

Bản án số: 09/2025/LĐ-PT.

Ngày: 09-4-2025.

V/v: “Yêu cầu hủy quyết định cho thôi
việc và yêu cầu bồi thường thiệt hại”

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Hoàng Chí Nguyễn.

Các Thẩm phán: Bà Lê Thúy Linh và bà Phạm Thị Mai.

- Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Ông Nguyễn Khánh Nam.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hà Nội tham gia phiên tòa:

Bà Phạm Thị Liên - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 04 và 09-4-2025, tại Trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội;

Mở phiên tòa công khai xét xử phúc thẩm vụ án Lao động thụ lý số 17/2024/LĐPT ngày 27-11-2024 V/v: “Yêu cầu hủy quyết định cho thôi việc và yêu cầu bồi thường thiệt hại”, do Bản án Lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐST ngày 10-9-2024 của Tòa án nhân dân huyện ĐA, Thành phố Hà Nội có kháng cáo;

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 217/2025/QĐXX-PT ngày 20-3-2025, giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Ông S, sinh năm 1979; Địa chỉ nơi ĐKNKTT và chỗ ở: Phường A, quận HM, Thành phố Hà Nội.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của ông S: Bà PH, luật sư Công ty Luật TNHH ĐA, thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hà Nội.

Ông S và bà PH đều có mặt.

- **Bị đơn:** Công ty cổ phần W;

Địa chỉ Trụ sở: Xã B, huyện ĐA, Thành phố Hà Nội. Địa chỉ giao dịch: Xã C, huyện ĐA, Thành phố Hà Nội.

Người đại diện theo pháp luật: Ông CYS - Tổng giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền (theo Hợp đồng ủy quyền số 16615.2024/HĐUQ lập ngày 19-6-2024 tại VPCC NH): Ông ĐBN, sinh năm 1998. Địa chỉ nơi thường trú: Xã D, huyện LT, tỉnh Đồng Nai và ông NTH, sinh năm 1980; Địa chỉ nơi ĐKNKTT: Phường E, quận BTL, thành phố Hà Nội.

Ông ĐBN vắng mặt, ông NTH có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo Bản án sơ thẩm và các tài liệu có trong hồ sơ, vụ án có nội dung:

Ngày 17-5-2022, ông S và Công ty Cổ phần W (gọi tắt là Công ty W) đã ký Hợp đồng lao động (HĐLĐ) số WD0033/HĐLĐ-WD và Phụ lục hợp đồng số WD0033/2022/PLHĐLĐ-WD với các nội dung như trong hợp đồng và phụ lục hợp đồng đã ký; Loại hợp đồng xác định thời hạn là 12 tháng.

Ngày 17-5-2023, ông S tiếp tục ký HĐLĐ số WD0033/HĐLĐ-WD và Phụ lục hợp đồng với Công ty Cổ phần W, với nội dung: Loại hợp đồng lao động: Không xác định thời hạn, từ ngày 17-5-2023. Vị trí: Trưởng bộ phận vận hành. Lương và các khoản trợ cấp: Mức lương chính hoặc tiền công: 43.500.000 đồng; phụ cấp ăn trưa: 35.000 VNĐ/ngày làm việc; phụ cấp điện thoại: 800.000 VNĐ/tháng; hỗ trợ xăng xe đi lại: 300.000 VNĐ/tháng; hỗ trợ trang phục: 400.000 VNĐ/tháng; Tiền thưởng, chế độ nâng lương theo quy định của công ty. Chế độ bảo hiểm: Theo quy định của Luật lao động và Luật Bảo hiểm. Ngoài ra còn có các thỏa thuận khác về thời gian, địa điểm làm việc, nhiệm vụ, điều chuyển công việc và các nội dung liên quan khác. Ngoài hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động này, các bên không ký hợp đồng lao động hoặc phụ lục hợp đồng lao động nào nữa.

Ngày 12-01-2023, Liên đoàn Lao động huyện ĐA ban hành Quyết định về việc công nhận Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty Cổ phần W, theo đó ghi nhận ông S giữ chức vụ Chủ tịch Công đoàn.

