

**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: **384/2021/LĐ-PT**

Ngày: 22/4/2021

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 Pc thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Trương Văn Hiền

Các Thẩm phán:

Bà Lê Thị Hoàng Hoa;

Bà Doãn Thị Kim Thúy.

- Thư ký phiên tòa: Bà Bùi Nguyễn Phương Ngân - 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 Thân Trọng Minh Phương - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 13/4/2021, 22/4/2021 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử Pc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 69/2020/TLPT-LĐ ngày 01 tháng 12 năm 2020 về việc: “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 887/2020/LĐ-ST ngày 24/9/2020 của Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử Pc thẩm số 902/2021/QĐPT-LĐ ngày 02/3/2021 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông **Trương Thanh T** – sinh năm 1972 (có mặt).

Địa chỉ: D11-2 Chung cư K, Bến Vân Đ, Quận 4, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Tống Nữ Minh P – sinh năm 1958 (có mặt).

Địa chỉ: Số 171 Nguyễn Văn T, phường Đ, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Theo Giấy ủy quyền số 3799 ngày 24/02/2021 tại Văn phòng Công chứng Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Bị đơn: Công ty TNHH TVN

Địa chỉ: Tòa nhà C, số 72-74 Nguyễn Thị Minh K và số 143-145B Hai Bà T, Phường 6, Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Quốc T (có mặt phiên tòa ngày 13/4/2021, có đơn xin xét xử vắng mặt ngày 22/4/2021).

Địa chỉ: Số 18 đường 53, khu phố 3, phường B, Thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Theo Giấy ủy quyền ngày 22/3/2021.

- Người kháng cáo: nguyên đơn ông Trương Thanh T.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 10/7/2019, và tại các buổi làm việc tại Tòa án, nguyên đơn – ông Trương Thanh T có ông Nguyễn Công Duy Th đại diện ủy quyền trình bày:

Ông Trương Thanh T và Công ty TNHH TVN (gọi tắt là Công ty) ký kết Hợp đồng lao động số 79 có thời hạn là 03 năm, bắt đầu từ ngày 06/7/2011 đến ngày 05/7/2014; trong đó, bao gồm cả thời gian thử việc 60 ngày, tính từ ngày 06/7/2011 đến ngày 05/9/2011. Theo Hợp đồng lao động, ông T được Công ty tuyển dụng vào làm việc ở vị trí Chuyên gia Công nghệ thông tin với mức lương gộp hàng tháng là 29.000.000 đồng.

Ngày 21/02/2014, Công ty gửi thư điện tử cho ông T thông báo về việc bổ nhiệm ông T vào vị trí Trưởng phòng Công nghệ thông tin và mức lương hàng tháng của ông T được tăng từ 35.728.000 đồng lên 38.507.000 đồng.

Ngày 04/6/2014, Công ty gửi Thư điện tử cho ông T thông báo rằng Hợp đồng lao động sẽ trở thành loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn kể từ ngày 06/7/2014.

Ngày 19/7/2018, Công ty có văn bản gửi đến ông T thông báo về việc mức lương cơ bản hàng tháng của ông T sẽ được tăng lên 42.453.600 đồng.

Ngày 04/12/2018, theo yêu cầu của Công ty, ông T tham dự cuộc họp với đại diện của Công ty cùng một số thành viên công đoàn. Theo đó, ông T được Công ty cho biết do phải tái cơ cấu bộ phận Công nghệ thông tin của Tập đoàn Technip nên vị trí của ông T tại Công ty không còn nữa. Ông T sẽ phải nghỉ việc và được giải quyết quyền lợi theo chế độ của Công ty, tương đương với 06 tháng lương.

Ngày 14/12/2018, Tổng Giám đốc của Công ty ban hành Quyết định số QĐ.HR-TPVN-L-18-143 về việc chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động (“Quyết Định Chấm Dứt”). Theo đó, Công ty đã chấm dứt Hợp đồng lao động với ông T sau 30 ngày kể từ ngày của Quyết định chấm dứt, và thanh toán cho ông T khoản tiền tổng cộng là 254.721.600

đồng, bao gồm tiền lương 30 ngày báo trước, tiền thưởng lương tháng 13/2018, trợ cấp mất việc 02 tháng lương và khoản tiền hỗ trợ của Công ty, tương đương 02 tháng lương.

