TÒA ÁN NHÂN DÂN **HUYỆN HOÀI ĐỨC** **THÀNH PHỐ HÀ NỘI**	**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Bản án số: **02**/2018/ DSST Ngày 25/11/2018. *V/v: Tranh chấp hợp đồng lao động.*	

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN HUYỆN HOÀI ĐỨC – THÀNH PHỐ HÀ NỘI

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

Thẩm phán - Chủ toạ phiên toà: Ông Phạm Thanh Hải.

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Nguyễn Thị Lan – Nguyên Ủy viên BCH Công Đoàn huyện Hoài Đức, thành phố Hà Nội.

2. Bà Nguyễn Thị Tu – Cán bộ hưu trí xã Đức Thượng, huyện Hoài Đức, thành phố Hà Nội.

***- Thư ký phiên toà*:** Bà Ngô Thị Luyên - Thư ký Tòa án nhân dân huyện Hoài Đức, thành phố Hà Nội.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Hoài Đức, thành phố Hà Nội tham gia phiên toà: Bà Trần Thị Lý - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 16/11/2018 và ngày 25/11/2018, tại Trụ sở Toà án nhân dân huyện Hoài Đức, thành phố Hà Nội xét xử sơ thẩm công khai vụ án Lao động thụ lý số 02/2018/LĐ-ST ngày 22/3/2018, về việc: *"Tranh chấp hợp đồng lao động*", theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 89/2018/QĐXXST-LĐ ngày 02/11/2018, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Chị Vũ Thị T, sinh năm 1980

Trú tại: T.T Phùng, huyện Đan Phượng, thành phố Hà Nội. *(Có mặt)*.

- *Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:* Ông Nguyễn Đắc Thủy – Luật sư thuộc Công ty Luật Hợp danh Hoàng Đàm và Toàn Cầu. *(Có mặt)*.

Địa chỉ: 374 - 376 Đê La Thành, phường Ô Chợ Dừa, quận Đống Đa, thành phố Hà Nội.

2. Bị đơn: Công ty Cổ phần T;

Địa chỉ: Km18, Quốc lộ 32, xã Đức Thượng, huyện Hoài Đức, Tp. Hà Nội.

Đại diện theo pháp luật: Ông Nguyễn Tuấn H; chức vụ: Tổng Giám đốc.

- Người đại diện theo ủy quyền: Ông Lê Ngọc S, sinh năm 1975

Địa chỉ: đường Khuất Duy Tiến, phường Trung Hòa, quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội. *(Có mặt)*.

3.Đại diện Công đoàn Công ty Cổ phần T

Địa chỉ: Km18, Quốc lộ 32, xã Đức Thượng, huyện Hoài Đức, Tp. Hà Nội.

Bà Nguyễn Phương L; chức vụ: Chủ tịch Công đoàn. *(Vắng mặt)*.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

****Tại Đơn khởi kiện và quá trình tố tụng, nguyên đơn là chị Vũ Thị Thủy trình bày:***

Ngày 01/04/2002, chị Vký Hợp đồng lao động với Xí nghiệp thời hạn 02 năm, làm việc tại Phòng Hành chính của Xí nghiệp , VETVACO (sau đây viết tắt là: Công ty). Tháng 10/2007, chị T được điều chuyển công tác đến Phòng Tổ chức của Công ty. Ngày 01/10/2008, chị ký phụ lục Hợp đồng với ông Lê Minh H đại diện Cty , nội dung: chuyển từ hợp đồng lao động có thời hạn sang Hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Do mô hình của Công ty chuyển từ Xí nghiệp sang Công ty Cổ phần. Ngày 10/02/2014 chị ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 15 với Công ty với thỏa thuận làm việc tại Phòng Tổ chức- Lao động.

Từ khi ký kết hợp đồng lao động, chị không có sai phạm gì, hàng năm đạt danh hiệu "Lao động tiên tiến". Cuối năm 2015, giữa Công ty và phòng Tổ chức - Lao động đã xảy ra 1 số việc, cụ thể như sau:

- Ngày 22/12/2015, khi chị và chị T đang làm việc thì Công ty cho người mang bộ máy vi tính của phòng đi mà không có lệnh điều chuyển hay văn bản nào từ phía lãnh đạo Công ty. Ngay sau đó Phòng Tổ chức đã có báo cáo vụ việc với lãnh đạo Công ty.

- Ngày 24/12/2015, chị nhận thông báo bằng miệng từ một nhân viên phòng Hành chính là đi họp "Phòng Hành chính". Vì là họp phòng Hành chính, trong chị đang là nhân viên phòng tổ chức vì vậy chị không tham gia.

- Sáng ngày 30/12/2016 phòng Tổ chức nhận được Quyết định số 16A/QĐ-HĐQT ngày 23/11/2015 của Hội đồng quản trị v/v ban hành cơ cấu bộ máy tổ chức Công ty VETVACO. Chị T là cán bộ của Phòng Tổ chức - Lao động mà việc sát nhập phòng, ban không được biết chủ trương của Hội đồng quản trị Công ty (viết tắt HĐQT).