Ngày 11-3-2024, ông S nhận được các văn bản gửi từ Công ty Cổ phần W bao gồm: Quyết định số 003/QĐ-W về việc thay đổi cơ cấu tổ chức Bộ phận Vận hành với nội dung thay đổi cơ cấu tổ chức nhân sự của bộ phận vận hành, quyết định này được áp dụng từ ngày 01-5-2024; Thông báo số 02/2024/TB- WDW ngày 11-3-2024 của Công ty W về việc chấm dứt hợp đồng lao động không xác định thời hạn với lý do thay đổi cơ cấu tổ chức bộ phận vận hành kèm theo Quyết định 003/QĐ-W; Biên bản họp số 02/2024/TB-WDW (giữa Công ty Cổ phần W và Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở) về việc thay đổi cơ cấu tổ chức nhân sự bộ phận vận hành; nội dung biên bản họp thông qua thay đổi cơ cấu tổ chức nhân sự do tình hình kinh doanh khó khăn (kèm theo báo cáo tài chính của Công ty).

Ngày 25-3-2024, ông S có gửi Thông báo cho Công ty Cổ phần W về việc không đồng ý Công ty Cổ phần W đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với các lý do đã nêu rõ trong thông báo.

Ngày 05-4-2024, ông S làm đơn kiến nghị Công đoàn cấp trên về việc Công ty Cổ phần W đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động sai quy định.

Ngày 16-4-2024, Liên đoàn Lao động Huyện ĐA có Biên bản làm việc với Ban Chấp hành Công đoàn Công ty Cổ phần W liên quan đến nội dung đơn kiến nghị của ông.

Ngày 17-4-2024, ông S nhận được Văn bản số 01/2024/ĐC-VP về việc đình chính lại phân ghi nội dung ngày ban hành Quyết định số 03/QĐ-W.

Ngày 25-4-2024, ông S nhận được Quyết định số 21-2024/QĐNV của Công ty Cổ phần W về việc cho thôi/nghỉ việc đối với ông với lý do: Công ty thay đổi cơ cấu tổ chức nhân sự theo Quyết định 003/QĐ-W và văn bản đình chính 01/2024/ĐC-VP. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày 26-4-2024.

Ông S không đồng ý với Quyết định cho thôi việc này vì Công ty đã cho thôi việc không đúng quy định của pháp luật với những lý do: (1) Về trình tự chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu không đúng quy định pháp luật. Công ty không thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh theo quy định tại khoản 6 điều 42 Bộ luật lao động. (2) Công ty có tiến hành họp với công đoàn cơ sở nhưng không đúng theo trình tự thủ tục quy định tại Nghị Định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14-12-2020 của Chính Phủ.

Ông S khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

- Hủy Quyết định số 21-2024/QĐNV ngày 25-4-2024 về việc: Cho thôi việc/nghỉ việc đối với ông S.

- Ông không yêu cầu Công ty cổ phần W nhận trở lại làm việc.

- Yêu cầu bị đơn bồi thường số tiền: 290.769.228 đồng (*Hai trăm chín mươi triệu, bảy trăm sáu mươi chín nghìn, hai trăm hai mươi tám đồng*), bao gồm:

+ Tiền lương: Theo thỏa thuận trong hợp đồng 04 tháng 12 ngày lương (kể từ ngày 26-4-2024 đến 10-9-2024) là: (04 tháng x 45.000.000 đồng/tháng) + (12 ngày x 1.730.769 đồng/ngày) = 200.769.228 đồng.

+ Tiền lương trả thêm 02 tháng theo Hợp đồng lao động: 90.000.000 VNĐ.

+ Tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật.

*** Đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày quan điểm:**

Ngày 17-5-2022, ông S và Công ty Cổ phần W ký kết Hợp đồng lao động số WD0033/HĐLĐ-WD; thời hạn hợp đồng là 12 tháng với các thỏa thuận như trong nội dung hợp đồng đã ký kết.

Hết thời gian 12 tháng theo hợp đồng. Ngày 17-5-2023, ông S và Công ty W ký kết Hợp đồng lao động số WD0033/HĐLĐ-WD; cùng ngày 17-5-2023, ông S và Công ty có ký phụ lục hợp đồng lao động số WD0033/2023/PLHĐLĐ-WD. Theo hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động này, các bên thỏa thuận như sau: Loại hợp đồng lao động: Không xác định thời hạn, từ ngày 17-5-2023. Vị trí: Trưởng bộ phận vận hành. Lương và các khoản trợ cấp: Mức lương chính hoặc tiền công: 43.500.000 đồng; phụ cấp ăn trưa: 35.000VNĐ/ngày làm việc; phụ cấp điện thoại: 800.000 VNĐ/ tháng; hỗ trợ xăng xe đi lại: 300.000 VNĐ/tháng; hỗ trợ trang phục: 400.000 VNĐ/tháng. Tiền thưởng, chế độ nâng lương theo quy định của công ty. Chế độ bảo hiểm: Theo quy định của Luật lao động

và Luật Bảo hiểm. Ngoài ra còn có các thỏa thuận khác về thời gian, địa điểm làm việc, nhiệm vụ, điều chuyển công việc và các nội dung liên quan khác.

