| | |
|---|---|
| **TÒA ÁN NHÂN DÂN**<br>**TỈNH BÌNH DƯƠNG** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**<br>**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |

Bản án số: 22/2018/LĐ-PT
Ngày 14/11/2018
V/v tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

**NHÂN DANH**
**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa*: Bà Trần Thị Nhàn.

*Các Thẩm phán:* Ông Phan Trí Dũng;

Ông Nguyễn Đắc Cường.

- ***Thư ký phiên tòa***: Bà Nguyễn Thị Minh Trang - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- ***Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa*** Bà Ngô Kim Duyên - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 07 và 14 tháng 11 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số 08/2018/TLPT-LĐ ngày 21 tháng 6 năm 2018 về việc tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 04/2018/LĐ-ST ngày 16 tháng 4 năm 2018 của Tòa án nhân dân thị xã D, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 09/2018/QĐ-PT ngày 17/7/2018, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Bà C, sinh năm 1967; thường trú: Thành phố Đ, tỉnh Lâm Đồng; tạm trú: Quận X, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn*: Luật sư T - thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh, làm việc tại Văn phòng Luật sư T; địa chỉ: Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

- *Bị đơn*: Công ty TNHH S; trụ sở: Thị xã D, tỉnh Bình Dương.

*Người đại diện hợp pháp của bị đơn:* Ông N, sinh năm 1974; địa chỉ: Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền ngày 06/12/2017); có mặt.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan*: Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Bà T1, chức vụ: Trưởng phòng thanh tra kiểm tra (theo Giấy ủy quyền số 11/UQ-BHXH ngày 29/12/2017); có mặt.

- *Người kháng cáo*: Nguyên đơn bà C.

## NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện ngày 28/9/2017 và lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà C trình bày:*

Bà C bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH S (gọi tắt Công ty S) từ ngày 04/4/2011 thông qua thư mời làm việc, công việc làm giám đốc hành chính nhân sự, thời gian thử việc 02 tháng, mức lương 38.500.000 đồng. Hết thời gian thử việc, Công ty S và bà C thỏa thuận ký hợp đồng lao động xác định thời hạn từ tháng 6 năm 2011 đến tháng 4 năm 2013, chức vụ giám đốc hành chính nhân sự, mức lương 38.000.000 đồng; bao gồm: lương chính 35.000.000 đồng, phụ cấp chức vụ 3.000.000 đồng. Hết hạn hợp đồng, ngày 03/5/2013, hai bên tiếp tục ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc làm giám đốc hành chính nhân sự, mức lương chính 44.248.300 đồng và phụ cấp 3.000.000 đồng/tháng, địa điểm làm việc tại nhà máy ở thị xã D, tỉnh Bình Dương và văn phòng đại diện ở Thành phố Hồ Chí Minh, phương tiện đi lại là xe đưa đón của Công ty tại nhà. Từ ngày 01/01/2016, bà C được tăng lương lên 61.605.739 đồng và phụ cấp chức vụ 3.000.000 đồng; tổng cộng 64.605.739 đồng.

Ngày 18/8/2016, thư ký của ông U có gửi email cho bà C sơ đồ thay đổi phòng hành chính nhân sự của Công ty, tách phòng hành chính nhân sự thành 03 khối gồm khối quản lý hành chính văn phòng do bà TH phụ trách, khối nhân sự quản lý phúc lợi và tiền lương do bà S phụ trách, khối đào tạo và phát triển nhân sự do bà C làm giám đốc. Kèm theo sơ đồ tổ chức mới là phiếu thuyên chuyển bà C sang nhận công việc mới là giám đốc phát triển nguồn nhân lực, và quyết định thăng chức cho bà TH và S, không có số và không đóng dấu. Nội dung của email, thông báo cho bà C chuyển sang chức danh mới là giám đốc khối đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, chức vụ giám đốc phòng hành chính nhân sự do ông UP phụ trách. Việc thực hiện cơ cấu tổ chức phòng hành chính nhân sự theo sơ đồ tổ chức mới có hiệu lực từ ngày 25/8/2016. Bà C không đồng ý chuyển công việc nên không ký vào phiếu thuyên chuyển công việc.

Ngày 25/8/2016, Công ty tổ chức họp để phân chia lại công việc cho phòng hành chính nhân sự theo sơ đồ tổ chức hành chính nhân sự mới đã gửi email cho bà C vào ngày 18/8/2016. Tại cuộc họp, ông U nói là do nhu cầu phát triển của Công ty ngày càng lớn mạnh, yêu cầu bà C bàn giao bớt công việc hành chính, công việc tuyển dụng và lương cho nhân viên khác để làm công việc phát triển đào tạo nguồn nhân lực. Công việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là một phần công việc của giám đốc hành chính nhân sự trước đây. Tại cuộc họp,

bà C không đồng ý và yêu cầu ông U phải đưa ra bằng chứng chứng minh bà C đăng việc ông K sử dụng bằng giả lên mạng xã hội facebook nếu không thì bà C sẽ kiện ông U. Bà C không nhận được các chứng cứ mà bị đơn cung cấp gồm: Quyết định 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 ngày 25/8/2016. Ngày 29/8/2016, bà C bàn giao hồ sơ hành chính cho bà TH và bà Q. Ngày 31/8/2016, ngày 01/9/2016 đến ngày 05/9/2016, bà C bàn giao hồ sơ lương và bảo hiểm xã hội cho bà S. Ngày 05 và ngày 07/9/2016, bàn giao hồ sơ tuyển dụng và ISO cho bà Tr, bà TH1 và bà Q.