Ngày 14/1/2016, Công ty yêu cầu chị T và chị bàn giao phòng làm việc nhưng không có Thông báo hoặc Quyết định.

Việc sát nhập phòng ban như vậy có liên quan công việc hiện tại chị đang làm, bản thân không được thỏa thuận lại hợp đồng lao động, không được ký bổ sung phụ lục Hợp đồng lao động (viết tắt là: HĐLĐ) hay thay đổi lại HĐLĐ, không được nhận bất kỳ một quyết định điều chuyển công việc, nơi làm việc cụ thể nào từ phía công ty. Như vậy, công ty đã không tuân thủ HĐLĐ đã được giao kết với người lao động.

Đến 14 giờ 30 ngày 5/1/2016, chị T cùng lúc nhận được:

- Biên bản họp phòng Hành chính Quản trị

- Bản phân công công việc: ra ngày 31/12/2015 với nội dung xuống bếp nấu ăn từ ngày 28/12/2015 do ông Nguyễn Văn P ký.

- Biên bản kiểm tra lao động tại bếp ăn công ty ngày 04/01/2016 nội dung chị Tvắng mặt không lý do và không chấm công ngày đó.

- Thông báo lần thứ nhất: Bà T cố tình không thực hiện sự phân công của phòng Hành chính quản trị ngày 04/01/2016.

Chị T cho rằng, chị đang là cán bộ của Phòng tổ chức lao động, không có 1 quyết định hay văn bản nào thống nhất với chị mà bắt chị làm công việc không đúng nội dung HĐLĐ đã ký với Công ty trước đó, vì vậy chị không chấp hành. Công ty đã lợi dụng việc đó để lập biên bản ngày 04/1/2016.

Nhận thấy sự việc diễn ra không đúng với Hợp đồng lao động, chị T đã thắc mắc và ý kiến với Công ty và các cơ quan như: Công đoàn Công ty, Công đoàn Huyện, Công đoàn thành phố Hà Nội bằng văn bản nhưng không được giải quyết.

Từ những vấn đề đã nêu ở trên không được Công ty phúc đáp thỏa đáng nên khi Công ty yêu cầu phải bàn giao phòng làm việc, chị không biết công việc cụ thể thế nào; nơi làm việc ở đâu; ai phụ trách; không được tôn trọng danh dự, nhân phẩm.

Khi hết giờ làm việc ngày 19/01/2016 chị đã khóa cửa phòng làm việc. Công ty đã chỉ đạo phá khóa và niêm phong phòng làm việc của chị, không cho chị và chị Thu vào nơi làm việc, không cho người lao động thực hiện công việc theo HĐLĐ.

Do Công ty bố trí làm việc không có sự thỏa thuận với người lao động, trái với nội dung hợp đồng đã ký, chị cũng đã có ý kiến với người sử dụng lao động nhiều lần xong người sử dụng lao động không tiếp, không xem xét, bố trí, giải quyết công việc và trả lời thỏa đáng.

Vào các ngày làm việc trong tuần chị vẫn đến công ty để chờ Công ty bố trí công việc và liên tiếp gặp trực tiếp rồi có Kiến nghị bằng văn bản với chủ sử dụng lao động đề nghị được xem xét bố trí việc làm theo đúng với HĐLĐ đã được giao kết từ trước.

Như vậy, trong suốt thời gian qua từ tháng 01/2016 cho đến nay (Tháng 11/2018), công ty đã không thực hiện đúng nội dung HĐLĐ đã giao kết với người lao động, không bố trí công việc đúng như trong Hợp đồng đã ký, không trả lương, không thực hiện việc nộp BHXH bắt buộc dẫn đến các chế độ phúc lợi của chị bị ảnh hưởng.

Ngày 06 và 14 tháng 01 năm 2016, chị đã có đơn gửi đến: Tổng giám đốc Công ty; ngày 14/01 và 28/03 năm 2016, chị gửi đơn đến Công đoàn Công ty, Liên đoàn Lao động huyện và thành phố; ngày 29/06 và 08/07 năm 2016 gửi đơn cho Hòa giải viên lao động tại phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện.

Ngày 19/7/2016, Ban hòa giải lao động huyện Hoài Đức đã tổ chức buổi hòa giải nhưng hai bên không thống nhất được nội dung tranh chấp.

Nay chị đề nghị Tòa án xem xét, giải quyết các yêu cầu sau:

- Công ty VETVA bố trí việc làm cho chị theo đúng hợp đồng lao động đã ký số 15/VETV – HĐLĐ ngày 10/02/2014.

- Đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của thời gian không được làm việc cho cơ quan (từ tháng 1 năm 2016 cho đến khi đi làm trở lại).

- Ra quyết định nâng lương từ tháng 2 năm 2016.

- Bồi thường thiệt hại trong suốt thời gian không được làm việc, cụ thể:

+ Thanh toán số tiền lương tháng 9/2015 còn lại là 6.318.000 đồng.