Ngày 15-02-2024, Công ty ban hành Nghị quyết hội đồng quản trị số 001/2024/NQ-HĐQT về việc: Phê duyệt cơ cấu tổ chức của công ty. Theo đó Hội đồng quản trị của Công ty giao Tổng giám đốc ra quyết định ban hành/thông báo về cơ cấu tổ chức mới của Công ty tới các đơn vị, bộ phận trong công ty.

Ngày 09-3-2023, Công ty ban hành Quyết định của Tổng giám đốc V/v: Thay đổi cơ cấu tổ chức bộ phận vận hành số 003/QĐ-W với nội dung: Căn cứ vào Điều 42 Bộ luật lao động và tình hình kinh doanh hết sức khó khăn ..., nên cắt giảm vị trí Trưởng bộ phận vận hành (chức vụ ông S đảm nhận).

Ngày 17-4-2024, Công ty ban hành văn bản số 01/2024/ĐC-VP về đính chính văn bản với nội dung: Đính chính Quyết định số 003/QĐ-W từ ban hành ngày 09-3-2023 thành ban hành ngày 11-3-2024.

Ngày 11-3-2024, Công ty ra Thông báo số 02/2024/TB-WDW về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông S do thay đổi cơ cấu nhân sự bộ phận vận hành; cắt giảm vị trí Trưởng bộ phận vận hành (do ông S đảm nhận). Cùng ngày 11-3-2024 Công ty lập Biên bản họp tổ chức đối thoại với người lao động và Ban chấp hành công đoàn về việc thay đổi cơ cấu nhân sự.

Ngày 11-3-2024, Công ty tổ chức đối thoại với người lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Do không thỏa thuận được nên Công ty đã gửi Báo cáo lên Sở Lao động Thương binh và Xã hội (báo số: 01/2024/BC-WDW) về việc thay đổi cơ cấu nhân sự của Công ty, với nội dung: Do tình hình công ty làm ăn khó khăn, thua lỗ nên cắt giảm vị trí Trưởng bộ phận vận hành (do ông S đảm nhận). Công ty đã xuất trình sổ công văn đi thể hiện việc đã gửi công văn đến UBND Thành phố Hà Nội và Sở Lao động Thương binh và Xã hội vào các ngày 19 và 20-3-2024. Công ty đã gửi báo cáo đến Sở Lao động Thương binh và Xã hội thể hiện tại sổ quản lý văn bản đi; Sở LĐTB&XH cũng xác nhận đã nhận được báo cáo thể hiện tại công văn của Sở đã nộp cho Tòa án.

Ngày 20-3-2024, Công ty tiến hành đối thoại và đã lập Biên bản đối thoại tại nơi làm việc (lần 2). Kết luận phiên đối thoại các bên có nhiều quan điểm khác nhau nhưng Công ty vẫn buộc phải thay đổi cơ cấu nhân sự.

Ngày 20-3-2024, Công ty gửi Báo cáo về việc thay đổi cơ cấu nhân sự của Công ty số 02/2024/BC-WDW cũng với nội dung do công ty làm ăn khó khăn, thua lỗ nên cắt giảm vị trí Trưởng bộ phận Vận hành (do ông S đảm nhận) đến UBND thành phố Hà Nội ngày 20-3-2024 được thể hiện tại sổ công văn đi.

Ngày 21-3-2024, Công ty lập Biên bản với nội dung Tổng giám đốc yêu cầu ông S vào phòng làm việc để trao đổi công việc nhưng ông S từ chối và có phản ứng gay gắt, vi phạm trách nhiệm và quyền hạn của người lao động theo HĐLĐ đã ký.

Ngày 22-3-2024, Công ty lập Biên bản họp v/v Thông báo vi phạm kỷ luật của đồng chí S với nội dung: Đồng chí S - Trưởng bộ phận vận hành đã vi phạm phong thái làm việc trong công việc nghiêm trọng gây bất hòa, không hợp tác làm việc với Tổng giám đốc, ảnh hưởng xấu đến văn hóa công ty cũng như tiến độ công việc.

