

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐẮK LẮK**

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 01/2019/LĐ-PT

Ngày 20 - 11 - 2019

*V/v Kiện đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động
và bồi thường thiệt hại.*

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

TOÀ ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐẮK LẮK

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Lê Thị Thanh Huyền

Các Thẩm phán:

1. Lưu Thị Thu Hương

2. Ông Trần Duy Phương

- Thư ký phiên tòa: Bà Trần Ái Vân - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đắk Lắk.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đắk Lắk tham gia phiên tòa: Ông Đào Anh Thái - Kiểm sát viên.

Ngày 15, 20 tháng 11 năm 2019, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đắk Lắk xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 01/2019/TLPT-LĐ về việc “*Kiện đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số: 01/2019/LĐ-ST ngày 19/6/2019 của Tòa án nhân dân thành phố Buôn Ma Thuột bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 01/2019/QĐ-PT ngày 30 tháng 9 năm 2019, Quyết định hoãn phiên tòa số 01/2019/QĐPT-PT ngày 21/10/2019, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà Lưu Thị Kim T; trú tại: Số 116 H, thành phố B, tỉnh Đắk Lắk, có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Luật sư Lê Xuân Anh P, Công ty Đ; địa chỉ: Số 159 L, TP. B, Đắk Lắk, có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty B; trụ sở: tầng 25 tòa nhà trung tâm thương mại sài gòn, số 37 T, phường B, Quận 1, thành phố Hồ Chí Minh.

Trụ sở Văn phòng đại diện tại Đắk Lắk: Số 27 N, TP B, tỉnh Đắk Lắk.

Người đại diện theo pháp luật: Ông C, Chức vụ: Tổng Giám đốc Công ty B.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Võ Trần K (Theo giấy ủy quyền số 47-02/10.19/Legal ngày 9/10/2019), có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn:

1. Luật sư Đinh Quang T1, có mặt.
2. Luật sư Hoàng P, có mặt.

Cùng thuộc Công ty G, Đoàn Luật sư TP. Hồ Chí Minh; trụ sở: Tầng 8, Centec Tower, số 72, 74 N, phường 6, quận 3, TP. Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và quá trình tố tụng nguyên đơn bà Lưu Thị Kim T trình bày như sau:

Tôi và Công ty B (viết tắt Công ty) ký kết hợp đồng lao động thời hạn 01 năm (từ ngày 08/08/2005 đến 07/08/2006), với công việc nhân viên phục vụ khách hàng tại B. Sau 01 năm, hợp đồng lao động đã tự động trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trong suốt gần 13 năm qua, tôi luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được Công ty giao trong mọi lĩnh vực, không vi phạm bất cứ kỷ luật gì, hàng năm kết quả làm việc được đánh giá bởi quản lý trực tiếp và nhân sự của công ty, luôn đạt kết quả làm việc hiệu quả hoặc hiệu quả cao. Với mức lương 9.000.000đ/tháng.

Ngày 21/03/2018, Công ty tổ chức thi trực tuyến nghiệp vụ của bộ phận nhượng quyền thương hiệu. Thời gian thi 45 phút với 60 câu trắc nghiệm. Nội dung bài thi với 1/3 câu hỏi không thuộc công việc hàng ngày của tôi mà thuộc công việc của cấp cao hơn nhưng tôi vẫn tham khảo tài liệu để hoàn thành bài thi. Sau khi hoàn thành bài thi hệ thống không thông báo kết quả ngay. Ngày 04 và 05 tháng 04/2018, Công ty tổ chức phỏng vấn trực tiếp tại N, gồm 1 nhân sự và 1 bên thứ ba không am hiểu gì về nghiệp vụ chuyên môn hàng ngày tôi làm việc. Ngày 04/05/2018 theo như mail nội bộ của công ty, mời tất cả 43 nhân viên tập trung tại Khách sạn E, quận 5, TP HCM để nhận thông báo kết quả thi tuyển và phổ biến những thông tin liên quan trong đó có tôi, tôi cùng với 43 người thuộc bộ phận nhượng quyền thương hiệu trên toàn quốc tập trung tại địa điểm trên, trong phòng gồm có bà Nguyễn Thị G - Phó tổng giám đốc khối giao dịch bảo hiểm, bà Trần Lâm Thiệu O - Giám đốc bộ phận lương thưởng và phúc lợi, bà Nguyễn Thị Thu H - Nhân viên bộ phận nhân sự. Tại cuộc họp các bà G, Oanh thông báo 43 nhân viên đang có mặt tại đây không đậu kỳ thi kiểm tra nghiệp vụ vừa qua và đưa ra cho chúng tôi 2 lựa chọn:

Lựa chọn 1: Nghỉ việc và chọn gói hỗ trợ trong vòng 48h kể từ ngày 04/05/2018 đến 17h ngày 06/05/2018.

Lựa chọn 2: Ôn lại nghiệp vụ và tham gia thi lại để Công ty xét tuyển lại một lần nữa và nếu đậu thì sẽ sắp xếp công việc mới.