+ Bồi thường khoản tiền lương và phụ cấp trong những ngày không được làm việc là: 35 tháng (từ tháng 1/2016 đến tháng 11/2018):

Số tiền: 6.306.800đ + 6.912.850 x 35 tháng = 241.343.700đ

+ Thanh toán ít nhất cho mỗi năm bị ngừng việc là 02 tháng tiền lương và phụ cấp: 6.912.850đ x 6 tháng = 41.477.100đ.

+ Thanh toán tiền lương tháng 13 (Thưởng) năm 2016 - 2017 là: 10.369.275đ

+ Thanh toán tiền phép năm 2016, năm 2017 và năm 2018 là 45 ngày:

(6.912.850 : 22) x 45 = 14.139.920đ

Tổng cộng: 313.647.995đ *(Ba trăm mười ba triệu, sáu trăm bốn mươi bảy nghìn, chín trăm chín mươi lăm đồng).*

- Ngoài ra Công ty còn phải thanh toán cho chị các khoản tiền theo chế độ cho người lao động: Tiền các ngày lễ tết dương lịch, âm lịch trong hai năm 2016 và 2017; Tiền nghỉ mát năm: 2016, 2017, 2018.

Chị đang là cán bộ của Công ty nên vẫn muốn quay trở lại làm việc trên cơ sở: Hai bên phải thống nhất được những yêu cầu trên và mong muốn Hoà giải tại Toà án, nếu 2 bên không thoả thuận được thì yêu cầu Toà án xét xử theo quy định của pháp luật.

Tại Văn bản số 173/CV- ngày 16/5/2018, người đại diện theo pháp luật của bị đơn trình bày:

1. Về hồ sơ lao động của bà T:

Ngày 17/8/2015, Công ty được Phòng đăng ký kinh doanh số 2, Sở Kế hoạch & Đầu tư cấp Giấy đăng ký kinh doanh thay đổi lần 6, theo đó người đại diện theo pháp luật là ông Nguyễn Tuấn H; chức vụ: Tổng giám đốc.

Ngày 19/8/2015, Công ty họp và công bố Giấy đăng ký kinh doanh lần 6 và mẫu dấu mới, đồng thời yêu cầu bà Nguyễn Thị Minh Ư, nguyên là Tổng giám đốc bàn giao doanh nghiệp nhưng bà không bàn giao. Đến nay, Công ty chưa nhận bàn giao lao động từ bà Ư.

Để đảm bảo quyền lợi của người lao động cũng như trách nhiệm của người sử dụng lao động, Tổng giám đốc Công ty đã tiến hành tổng kiểm kê toàn bộ Công ty vào thời điểm 19/8/2015, trong đó có kiểm kê số lao động, hồ sơ lao động, sổ Bảo hiểm xã hội của toàn thể người lao động trong Công ty.

Căn cứ biên bản bàn giao hồ sơ cán bộ và sổ bảo hiểm xã hội ngày 11/9/2015, Công ty tiếp nhận hồ sơ của bà Vũ Thị T gồm: Hợp đồng lao động ghi ngày 01/4/2002; Sổ Bảo hiểm xã hội; Giấy khai sinh; Quyết định lương; Lý lịch.

Từ tháng 9/2015 đến nay, Công ty chỉ tiếp nhận và quản lý duy nhất Hợp đồng lao động ngày 01/4/2002 giữa Xí nghiệp và bà Vũ Thị T do chính bà Phạm Thị Minh Tvà bà Vũ Thị T bàn giao ngày 11/9/2015. Theo hợp đồng này, bà T là nhân viên phòng hành chính, nhiệm vụ được phân công là mở sổ sách theo dõi việc sử dụng nhãn thuốc phân xưởng dược phẩm, in nhãn, đánh máy vi tính và làm các công việc khác theo sự phân công của Xí nghiệp.

Từ năm 2014 đến nay, không phát sinh hợp đồng lao động ký mới giữa Công tyvà bà Vũ Thị T.

Căn cứ các hồ sơ liên quan đến bà Vũ Thị T nêu trên, Công ty khẳng định bà Vũ Thị T là nhân viên phòng hành chính và phải chịu phân công của công ty.

2. *Về việc phân công nhiệm vụ đối với bà T:*

Căn cứ vào điểm l, khoản 2, Điều 149 Luật Doanh nghiệp, theo đề nghị của Tổng giám đốc, HĐQT Công ty họp ngày 23/11/2015 đã thông qua Nghị quyết về việc quy hoạch, kiện toàn, sắp xếp lại bộ máy tổ chức và lao động để phù hợp với yêu cầu sản xuất kinh doanh mới của công ty.

Sau khi HĐQT thông qua bộ máy tổ chức, Công ty đã công bố, quán triệt Quyết định của HĐQT ngày 23/11/2015 về sơ đồ tổ chức công ty đến từng phòng ban, phân xưởng để các đơn vị tiến hành phân công và tổ chức lại sản xuất kinh doanh.

Đối với việc phân công công việc cho bà Vũ Thị T, Công ty đã quán triệt Quyết định ngày 23/11/2015 đến phòng Hành chính Quản trị và phòng Hành chính Quản trị đã quán triệt đến bà Vũ Thị T.