Cùng ngày 22-3-2024, Công ty ra Thông báo số 03/2024/TB-WDW về việc yêu cầu ông S làm việc tại nhà kể từ ngày 23-3-2024.

Ngày 25-3-2024, ông S có Thông báo gửi Công ty về việc không đồng ý công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo thông báo số 02/2024/TB-WDW ngày 11-3-2024.

Ngày 25-4-2024, Công ty căn cứ vào Bộ luật lao động và Hợp đồng lao động đã ký kết với ông S và ra Quyết định số: 21-2024/QĐNV ngày 25-4-2024 V/v: Cho thôi việc/ngỉ việc đối với ông S kể từ ngày 26-4-2024. Lý do thôi việc: Công ty thay đổi cơ cấu tổ chức nhân sự theo Quyết định 003/QĐ-W và Văn bản đính chính 01/2024/ĐC-VP ngày 17-4-2024.

Đối với yêu cầu của nguyên đơn trong vụ án “Yêu cầu hủy bỏ quyết định cho thôi việc và yêu cầu bồi thường thiệt hại”, bị đơn đã có ý kiến chi tiết trong Văn bản đề ngày 09-8-2024 gửi Tòa án, theo đó đề nghị Tòa án bác bỏ toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông S.

Tại Bản án Lao động sơ thẩm số 01/2021/LĐST ngày 10-9-2024 của Tòa án nhân dân huyện ĐA, Thành phố Hà Nội, đã quyết định:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông S về việc: Hủy Quyết định số 21-2024/QĐNV ngày 25-4-2024 v/v cho thôi việc/ngỉ việc của Công ty Cổ phần W đối với ông S.

2. Không chấp nhận yêu cầu bồi thường thiệt hại của ông S đối với Công ty cổ phần W.

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

Không đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm. Ngày 12-9-2024, ông S làm đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm (gửi đến Tòa án ngày 13-9-2024), theo đó đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông S.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Nguyên đơn có kháng cáo là ông S cùng người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình thống nhất trình bày quan điểm: Ông S giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và kháng cáo của mình. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của ông S, theo đó sửa bản án sơ thẩm theo hướng: (1) Hủy Quyết định số 21-2024/QĐNV ngày 25-4-2024 V/v cho thôi việc/ngỉ việc của Công ty Cổ phần W đối với ông S; (2) buộc Công ty Cổ phần W bồi thường cho ông S tổng số tiền tính đến ngày xét xử phúc thẩm là: 598.846.152 đồng, với lý do: Công ty Cổ phần W đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông S là trái pháp luật.

- Đại diện theo ủy quyền của bị đơn có quan điểm: Việc Công ty Cổ phần W cho ông S thôi việc là thực hiện theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động chứ không phải đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo Điều 36 Bộ luật lao động. Phía người sử dụng lao động đã thực hiện đầy đủ các thủ tục theo quy định của Bộ luật lao động; quyền và lợi ích hợp pháp của ông S đã được Công ty đảm bảo thực hiện đầy đủ tính đến ngày 26-4-2024. Do vậy, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của ông S, giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm.

- Liên đoàn Lao động huyện ĐA có Công văn số 14/LĐLĐ ngày 01-4-2025 gửi Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội, theo đó đề nghị Tòa án giải quyết vụ án đúng theo quy định của pháp luật hiện hành, nhằm bảo đảm tối đa quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng cho người lao động là ông S.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hà Nội có quan điểm:

Về tố tụng: Nguyên đơn làm đơn kháng cáo trong thời hạn và thuộc trường hợp được miễn nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm nên kháng cáo là hợp lệ.

Thẩm phán và Hội đồng xét xử đã tuân thủ đầy đủ, đúng các quy định của pháp luật; quyền và nghĩa vụ của các đương sự được đảm bảo thực hiện trước và tại phiên tòa.

Về việc xác định quan hệ pháp luật có tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là tranh chấp do người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc. Vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo quy định tại khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự. Bị đơn có địa chỉ trụ sở làm việc tại xã C, huyện ĐA, Thành phố Hà Nội nên Tòa án nhân dân huyện ĐA thụ lý giải quyết vụ án là đúng thẩm quyền theo qui định tại Điều 35 và Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung vụ án: Kháng cáo của nguyên đơn yêu cầu sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không có căn cứ được chấp nhận. Tòa án cấp sơ thẩm xét xử và không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là phù hợp quy định của pháp luật.

Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự, xử: Bác kháng cáo của ông S; Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐST ngày 10-9-2024 của Tòa án nhân dân huyện ĐA, Thành phố Hà Nội. Người kháng cáo được miễn tiền án phí phúc thẩm.

Căn cứ các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra công khai tại phiên tòa; Căn cứ kết quả tranh tụng tại phiên tòa trên cơ sở ý kiến trình bày của các bên đương sự, ý kiến của đại diện Viện kiểm sát và những người tham gia tố tụng khác.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

[I]. Về Tố tụng:

Nguyên đơn làm đơn kháng cáo trong thời hạn và thuộc trường hợp không phải nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm nên kháng cáo của S là hợp lệ.

Về quan hệ pháp luật có tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết hủy Quyết định số 21-2024/QĐNV ngày 25/4/2024 v/v cho thôi việc/ngỉ việc của Công ty cổ phần W đối với ông S và yêu cầu bồi thường. Tranh chấp phát sinh do người sử dụng lao động cho thôi việc đối với người lao động, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án và thuộc trường hợp không phải thông qua thủ tục hoà giải do Hòa giải viên thực hiện.

Bị đơn có địa chỉ trụ sở làm việc tại xã C, huyện ĐA, Thành phố Hà Nội nên Tòa án nhân dân huyện ĐA thụ lý giải quyết vụ án theo trình tự sơ thẩm là đảm bảo đúng thẩm quyền theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Ngày 10-5-2024, ông S nộp đơn khởi kiện tại Tòa án nhân dân huyện ĐA yêu cầu Tòa án giải quyết hủy Quyết định số 21-2024/QĐNV ngày 25-4-2024 là trong thời hiệu khởi kiện theo quy định tại khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động.

[III]. Về nội dung kháng cáo:

Ông S kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, với yêu cầu Tòa án giải quyết: (1) Hủy Quyết định số 21-2024/QĐNV ngày 25-4-2024 V/v cho thôi việc/ngỉ việc của Công ty Cổ phần W đối với ông S; (2) Buộc Công ty Cổ phần W bồi thường thiệt hại cho ông S tính đến ngày xét xử vụ án.

[1]. Về yêu cầu hủy Quyết định cho thôi việc/ngỉ việc:

Ngày 15-02-2024, Công ty Cổ phần W ban hành Nghị quyết hội đồng quản trị số 001/2024/NQ-HĐQT về việc: Phê duyệt cơ cấu tổ chức của Công ty. Theo đó, HĐQT của Công ty giao cho Tổng giám đốc ra quyết định ban hành/thông báo về cơ cấu tổ chức mới của Công ty.

Để thực hiện, Tổng giám đốc Công ty đã ban hành Quyết định V/v: Thay đổi cơ cấu tổ chức bộ phận vận hành số 003/QĐ-W ngày 09-3-2023, với nội dung: Căn cứ vào Điều 42 Bộ luật lao động và tình hình kinh doanh hết sức khó khăn... nên cắt giảm vị trí Trưởng bộ phận vận hành (chức vụ ông S đảm nhận). Ngày 17-4-2024, Công ty ban hành văn bản số 01/2024/ĐC-VP về đính chính văn bản với nội dung: Đính chính Quyết định số 003/QĐ-W ban hành ngày 09-3-2023, thành ban hành ngày 11-3-2024. Công ty xuất trình bản Báo cáo tài chính năm 2023 thể hiện việc Công ty đang làm ăn thua lỗ; ông S cũng khẳng định có việc Công ty làm ăn thua lỗ nhưng bộ phận của ông phụ trách là bộ phận mang lại thu nhập phần lớn cho Công ty.

Như vậy, Quyết định số 003/QĐ-W ngày 11-3-2024 v/v: Thay đổi cơ cấu tổ chức bộ phận vận hành được ban hành đúng thẩm quyền. Công ty W cho ông S thôi việc do thay đổi cơ cấu vì làm ăn khó khăn là đúng với tình hình thực tế của Công ty và thực hiện theo quy định tại khoản 11 Điều 34 và điểm a khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2019.

Sau cuộc họp ngày 11-3-2024, thì Công ty ra Thông báo số 02/2024/TB-WDW ngày 11-3-2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông S do thay đổi cơ cấu nhân

sự bộ phận vận hành, cắt giảm vị trí Trưởng bộ phận vận hành (do ông S đảm nhận). Thông báo này đã được gửi cho ông S cùng ngày kèm theo Quyết định số 003/QĐ-W đề ngày 11-3-2024 (được đính chính bằng văn bản số 01/2024/ĐC-VP ngày 17-4-2024) thay đổi cơ cấu tổ chức bộ phận Vận hành.

