

**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: 106/2023/LĐ-PT

Ngày: 17-01-2023

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 phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Châu Kim Anh

Các Thẩm phán: Bà Phan Thị Út
Ông Nguyễn Ngọc Tài

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Lưu - 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: - Ông Trần Anh Tuấn – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 11 và ngày 17 tháng 01 năm 2023 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 59/2022/TLPT-LĐ ngày 16 tháng 11 năm 2022, về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 56/2022/LĐ-ST ngày 22 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận TB, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 6143/2022/QĐ – PT ngày 19/12/2022, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà A, sinh năm 1974

Người đại diện theo ủy quyền: Ông T, sinh năm 1974

Cùng địa chỉ liên lạc: Số 8/15/29 đường NĐK, Phường B, quận TB, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Theo Giấy ủy quyền số 001027 ngày 17/3/2021 lập tại VPCC Nguyễn Văn Nam)

- Bị đơn: Công ty W

Trụ sở: Số 7 đường Số 4, khu công nghiệp Việt Nam – Singapore, phường BH, thành phố TA, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông H, sinh năm 1974.

Địa chỉ: Số 22 đường LVM, phường TĐ, thành phố TĐ, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Theo Giấy ủy quyền ngày 12/12/2022 của Công ty W)

- Người kháng cáo: Bà A

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 11/12/2020, các bản tự khai và tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn bà A có người đại diện theo ủy quyền là ông T trình bày:

Ngày 01/11/2015, nguyên đơn bắt đầu thử việc tại Công ty W (sau đây gọi là Công ty) và từ ngày 01/01/2016 ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, địa điểm làm việc tại số 37 Tôn Đức Thắng, Phường Bến Nghé, Quận 1, vai trò giám đốc nhân sự, với mức lương và phụ cấp gồm:

1. Lương 146.000.000 đồng (Một trăm bốn mươi sáu triệu đồng /tháng)
2. Cấp một xe Innova 7 chỗ (27.000.000 đồng tiền thuê xe/tháng) cho việc đi làm và 10% (2.700.000 đồng tháng) được sử dụng xe/taxi cho mục đích cá nhân
3. Bảo hiểm sức khỏe và tai nạn cho bản thân và gia đình;
4. Phụ cấp khác.

Đến 01/5/2016 Công ty đã tăng lương lần 01 là 156.220.000 đồng tháng. Đến 01/5/2017, công ty tăng lương lần 02 là 176.528.100 đồng/tháng. Đến 01/5/2018, công ty tăng lương lần 3 là 190.651.000 đồng/tháng, các phụ cấp không thay đổi.

Trong suốt 4 năm làm việc, bằng khả năng và trách nhiệm, nguyên đơn luôn nỗ lực cống hiến và đã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ với vai trò Giám đốc Nhân sự, giúp công ty đạt nhiều thành tích trong và ngoài nước. Tuy nhiên, từ tháng 01 đến tháng 5 năm 2019, nguyên đơn bất đồng quan điểm trong công việc với Tổng giám đốc công ty và bị nói thẳng rằng “*bà đã không còn phù hợp*” làm việc với Công ty. Sau đó, tổng giám đốc đã yêu cầu bà tự xin nghỉ việc, nếu không đồng ý, tổng giám đốc sẽ cho nguyên đơn nghỉ việc “*bằng cách này hoặc cách khác*”. Từ tháng 5 đến tháng 10 năm 2019, tổng giám đốc đã liên tục ban hành nhiều quyết định, ép bà rời bỏ công việc tại Công ty. Toàn bộ các quyết định này đều trái với HĐLĐ đã ký kết và vi phạm luật lao động Việt Nam.

Từ ngày 16/8/2019 đến ngày 14/10/2019, cùng với việc yêu cầu nguyên đơn làm các công việc một cách dồn dập, tổng giám đốc đã liên tục gửi thư đề nghị bà “tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động” 09 lần vào các ngày 16/8/2019, 26/8/2019, 3/9/2019, 7/9/2019, 13/9/2019, 25/9/2019, 2/10/2019, 7/10/2019 và 14/10/2019. Khoảng 15 giờ ngày 18/10/2019, Tổng giám đốc xuống nhà máy tại Bình Dương, bất ngờ đi vào phòng làm việc của nguyên đơn, đưa tờ giấy với tiêu đề “*Đề xuất vị trí làm việc mới cho bà Nguyễn Thị Phương Anh*”, hoàn toàn không được báo trước và bất ngờ về các thông báo này.