Từ ngày 25/8/2016, phòng hành chính và nhân sự của Công ty thực hiện theo sơ đồ tổ chức mới gồm 03 khối, khối phát triển và đào tạo nhân sự chỉ có một lao động là bà C. Bà C xác định, Công ty không thay đổi cơ cấu và phòng ban vì hiện tại chức danh giám đốc hành chính nhân sự vẫn tồn tại trên sơ đồ tổ chức sau ngày 18/8/2016. Kể từ ngày 25/8/2016 cho đến ngày bà C nghỉ việc, bà C thực hiện công việc bàn giao và chỉ việc cho nhân viên, không được ông U giao bất cứ công việc gì liên quan đến mảng phát triển và đào tạo. Đối với công việc phát triển và đào tạo năm 2016 thì bà C đã thực hiện xong.

Ngày 26/10/2016, Công ty S ban hành Quyết định số 02-QĐ/CTY về việc thay đổi cơ cấu phòng ban và nhân sự, thay đổi phòng hành chính nhân sự chỉ còn hai khối là khối hành chính văn phòng và nhà máy; khối nhân sự quản lý phúc lợi và tiền lương. Ngày 10/11/2016, Công ty ban hành Thông báo số 01/TBT11-TOA chấm dứt hợp đồng với bà C. Ngày 10/11/2016, Công ty ban hành Quyết định số 99-2016/QĐNS-TOA về chấm dứt hợp đồng lao động với bà C.

Việc Công ty S ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà C lý do thay đổi cơ cấu là không chính xác, chức danh giám đốc hành chính nhân sự của Công ty vẫn còn, bà C chưa được nhận quyết định nào liên quan đến việc thay đổi chức danh mới, chưa có thỏa thuận nào giữa Công ty với bà C thay đổi công việc mới, công ty chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà C với chức vụ là giám đốc hành chính nhân sự, các phiếu lương tháng 8,9,10,11/2016, ủy nhiệm chi ngày 17/11/2016 thể hiện là giám đốc hành chính nhân sự. Do đó, Công ty cho bà thôi việc là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật nên yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty S hủy bỏ Quyết định số 02/QĐ-CTY ngày 26/10/2016, hủy bỏ quyết định số 99-2016/QĐNS- TOA và Thông báo số 01/TDT11- TOA ngày 10/11/2016. Yêu cầu Công ty phải nhận bà C trở lại làm việc với công việc là giám đốc hành chính nhân sự, mức lương 64.605.739 đồng. Bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật gồm: Tiền lương của những ngày không được làm việc đến ngày xét xử sơ thẩm là 693.269.276 đồng; bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương: 64.605.739 đồng/tháng x 02 tháng = 129.211.478 đồng; bồi thường do vi phạm thời gian báo trước 45 ngày là 111.817.625 đồng; yêu cầu Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà C theo mức lương 64.605.739 đồng/tháng của những ngày không được làm việc; tiền thưởng năm 2016 là 64.605.739 đồng/tháng; tiền phép năm 2017 là 37.272.542 đồng; bồi thường tổn thất tinh thần, danh dự tương đương 01 tháng lương/năm làm việc 387.634.434 đồng (5 năm 7 tháng); thanh toán tiền trợ cấp thôi việc theo luật định cho thời gian 02 tháng thử việc mà công ty chưa đóng bảo

hiểm thất nghiệp là 16.151.435 đồng; tiền thưởng năm 2017 là 64.605.739 đồng/tháng.

** Tại văn bản ngày 29/12/2017, lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn ông N, trình bày:*

Bị đơn thống nhất lời trình bày của nguyên đơn về thời gian làm việc, về hợp đồng lao động, về công việc làm theo hợp đồng lao động, mức lương.

Ngày 18/8/2016, Công ty S thông báo cho các nhân viên của công ty và phòng hành chính nhân sự về việc tách phòng hành chính nhân sự làm 03 khối như nguyên đơn trình bày. Ngày 18/8/2016, Công ty S ban hành 02 quyết định thăng chức cho bà S, bà TH và phiếu thuyên chuyển công tác vô thời hạn từ chức vụ giám đốc hành chính nhân sự sang giám đốc khối đào tạo và phát triển nhân sự đối với bà C.

Ngày 25/8/2016, Công ty ban hành Quyết định thành lập 03 khối thuộc phòng hành chính nhân sự và quy định chức năng nhiệm vụ quyền hạn của các khối cũng như người đứng đầu khối; cụ thể: Quyết định số 01.1 thành lập khối quản lý hành chính văn phòng bổ nhiệm bà TH phụ trách; quyết định số 01.2 thành lập khối nhân sự quản lý phúc lợi và tiền lương bổ nhiệm bà S phụ trách; quyết định số 01.3 thành lập khối đào tạo và phát triển nhân sự bổ nhiệm bà C làm giám đốc. Các quyết định được giao cho người đứng đầu khối trong đó có bà C vào ngày 29/8/2016, việc giao nhận không lập biên bản nhưng có bà S, bà TH, ông M là người chứng kiến. Bà C đã bàn giao công việc cho bà S, bà TH vào các ngày 29/8, 31/ 8 và 01/9/2016. Từ ngày 25/8/2016, chức danh giám đốc phòng hành chính nhân sự do ông U là người phụ trách, bà C giữ chức danh giám đốc khối phát triển đào tạo nguồn nhân lực thuộc phòng hành chính nhân sự.