Ngày 14-3-2024, Công ty ban hành “*Báo cáo về việc thay đổi cơ cấu nhân sự của Công ty*” số 01/2024/BC-WDW, với nội dung: Do tình hình Công ty làm ăn khó khăn, thua lỗ nên cắt giảm vị trí Trưởng bộ phận vận hành (do ông S đảm nhận). Báo cáo này có nơi gửi là Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội và Liên đoàn lao động huyện ĐA. Bị đơn có xuất trình bản sao sổ công văn đi của Công ty thể hiện: Ngày 19-3-2024, Công ty đã gửi bản Báo cáo trên cho Sở Lao động thương binh và xã hội thành phố Hà Nội và Liên đoàn lao động huyện ĐA.

Ngày 20-3-2024, đại diện người sử dụng lao động tổ chức đối thoại tại nơi làm việc và lập Biên bản đối thoại tại nơi làm việc (lần 2) với thành phần, gồm: Bên người sử dụng lao động: Ông CYS là Tổng giám đốc; bà LHS là Phó giám đốc; bà ĐMT, bà PTV. Bên phía người lao động có: Bà KTT và ông PVT là thành viên Ban chấp hành Công đoàn công ty; bà NTT, ông DTS, ông NVT. Nội dung đối thoại về việc thay đổi cơ cấu tổ chức. Biên bản này ông S không thừa nhận vì cho rằng không có cuộc họp này và ông với tư cách Chủ tịch Công đoàn cũng như người lao động bị cho thôi việc không tham gia, ông yêu cầu Tòa lấy lời khai của 02 người làm chứng là thành viên Ban chấp hành Công đoàn là ông PVT và bà KTT. Bà KTT hiện vẫn đang làm việc tại Công ty, ông PVT đã xin nghỉ việc, không có địa chỉ nhà cụ thể. Ngày 22-8-2024, ông S có đơn rút yêu cầu thu thập lời khai người làm chứng vì lý do không cần thiết. Ngày 23-8-2024, bà KTT có lời khai trình bày có cuộc họp ngày 20-3-2024 với thành phần và nội dung như trong Biên bản đối thoại tại nơi làm việc (lần 2) ngày 20-3-2024; trước cuộc họp bà KTT có nhắn tin và hỏi ông S có tham gia cuộc họp không thì ông S nói không họp và không liên quan.

Như vậy, có căn cứ khẳng định phía người sử dụng lao động có tổ chức các cuộc họp với đại diện Ban chấp hành Công đoàn và người lao động Công ty liên quan đến việc thay đổi cơ cấu tổ chức vào các ngày 11-3-2024 và 20-3-2024 là phù hợp quy định tại khoản 6 Điều 42 Bộ luật lao động.

Ngày 20-3-2024, Công ty ban hành “*Báo cáo về việc thay đổi cơ cấu nhân sự của Công ty*” số 02/2024/BC-WDW với nội dung giống như Báo cáo số 01/2024/BC-WDW ngày 14-3-2024 nói trên và thêm nơi nhận là Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội. Báo cáo số 02/2024/BC-WDW ngày 20-3-2024 đã được gửi đi cùng ngày 20-3-2024 được thể hiện tại sổ công văn đi của Công ty xuất trình.

Ngày 19-7-2024, Sở Lao động Thương binh và Xã hội có công văn số 2619/CV xác nhận: Ngày 19-3-2024, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội đã nhận được Báo cáo số 01/2024/BC-WDW ngày 14-3-2024 về việc thay đổi cơ cấu nhân sự của Công ty cổ phần W.

Như vậy, có cơ sở để xác định người sử dụng lao động đã báo cáo về việc thay đổi cơ cấu nhân sự của Công ty cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và Sở Lao động Thương binh và Xã hội đã nhận được Báo cáo số 01/2024/BC-WDW ngày 14-3-2024 về việc thay đổi cơ cấu nhân sự của Công ty cổ phần W.

Theo Quyết định số 19/2024/QĐ-UBND ngày 21-01-2024 của Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội về việc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội, có quy định:

“Điều 1. Vị trí và chức năng:

1. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội, thực hiện chức năng tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân thành phố quản lý nhà nước về: Lao động, tiền lương và việc làm trong khu vực doanh nghiệp...”