Ngày 19/10/2019, ông Đặng Toàn Vinh, Giám đốc kinh doanh Công ty (hiện là Tổng giám đốc Công ty), bà Đào Thị Lê Xuân, Thư Ký Tổng Giám đốc và Ông Sanjay, Giám đốc bộ phận Tài chính-Pháp lý-Công nghệ thông tin-Mua hàng bất ngờ ập vào phòng làm việc của bà ở văn phòng Hồ Chí Minh, đưa cho bà “Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động Số: 1910-TB” kể từ ngày 5/12/2019. Đồng thời, tổng giám đốc ủy quyền cho ông Nguyễn Nhâm, Trưởng phòng nhân sự nhà máy Bình Dương (nhân viên cấp dưới) thu toàn bộ công cụ làm việc của nguyên đơn; yêu cầu Trưởng phòng Bảo vệ lên phòng làm việc và áp tải nguyên đơn phải rời khỏi Công ty ngay lập tức.

Ngày 6/12/2019, sau khi hết thời hạn nghỉ việc theo Quyết định số: 2210-QĐ của Công ty ban hành ngày 22/10/2019, nguyên đơn quay lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký, nhưng bảo vệ không cho vào và nói rằng đã có Quyết định số: 05.12-2019-QĐ ký bởi Tổng Giám đốc của Công ty cho nghỉ việc và Quyết định đã có hiệu lực từ ngày hôm qua (ngày 5/12/2019). Sau đó, vào lúc 10 giờ 30 sáng cùng ngày, ông Sanjay (Giám đốc bộ phận “Tài chính-Pháp lý-Công nghệ thông tin-Mua hàng”) gửi vào email cá nhân của bà từ email Công ty, gồm 2(hai) văn bản (tổng cộng 3 trang giấy) của công ty. Sau này nguyên đơn cũng đã nhận bản chính, cụ thể :

- Quyết định số 05-12-2019-QĐ ngày 5/12/2019 về việc “chấm dứt hợp đồng lao động” đối với nguyên đơn, Giám Đốc Nhân Sự, có hiệu lực từ ngày 5/12/2019, ký bởi Tổng Giám Đốc của Công ty.

- Thông báo về việc xác minh hành vi vi phạm nội quy lao động số 05.12.19-TB, nội dung nói rằng “việc đưa ra kết quả xác minh về hành vi vi phạm” của bà là “Không cần thiết”.

Tại khoản 1 và khoản 6 Điều 148 Bộ luật Dân sự 2015 quy định: “*Khi thời hạn tính bằng ngày thì thời hạn kết thúc tại thời điểm kết thúc ngày cuối cùng của thời hạn. Thời điểm kết thúc ngày cuối cùng của thời hạn vào lúc hai mươi tư giờ của ngày đó*”. Tại Điều 151 Bộ luật Dân Sự 2015 cũng quy định:

“Thời hiệu được tính từ thời điểm bắt đầu ngày đầu tiên của thời hiệu và chấm dứt tại thời điểm kết thúc ngày cuối cùng của thời hiệu”. Như vậy, thì vào ngày 05/12/2019 nguyên đơn vẫn còn tiếp tục là nhân viên của Công ty, không phải là đã chấm dứt quan hệ lao động theo như thông tin của văn bản ngày 19/10/2019.

Văn bản thông báo chấm dứt HĐLĐ ngày 19/10/2019 mà Công ty đã đưa cho nguyên đơn không còn có hiệu lực áp dụng sau khi Công ty đã ra Quyết định vào ngày 22/10/2019 có nội dung khẳng định sự duy trì công việc và hợp đồng của bà cho đến hết ngày 5/12/2019 để Công ty xem xét xử lý. Rõ ràng Quyết định số 05.12-2019-QĐ của Công ty là trái với các quy định của pháp luật Việt Nam, cũng như xâm phạm trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp trong HĐLĐ, cũng như danh dự, uy tín của nguyên đơn. Cụ thể:

- Sai phạm về hình thức và thủ tục: Quyết định không đảm bảo thời gian báo trước: Tại Điều 5 của Quyết định số 05.12-2019-QĐ ghi ngày có hiệu lực chấm dứt HĐLĐ (Hợp đồng lao động) là ngày 05/12/2019 cũng chính là ngày ban hành quyết định. Trong khi HĐLĐ của bà là loại không xác định thời hạn, Công ty muốn chấm dứt HĐLĐ thì phải báo cho bà biết trước 45 ngày bằng văn bản (theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động 2012).