Ngày 21/12/2015, cán bộ phòng Hành chính Quản trị đã gặp trực tiếp bà Vũ Thị T và bà Pđể thông báo về việc sáp nhập phòng Hành chính Quản trị và yêu cầu bàn giao 01 bộ máy vi tính nhưng bà Tkhông thực hiện. Đồng thời, Phòng Hành chính Quản trị tổ chức họp với nội dung: Công bố quyết định thành lập phòng Hành chính Quản trị; công bố các chức danh trong phòng; phân công nhiệm vụ. Trước khi cuộc họp diễn ra, phòng đã cử cán bộ mời bà T 2 lần nhưng không tham dự.

Tại cuộc họp, ông P là phụ trách phòng đã giao nhiệm vụ cho bà T nhận nhiệm vụ tại bếp ăn (bộ phận thuộc phòng Hành chính Quản trị). Ngay sau cuộc họp, phòng Hành chính Quản trị đã gửi biên bản họp phòng ngày 25/12/2015 cho bà T nhưng bà không nhận với lý do không họp, không nhận biên bản.

Căn cứ biên bản ngày 25/12/2015, ông Nguyễn Văn P đã ký văn bản phân công công việc cho bà T nhưng bà không nhận vì cho rằng ông P không đủ tư cách phân công nhiệm vụ cho bà.

Ngày 04/01/2016, phòng Hành chính Quản trị đã thông báo cho bà T biết vì bà không chấp hành sự phân công công việc mới nên đã gây ảnh hưởng đến hoạt động của Công ty. Từ ngày 04/01/2015 đến ngày 13/01/2016, phòng Hành chính Quản trị lập biên bản kiểm tra lao động tại bếp ăn và thể hiện bà T vắng mặt không có lý do.

Ngày 14/01/2016, Tổng giám đốc công ty có văn bản gửi bà T thông báo về việc: sáp nhập phòng Hành chính Quản trị; người phụ trách chung phòng Hành chính Quản trị là ông Nguyễn Văn P; yêu cầu bà T chấp hành sự phân công nhiệm vụ của ông P. Tuy nhiên, bà T không chấp hành sự chỉ đạo của Tổng giám đốc.

Từ những phân tích nêu trên, Công ty khẳng định việc Công ty phân công nhiệm vụ mới cho bà T là hoàn toàn đúng với hợp đồng lao động ký ngày 01/4/2002.

3. Về lý do không trả lương cho bà T từ 01/01/2016 đến nay:

Do bà cố tình chống đối không chấp hành sự phân công công việc mới, không nhận nhiệm vụ, tự ý bỏ việc nên Bộ phận Hành chính Quản trị của Công ty không chấm công được nên Công ty không có cơ sở để trả lương cho bà T.

Căn cứ mục 3, Điều 85 Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13; mục 1.7 Điều 38 Quyết định số 959/QĐ-BHXH ngày 09/9//2015 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam về việc ban hành quy định quản lý thu Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Công ty đã ngừng đóng bảo hiểm đối với bà T từ ngày 01/01/2016 với lý do không làm việc đủ thời gian trong tháng.

Do đó, bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn do các yêu cầu của bị đơn không có cơ sở vì các lý do:

Cho đến nay Công ty không chấm dứt hợp đồng lao động với bà T, không có bất kỳ hình thức kỷ luật nào theo Bộ luật lao động.

Bà T sau khi được Công ty phân công hợp pháp về vị trí làm việc mới đã tự ý không đi làm nên không có cơ sở chấm công và trả lương và từ đó không có cơ sở để đóng Bảo hiểm xã hội và các loại bảo hiểm khác. Đồng thời, các chế độ phụ cấp, thưởng lễ tết, nghỉ mát chỉ được xét duyệt khi người lao động đi làm đủ ngày công.

Do đó Công ty không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Vũ Thị T, đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà T. Tuy nhiên do bà T là người lao động lâu năm trong công ty và hiện tại vẫn là lao động của Công ty, do đó Công ty vẫn thừa nhận tư cách là người lao động trong Công ty của bà T và bà T vẫn tiếp tục được bố trí công việc đã được phân công

Ngày 01/10/2018, Công ty có Đơn phản tố với nội dung:

Bà T phải có trách nhiệm bồi thường cho Công ty số tiền do chiếm giữ phòng làm việc trái phép là 18.750.000đ.

Bà Nguyễn Phương L - Đại diện Công đoàn Công ty trình bày:

Tháng 01/2016, Công đoàn của Công ty có nhận được đơn kiến nghị của người lao động là bà Vũ Thị T về việc bố trí công việc. Sau khi nhận được đơn, ngày 29/02/2016, Công đoàn Công ty đã tổ chức cuộc họp bình bầu danh hiệu thi đua và xem xét đơn kiến nghị của bà Vũ Thị T. Tại cuộc họp, không có mặt của bà Vũ Thị T, nội dung cuộc họp các thành viên khuyên 02 đồng chí thực hiện sự phân công điều động của cấp trên. Cho đến nay, Công đoàn của Công ty không có bất cứ hình thức kỷ luật lao động nào đối với bà Vũ Thị T.

***Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn có quan điểm:**

Việc thay đổi vị trí làm việc phải được Tổng giám đốc trực tiếp thực hiện.

Trường hợp này Tổng giám đốc không thực hiện là sai, đồng thời khi thay đổi vị trí làm việc thì phải có thỏa thuận, ký lại hợp đồng lao động

Khi người lao động khiếu nại thì Tổng giám đốc phải thực hiện đối thoại với người lao động nhưng không thực hiện là sai, vi phạm luật lao động.

**** Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát tham gia phiên tòa:***

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử đã tuân thủ đúng theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án. Các đương sự thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về phiên tòa sơ thẩm. Nguyên đơn, bị đơn đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về quyền và nghĩa vụ của mình.

Về nội dung vụ án: Công ty thực hiện việc thay đổi cơ cấu theo quyết định số 2895 ngày 14/11/2012 của Bộ Nông nghiệp. Do đó, Công ty đã bố trí sắp xếp lại vị trí công việc đối với người lao động trong đó có bà Vũ Thị T. Việc sắp xếp lại công việc đối với bà T nêu trên là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012 về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu: *"Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật lao động; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng".*

Tại khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động quy định: Người lao động có các nghĩa vụ sau đây:

a) .....

b) Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động;

Trong trường hợp này, do có sự thay đổi về cơ cấu nên công ty phải bố trí lại công việc, mặc dù không đúng với công việc được thỏa thuận trong Hợp đồng lao động đã ký kết thì nghĩa vụ của người lao động (là bà T) vẫn phải thực hiện công việc theo sự phân công. Nếu bà T không đồng ý thì theo quy định của Bộ luật lao động, bà T có quyền:

+ Yêu cầu Công ty sửa đổi hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 Bộ luật lao động:

"1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung.

+ Hoặc bà T có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm a khoản 1 và điểm a khoản 2 Điều 37 Bộ luật lao động:

"1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:

a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động".

Như vậy, bà Tđã không thực hiện nghĩa vụ của người lao động được quy định tại Bộ luật Lao động như đã nêu trên, việc bà T cho rằng Công ty không bố trí công việc đúng như trong Hợp đồng đã ký (hợp đồng lao động số 15 ngày 10/02/2014) và không chấp hành theo sự sắp xếp, phân công công việc của Công ty và yêu cầu Công ty phải bố trí việc làm theo đúng hợp đồng lao động số 15 ngày 10/02/2014 là không có căn cứ để chấp nhận.

**** Về yêu cầu công ty không trả lương, không đóng BHXH bắt buộc, không thực hiện nâng lương thường xuyên, không trả thưởng và các chế độ khác:***

Bản thân bà T cũng thừa nhận, do bố trí công việc không phù hợp nên bà không đến khu vực được phân công để làm việc, mà chỉ đến gặp Tổng giám đốc để khiếu nại.

Do bà T không đi làm việc theo sự bố trí sắp xếp của công ty từ tháng 01/2016 nên Công ty không có cơ sở để trả lương là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động quy định về tiền lương: *"Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận".*

Theo quy định tại khoản 1 và khoản 3, Điều 85 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định về mức đóng và phương thức đóng của người lao động khi tham gia BHXH bắt buộc:

"1. ……..

3. Người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng bảo hiểm xã hội tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng bảo hiểm xã hội, trừ trường hợp nghỉ việc hưởng chế độ thai sản".

Theo quy định tại khoản 1 Điều 86 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định về mức đóng và phương thức đóng của người sử dụng lao động:

"1. Người sử dụng lao động hằng tháng đóng trên quỹ tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của người lao động quy định tại các điểm a khoản 1 Điều 2 của Luật này (tức là người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn). Như vậy, bà Tkhông làm việc nên công ty không có cơ sở để trả lương, không có cơ sở để đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cũng như xem xét việc nâng lương thường xuyên là phù hợp với các quy định của Luật BHXH nêu trên, do đó yêu cầu của bà T buộc Công ty phải trả lương, đóng bảo hiểm và nâng lương thường xuyên, trả thưởng và các chế độ khác là không có cơ sở để chấp nhận.

**** Đối với yêu cầu phản tố của Công ty :*** Tòa án thụ lý vụ án ngày 22/3/2018, ngày 27/3/2018 Tòa án giao Thông báo thụ lý cho Công ty ; các ngày 10/4, 11/7, 16/8 tòa án mở phiên họp tiếp cận công khai chứng cứ và hòa giải…nhưng đến ngày 01/10/2018, Công ty có Đơn phản tố là quá thời hạn đưa ra yêu cầu phản tố theo quy định tại điều 196 và 200 Bộ luật tố tụng dân sự. Do đó, không có căn cứ để xem xét yêu cầu này của Công ty, dành quyền khởi kiện cho Công ty ở vụ án khác.