Khối phát triển đào tạo, chỉ có 01 mình bà C. Sau 02 tháng thành lập khối, bà C không tham mưu, không thực hiện được chức năng, nhiệm vụ nên ngày 26/10/2016, Công ty ban hành Quyết định số 02 về thay đổi cơ cấu phòng ban và nhân sự, hủy bỏ khối đào tạo và phát triển nhân sự, cho thôi chức vụ giám đốc khối với bà C, giao nhiệm vụ đào tạo và phát triển nhân sự cho từng trưởng bộ phận của công ty trực tiếp đề xuất và triển khai tại bộ phận, khi cần thiết Công ty sử dụng dịch vụ đào tạo từ bên ngoài.

Thủ tục Công ty S thay đổi cơ cấu như sau: Quyết định số 02/QĐ-CTY ngày 26/10/2016 do Tổng giám đốc Công ty là ông J ủy quyền cho ông UP tiến hành. Ngày 26/10/2016, ông U đã tổ chức cuộc họp Công ty thông báo quyết định của Tổng giám đốc, tại cuộc họp, bà C phản đối không đồng ý hủy bỏ khối phát triển và đào tạo nhân sự. Ngày 09/11/2016, ông U đã họp với ban chấp hành công đoàn về trao đổi thống nhất giảm nhân sự với bà C do thay đổi cơ cấu. Ngày 10/11/2016, Công ty thông báo chấm dứt hợp đồng với bà C. Ngày 10/11/2016, Công ty ban hành Quyết định số 99 về chấm dứt hợp đồng lao động với bà C. Từ ngày 13/11/2016, bà C không làm việc tại Công ty S. Ngày 22/11/2016, Công ty đã thanh toán cho bà C số tiền là 174.863.269 đồng, gồm: 02 tháng tiền lương mất việc, được tính cho thời gian thử việc từ ngày 04/4/2011 đến ngày 31/5/2011 và 02 ngày phép năm của năm 2016 là 134.181.150 đồng, lương tháng 11/2016 là 40.682.119 đồng.

Từ ngày 25/8/2016, bà C đã thực hiện chức danh giám đốc khối phát triển và đào tạo nên việc ghi chức danh của bà C trên sổ bảo hiểm xã hội, phiếu chi chỉ là sai sót do nhân viên của Công ty không kiểm tra trên sổ bảo hiểm xã hội và không chỉnh sửa trên phần mềm máy tính. Đối với bảng lương từ tháng 8, 9, 10, 11/2016, do Công ty để những mẫu phiếu lương tại văn phòng, hiện nay, công ty lưu bảng lương chức danh của bà C là giám đốc khối phát triển và đào tạo nhân sự nên bảng lương giữa bà C cung cấp và Công ty lưu trữ là khác nhau, đồng thời bảng lương chỉ có giá trị để cho người lao động đối chiếu số tiền được nhận qua tài khoản ngân hàng.

Công ty S cho bà C nghỉ việc là đúng quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động vì thay đổi cơ cấu phòng ban và công ty không thể bố trí bà C làm công việc khác tương xứng với vị trí của bà C nên bị đơn không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

** Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương là bà T1 trình bày:* Bà C có thời gian tham gia bảo hiểm xã hội từ tháng 6/2011 đến tháng 10/2016 là 05 năm 05 tháng. Ngày 16/11/2016, Công ty S nộp hồ sơ đề nghị xác nhận quá trình đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho bà C, cơ quan bảo hiểm hẹn ngày trả kết quả là ngày 23/11/2016. Cùng ngày 16/11/2016, Công ty S nộp báo cáo điện tử điều chỉnh chức danh làm việc của bà C. Tuy nhiên, việc kê khai chưa đúng nên bảo hiểm xã hội đã trả hồ sơ. Ngày 18/11/2016, Công ty nộp lại báo cáo điều chỉnh chức danh của bà C với nội dung "từ tháng 6/2011 đến tháng 8 năm 2016 chức danh là giám đốc hành chính nhân sự, từ tháng 9/2016 đến tháng 10/2016 chức danh là giám đốc khối đào tạo và phát triển nhân sự". Do hai bộ phận xử lý báo cáo điều chỉnh thông tin và chốt sổ bảo hiểm xã hội là bộ phận khác nhau. Ngày 17/11/2016, Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương chốt sổ cho bà C với chức danh giám đốc hành chính nhân sự. Trường hợp, phát hiện sai sót thì công ty có yêu cầu và đem sổ bảo hiểm xã hội để điều chỉnh lại. Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu công ty đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 11/2016 đến ngày xét xử sở thẩm thì Công ty đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian cho nghỉ việc là phụ thuộc vào quyết định của bản án. Trường hợp công ty chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật thì Công ty không phải đóng. Trường hợp Công ty chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì nếu người lao động trở lại làm việc, Công ty và người lao động có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; nếu người lao động không tiếp tục làm việc thì việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được thực hiện theo yêu cầu của người lao động (hoặc đóng hoặc trả bằng tiền phần trách nhiệm thuộc doanh nghiệp phải đóng là 22%/tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp).

** Người làm chứng ông M trình bày*: Ngày 25/8/2016, ông M tham gia cuộc họp thành lập 03 khối thuộc phòng hành chính nhân sự, tại cuộc họp ông U đã thông báo tách phòng nhân sự làm 3 khối, bà C tham gia cuộc họp và không có ý kiến gì. Ông M liên quan đến ký tiền lương hàng tháng nên khi bà C bàn giao, ông M có giám sát, không khí bàn giao bình thường, không căng thẳng, bà

C không phản đối gì. Hiện nay, phòng hành chính nhân sự chỉ còn 02 khối, không có khối phát triển và đào tạo nhân sự. Ngày 29/8/2016, ông M thấy bà D giao quyết định bổ nhiệm cho bà C, việc giao quyết định không lập biên bản giao nhận mà bỏ vào bì thư đưa cho bà C.