- Sai phạm về căn cứ, không tuân thủ BLLĐ:

- + Quyết định sai phạm Điều 36 và 38 BLLĐ: Quyết định số 05.12-2019-QĐ quyết định 5 điều, trong 5 điều này không có điều nào nêu lý do tại sao Công ty chấm dứt HĐLĐ với nguyên đơn.

- + Quyết định vi phạm khoản 2 Điều 39 BLLĐ: Quyết định số 05.12-2019-QĐ ra quyết định chấm dứt HĐLĐ có hiệu lực ngay lập tức, vào ngày 05/12/2019. Trong khi, vào ngày 05/12/2019 nguyên đơn vẫn còn đang trong thời gian nghỉ việc ở nhà, hưởng lương theo Quyết định số 2210-QĐ "tạm đình chỉ công việc, tạm đình chỉ chức vụ" của Công ty.

- + Quyết định vi phạm khoản 2 Điều 129 BLLĐ: Theo Quyết định tạm đình chỉ công việc số 2210-QĐ có hiệu lực từ ngày 22/10/2019 đến ngày 05/12/2019, thì ngày 06/12/2019 là ngày nguyên đơn hết thời hạn tạm đình chỉ công việc. Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn, có hiệu lực ngày 05/12/2019 theo Quyết định số 05.12-2019-QĐ.

Do đó nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn:

1. Hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 05.12-2019-QĐ

2. Nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã được giao kết theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật lao động.

3. Trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày bà không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản Điều 42 của BLLĐ. Những ngày không được làm việc là từ ngày 5/12/2019 tạm tính đến 17/12/2021 là 24 tháng 11 ngày làm việc/ngày công. Tiền lương cơ bản hàng tháng của bà là 190.651.000 đồng. Số ngày công chuẩn của 01 tháng là 26 ngày.

3.1. Như vậy, tiền lương những ngày không được làm việc cộng với ít nhất 2 tháng tiền lương là $(18+11/26+ 2) \times 190,651.000 = 5.037.586.038$ đồng

3.2. Tiền BHXH, BHYT những ngày không được làm việc:

Căn cứ theo Quyết định 595/QĐ-BHXH của BHXH Việt Nam thì:

- Mức đóng của người sử dụng lao động là 17.5% (BHXH), 3% (BHYT). Tổng cộng là 20.5%

- Mức tiền lương để đóng BHXH, BHYT: Là tiền lương tháng được ghi trong HĐLĐ, nhưng không được cao hơn 20 lần mức lương cơ sở. Vậy mức lương động bảo hiểm sẽ là 1,490,000 đồng /tháng $\times 20 = 29.800.000$ đồng.

Vậy số tiền BHXH, BHYT Công ty phải thanh toán tính từ ngày 5/12/2019, tạm tính đến 17/12/2021 là: $20.5\% \times 29.800.000 \text{ đồng} \times (24 + 11/26) = 214.703.269$ đồng.

Vậy tổng số tiền lương, BHXH, BHYT trong những ngày bà không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương là $5037.586.038 \text{ đồng} + 214.703.269 \text{ đồng} = 5.252.289.308 \text{ đồng}$.

4. Trả tiền vi phạm quy định về thời hạn báo trước theo quy định tại khoản 5 Điều 42 của Bộ luật lao động. Do HĐLĐ của nguyên đơn là HĐLĐ không xác định thời hạn, nên thời hạn báo trước là 45 ngày hay 1.5 tháng: $190.651.000 \times 1.5 = 285.976.500$ đồng.

Như vậy, bị đơn phải nhận nguyên đơn trở lại làm việc và phải thanh toán cho nguyên đơn tổng cộng các khoản tiền tạm tính tới ngày 17/12/2021 (do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo quyết định số 05.12-2019-QĐ ngày 05/12/2019) là: 5.538.265.808 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, nhưng yêu cầu bị đơn phải thanh toán tổng cộng các khoản tiền tạm tính tới ngày

22/9/2022 (do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo quyết định số 05.12-2019-QĐ ngày 05/12/2019) là 7.281.441.577 đồng.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn ông H trình bày:

Bà A bắt đầu làm việc cho Công ty W (tên cũ là công ty TNHH W Unza) từ ngày 01/11/2016 có ký Hợp đồng lao động, với chức danh giám đốc nhân sự.