Trước sự việc trên, ông T và luật sư đã gửi văn bản cho rằng việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là trái luật, nhưng Công ty không phản hồi văn bản này và vẫn tiếp tục thực hiện. Nay, ông T yêu cầu Tòa án:

1. Công ty TNHH TVN chấm dứt hợp đồng lao động với ông T vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động là trái pháp luật;

2. Buộc Công ty TNHH TVN phải thanh toán cho ông T tổng cộng số tiền 433.401.826 đồng (tạm tính đến ngày 15/6/2019), bao gồm các khoản tiền sau đây:

- Tiền lương trong những ngày ông T không được làm việc, tạm tính từ ngày 15/12/2018 đến ngày 15/06/2019 (tương đương với 6 tháng), là 254.721.600 đồng;

- Tiền bồi thường tương đương 02 tháng lương là 84.907.200 đồng;

- Chi phí điều trị nội trú của con ông T là bé Trương Bảo Như theo chính sách bảo hiểm tự nguyện từ Công ty và Tổng Công ty Cổ phần Bảo Minh là 26.696.338 đồng;

- Khoản tiền tương đương với 15 ngày ông T không được thông báo trước về việc chấm dứt hợp đồng lao động: 21.226.800 đồng;

- Khoản tiền thưởng doanh số cá nhân của ông T cho năm 2018 là 45.849.888 đồng.

- Buộc Công ty phải đóng cho cơ quan bảo hiểm xã hội tổng cộng số tiền 36.741.216 đồng (tạm tính đến ngày 15/6/2019), bao gồm các khoản tiền sau:

- + Khoản tiền đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc (bao gồm cả bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp), tạm tính từ ngày 15/12/2018 đến ngày 15/6/2019 (tương đương với 6 tháng), là 29.190.000 đồng;

- + Khoản tiền đóng bảo hiểm y tế bắt buộc, tạm tính từ ngày 15/12/2018 đến ngày 15/6/2019 (tương đương với 6 tháng), là 5.004.000 đồng;

- + Khoản tiền đóng bảo hiểm thất nghiệp, tạm tính từ ngày 15/12/2018 đến ngày 15/06/2019 (tương đương với 6 tháng), là 2.547.216 đồng.

Tại các bản tự khai và các buổi làm việc tại Tòa án, bị đơn Công ty TNHH TVN có ông Nguyễn Quốc T đại diện theo ủy quyền trình bày:

Nguyên đơn và Công ty TNHH TVN đã ký hợp đồng lao động số 79 đề ngày 06/7/2011, có thời hạn ba (03) năm kể từ ngày 06/7/2011 đến ngày 05/07/2014 ("Hợp Đồng Lao Động"). Ngày 04/6/2014, Công ty đã thông báo với ông T rằng hợp đồng lao động của ông T sẽ trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn kể từ ngày 06/7/2014. Chức danh và mức lương hằng tháng mới nhất của ông T lần lượt là Trưởng phòng Công nghệ Thông tin và 42.453.600 đồng/tháng.

Từ năm 2015, Tập đoàn Te đã lên kế hoạch và tiến hành thực hiện tái cơ cấu lại bộ phận công nghệ thông tin áp dụng cho tất cả các công ty thành viên thuộc các quốc gia trong khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, bao gồm Việt Nam, với mục đích tối ưu hóa bộ máy nhân sự công nghệ thông tin và tập trung quyền quản lý tại nhân sự cấp khu vực, thay vì quản lý cấp quốc gia.

Thực hiện chính sách tái cấu trúc chung của Tập đoàn, vào năm 2018, Công ty đã tiến hành thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động của bộ phận công nghệ thông tin của Công ty. Theo đó, toàn bộ các công việc của vị trí Trưởng phòng Công nghệ Thông tin, cụ thể là việc lập ngân sách, lập hồ sơ cho dự án và các báo cáo cho Tập đoàn, sẽ được đảm nhiệm và quản lý bởi người đứng đầu Bộ phận Công nghệ Thông tin khu vực Châu Á - Thái Bình Dương của Tập đoàn. Vì vậy, các công việc của ông T đã không còn tồn tại nên vị trí Trưởng phòng Công nghệ Thông tin của ông T - tức quản lý cấp quốc gia tại Việt Nam cũng không còn tồn tại.