** Người làm chứng bà D trình bày:* Ngày 18/8/2016, bà Đgửi email cho nhân viên về việc phòng nhân sự chia thành 03 khối, thăng chức cho bà TH và bà S, phiếu thuyên chuyển bà C từ giám đốc hành chính nhân sự sang giám đốc khối phát triển và đào tạo nhân sự. Phiếu thuyên chuyển công tác do người ra Quyết định là ông U và trưởng phòng ký tên, người lao động không ký vì trong mẫu không có mục cho người lao động ký.

Ngày 25/8/2016, công ty tổ chức cuộc họp về thành lập 03 khối thuộc phòng hành chính nhân sự, công bố người đứng đầu 03 khối, giao công việc cho người đứng đầu các khối. Tại cuộc họp, mọi người không thắc mắc và không có ý kiến gì, tổng giám đốc công bố bằng lời nói, chưa có văn bản. Cùng ngày, Tổng giám đốc yêu cầu bà D soạn thảo quyết định thành lập các khối. Ngày 29/8/2016, bà D trực tiếp giao quyết định thành lập ba khối cho 03 người đứng đầu trong đó có bà C, khi giao không lập thành văn bản do từ trước đến nay Công ty S không có thủ tục này. Quá trình bàn giao công việc giữa bà C cho các khối thì thấy bà D cũng bình thường, không phản đối gì.

** Người làm chứng bà TH trình bày*: Ngày 18/8/2016, bà TH nhận được email thăng chức quyền trợ lý trưởng phòng hành chính phụ trách khối hành chính văn phòng. Ngày 25/8/2016, công ty tổ chức họp, tổng giám đốc công bố thành lập 03 khối thuộc phòng hành chính nhân sự và giao chức năng nhiệm vụ cho người đứng đầu của 03 khối. Ngày 29/8/2016, bà TH nhận bàn giao công việc của bà C và bà D giao quyết định thành lập 3 khối cho 03 người đứng đầu, bà TH được nhận quyết định số 01. Bà TH thấy bà D giao quyết định thành lập khối cho bà C, khi giao bà D bỏ vào bì thư không lập biên bản. Khi thành lập khối và bàn giao công việc thì bà C không phản đối. Việc bàn giao công việc diễn ra bình thường.

** Người làm chứng bà TH3 trình bày:* Ngày 25/8/2016, bà TH3 tham gia cuộc họp của Công ty, tại cuộc họp bà TH3 thấy bà C nói ông U lý do thuyên chuyển bà xuống giám đốc khối phát triển và đào tạo nhân sự. Do tình hình căng thẳng nên ông U cho tất cả mọi người ra ngoài và chỉ còn bà C và ông U. Chiều ngày 29/8/2016, bà có chứng kiến cuộc họp bàn giao giữa bà C với bà S, bà TH, không thấy giao quyết định cho bà C. Ngày 07/9/2016, bà nhận bàn giao công việc của bà C cùng với bà Q… Từ ngày 25/8/2016, bà làm công việc tuyển dụng nhưng thuộc khối phát triển tiền lương và phúc lợi do bà S phụ trách. Khối phát triển và đào tạo nhân sự do bà C phụ trách và chỉ có 01 lao động là bà C

Tại Bản án sơ thẩm số 04/2018/LĐ-ST ngày 16 tháng 4 năm 2018 của Tòa án nhân dân thị xã D đã quyết định:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà C về việc tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bị đơn Công ty TNHH S, cụ thể:

- Yêu cầu hủy bỏ Quyết định số 02/QĐ-CTY ngày 26/10/2016.

- Yêu cầu hủy bỏ Quyết định số 99-2016/QĐNS- TOA và thông báo số 01/TDT11- TOA ngày 10/11/2016 ngày 10/11/2016.

- Yêu cầu phải nhận bà C trở lại làm việc với công việc là giám đốc hành chính nhân sự, mức lương 64.605.739 đồng.

- Bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật gồm:

Tiền lương của những ngày không được làm việc đến ngày xét xử sơ thẩm theo mức lương 64.605.739 đồng/tháng= 693.269.276 đồng

Bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo mức lương 64.605.739 đồng/tháng = 129.211.478 đồng.

Bồi thường thời hạn báo trước 45 ngày là 111.817.625 đồng;

Yêu cầu Công ty phải đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà C theo mức lương 64.605.739 đồng/tháng của những ngày không được làm việc;

- Tiền thưởng năm 2016 là 64.605.739 đồng/tháng;

- Tiền phép năm 2017 là 37.272.542 đồng;

- Bồi thường tổn thất tinh thần, danh dự tương đương 1 tháng lương/năm làm việc 387.634.434 đồng/tháng;

- Thanh toán tiền trợ cấp thôi việc theo luật định cho thời gian 02 tháng thử việc mà công ty chưa đóng BHTN là 16.151.435 đồng.

- Tiền thưởng năm 2017 là 64.605.739 đồng/tháng.