Theo Công văn số 947/PC-VP ngày 02-7-2024 của Văn phòng Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội cũng thể hiện khi nhận được báo cáo về việc thay đổi cơ cấu nhân sự của Công ty, Văn phòng Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội cũng sẽ chuyển cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội biết và thực hiện quản lý nhà nước trên địa bàn. Vì vậy, việc Công ty đã gửi cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan chuyên môn của Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội Báo cáo số 01/2024/BC-WDW ngày 14-3-2024 về việc thay đổi cơ cấu nhân sự của Công ty cổ phần W từ ngày 19-3-2024, trước ngày cho ông S thôi việc (ngày 26-4-2024) là 38 ngày là đảm bảo về thời hạn quy định tại khoản 6 Điều 42 Bộ luật lao động.

Ngày 11-3-2024, ông S đã nhận được Thông báo số 02/2024/TB-WDW về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông S do thay đổi cơ cấu nhân sự bộ phận vận hành, cắt giảm vị trí Trưởng bộ phận vận hành là trước khi nhận quyết định cho thôi việc 45 ngày là đảm bảo về thời hạn thông báo cho người lao động theo quy định tại khoản 6 Điều 42 Bộ luật lao động.

Ngày 25-3-2024, ông S có Thông báo gửi Công ty về việc không đồng ý công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo thông báo số 02/2024/TB-WDW ngày 11-3-2024 và Quyết định số 003/QĐ-W đề ngày 09-3-2023 (được đính chính thành ngày ban hành là ngày 11-3-2024).

Ngày 05-4-2024, ông S có Đơn kiến nghị gửi Liên đoàn lao động huyện ĐA đề nghị bảo vệ quyền lợi của ông do bị Công ty cổ phần W thông báo chấm dứt hợp đồng lao động. Theo Công văn số 78/LĐLĐ ngày 08-8-2024, thì Liên đoàn lao động huyện ĐA đã tổ chức 03 buổi làm việc về nội dung theo yêu cầu của ông S vào các ngày 16-4-2024; 19-4-2024 và ngày 25-4-2024 để các bên trao đổi, thương lượng, hòa giải nhưng các bên không thỏa thuận được.

Ngày 25-4-2024, Công ty cổ phần W ra Quyết định số: 21-2024/ QĐNV V/v: Cho thôi việc/nghi việc đối với ông S kể từ ngày 26-4-2024. Lý do thôi việc: Công ty thay đổi cơ cấu tổ chức nhân sự theo Quyết định 003/QĐ-W và Văn bản đính chính 01/2024/ĐC-VP ngày 17-4-2024.

Như vậy, Công ty cổ phần W đã tuân thủ đúng trình tự, thủ tục cho thôi việc/ngỉ việc đối với ông S theo Điều 42 Bộ luật lao động.

Công ty cổ phần W thay đổi cơ cấu tổ chức nhân sự chỉ cho thôi việc cá nhân ông S nên không bắt buộc phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 Bộ luật lao động.

Việc ông S cho rằng Công ty đã không tuân thủ theo quy định tại khoản 2 Điều 63 Bộ luật lao động về việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc khi có vụ việc. Xét thấy: Vào các ngày 11-3-2024 và 20-3-2024, Công ty đều đã tổ chức cuộc họp giữa người sử dụng lao động và đại diện người lao động; việc ông S với tư cách Chủ tịch Công đoàn và người lao động bị cho thôi việc không tham gia hoặc có tham gia nhưng không ký biên bản không thuộc ý chí chủ quan của Công ty. Vì vậy, việc Công ty đã tổ chức 02 cuộc họp nói trên là đảm bảo quyền lợi của người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 63 và khoản 6 Điều 42 Bộ luật lao động.

Như vậy, đủ cơ sở kết luận: Công ty cổ phần W ban hành Quyết định số: 21-2024/QĐNV ngày 25-4-2024 V/v: Cho thôi việc/ngỉ việc đối với ông S kể từ ngày 26-4-2024. Lý do thôi việc: Công ty cổ phần W thay đổi cơ cấu tổ chức nhân sự theo Quyết định số 003/QĐ-W ngày 09-3-2023 và Văn bản đính chính số 01/2024/ĐC-VP ngày 17-4-2024 của Công ty cổ phần W là có căn cứ, phù hợp quy định của pháp luật.