- Đối với việc xem xét hiệu lực của hợp đồng lao động số 15 ngày 10/02/2014 được ký kết giữa nguyên đơn và người đại diện theo pháp luật của công ty thời điểm đó là bà Nguyễn Thị Minh Ư, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn thừa nhận Hợp đồng lao động này có thể được giao kết thật, về con dấu của Công ty và chữ ký của TGĐ là thật nhưng cho rằng việc bà Ư giao kết hợp đồng lao động nêu trên không được sự cho phép của Hội đồng quản trị nên không thừa nhận tính pháp lý của HĐLĐ này là không có cơ sở, vì: thời điểm giao kết HĐLĐ số 15 ngày 10/02/2014, bà Nguyễn Thị Minh Ư là người đại diện theo pháp luật của công ty (theo Giấy chứng nhận ĐKKD), theo điều lệ công ty thì bà có thẩm quyền ký HĐLĐ và các nội dung trong HĐLĐ không trái với quy định của pháp luật. Do đó, HĐLĐ số 15 có giá trị pháp lý. Còn việc bà Ư ký HĐLĐ nêu trên có được sự đồng ý của Hội đồng quản trị hay không là việc của nội bộ Lãnh đạo Công ty, không xem xét trong phạm vi vụ án này.

**** Về việc bà T có nguyện vọng được đi làm trở lại*** và công ty cũng có ý kiến sẽ nhận lại và sắp xếp công việc phù hợp cho bà T, đây là thỏa thuận các

bên đều tự nguyện, phù hợp với quy định của pháp luật nên căn cứ Điều 246 Bộ luật tố tụng dân sự cần ghi nhận sự thỏa thuận này.

Về án phí: Bà Vũ Thị T không phải chịu án phí.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên toà và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên toà;

[1]. Về tố tụng:

- Tranh chấp giữa bà Vũ Thị T với Công ty là tranh chấp hợp đồng lao động giữa người lao động với người sử dụng lao động, theo quy định tại khoản 1, Điều 32 và Điều 33 của Bộ luật tố tụng dân sự nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án.

- Bị đơn có trụ sở đóng trên địa bàn huyện Hoài Đ nên Toà án nhân dân huyện Hoài Đ, thành phố Hà Nội thụ lý và giải quyết vụ án là đúng thẩm quyền theo quy định tại điểm a, Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự.

[2]. Về nội dung:

[2.1]. Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

[2.2]. Ngày 01/04/2002, bà Vũ Thị T ký Hợp đồng lao động với Xí nghiệp thời hạn 02 năm, làm việc tại Phòng Hành chính của Xí nghiệp (sau đây viết tắt là: Công ty).

Tháng 10/2007, bà T được điều chuyển công tác đến Phòng Tổ chức của Công ty.

Ngày 01/10/2008, bà ký phụ lục Hợp đồng với ông Lê Minh H là đại diện Cty , nội dung: chuyển từ hợp đồng lao động có thời hạn sang Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Do mô hình của Công ty chuyển từ Xí nghiệp sang Công ty Cổ phần. Ngày 10/02/2014 bà Tký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 15 với Công ty với thỏa thuận làm việc tại Phòng Tổ chức- Lao động.

[2.3]. Như vậy giữa Công ty và bà Vũ Thị T đã xác lập quan hệ lao động trên cơ sở nhu cầu sử dụng lao động và khả năng đáp ứng vị trí lao động của bà Vũ Thị T.

Theo Quyết định số 2895 ngày 14/11/2012 của Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Công ty thực hiện việc thay đổi cơ cấu, tổ chức lại doanh nghiệp bằng hình thức cổ phần hóa.

Theo quy định tại điểm l, khoản 2, Điều 149 Luật Doanh nghiệp, theo đề nghị của Tổng giám đốc, HĐQT Công ty họp ngày 23/11/2015 đã thông qua Nghị quyết về việc quy hoạch, kiện toàn, sắp xếp lại bộ máy tổ chức và lao động để phù hợp với yêu cầu sản xuất kinh doanh mới của công ty.

Do đó, Công ty đã bố trí sắp xếp lại vị trí công việc đối với người lao động trong đó có bà Vũ Thị T. Việc sắp xếp lại công việc đối với bà T nêu trên là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012.

[2.4]. Đối với việc phân công công việc cho bà Vũ Thị T, Công ty đã quán triệt Quyết định ngày 23/11/2015 đến phòng Hành chính Quản trị và phòng Hành chính Quản trị đã quán triệt đến bà Vũ Thị T.

Ngày 25/12/2015, cán bộ phòng Hành chính Quản trị đã gặp trực tiếp bà Vũ Thị T và bà Phạm Thị Minh T để thông báo về việc sáp nhập phòng Hành chính Quản trị và yêu cầu bàn giao 01 bộ máy vi tính nhưng bà Tkhông thực hiện. Đồng thời, Phòng Hành chính Quản trị đã tổ chức họp với nội dung: Công bố quyết định thành lập phòng Hành chính Quản trị; công bố các chức danh trong phòng; phân công nhiệm vụ. Trước khi cuộc họp diễn ra, phòng đã cử cán bộ mời bà T 2 lần nhưng bà T không tham dự.