Tháng 10/2019, xuất phát từ tình hình thực tế trong hoạt động kinh doanh và hoạt động quản lý Công ty, cho mục đích nâng cao hiệu quả, giảm thiểu chi phí hoạt động, và đơn giản hóa các công việc hành chính, sau khi trao đổi và thống nhất với lãnh đạo quản lý vùng. Công ty mong muốn sát nhập bộ phận Nhân sự vào bộ phận Tài Chính-Pháp Lý-CNTT-Mua hàng. Theo đó, bộ phận Nhân sự không còn hoạt động như trước mà trở thành bộ phận trực thuộc của bộ phận Tài Chính-Pháp Lý-CNTT-Mua hàng. Sau khi sát nhập bộ phận Nhân sự vào bộ phận Tài Chính-Pháp Lý-CNTT-Mua hàng, điều hiển nhiên là các công việc liên quan đến tất cả hoạt động về nhân sự, tài chính, pháp lý, CNTT và mua hàng đều sẽ được quản lý trực tiếp từ Giám Đốc của bộ phận mới và Công ty không còn vị trí Giám Đốc Nhân Sự nữa. Do đó, Công ty đã sắp xếp và đề nghị một công việc khác còn trống tại thời điểm đó phù hợp với chuyên môn của nguyên đơn, để thực hiện các công việc tương tự tại bộ phận chức năng sau khi thay đổi cơ cấu.

Ngày 17/10/2019, Công ty đã gửi văn bản lấy ý kiến của Công đoàn cơ sở về dự định sáp nhập này, cũng như việc đề xuất vị trí làm việc mới cho nguyên đơn. Sau khi nhận được văn bản phản hồi với ý kiến “không phản hồi” của Công đoàn cơ sở. Công ty ban hành Quyết định số 1810-QĐ về việc sáp nhập bộ phận Nhân Sự vào bộ phận Tài Chính-Pháp Lý-CNTT-Mua hàng vào ngày 18/10/2019. Cùng ngày, Công ty đã gửi văn bản đề xuất vị trí làm việc mới cho nguyên đơn, nhưng không nhận được phản hồi về việc có tiếp nhận vị trí công việc mới hay không. Do đó, ngày 19/10/2019, dù không mong muốn, Công ty phải ban hành thông báo về việc cho người lao động thôi việc, theo đó, Hợp đồng lao động sẽ chấm dứt kể từ ngày 05/12/2019.

Cũng trong thời điểm này, Công ty phát hiện nguyên đơn có dấu hiệu vi phạm hợp đồng lao động, cũng như vi phạm nội quy lao động của Công ty và quy định pháp luật lao động. Xét thấy cần thiết phải tiếp tục xác minh, làm rõ các sai phạm này, và việc để nguyên đơn tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn trong việc xác minh, cũng như có thể gây ra thiệt hại khác cho Công ty. Do đó, ngày 22/10/2019. Công ty đã ban hành quyết định số 2210-QĐ về việc tạm đình chỉ công việc với nguyên đơn, sau khi có văn bản tham vấn ý kiến Công đoàn cơ sở.

Các quyền lợi khác của nguyên đơn trong thời gian tạm đình chỉ cũng đã được đảm bảo. Công ty đã ứng trước 50% tiền lương cho thời gian tạm đình chỉ công việc theo quy định của pháp luật. Khi hết thời gian tạm đình chỉ công việc, mặc dù có cơ sở xác định nguyên đơn đã vi phạm nội quy lao động, nhưng vì quan hệ lao động giữa nguyên đơn và Công ty cũng sẽ chấm dứt vào ngày 05/12/2019, nên Công ty quyết định không xử lý kỷ luật mà chỉ thông báo kết quả xác minh, và ngày 12/12/2019 tiếp tục thanh toán đầy đủ các khoản còn lại cho nguyên đơn trong thời hạn tạm đình chỉ công việc theo quy định pháp luật.

Ngày 05/12/2019, Công ty ban hành quyết định số 05.12-2019-QĐ về việc cho người lao động thôi việc, theo đó chấm dứt Hợp Đồng lao động với nguyên đơn kể từ ngày 05/12/2019 là xuất phát từ việc thay đổi cơ cấu tổ chức Công ty. Nguyên đơn thực tế đã được thông báo việc công ty thay đổi cơ cấu, sát nhập các bộ phận nhằm tăng cường hiệu quả hoạt động. Công ty không phải đơn phương chấm dứt HĐLĐ, mà là cho nguyên đơn thôi việc do không còn phù hợp với công việc sau khi công ty tiến hành thay đổi cơ cấu nhân sự. Do đó, Bị đơn cho rằng việc Công ty ban hành Quyết định số 2210-QĐ là độc lập, không ảnh hưởng và không liên quan đến việc ban hành Quyết định 05.12-2019-QĐ là không có căn cứ.