Ngày 16/11/2018, Công ty ban hành phương án sử dụng lao động - bộ phận công nghệ thông tin số 01/2018. Theo đó, các công việc thuộc vị trí quản lý bộ phận này do ông T đảm nhiệm không còn nữa.

Ngày 19/11/2018, Công ty đã tổ chức họp với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty để tham vấn về nội dung Phương án sử dụng lao động. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty đã cho ý kiến về nội dung của Phương án sử dụng lao động.

Ngày 04/12/2018, Công ty đã tổ chức họp với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và ông T để thảo luận về việc các công việc thuộc vị trí quản lý của ông T không còn vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động của bộ phận công nghệ thông tin của Công ty. Công ty đã mong muốn thực hiện thỏa thuận cùng chấm dứt hợp đồng lao động của ông T và đề nghị một gói giải quyết phù hợp và có lợi hơn cho ông T, tương đương với sáu (06) tháng tiền lương, tuy nhiên ông T không đồng ý.

Vào ngày 14/12/2018, Công ty đã ban hành quyết định số QĐ.HR-TPVN-L-18-143 về việc chấm dứt hợp đồng lao động của ông T vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Theo đó, hợp đồng lao động của ông T sẽ chấm dứt sau 30 ngày kể từ ngày 14/12/2018, ngày chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 14/01/2019. Công Ty đã thanh toán cho ông T đầy đủ các khoản thanh toán bắt buộc theo quy định của pháp luật khi chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, bao gồm tiền lương cho đến ngày chấm dứt và trợ cấp mất việc, cộng thêm hai (02) tháng lương do Công ty hỗ trợ theo thiện chí. Tổng số tiền Công ty đã thanh toán cho ông T là 254.721.600 đồng.

Bị đơn không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn nêu trong Đơn khởi kiện, cụ thể như sau:

- Yêu cầu của Nguyên đơn tuyên việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động của ông T vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động là trái pháp luật, là hoàn toàn không có cơ sở.

+ Thứ nhất, Công ty chấm dứt hợp đồng lao động của ông T vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động theo quy định của pháp luật hiện hành.

Khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012 (BLLĐ) và điểm a khoản 1 Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn một số nội dung của BLLĐ quy định rằng trong trường hợp *"thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động"*, nếu người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 BLLĐ.

- Thứ hai, việc Công ty thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động của bộ phận công nghệ thông tin chỉ ảnh hưởng đến vị trí của ông T.

Khi Công ty tiến hành thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động của bộ phận công nghệ thông tin, thì nhân sự của bộ phận này chỉ có hai (02) người lao động là ông T và ông Trần Ngọc Q. Các công việc của vị trí Trưởng phòng Công nghệ Thông tin của ông T bao gồm lập ngân sách, lập hồ sơ cho dự án và các báo cáo cho Tập Đoàn. Các công việc này được chuyển về và đảm nhiệm bởi ông H, người đứng đầu Bộ phận Công nghệ Thông tin Khu vực Châu Á - Thái Bình Dương của Tập đoàn. Do vậy, các công việc của ông T không còn tồn tại.

Công việc còn lại của bộ phận công nghệ thông tin của Công Ty bao gồm việc hỗ trợ lắp đặt máy móc thiết bị, sửa chữa khi có yêu cầu và trợ giúp cho người sử dụng đầu cuối tại Việt Nam do ông Trần Ngọc Q đang đảm nhiệm. Do đặc thù kỹ thuật của công việc này đòi hỏi cần phải có người thực hiện trực tiếp tại Việt Nam, do vậy ông Trần Ngọc Q tiếp tục được giữ lại. Ông Trần Ngọc Q sẽ báo cáo trực tiếp cho nhân sự cấp khu vực và không có vai trò quản lý tại Công ty, vì vậy không thể xem ông Trần Ngọc Q là một bộ phận công nghệ thông tin riêng rẽ tại Công ty.