Tại cuộc họp, ông P là phụ trách phòng đã giao nhiệm vụ cho bà T nhận nhiệm vụ tại bếp ăn (bộ phận thuộc phòng Hành chính Quản trị). Ngay sau cuộc họp, phòng Hành chính Quản trị đã gửi biên bản họp phòng ngày 25/12/2015 cho bà Thủy nhưng bà T không nhận với lý do không họp, không nhận biên bản.

Tại Khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động quy định: Người lao động có các nghĩa vụ sau đây:

a) .....

b) Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động;

Trong trường hợp này, do có sự thay đổi về cơ cấu nên công ty phải bố trí lại công việc của người lao động, việc bố trí lại công việc của Công ty là hợp pháp, bà T phải có nghĩa vụ chấp hành.

[2.5]. Về ý kiến bà T cho rằng ông Nguyễn Văn P không đủ thẩm quyền để phân công nhiệm vụ cho bà, Hội đồng xét xử xét thấy quan hệ lao động của bà T được xác lập với tổ chức Doanh nghiệp là Công ty, không phải xác lập với cá nhân Tổng giám đốc Công ty, đồng thời Tổng giám đốc Công ty là người đại diện cho phần vốn Nhà nước tại Công ty, Doanh nghiệp Thuốc là mô hình công ty cổ phần, chủ sở hữu công ty không phải là cá nhân Tổng giám đốc. Do đó,

việc bà T yêu cầu trực tiếp Tổng giám đốc phân công, triển khai vị trí làm việc với cá nhân bà là không có căn cứ.

[2.6]. Hội đồng xét xử thấy rằng, nếu bà T không đồng ý thì theo quy định của Bộ luật lao động, bàcó quyền: Yêu cầu Công ty sửa đổi hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 Bộ luật lao động năm 2012 hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm a khoản 1 và điểm a khoản 2 Điều 37 Bộ luật lao động năm 2012; mặt khác, tại đơn khởi kiện, quá trình giải quyết vụ án, bà T không có ý kiến về việc sau khi điều chuyển vị trí lao động thì bà có bị thiệt hại về mức lương và các khoản thu nhập khác so với trước lúc bị điều chuyển hay không. Mặt khác, việc ông Nguyễn Văn P được Tổng giám đốc công ty ủy quyền phân công công việc cụ thể cho bà Vũ Thị T không ảnh hưởng đến bản chất quan hệ lao động giữa Công ty và cá nhân người lao động là bà T.

[2.7]. Như vậy, bà T đã không thực hiện đúng nghĩa vụ của người lao động về kỷ luật lao động được quy định tại Bộ luật Lao động như đã nêu trên, việc bà T cho rằng Công ty phải bố trí công việc đúng như trong Hợp đồng lao động đã ký (hợp đồng lao động số 15 ngày 10/02/2014) và không chấp hành theo sự sắp xếp, phân công công việc mới của Công ty là không đúng quy định của pháp luật.

[2.8]. Về yêu cầu công ty không trả lương, không đóng BHXH bắt buộc, không thực hiện nâng lương thường xuyên, không trả thưởng và các chế độ khác:

Bản thân bà T cũng thừa nhận, do bố trí công việc không phù hợp, không đồng ý với tư cách người phân công lao động nên bà không đến khu vực được phân công để làm việc, mà chỉ đến gặp Tổng giám đốc để khiếu nại.

Do bà T không đi làm việc theo sự bố trí sắp xếp của công ty từ tháng 01/2016 nên Công ty không có cơ sở để trả lương là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động quy định về tiền lương: *"Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận"*.

Đồng thời theo quy định tại khoản 1 và khoản 3, Điều 85 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 thì: *"1. ……..*

3. Người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng bảo hiểm xã hội tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng bảo hiểm xã hội, trừ trường hợp nghỉ việc hưởng chế độ thai sản".

[2.9]. Như vậy, bà T không làm việc đủ thời gian quy định trong 01 tháng nên công ty không có cơ sở để trả lương, không có cơ sở để đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cũng như xem xét việc nâng lương thường xuyên cho bà T là đúng quy định của pháp luật, do đó yêu cầu của bà T buộc Công ty phải trả lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và nâng lương thường xuyên, trả thưởng và các chế độ khác là không có cơ sở để chấp nhận.

[3]. Đối với yêu cầu phản tố của Công ty :

[3.1]. Tòa án thụ lý vụ án ngày 22/3/2018, ngày 27/3/2018 Tòa án giao Thông báo thụ lý cho Công ty ; các ngày 10/4, 11/7, 16/8 Tòa án mở phiên họp tiếp cận công khai chứng cứ và hòa giải nhưng đến ngày 01/10/2018, Công ty mới nộp Đơn phản tố là quá thời hạn đưa ra yêu cầu phản tố theo quy định tại điều 196 và 200 Bộ luật tố tụng dân sự. Do đó, không có căn cứ để xem xét yêu cầu này của Công ty, dành quyền khởi kiện cho Công ty ở vụ án khác.