Đề nghị không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Công nhận tính pháp lý và hiệu lực của Quyết định 05.12-2019-QĐ ngày 05/12/2019 của Tổng Giám Đốc Công Ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động số HĐLĐ/0020-2016/805410 vì việc thay đổi cơ cấu của Công ty đúng quy định tại khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 56/2022/LĐ-ST ngày 22 tháng 9 năm 2022, Tòa án nhân dân quận TB, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Áp dụng

- Điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm d khoản 1 Điều 40, Điều 271, Điều 273, khoản 1 Điều 280 Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2015;
- Điều 36, Điều 38, Điều 44, Điều 47 và Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012;
- Điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;
- Điều 26 Luật Thi hành án Dân sự.

Tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bà Nguyễn Thị Phương Anh:

1. Không chấp nhận yêu cầu Hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) số 05-12-2019-QĐ ngày 05/12/2019.

2. Không chấp nhận yêu cầu của bà Phương Anh được nhận trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã được giao kết giữa các bên.

3. Không chấp nhận các yêu cầu trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc, tiền bồi thường vi phạm thời hạn báo trước, tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tính đến ngày 22/9/2022 tổng cộng 7.281.441.577 đồng.

4. Về án phí sơ thẩm: Bà A được miễn nộp án phí lao động sơ thẩm. Thi hành toàn bộ bản án tại Cơ quan Thi hành án Dân sự có thẩm quyền.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án.

Ngày 04/10/2022, nguyên đơn kháng cáo đối với toàn bộ bản án lao động sơ thẩm với lý do Tòa án cấp sơ thẩm đã không xem xét một cách toàn diện các quy định của pháp luật và các tình tiết khách quan của vụ án. Đề nghị sửa toàn bộ bản án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Các bên không tự thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án.

Người đại diện của nguyên đơn yêu cầu Hội đồng xét xử xem xét chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn sửa án sơ thẩm với các lý do sau: (1) Quyết định thôi việc không nêu rõ lý do thôi việc, thủ tục thôi việc; (2) Vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng. (3) Người ký Quyết định thay đổi cơ cấu tổ chức và Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn không đúng thẩm quyền. (4) Sai phạm pháp luật về việc sử dụng lao động người nước ngoài trái phép

Người đại diện của bị đơn không đồng ý với yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn đề nghị giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

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 phúc thẩm nhận định:

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn được làm trong thời hạn luật định phù hợp với quy định tại Điều 271; Điều 272; Điều 273 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015, tranh chấp không thuộc trường hợp phải đóng tạm ứng án phí theo quy định pháp luật nên được chấp nhận về hình thức.

Về nội dung:

[2] Xét tính hợp pháp của quyết định Số 05.12-2019-QĐ ngày 05/12/2019 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn (gọi tắt là Quyết định số 05.12.2019-QĐ)

[2.1] Về hình thức của Quyết định số 05.12.2019-QĐ. Có nội dung *căn cứ văn bản xin ý kiến của công đoàn cơ sở ngày 17/10/2019 về việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; Căn cứ thư đề xuất vị trí làm việc mới... và không được phản hồi*. Đồng thời căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ và lời trình bày của đương sự thể hiện Quyết định số 05.12.2019-QĐ chấm dứt hợp đồng lao động với lý do thay đổi cơ cấu công nghệ theo quy định tại khoản 10 Điều 36 Bộ luật lao động 2012. Nội dung Quyết định mặc dù không ghi rõ lý do, không ghi rõ điều khoản để áp dụng là có thiếu sót nhưng không làm ảnh hưởng đến tính hợp pháp của Quyết định. Do đó, không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn về việc này.

[2.2] Căn cứ để chấm dứt Hợp đồng lao động: Ngày 17/10/2019 Tổng giám đốc có văn bản gửi Công đoàn cơ sở về việc lấy ý kiến về việc sáp nhập bộ phận nhân sự và bộ phận tài chính, pháp lý – CNTT – Mua hàng với lý do *xuất phát từ tình hình thực tế trong hoạt động kinh doanh và hoạt động quản lý... giảm chi phí hoạt động và đơn giản hóa các công việc hành chính... sau khi trao đổi với lãnh đạo vùng Công ty dự định sáp nhập....* Cùng ngày đại diện Ban chấp hành