Thứ ba, Công ty đã thực hiện việc chấm dứt hợp đồng lao động của ông T vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động của bộ phận công nghệ thông tin một cách minh bạch.

Theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 44 của BLLĐ, trong trường hợp thay đổi cơ cấu mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động, và việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động được thực hiện 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 nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Căn cứ theo quy định trên, do việc Công ty thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động của bộ phận công nghệ thông tin chỉ ảnh hưởng đến vị trí của ông T, tức một người lao động duy nhất, nên về nguyên tắc Công ty không có nghĩa vụ

phải thực hiện các thủ tục liên quan theo luật định như trường hợp cho thôi việc đối với nhiều người lao động. Tuy nhiên, Công ty vẫn tiến hành tham vấn và lấy ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty và ban hành phương án sử dụng lao động đối với trường hợp của ông T.

Vì các lý do trên, việc Công ty tiến hành chấm dứt hợp đồng lao động của ông T vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động là hoàn toàn có căn cứ và đúng quy định pháp luật.

Yêu cầu của Nguyên đơn, bao gồm việc yêu cầu Công ty thanh toán các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không có cơ sở. Công ty chấm dứt hợp đồng lao động của ông T vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động là hoàn toàn có căn cứ. Theo Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng lao động của ông T sẽ chấm dứt sau 30 ngày kể từ ngày 14/12/2018, tức ngày chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 14/01/2019. Công ty đã thanh toán đầy đủ tiền lương của ông T cho đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

Đối với khoản tiền thưởng doanh số cá nhân cho năm 2018 là 45.849.888 đồng:

Ông T viện dẫn văn bản thông báo đề ngày 20/8/2018 của Công ty về việc thanh toán tiền thưởng doanh số cá nhân cho năm 2018, yêu cầu Công ty thanh toán khoản tiền tương đương với mức 9% của khoản tiền lương cơ bản năm 2018.

Tuy nhiên, yêu cầu này của ông T hoàn toàn không có cơ sở. Văn bản thông báo đề ngày 20/8/2018 của Công ty đã nêu rõ rằng chương trình tiền thưởng doanh số cá nhân cho năm 2018 của nhân viên là do Công ty tùy nghi quyết định (discretionary bonus program). Nói cách khác, Công ty có toàn quyền quyết định việc không thưởng cho người lao động, kể cả trong trường hợp người lao động đạt chỉ tiêu về mặt doanh số. Về mặt nguyên tắc, điều này phù hợp với quy định của BLLĐ vì tiền thưởng không phải là khoản thanh toán bắt buộc mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động.

Bên cạnh đó, văn bản thông báo đề ngày 20/8/2018 của Công ty cũng nêu rõ rằng việc thanh toán khoản tiền thưởng doanh số cá nhân cho năm 2018 phụ thuộc vào việc ông T vẫn đang làm việc cho Công ty tại thời điểm trả thưởng, và thời điểm trả thưởng sẽ không muộn hơn cuối tháng tư của năm 2019. Theo đó, do hợp đồng lao động của ông T đã chấm dứt vào ngày 14/01/2019, nên ông T không đủ điều kiện để hưởng khoản tiền thưởng doanh số cá nhân cho năm 2018.

Thiện chí của Công ty khi chấm dứt hợp đồng lao động của ông T vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Khi trao đổi với ông T về việc chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty đã thể hiện thiện chí thỏa thuận cùng chấm dứt hợp đồng lao động, với mức thanh toán có lợi hơn khoản thanh toán theo luật định trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Tuy nhiên, ông T yêu cầu một khoản tiền vượt ngoài khả năng thanh toán của Công ty, do vậy việc đàm phán không thành công.

Tuy nhiên, khi thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động với ông T vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, bên cạnh những khoản thanh toán bắt buộc theo luật định, Công ty vẫn quyết định trả thêm cho ông T khoản tiền tương đương với hai (02) tháng lương để thể hiện thiện chí và ghi nhận của Công ty đối với những đóng góp cho Công ty. Do vậy, Công ty chúng tôi vô cùng bức xúc với những yêu cầu của ông T như đã nêu ở trên.