[3.2]. Đối với việc xem xét hiệu lực của hợp đồng lao động số 15 ngày 10/02/2014 được ký kết giữa nguyên đơn và người đại diện theo pháp luật của công ty thời điểm đó là bà Nguyễn Thị Minh Ư, bị đơn thừa nhận Hợp đồng lao động này có thể được giao kết thật, về con dấu của Công ty và chữ ký của TGĐ là bà Nguyễn Thị Minh Ư là thật nhưng cho rằng việc bà Ư giao kết hợp đồng lao động nêu trên không được sự cho phép của Hội đồng quản trị nên không thừa nhận tính pháp lý của HĐLĐ này là không có cơ sở, vì: thời điểm giao kết HĐLĐ số 15 ngày 10/02/2014, bà Nguyễn Thị Minh Ư là người đại diện theo pháp luật của công ty (theo Giấy chứng nhận ĐKKD), theo điều lệ công ty thì bà có thẩm quyền ký HĐLĐ và các nội dung trong HĐLĐ không trái với quy định của pháp luật. Do đó, HĐLĐ số 15 có giá trị pháp lý. Còn việc bà Ư ký HĐLĐ nêu trên có được sự đồng ý của Hội đồng quản trị hay không là việc của nội bộ Lãnh đạo Công ty, không có cơ sở xem xét trong vụ án này.

[4]. Về việc bà T có nguyện vọng được đi làm: Công ty vẫn xác nhận tư cách lao động của bà T tại Công ty, do đó Hội đồng xét xử ghi nhận sự thỏa thuận của các bên đều tự nguyện.

[6]. Quan điểm của Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn không phù hợp nên không được chấp nhận.

[7]. Quan điểm của Viện kiểm sát nhân dân huyện Hoài Đức phù với quy định của pháp luật nên được chấp nhận.

[8]. Về án phí: Theo quy định tại Điều 12 của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH ngày 30-12-2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội:

1. Những trường hợp sau đây được miễn nộp tiền tạm ứng án phí, án phí:

a) Người lao động khởi kiện đòi tiền lương, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, tiền bồi thường về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; giải quyết những vấn đề bồi thường thiệt hại hoặc vì bị sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật;

Do đó bà Vũ Thị T không phải chịu án phí lao động.

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

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Áp dụng Điều 44, Điều 45, Điều 46, Điều 48, Điều 49; Điều 90, Điều 98 và Điều 202 Bộ luật Lao động;

- Áp dụng Điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, Điều 271, 273 Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Áp dụng Điểm l, Khoản 2, Điều 149 Luật Doanh nghiệp năm 2014;

- Áp dụng Khoản 1 và khoản 3, Điều 85 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

- Áp dụng Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH ngày 30-12-2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Vũ Thị T đối với Công ty về các nội dung sau:

- Công ty bố trí việc làm cho chị theo đúng hợp đồng lao động đã ký số 15/VETVACO – HĐLĐ ngày 10/02/2014.

- Đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của thời gian không được làm việc cho cơ quan (từ tháng 1 năm 2016 cho đến khi đi làm trở lại).

- Ra quyết định nâng lương từ tháng 2 năm 2016.

- Bồi thường thiệt hại trong suốt thời gian không được làm việc, cụ thể:

+ Thanh toán số tiền lương tháng 9/2015 còn lại là 6.318.000 đồng.

+ Bồi thường khoản tiền lương và phụ cấp trong những ngày không được làm việc là: 35 tháng (từ tháng 1/2016 đến tháng 11/2018):

Số tiền: 6.306.800đ + 6.912.850 x 35 tháng = 241.343.700đ

+ Thanh toán ít nhất cho mỗi năm bị ngừng việc là 02 tháng tiền lương và phụ cấp: 6.912.850đ x 6 tháng = 41.477.100đ.

+ Thanh toán tiền lương tháng 13 (Thưởng) năm 2016 - 2017 là: 10.369.275đ

+ Thanh toán tiền phép năm 2016, năm 2017 và năm 2018 là 45 ngày:

(6.912.850 : 22) x 45 = 14.139.920đ

Tổng cộng: 313.647.995đ *(Ba trăm mười ba triệu, sáu trăm bốn mươi bảy nghìn, chín trăm chín mươi lăm đồng).*

- Các khoản: Tiền các ngày lễ tết dương lịch, âm lịch trong 02 năm 2016 và 2017; Tiền nghỉ mát năm : 2016, 2017, 2018 theo chế độ của Công ty.

2. Ghi nhận sự thỏa thuận của Công ty về việc xác nhận chị Vũ Thị T là lao động tại Công ty với vị trí việc làm đã được phân công.

3. Về án phí: Bà Vũ Thị T không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

4. Về quyền kháng cáo:

Các đương sự có mặt tại phiên tòa có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 *(Mười lăm)* ngày kể từ ngày tuyên án.

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

Đã ký

Phạm Thanh Hải

Nơi nhận:
- Các đương sự;
- TANDTP. Hà Nội;
- Liên Đoàn Lao động huyện Hoài Đức;
- Chi cục THADS huyện Hoài Đức;
- VKSND. huyện Hoài Đức;
- Lưu Hồ sơ vụ án.