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

Ngày 02 tháng 5 năm 2018, nguyên đơn bà C kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại cấp phúc thẩm và tại phiên tòa, các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết tranh chấp. Nguyên đơn xin rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty bồi thường tiền phép năm 2017 và tiền trợ cấp thôi việc cho hai tháng thử việc. Luật sư bảo vệ quyền lợi cho nguyên đơn xác định bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái qui định của pháp luật, đề nghị sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện bị đơn xác định: Công ty cho bà C nghỉ việc là do thay đổi cơ cấu tổ chức theo khoản 10 Điều 36, Điều 44, 49 của Bộ luật Lao động nên đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương: Về tố tụng, Thẩm phán, Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, các đương sự đã thực hiện đúng các quyền và nghĩa vụ khi tham gia phiên tòa. Về nội dung, Công ty thực hiện thuyên chuyển bà C vô thời hạn là vi phạm Điều 31 Bộ luật Lao động và Điều 8 Nghị định số 05/NĐCP

ngày 12/01/2015 của Chính phủ. Sau 60 ngày Công ty cho rằng bà C không làm việc được nên ra quyết định hủy bỏ khối đào tạo phát triển và chấm dứt hợp đồng lao động với bà C là vi phạm qui định của Bộ luật lao động, không đúng với định hướng chuyên môn hóa của công ty, không đúng với qui định về thẩm quyền phê duyệt thay đổi các chức danh, vị trí của Công ty S Thái Lan. Công ty không chứng minh được bà C không hoàn thành nhiệm vụ, không thực hiện đúng thời gian báo trước khi cho bà C thôi việc là Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn, sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc bị đơn thực hiện các nghĩa vụ đối với người lao động theo qui định của pháp luật và đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu mà nguyên đơn đã rút tại phiên tòa. Về tố tụng tại cấp phúc thẩm không có kiến nghị khắc phục vi phạm .

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; ý kiến tranh tụng của các bên đương sự, của luật sư và quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

## NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục: Ngày 16/4/2018, Tòa án nhân dân thị xã D xét xử vụ án và ban hành Bản án lao động sơ thẩm số 04/2018/LĐ-ST. Ngày 02/5/2018, nguyên đơn có đơn kháng cáo là còn trong thời hạn theo quy định tại khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự. Ngày 17/7/2018, Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương có quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm, ngày 25/7/2018, Tòa án nhận được đơn yêu cầu của đại diện bị đơn về việc triệu tập người làm chứng tham gia phiên tòa, nhận thấy những người làm chứng có văn bản trình bày ý kiến và đã tham gia phiên tòa sơ thẩm, việc triệu tập họ tham gia phiên tòa phúc thẩm là không cần thiết nên căn cứ Điều 294 Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa không triệu tập người làm chứng theo yêu cầu của bị đơn.

Theo đơn kháng cáo, nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Tuy nhiên, tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn rút một phần yêu cầu về việc buộc Công ty bồi thường tiền phép năm 2017 và tiền trợ cấp thôi việc cho hai tháng thử việc, đại diện bị đơn không có ý kiến phản đối nên Tòa sẽ không xem xét giải quyết đối với yêu cầu này và một số yêu cầu khác của nguyên đơn phát sinh tại cấp phúc thẩm theo qui định tại Điều 293 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về nội dung:

2.1 Nguyên đơn kháng cáo cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm xét xử không khách quan, không sử dụng tài liệu chứng cứ thể hiện việc Công ty cho bà C nghỉ việc là bị Công ty trù dập, cụ thể bà C phát hiện giám đốc nhà máy là ông K sử dụng văn bằng giả và bà đã đi xác minh ở các nhà trường nơi cấp bằng cho ông K và họ xác định chưa hề cấp bằng cho ông K. Sau đó bà đã báo lại Ban giám đốc Công ty nhưng Công ty bao che không xử lý; Ban giám đốc yêu cầu tuyển Giám đốc điều hành toàn quốc người Việt thay thế người Thái Lan là ông

U. Ông U đã nhờ bà C tìm việc làm cho ông tại Việt Nam vì ông chưa muốn về nước nhưng khi không tìm được việc thì ông U quay sang cho giám đốc nhân sự là bà C nghỉ việc. Xét thấy, những vấn đề nêu trên bị đơn không thừa nhận, tài liệu nguyên đơn cung cấp không đủ cơ sở để chứng minh có sự liên quan nên không có căn cứ xác định vấn đề như nguyên đơn trình bày.

2.2 Xem xét căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty đối với bà C:

Công ty xác định cần chuyên môn hóa phòng hành chính nhân sự, Công ty đã thực hiện thay đổi cơ cấu tổ chức vào ngày 25/8/2016, tách phòng hành chính nhân sự thành 3 khối, sau đó một trong ba khối hoạt động không hiệu quả nên Công ty đã thực hiện thay đổi cơ cấu tổ chức vào ngày 26/10/2016. Do hủy bỏ 01 khối, dư 01 lao động nên Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động theo quy định tại khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động và khoản 1 Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ.

Theo Điều 36 Bộ luật Lao động qui định về các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, trong đó tại khoản 10 có qui định người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ.....

Khoản 1 Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định:

"1. Thay đổi cơ cấu, công nghệ tại khoản 1 Điều 44 của Bộ luật Lao động gồm các trường hợp sau đây:

a) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động".

Như vậy, việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động trong Công ty là quyền của doanh nghiệp, phù hợp với quy định của pháp luật.