Do vậy, bị đơn không đồng ý với tất cả các yêu cầu của nguyên đơn, đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

**** Tại bản án số 887/2020/LĐ-ST ngày 24/9/2020 của Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:***

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c, khoản 1, Điều 35; điểm a, khoản 1, Điều 39; Điều 147; Điều 227; Điều 271; Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ khoản 10, Điều 36; khoản 5, Điều 42; Điều 44, Điều 46 Bộ luật Lao động;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội.

Căn cứ Luật bảo hiểm xã hội.

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn - ông Trương Thanh T, buộc bị đơn Công ty TNHH TVN phải trả cho ông T số tiền do vi phạm thời hạn báo trước tương đương 15 ngày lương số tiền 21.226.800 đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn - ông Trương Thanh T về việc buộc bị đơn Công ty TNHH TVN phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và các chi phí khác bao gồm:

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 15/12/2018 đến ngày 16/9/2020 (21 tháng) số tiền 891.525.600 đồng

- Tiền bồi thường tương đương 02 tháng lương là: 84.907.200 đồng

- Chi phí điều trị nội trú con ông T là bé Trương Bảo Như theo chính sách bảo hiểm tự nguyện từ Công ty và Tổng công ty Cổ phần Bảo Minh là 26.696.338 đồng.

- Tiền thưởng doanh số cá nhân năm 2018 là 45.849.888 đồng.

- Tiền thưởng tháng lương thứ 13 của năm 2019 là 42.453.600 đồng

Tổng cộng 1.091.432.626 đồng.

3. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn - ông Trương Thanh T về việc buộc bị đơn - Công ty TNHH TVN phải đóng cho Cơ quan bảo hiểm xã hội số tiền tổng cộng 134.539.256 đồng (tính từ ngày 15/12/2018 đến ngày 16/9/2020).

4. Về án phí dân sự sơ thẩm: Nguyên đơn – ông Trương Thanh T được miễn án phí.

Bị đơn - Công ty TNHH TVN phải chịu án phí 636.804 đồng.

- Ngoài ra bản án còn tuyên về quyền kháng cáo và thi hành án của các đương sự theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

- Nguyên đơn ông Trương Thanh T nộp đơn kháng cáo ngày 28/9/2020, kháng cáo một phần bản án sơ thẩm.

*** Tại phiên tòa phúc thẩm:**

- Người kháng cáo nguyên đơn ông Trương Thanh T có người đại diện theo ủy quyền bà Tống Nữ Minh P trình bày: nguyên đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa phúc thẩm xét xử theo hướng chấp nhận yêu cầu kháng cáo, sửa án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

- Bị đơn Công ty TNHH TVN do người đại diện theo ủy quyền ông Nguyễn Quốc T trình bày: đề nghị Tòa phúc thẩm xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu: Về tố tụng: những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm đã tuân thủ theo các quy định của pháp luật. Về hình thức đơn kháng cáo của ông T trong hạn luật định nên hợp lệ; Về nội dung kháng cáo đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông T, căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Trương Thanh T trong thời hạn luật định, đã tạm ứng án phí theo quy định, nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Về nội dung kháng cáo:

[2.1] Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ do các đương sự xuất trình có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày của hai bên đương sự, có cơ sở xác định giữa nguyên đơn và bị đơn có ký Hợp đồng lao động số 79 đề ngày 06/7/2011, kể từ ngày 04/6/2014 thì hợp đồng lao động nói trên trở thành hợp đồng không xác định thời hạn; chức danh Trưởng phòng Công nghệ Thông tin; với mức lương 42.453.600 đồng/tháng. Ngày 16/11/2018, Công ty ban hành phương án sử dụng lao động - bộ phận công nghệ thông tin số 01/2018. Theo đó, công việc thuộc vị trí do ông T đảm nhiệm không còn nữa. Ngày 19/11/2018, Công ty đã tổ chức họp với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty để lấy ý kiến về nội dung Phương án sử dụng lao động nói trên. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty đã đồng ý về nội dung của Phương án sử dụng lao động. Ngày 4/12/2018, Công ty đã tổ chức họp với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và ông T để thảo