công đoàn đã có văn bản trả lời không phản đối do tình hình thực tế của Công ty. Ngày 18/10/2019 Tổng giám đốc ban hành Quyết định số 1810-QĐ về việc sáp nhập bộ phận nhân sự và Bộ phận tài chính, pháp lý Do đó, bộ phận nhân sự không còn hoạt động độc lập mà trở thành bộ phận trực thuộc của Bộ phận tài chính, pháp lý... theo đó thì vị trí giám đốc nhân sự sẽ không còn và phải sắp xếp công việc mới cho nguyên đơn. Cùng ngày Công ty đã có Thông báo về việc đề xuất vị trí làm việc mới cho nguyên đơn. Sau khi không nhận được phản hồi, ngày 19/10/2019 Công ty có Thông báo về việc chấm dứt Hợp đồng lao động. Đủ cơ sở xác định Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động “do thay đổi cơ cấu...” theo quy định tại khoản 10 Điều 36 Bộ luật lao động 2012.

[2.3] Căn cứ tại khoản 3 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 quy định *“Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế mà ảnh hưởng đến việc làm hoặc có nguy cơ mất việc làm, phải cho thôi việc từ 02 người lao động trở lên thì người sử dụng lao động thực hiện nghĩa vụ theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật Lao động 2012”*, nghĩa là ảnh hưởng đến việc làm được quy định là phải cho thôi việc từ hai người trở lên. Do đó, trình bày của nguyên đơn thì việc thay đổi cơ cấu không chỉ làm cho nguyên đơn mất việc làm, mà còn ảnh hưởng đến việc làm của giám đốc tài chính, do khối lượng công việc tăng thêm; Ảnh hưởng đến việc làm của toàn bộ nhân viên phòng nhân sự do đang làm việc bằng tiếng Việt, nay phải làm việc và báo cáo bằng tiếng Anh; Ảnh hưởng đến 1800 công nhân, nhân viên là người Việt Nam không thể chia sẻ bằng tiếng mẹ đẻ... là đã làm ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người là không có căn cứ để chấp nhận. Cần xác định việc thay đổi cơ cấu không làm ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người, Công ty không phải lập phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 Bộ luật lao động. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn về việc này.

[2.4] Về thẩm quyền ký Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động: Căn cứ Hợp đồng lao động ký ngày 01/01/2016, thể hiện nội dung bên sử dụng lao động là Công ty do Tổng giám đốc ký kết hợp đồng lao động với nguyên đơn theo hướng dẫn tại nghị định 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. Nguyên đơn cho rằng mình thuộc nhóm “người quản lý doanh nghiệp, hay còn gọi là “người quản lý công ty” để cho rằng mình thuộc trường hợp phải do Chủ tịch công ty hoặc Chủ sở hữu bổ nhiệm, miễn nhiệm, bãi nhiệm theo quy định tại Điều lệ Công ty. Nhưng không đưa ra được căn cứ chứng minh nguyên đơn

được Chủ tịch công ty hoặc chủ sở hữu bổ nhiệm thuộc nhóm “người quản lý doanh nghiệp, hay còn gọi là “người quản lý công ty”. Do đó, khi chấm dứt Hợp đồng lao động Tổng giám đốc là người ra quyết định là đúng quy định pháp luật. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn về phần này.

[2.5] Đối với việc nguyên đơn nêu sai phạm pháp luật về việc sử dụng người lao động nước ngoài trái phép là ông Sanjay. HĐXX xét thấy vấn đề này do cơ quan quản lý về lao động xem xét không liên quan đến tranh chấp. Do đó, không chấp nhận kháng cáo về phần này của nguyên đơn.

[3] Từ những căn cứ nêu trên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có cơ sở, không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm.

[4] Nguyên đơn thuộc trường hợp không phải chịu án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Áp dụng Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Áp dụng Luật thi hành án dân sự

Tuyên xử:

Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 56/2022/LĐ-ST ngày 22 tháng 9 năm 2022, Tòa án nhân dân quận TB, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

1. Không chấp nhận yêu cầu Hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) số 05-12-2019-QĐ ngày 05/12/2019.

2. Không chấp nhận yêu cầu của bà A được nhận trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã được giao kết giữa các bên.

3. Không chấp nhận các yêu cầu trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc, tiền bồi thường vi phạm thời hạn báo trước, tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tính đến ngày 22/9/2022 tổng cộng 7.281.441.577 đồng.

4. Về án phí: Bà A được miễn nộp án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân quận TB;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận TB;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Châu Kim Anh