Về thẩm quyền thực hiện việc thay đổi cơ cấu: Công ty TNHH S là Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên. Theo Điều lệ của Công ty lập ngày 16/5/2007 thì cơ cấu quản lý của công ty gồm Hội đồng thành viên, Tổng giám đốc và các kiểm soát viên. Hội đồng thành viên quyết định về cơ cấu tổ chức và quản lý của Công ty (Điều 8.3.4 Điều lệ công ty) căn cứ nghị quyết (Điều 8.29.2 Điều lệ công ty) và trên cơ sở kiến nghị của các kiểm soát viên về sửa đổi cơ cấu tổ chức và quản lý và điều hành công việc (Điều 9.3.3 Điều lệ công ty). Việc hợp nhất, sát nhập, tách...do Hội đồng thành viên quyết định (Điều 14.1 Điều lệ công ty). Tuy có ban hành điều lệ và đăng ký tại cơ quan có thẩm quyền nhưng Công ty không hoạt động theo điều lệ, không thành lập Hội đồng thành viên. Trên Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp của Công ty do sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Bình Dương cấp đăng ký thay đổi lần thứ 7, ngày 12/01/2016 (thời điểm Công ty thực hiện thay đổi cơ cấu tổ chức và cho bà C nghỉ việc) thì loại hình đăng ký là Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên và người đại diện theo pháp luật của Công ty là ông J, giữ chức danh Tổng giám đốc Công ty.

Theo Giấy ủy quyền số 12-2016/TOA V/GUQ ngày 01/7/2016, người đại diện theo pháp luật của Công ty, ủy quyền cho ông U quyết định và ký các vấn

đề nội bộ của tổ chức Công ty, thời hạn từ ngày 01/7/2016 đến ngày 30/6/2017. Do đó, việc ông U thực hiện quyền của Tổng giám đốc theo ủy quyền, trong thời gian ủy quyền là hợp pháp. Sau khi được ủy quyền, ông U đã thực hiện qui trình thay đổi cơ cấu tổ chức của Công ty như sau:

Trong ngày 18/8/2016, ông U đã thực hiện các công việc như sau:

- Ký duyệt sơ đồ tổ chức chung năm 2016, theo đó ông U là Tổng giám đốc điều hành toàn quốc kiêm giám đốc hành chính nhân sự, quản lý trực tiếp Giám đốc khối phát triển và đào tạo (HRD). Theo sơ đồ này thì định biên vị trí tối đa của Công ty là 576 người và đang thực hiện là 470 người, trong đó phòng hành chính nhân sự là 20 người.

- Ký duyệt sơ đồ Bộ phận hành chính & nhân sự với định biên phòng là 24 người, đang thực hiện là 20 người, theo đó ông U làm giám đốc hành chính nhân sự và phòng hành chính & nhân sự được chia tách thành 03 khối, vị trí của bà C là giám đốc của 1 trong 3 khối mới được tách, đó là khối đào tạo và phát triển nhân sự (HRD) và có hiệu lực từ ngày 25/8/2016.

- Ký phiếu thuyên chuyển nhân viên, theo đó thuyên chuyển vô thời hạn đối với bà C từ ngày 25/8/2016.

Ngày 25/8/2016, ông U ký ban hành Quyết định số 01.3-QĐHR/CTY về việc thành lập khối đào tạo và phát triển nhân sự (HRD) thuộc phòng hành chính nhân sự, theo đó bổ nhiệm bà C làm giám đốc khối đào tạo và phát triển. Công ty cũng ban hành 02 quyết định thăng chức cho bà S, bà TH phụ trách hai khối còn lại là một phần công việc do bà C bàn giao. (Ngày 29/8/2016, bà C đã bàn giao hồ sơ hành chính cho bà TH và bà Q. Ngày 31/8, ngày 01/9/2016 đến ngày 05/9/2016, bà C bàn giao hồ sơ lương và bảo hiểm xã hội cho bà S. Ngày 05 và 07/9/2016, bàn giao hồ sơ tuyển dụng và ISO cho bà Tr, bà TH3 và bà Q).

Cùng ngày 25/8/2016, ông J Tổng giám đốc Công ty S ban hành quyết định số 01.4-QĐHR/CTY, bổ nhiệm ông U đang là Tổng giám đốc điều hành toàn quốc kiêm giữ chức vụ giám đốc hành chính nhân sự thay bà C được bổ nhiệm chức vụ mới là giám đốc khối đào tạo và phát triển nhân sự.

Như vậy, ở lần thay đổi cơ cấu này, Công ty đã thực hiện thuyên chuyển đối với bà C vô thời hạn là vi phạm Điều 31 Bộ luật Lao động và Điều 8 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ. Đồng thời, Công ty đã cơ cấu lại toàn bộ phòng hành chính nhân sự, ảnh hưởng đến việc làm của ít nhất 03 người lao động (là 3 người phụ trách 3 khối) nhưng Công ty không xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động là vi phạm khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động.

Ngày 26/10/2016, ông U ký ban hành Quyết định số 02-QĐ/CTY (bút lục 266) về việc thay đổi cơ cấu phòng ban và nhân sự của Công ty, theo đó thay đổi cơ cấu phòng hành chính nhân sự từ ba khối thành hai khối và ban hành sơ đồ cơ cấu tổ chức mới của phòng hành chính nhân sự kể từ ngày 26/10/2016. Đồng thời, cho thôi đảm nhiệm chức vụ Giám đốc đào tạo và phát triển nhân sự đối với

bà C do thay đổi cơ cấu tổ chức Công ty, hủy bỏ vị trí và công tác đào tạo và phát triển nhân sự-thuộc phòng hành chính nhân sự.

Ngày 26/10/2016, ông U tổ chức họp thông báo quyết định thay đổi cơ cấu, hủy khối đào tạo và phát triển.

Ngày 09/11/2016 ông U họp với Công đoàn Công ty về trao đổi thống nhất giảm nhân sự đối với bà C do thay đổi cơ cấu.