luận về việc các công việc thuộc vị trí quản lý của ông T không còn vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động của bộ phận công nghệ thông tin của Công ty và đưa ra mức thanh toán cho ông T tương đương 06 tháng lương bao gồm tiền lương cho đến ngày chấm dứt và trợ cấp mất việc, cộng thêm hai tháng lương do Công ty hỗ trợ theo thiện chí tổng cộng số tiền 254.721.600 đồng. Tại cuộc họp ông T đề nghị xem xét đề nghị công ty thanh toán số tiền tương đương 13,5 tháng lương và bồi thường số tiền báo trước là 45 ngày thay vì 30 ngày. Ngày 14/12/2018, Công ty ban hành quyết định số QĐ.HR-TPVN-L-18-143 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T kể từ ngày 14/01/2019. Công ty đã thanh toán cho ông T các khoản như tại biên bản cuộc họp ngày 04/12/2018.

[2.2] Nguyên đơn ông Trương Thanh T yêu cầu Tòa án: Tuyên việc Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động số 79 đề ngày 06/7/2011 đối với ông T là trái pháp luật; Buộc Công ty phải nhận ông T trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký; Buộc Công ty phải thanh toán cho ông T số tiền 1.112.659.426 đồng bao gồm: Tiền lương trong những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 15/12/2018 đến ngày xét xử Pc thẩm; Tiền bồi thường tương đương 02 tháng lương là: 84.907.200 đồng; Buộc Công ty phải đóng cho Cơ quan Bảo hiểm xã hội tổng cộng số tiền 134.539.256 đồng (tạm tính đến 16/9/2020).

Xét thấy, theo khoản 1, khoản 3 Điều 44 Bộ luật lao động thì Công ty đã xây dựng phương án sử dụng lao động số 01/2018 ngày 16/11/2018 phù hợp với quy định tại Điều 46 Luật này, đồng thời đã tiến hành cuộc họp trao đổi với tổ chức đại diện tập thể người lao động tại cơ sở và người lao động, Công ty đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu theo quy định. Do vậy, quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số QĐ.HR-TPVN-L-18-143 ngày 14/12/2018 chấm dứt hợp đồng lao động với ông Trương Thanh T vì lý do thay đổi cơ cấu là có căn cứ, đúng pháp luật.

Công ty TNHH TVN đã trả cho ông T các khoản bao gồm tiền lương, cho đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động và trợ cấp mất việc, cộng thêm hai tháng lương do Công ty hỗ trợ theo thiện chí tổng cộng số tiền là 254.721.600 đồng. Các khoản tiền này là phù hợp với quy định tại khoản 1, Điều 44, Điều 49 Bộ luật Lao động. Do đó yêu cầu nêu trên của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải thanh toán các khoản do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật không được chấp nhận.

[2.3] Đối với yêu cầu Công ty phải đóng cho Cơ quan bảo hiểm xã hội số tiền tổng cộng 134.539.256 đồng (tính từ ngày 15/12/2018 đến ngày 16/9/2020): Như nhận định trên, ông T đã chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty từ ngày 14/01/2019. Căn cứ sổ bảo hiểm xã hội của ông T thì Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội cho ông T đến hết tháng 01/2019 là đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ về bảo hiểm xã hội cho ông T nên Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu này của ông T.

[2.4] Về yêu cầu thanh toán tiền thưởng doanh số của năm 2018: Căn cứ văn bản ngày 20/8/2018 Công ty gửi ông T xác định về tiền thưởng doanh số

năm 2018 được chỉ định là 9% mức lương cơ bản hàng năm. Văn bản cũng thể hiện việc trả số tiền thưởng này tùy theo việc ông T còn làm việc cho Công ty vào thời điểm giải ngân vào năm 2019, chậm nhất đến cuối tháng 4/2019. Tuy nhiên đến ngày 14/01/2019 ông T không còn làm việc tại Công ty nên không được nhận số tiền này. Do đó Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu thanh toán tiền thưởng doanh số năm 2018 của nguyên đơn.