Tòa án cấp sơ thẩm xét xử vụ án không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông S về việc yêu cầu hủy Quyết định số: 21-2024/QĐNV ngày 25-4-2024 v/v: Cho thôi việc/ngỉ việc của Công ty cổ phần W đối với ông S là có căn cứ, đúng quy định của pháp luật. Kháng cáo của ông S đối với phần nội dung quyết định này của bản án sơ thẩm không có cơ sở được chấp nhận.

[2]. Về yêu cầu bồi thường thiệt hại của nguyên đơn.

[2.1]. Xét yêu cầu của ông S đề nghị Công ty cổ phần W bồi thường thiệt hại cho ông S theo quy định tại Điều 39 Bộ luật lao động tính đến ngày xét xử phúc thẩm với tổng số tiền là: **598.846.152 đồng**, gồm:

+ Tiền lương: Theo thỏa thuận trong hợp đồng (không yêu cầu tiền ăn), thì lương của ông S là 45.000.000 đồng/tháng. Thời gian làm việc 26 ngày/tháng. Vậy mỗi ngày lương là: 45.000.000 đồng : 26 ngày = 1.730.769 đồng.

Yêu cầu Công ty thanh toán cho ông S 11 tháng 08 ngày lương là: (11 tháng x 45.000.000 đồng/tháng) + (08 ngày x 1.730.769 đồng/ngày) = 508.846.152 đồng.

+ Tiền lương trả thêm 02 tháng theo Hợp đồng lao động: 90.000.000 VNĐ.

Từ phân tích ở phần [1] nêu trên, thì Công ty cổ phần W đã ban hành Quyết định số: 21-2024/QĐNV ngày 25-4-2024 v/v: Cho thôi việc/ngỉ việc đối với ông S do thay đổi cơ cấu theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động là đúng quy định của pháp luật nên Công ty cổ phần W không phải bồi thường thiệt hại cho ông S theo quy định tại Điều 39 Bộ luật lao động.

[2.2]. Đối với yêu cầu chi trả trợ cấp mất việc làm bằng 02 tháng lương:

Theo quy định tại khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động, thì khi người sử dụng lao động phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 47 Bộ luật lao động.

Điều 47 Bộ luật lao động quy định:

“1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của Bộ luật này, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm...”

Theo Công văn số 69/BHXH-TTKT ngày 16-8-2024 của Bảo hiểm xã hội huyện ĐA và Quyết định số 44052/QĐ-SLĐTBXH ngày 30-7-2024 của Sở Lao động- Thương binh và Xã hội về việc hưởng trợ cấp thất nghiệp do ông S xuất trình thể hiện: Thời gian ông S làm việc tại Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp đầy đủ theo quy định. Ông S hiện đang được hưởng trợ cấp thất nghiệp với mức 23.400.000 đồng/tháng, số tháng được hưởng trợ cấp thất nghiệp là 11 tháng.

Như vậy, thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm của ông S là thời gian ông S làm việc thực tế tại Công ty (02 năm) trừ đi thời gian ông S đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp (02 năm) và ông S đã được hưởng đầy đủ chính sách bảo hiểm mất việc làm theo quy định của pháp luật nên Công ty W không phải trợ cấp mất việc làm cho ông S nữa.

Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của ông S buộc Công ty W phải thanh toán trả ông S các khoản tiền theo ông S yêu cầu là có căn cứ.

Tại cấp phúc thẩm, người kháng cáo cũng không xuất trình thêm được tài liệu chứng cứ gì khác để bảo vệ yêu cầu kháng cáo của mình nên không có cơ sở xem xét.

Như vậy, yêu cầu khởi kiện và kháng cáo của ông S không có căn cứ được chấp nhận.

[3]. Về án phí phúc thẩm: Căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của UBTVQH, thì ông S thuộc trường hợp được miễn tiền án phí phúc thẩm.

Từ những nhận định trên:

Căn cứ Điều 148 và khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH ngày 30-12-2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

QUYẾT ĐỊNH:

1. Không chấp nhận kháng cáo của ông S.

Giữ nguyên Bản án Lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐ-ST ngày 10-9-2024 của

Tòa án nhân dân huyện ĐA, Thành phố Hà Nội.

2. Về án phí phúc thẩm: Ông S thuộc trường hợp được miễn tiền án phí phúc thẩm.

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

Nơi nhận:

- VKSND TP Hà Nội;
- TAND huyện ĐA;
- CCTHADS huyện ĐA;
- Các đương sự;
- Lưu VPTA.

T/M. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa

Hoàng Chí Nguyễn