Ngày 10/11/2016, ông U ký ban hành ban hành thông báo số 01/TBT11-TOA, về việc thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với bà C từ ngày 13/11/2016 và Quyết định số 99-2016/QĐNS-TOA chấm dứt hợp đồng lao động với bà C kể từ ngày 13/11/2016. Bà C đã nghỉ việc từ ngày 13/11/2016.

Lần cơ cấu này Công ty cho rằng bà C không thực hiện chức năng nhiệm vụ được giao nên hủy bỏ Khối đào tạo và phát triển nhân sự và vị trí công việc đào tạo và phát triển nhân sự. Việc thay đổi cơ cấu chỉ liên quan đến một người lao động là bà C nên Công ty không phải xây dựng phương án sử dụng lao động theo qui định tại Điều 44 của Bộ luật lao động.

Xem xét Điều 44 của Bộ luật lao động qui định: Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế như sau: "1. 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 này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng. Trường hợp 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 của Bộ luật này".

Theo qui định nêu trên khi Công ty thay đổi cơ cấu tổ chức nếu có chỗ làm mới phải ưu tiên đào tạo lại, giải quyết việc làm mới cho người lao động. Trường hợp *"không thể"* giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động nghỉ việc… Như vậy, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong trường hợp này là phải tìm mọi cách để hạn chế đến mức thấp nhất sự ảnh hưởng của việc thay đổi cơ cấu đối với việc làm và đời sống của người lao động. Bởi lẽ, việc thay đổi cơ cấu tổ chức là quyết định thuộc ý chí chủ quan của người sử dụng lao động. Do đó, người sử dụng lao động phải tìm mọi cách để bố trí ổn định việc làm cho người lao động, kể cả công việc khác có vị trí không tương đương cho người lao động như trước thời điểm thay đổi cơ cấu nhưng nếu vẫn không thể bố trí được công việc nào khác thì khi đó mới giải quyết cho người lao động nghỉ việc. Xem xét quá trình Công ty cho bà C nghỉ việc thấy rằng, sau khi có quyết định thay đổi cơ cấu (ngày 26/10/2016), Công ty chỉ trao đổi với đại diện công đoàn cơ sở, Công ty chưa thỏa thuận hoặc hỏi ý kiến của bà C để biết ý kiến của bà C có đồng ý làm công việc khác với vị trí thấp hơn hay không mà đã cho rằng không thể sắp xếp vị trí thấp hơn cho bà C do bà C là lao động có trình độ, kinh nghiệm và ngay sau đó đã ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà C là Công ty chưa thực hiện đúng nghĩa vụ của người sử dụng lao động, vi phạm Điều 44 Bộ

luật Lao động. Ngoài ra, khi cho bà C nghỉ việc, Công ty cũng không thực hiện thủ tục thông báo cho bà C biết trước ít nhất 45 ngày về thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động là Công ty vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động. Như vậy, bà C khởi kiện cho rằng Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà C trái qui định của pháp luật và yêu cầu Công ty giải quyết các quyền lợi cho bà theo qui định của Điều 42 Bộ luật Lao động là có căn cứ chấp nhận.

[3] Xem xét các yêu cầu của bà C về giải quyết quyền lợi:

3.1 Bà C yêu cầu hủy bỏ Quyết định số 99-2016/QĐNS-TOA và thông báo số 01/TDT11- TOA ngày 10/11/2016, xét thấy Công ty chấm dứt hợp đồng lao động không đúng qui định của pháp luật nên yêu cầu của bà C về việc hủy các quyết định trên có cơ sở để chấp nhận. Riêng đối với Quyết định số 02/QĐ-CTY ngày 26/10/2016 về việc thay đổi cơ cấu trong Công ty là quyền của người sử dụng lao động nên không có căn cứ chấp nhận.

3.2 Về yêu cầu nhận bà C trở lại làm việc: Bà C có yêu cầu Công ty phải nhận bà trở lại làm việc với công việc và mức lương như cũ, Công ty không đồng ý nhận bà trở lại làm việc do khối đào tạo và phát triển đã bị hủy bỏ, bà C cũng đồng ý không trở lại làm việc nhưng hai bên không thỏa thuận được mức bồi thường để chấm dứt hợp đồng lao động nên căn cứ khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động, buộc Công ty bồi thường thêm cho bà C 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động là 129.211.478 đồng.

3.3 Về tiền lương trong những ngày không được làm việc, bà C yêu cầu tính đến ngày xét xử phúc thẩm là không phù hợp qui định của pháp luật, vì vậy chỉ có căn cứ buộc Công ty bồi thường cho bà C tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 13/11/2016 đến ngày Tòa án sơ thẩm xét xử 16/4/2018 là 17 tháng 3 ngày, cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là 19 tháng 03 ngày, tính theo mức lương 64.605.739 đồng/tháng là 1.233.969.641 đồng.

3.4 Về tiền báo trước, hai bên ký hợp đồng không xác định thời hạn, theo đó thời gian báo trước về việc chấm dứt hợp đồng lao động là 45 ngày, Công ty chỉ báo trước cho bà C 03 ngày, do đó Công ty phải bồi thường cho bà C một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong 42 ngày không báo trước là 90.448.034 đồng.

3.5 Về yêu cầu buộc Công ty đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho bà C trong những ngày không được làm việc (13/11/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm 16/4/2018) là phù hợp với qui định của Luật Bảo hiểm xã hội nên chấp nhận.