[2.5] Đối với yêu cầu thanh toán tiền lương tháng 13 năm 2019 số tiền 42.453.600 đồng và chi phí điều trị nội trú của con ông T là cháu Trương Bảo N theo chính sách bảo hiểm tự nguyện từ Công ty và Tổng Công ty Cổ phần Bảo M là 26.696.338 đồng:

Căn cứ vào hóa đơn tiền viện phí ngày 21/01/0019 của Công ty TNHH Y tế V Việt Nam thì ngày 21/01/2019 ông T phải thanh toán 26.696.338 đồng tiền chi phí điều trị cho bé Trương Bảo N. Việc ông T chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty từ ngày 14/01/2019. Chi phí viện phí của cháu N phát sinh sau khi ông T và Công ty Te đã chấm dứt Hợp đồng, ông T cũng không còn làm việc tại Công ty đến hết năm 2019 nên Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu trên của ông T.

[2.7] Từ những nhận định trên, có cơ sở không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Các đương sự khác trong vụ án không kháng cáo, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh không kháng nghị, do đó căn cứ quy định tại Điều 293 Bộ luật dân sự năm 2015, các quyết định khác của bản án lao động sơ thẩm số 887/2020/LĐ-ST ngày 24/9/2020 của Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh không bị kháng cáo, kháng nghị nên vẫn giữ nguyên.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Trương Thanh T được miễn án phí, bị đơn công Ty TNHH TVN phải chịu án phí theo quy định tại Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí tòa án của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội.

[4] Về án phí lao động phúc thẩm: do y án sơ thẩm nên nguyên đơn người kháng cáo phải chịu án phí phúc thẩm, tuy nhiên ông T được miễn án phí theo quy định pháp luật.

Vì những lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, Điều 91, Điều 95, Điều 147, Điều 293, Điều 296, khoản 1 Điều 308, Điều 313, Điều 315 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;
- Căn cứ khoản 10, Điều 36; khoản 5, Điều 42; Điều 44, Điều 46 Bộ luật Lao động 2012;
- Căn cứ Luật bảo hiểm xã hội.

- Căn cứ 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, xử:

- Căn cứ Luật Thi hành án Dân sự;

* Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Trương Thanh T làm trong thời hạn luật định, được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

* Về nội dung: Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 887/2020/LĐ-ST ngày 24/9/2020 của Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn ông Trương Thanh T, buộc bị đơn Công ty TNHH TVN phải trả cho ông T số tiền do vi phạm thời hạn báo trước tương đương 15 ngày lương số tiền 21.226.800 đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn - ông Trương Thanh T về việc buộc bị đơn Công ty TNHH TVN phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và các chi phí khác bao gồm:

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 15/12/2018 đến ngày xét xử phúc thẩm.

- Tiền bồi thường tương đương 02 tháng lương là: 84.907.200 đồng

- Chi phí điều trị nội trú con ông T là bé Trương Bảo N theo chính sách bảo hiểm tự nguyện từ Công ty và Tổng công ty Cổ phần Bảo M là 26.696.338 đồng.

- Tiền thưởng doanh số cá nhân năm 2018 là 45.849.888 đồng.

- Tiền thưởng tháng lương thứ 13 của năm 2019 là 42.453.600 đồng

3. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn ông Trương Thanh T về việc buộc bị đơn Công ty TNHH TVN phải đóng cho Cơ quan bảo hiểm xã hội số tiền tổng cộng 134.539.256 đồng (tính từ ngày 15/12/2018 đến ngày 16/9/2020).

4. Về án phí dân sự sơ thẩm:

Nguyên đơn ông Trương Thanh T được miễn án phí.

Bị đơn Công ty TNHH TVN phải chịu án phí 636.804 đồng.

5. Về án phí phúc thẩm: Ông Trương Thanh T được miễn án phí.

6. Các bên thi hành tại Chi cục Thi hành án Dân sự có thẩm quyền.

7. Trường hợp 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 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 và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- TAND Tối cao tại TP.HCM;
- TAND cấp cao tại TP.HCM;
- TAND Quận 3;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- VKSND TP.HCM;
- Chi cục THADS Quận 3;
- Các đương sự;
- Lưu: VP, HS.

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

Trương Văn Hiền