/2019. Sau đó, nguyên đơn vẫn là người lao động của công ty, vẫn truy cập vào các thư mục của công ty, của bộ phận Mindshare và thuộc sự phân công công việc của ông S. Như vậy, mặc dù ban đầu công ty đã không giải thích rõ ràng và thực hiện không đúng quy định, nhưng sau đó công ty đã tổ chức cuộc họp chính thức để xin lỗi và nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc tại công ty cho đến ngày 15/6/2019. Điều này đã được hai bên xác nhận và thực tế nguyên đơn đã được bị đơn thanh toán lương, các khoản chế độ đến ngày 15/6/2019 nên không có cơ sở chấp nhận ý kiến của nguyên đơn.

[3.3] Xét nguyên đơn cho rằng Công ty đã áp dụng sai Điều 44 và vi phạm khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động, Hội đồng xét xử xét thấy:

Bị đơn cho rằng lý do của việc tổ chức lại lao động là do các báo cáo truyền thông theo cách làm truyền thống của phòng Phân tích và Quản lý dữ liệu là lỗi thời, cần được xử lý bằng kỹ thuật số theo yêu cầu của khách hàng nên Phòng Phân tích và Quản lý dữ liệu cần được sáp nhập vào Bộ phận Ngành hàng 3 và Phụ trách chiến lược. Theo tài liệu, chứng cứ thể hiện từ cuối năm 2018 đến tháng 3 năm 2019, Công ty đã tổ chức những buổi đào tạo để cung cấp cho người lao động những kiến thức và khả năng mới thích nghi với cơ cấu tổ chức mới. Công ty đã tổ chức một cuộc họp đề xuất được đào tạo và thực hiện công việc mới với cả Phòng Phân tích và Quản lý dữ liệu gồm 03 nhân sự là nguyên đơn, bà Nguyễn Thị Diệu N và bà Phùng Thị Hằng N. Theo đó bà Nguyễn Thị Diệu N đã tham gia đầy đủ các khóa đào tạo và đảm nhiệm một vị trí mới; bà Phùng Thị Hằng N đã đơn phương xin nghỉ việc vào ngày 29/4/2019 vì lý do cá nhân; riêng nguyên đơn lại từ chối thảo luận về các công việc mới tại Phòng Ngành hàng 3 và Phụ trách chiến lược với người trực tiếp quản lý phòng này, cũng như không phản hồi về công việc tại Phòng Tài chính do đại diện Công ty đề xuất. Ngày 25/3/2019, Công ty đã xây dựng và ban hành Phương án sử dụng lao động với sự tham gia của đại diện Công đoàn cơ sở. Theo đó Công ty dự định cho thôi việc 02 người lao động của Phòng Phân tích và Quản lý dữ liệu là nguyên đơn và bà Phùng Thị Hằng N. Tuy nhiên, thời điểm đó phương án này chưa được Công ty thông báo cho cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh và chưa ban hành bất kỳ quyết định cho thôi việc nào nên chưa phát sinh hiệu lực.

Đến ngày 29/4/2019 bà Phùng Thị Hằng N đơn phương xin nghỉ việc với lý do cá nhân nên Phương án sử dụng lao động ngày 25/3/2019 là không còn phù hợp. Cùng ngày 29/4/2019 với sự tham gia của đại diện Công Đoàn cơ sở, Công ty đã sửa đổi Phương án sử dụng lao động để cập nhật tình hình mới với nội dung nguyên đơn là người lao động duy nhất được Công ty giải quyết cho thôi việc vì nguyên đơn không tham gia các khóa đào tạo và không đảm nhiệm công việc mới do thay đổi cơ cấu. Căn cứ khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động và khoản 3 Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định trường hợp thay đổi cơ cấu mà phải cho thôi việc từ 02 người lao động trở lên thì phải trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh. Do đó, trường hợp phương án sử dụng lao động của Công ty chỉ còn được áp dụng cho 01 người lao động là nguyên đơn thì không áp dụng các quy định nêu trên nên không có cơ sở chấp nhận ý kiến của nguyên đơn.

[3.4] Xét nguyên đơn cho rằng Công ty vi phạm Điều 39(a) Nội quy lao động do không thông báo trước cho bà 90 ngày trước khi chấm dứt hợp đồng lao động vì bà là nhân viên giữ chức vụ quản lý, Hội đồng xét xử xét thấy:

Nội quy lao động đã được soạn thảo và ban hành năm 2007 thời điểm Bộ luật lao động 1994 đang còn hiệu lực không có quy định về việc phải thông báo trước cho người lao động trong trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc. Tại thời điểm phát sinh tranh chấp, Bộ luật Lao động 2012 có hiệu lực pháp luật, tại điểm a khoản 2 Điều 240 quy định: *“Kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực thi hành thì các hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể,*

những thỏa thuận hợp pháp khác đã giao kết và những thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện; những thỏa thuận không phù hợp với quy định của Bộ luật phải được sửa đổi, bổ sung”, xét thấy Nội quy lao động năm 2007 không phải là văn bản được tiếp tục thực hiện mà phải được sửa đổi, bổ sung nên nội dung của nội quy này không được áp dụng để giải quyết vụ án.

Xét theo quy định tại khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động không quy định về thời gian thông báo trước cho người lao động trong trường hợp cho thôi việc nhưng Công ty vẫn gửi cho nguyên đơn thông báo quyết định cho thôi việc trước 30 ngày là tạo điều kiện cho nguyên đơn có thời gian sắp xếp công việc nên không có cơ sở để chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn.

[4] Từ những nhận định nêu trên, Hội đồng xét xử không có cơ sở chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[5] Xét phần tranh luận của luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là không có cơ sở để chấp nhận.

[6] Xét đề nghị của đại diện Viện kiểm sát là có cơ sở chấp nhận.

[7] Về án phí dân sự sơ thẩm: Theo quy định tại Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội, nguyên đơn không phải chịu án phí, bị đơn không phải chịu án phí do các yêu cầu của nguyên đơn không được chấp nhận.

[8] Về quyền kháng cáo: Các đương sự được quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 15, Điều 44 của 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 tháng 12 năm 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 bà TXP về việc:

- Huỷ Quyết định cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động ngày 15/5/2019.

- Bồi thường số tiền lương trong những ngày không được làm việc theo Khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động (tạm tính từ ngày 15/6/2019 đến ngày 15/6/2021) là 863.440.760 đồng.

- Bồi thường khoản trợ cấp mất việc theo Điều 48 Bộ luật Lao động (đã nhận đủ ngày 19/6/2019) là 66.418.520 đồng.

- Trường hợp không nhận nguyên đơn trở lại làm việc thì phải bồi thường khoản tiền bằng 06 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 199.255.560 đồng.

2. Về án phí dân sự sơ thẩm: Bà TXP không phải chịu án phí dân sự sơ thẩm. Công ty Trách nhiệm hữu hạn THW không phải chịu án phí do các yêu cầu của bà TXP không được chấp nhận.

3. Về quyền kháng cáo: Bà TXP, Công ty Trách nhiệm hữu hạn THW có quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

4. Trường hợp bản án, quyết định 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, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế theo quy định tại Điều 6, Điều 7, Điều 9 Luật thi hành án dân sự, thời hiệu thi hành được thực hiện tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

Nơi nhận:

- TAND TP. HCM;
- VKSND TP. HCM;
- VKSND Q1;
- Chi cục THADS Q1;
- Các đương sự;
- Lưu: VP, hồ sơ.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa

Nguyễn Văn Mạnh