3.6 Đối với các yêu cầu của bà C: Về tiền phép năm 2016, tiền thưởng năm 2016, 2017 là không phù hợp với Thỏa ước lao động tập thể của Công ty đã ký ngày 10/3/2016 nên không có cơ sở chấp nhận. Về bồi thường tổn thất tinh thần, uy tín, danh dự, do bà C không chứng minh được có thiệt hại thực tế nên không có cơ sở chấp nhận. Đối với yêu cầu thanh toán tiền phép năm 2017 và thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho 02 tháng thử việc, do nguyên đơn rút yêu cầu nên Tòa sẽ đình chỉ giải quyết đối với phần này.

[4] Từ những phân tích nêu trên xét thấy, Tòa án cấp sơ thẩm đánh giá chứng cứ không chính xác, không xem xét toàn diện việc thực hiện thay đổi cơ cấu của Công ty theo qui định của pháp luật, tuyên xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không đúng qui định của pháp luật. Có cơ sở chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà C, sửa Bản án lao động sơ thẩm số 04/2018/LĐ-ST ngày 16 tháng 4 năm 2018 của Tòa án nhân dân thị xã D theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà C về việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, buộc Công ty bồi thường cho bà C theo qui định của pháp luật.

Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương đề nghị sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là phù hợp pháp luật. Ý kiến của nguyên đơn và của Luật sư bảo vệ quyền lợi cho nguyên đơn là có căn cứ chấp nhận một phần. Người đại diện hợp pháp của bị đơn đề nghị áp dụng tương tự Bản án số 25/2016/LĐPT ngày 12/9/2016 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương để bảo vệ quyền lợi cho Công ty. Xét thấy, hai vụ hai có tình tiết khác nhau nên không có căn cứ chấp nhận đề nghị của đại diện bị đơn.

[5] Về án phí:

Bị đơn phải nộp án phí sơ thẩm đối với phần yêu cầu của nguyên đơn được Tòa chấp nhận. Nguyên đơn không phải nộp án phí sơ thẩm do được miễn đối với phần yêu cầu không được Tòa chấp nhận. Về án phí phúc thẩm, do sửa bản án sơ thẩm nên các đương sự không phải nộp.

Vì các lẽ trên,

## QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308; Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự,

1. Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà C, sửa Bản án sơ thẩm số 04/2018/LĐ-ST ngày 16 tháng 4 năm 2018 của Tòa án nhân dân thị xã D, tỉnh Bình Dương như sau:

Áp dụng khoản 10 Điều 36, Khoản 2 Điều 38, Điều 41, 42, khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động; khoản 1 Điều 147, khoản 2 Điều 148 Bộ luật Tố tụng dân sự; điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 và 2 Điều 26, khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án,

Tuyên xử:

1.1 Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà C về việc Công ty TNHH S chấm dứt hợp đồng lao động với bà C trái pháp luật.

Buộc Công ty TNHH S hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 99-2016/QĐNS-TOA, Thông Báo số 01/TBT11-TOA ký ngày 10/11/2016. Hợp

đồng lao động đã ký kết giữa Công ty TNHH S với bà C chấm dứt từ ngày tòa sơ thẩm tuyên án.

Buộc Công ty TNHH S bồi thường cho bà C 1.453.629.126 đồng (một tỷ bốn trăm năm mươi ba triệu sáu trăm hai mươi chín nghìn một trăm hai mươi sáu đồng) do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (bao gồm: Tiền lương trong những ngày không được làm việc cộng với 02 tháng lương là 1.233.969.614 đồng; bồi thường do vi phạm thời gian báo trước là 90.448.034 đồng; bồi thường để chấm dứt hợp đồng lao động là 129.211.478 đồng).

Công ty TNHH S phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà C trong những ngày không được làm việc từ 13/11/2016 đến ngày 16/4/2018, theo mức lương 64.605.739 đồng/tháng, chốt sổ, trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà C theo qui định của Luật Bảo hiểm xã hội. Bà C có trách nhiệm phối hợp với Công ty để thực hiện thủ tục xác nhận bảo hiểm xã hội.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, người phải thi hành án không thi hành án thì hàng tháng còn chịu tiền lãi đối với số tiền chậm thi hành án theo quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự tương ứng với số tiền và thời gian chưa thi hành án.

1.2 Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu thanh toán tiền phép năm 2017 và thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho 02 tháng thử việc (do nguyên đơn rút yêu cầu tại phiên tòa)

1.3 Không chấp nhận yêu cầu của bà C về việc hủy Quyết định số 02/QĐ-CTY ngày 26/10/2016 của Công ty TNHH S về việc thay đổi cơ cấu trong Công ty. Không chấp nhận yêu cầu của bà C về việc buộc Công ty TNHH S bồi thường các khoản sau: Tiền thưởng năm 2016 là 64.605.739 đồng; bồi thường tổn thất tinh thần, uy tín, danh dự tương đương 06 tháng lương là 387.634.434 đồng; tiền thưởng năm 2017 là 64.605.739 đồng.

1.4. Về án phí sơ thẩm: Bà C không phải nộp. Công ty TNHH S phải nộp 33.072.582 đồng án phí lao động sơ thẩm.

2. Án phí phúc thẩm: Bà C không phải nộp.

3. Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án, người phải thi hành án có quyền thoả 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 và 9 Luật Thi hành án dân sự. Thời hiệu thi hành án bản án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

***Nơi nhận:***
- Đương sự;
- TAND thị xã D;
- Chi cục THADS thị xã D;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, Tổ HCTP, Tòa LĐ.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM**
**THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**
**(đã ký)**

**Trần Thị Nhàn**