Tôi có yêu cầu nhân sự cung cấp kết quả thi, nhưng bà Oanh đã từ chối vì lý do bảo mật thông tin, nhân sự hứa trả lời riêng kết quả của từng người nhưng đến nay không có thông tin gì. Tôi có hỏi vậy kết quả này dựa trên tiêu chí gì và nhân sự có trả lời là dựa vào kết quả thi trực tuyến, kết quả phỏng vấn và tiêu chí

kinh doanh của công ty. Trong vòng 30 phút bộ phận nhân sự hỏi thúc tôi đưa ra lựa chọn của mình và nhân mạnh là gói hỗ trợ càng về sau sẽ càng giảm số tiền được Công ty hỗ trợ. Tôi đã đăng ký xin thi lại, và được ôn lại nghiệp vụ nhưng những gì được ôn đều nằm trong công việc cơ bản hàng ngày bài đã nắm rõ. Trong lúc giải lao tôi có nói chuyện với bà Nguyễn Thị G thì được trả lời khi thi tuyển lại thì Công ty cũng chỉ tuyển lại 3 nhân viên (trong khi đó danh sách đăng ký ôn lại gồm hơn 20 nhân viên). Và được biết thêm là kết quả thi tuyển đợt vừa rồi là do bên thứ 3 quyết định Công ty không có can thiệp được. Đến chiều ngày 05/05/2018 chúng tôi đến văn phòng Công ty tại 37 T, TP Hồ Chí Minh để xem cụ thể nội dung bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Tại đây, tôi được nhân viên nhân sự cho xem qua bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động trong vòng 05 phút, tôi có yêu cầu cho cầm về nhà để xem cho kỹ rồi báo lại sau, nhưng họ đã không đồng ý. Quá bức xúc vì hành vi thiếu đạo đức của công ty, hơn nữa họ thúc ép tôi phải ký trước 17h ngày 6/5/2018 thì mới có gói hỗ trợ của công ty, nếu không ký thì quyền lợi để nghỉ việc sẽ không còn nữa. Do quá bất mãn với sự không rõ ràng và dồn nhân viên vào sự lựa chọn không thoả đáng của Công ty nên lúc 16h 45' cùng ngày, tôi đã ký vào 02 bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động do chính Công ty soạn sẵn và không có bất cứ một trao đổi hoặc đàm phán gì với tôi. Hơn nữa, sau này khi nhận lại bản thỏa thuận này đọc lại và thấy rất nhiều nội dung gian dối, không đúng sự thật, vi phạm pháp luật và không có sự trao đổi bàn bạc trước với tôi. Ngày 7/5/2018, tôi nhận được Email nội bộ Công ty yêu cầu bàn giao công việc trong ngày 07/05/2018, nếu sau ngày này phải thông báo với Công ty để sắp xếp phù hợp. Mọi quyền hạn và Email nội bộ đều bị cắt quyền ngay trong ngày 07/05/2018. Ngày 6/6/2018, tôi nhận được qua đường bưu điện 01 bản thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động lập ngày 05/05/2018 do bà Bùi Thị T T2 - Phó tổng giám đốc nhân sự ký nhưng không có đóng dấu của công ty; 01 bản quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 270304/2018/GXN/Pru được ký và ban hành ngày 04/05/2018 do bà Trần Lê Quế A - Giám đốc cấp cao phụ trách lương thưởng, phúc lợi, tiền lương và phát triển. Do bản thỏa thuận không đóng dấu công ty, bà phải liên lạc nhân sự và gửi lại để bổ sung. Ngày 05/06/2018 Công ty chuyển tiền thanh toán nghỉ việc qua tài khoản ngân hàng nhưng không gửi bảng kê chi tiết, đến ngày 18/06/2018 sau nhiều lần gọi điện thoại, và gửi thư điện tử Công ty mới gửi thư thông báo chi tiết. Ngày 22/06/2018, sau nhiều lần gọi điện thoại và hỏi thúc chúng tôi mới nhận được sổ Bảo hiểm xã hội và nhận thêm mỗi người 01 quyết định chấm dứt hợp đồng lao động do bà Nguyễn Thị Thanh T2 - Phó tổng giám đốc nhân sự ký và ban hành cùng ngày 4/5/2018 và cùng số, ký hiệu văn bản như quyết định trước (do bà An ký). Sổ BHXH mức lương chốt sổ là mức lương trước khi tăng vào tháng 4, không đúng mức lương thực tế, khi đi làm Bảo hiểm thất nghiệp

chúng tôi bị thiệt thòi quyền lợi, sau đó mới nhận được mail báo bị sai sổ BHXH. Ngày 28/06/2018 Công ty lại chuyển tiền lương nghỉ việc và không kèm bảng kê chi tiết, chúng tôi gửi mail yêu cầu, ngày 29/06/2018 Công ty trả lời mail kèm bảng kê nhưng không mở tập tin được. Ngày 29/06/2018 Bộ phận lương phúc lợi của Công ty có gửi mail thông báo sổ BHXH của tôi bị làm sai lương tháng 4 và yêu cầu tôi gửi trả về Công ty để điều chỉnh cho đúng nhưng tôi đã nộp cho BHXH để làm thủ tục giải quyết trợ cấp thất nghiệp và không muốn mất thời gian chờ đợi và hồi thúc nên tôi không gửi về điều chỉnh.

Do vậy, tôi yêu cầu Tòa án giải quyết và tuyên bố: Nội dung đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty đối với tôi theo quyết định số 270304-2018GXN/Pru ngày 04/05/2018 là trái pháp luật, đồng thời yêu cầu Công ty phải bồi thường thiệt hại cho tôi, cụ thể: Thiệt hại về vật chất (lương tháng 6/2018 đến tháng 6/2021) 03 năm số tiền 324.000.000 đồng; bảo hiểm xã hội, BHYT, BHTN từ tháng 6/2018 đến tháng 6/2021 số tiền 66.420.000 đồng; lương tháng thứ 13 từ năm 2019 đến 2021 số tiền 27.000.000 đồng; thiệt hại về sức khỏe giảm sút, uy tín gia đình 20 tháng lương số tiền 180.000.000 đồng; thiệt hại về danh dự, uy tín, nhân phẩm 10 tháng lương số tiền 90.000.000 đồng. Tổng cộng 687.420.000 đồng.

Khi tôi có quyết định thôi việc tôi đã được Công ty chi trả 99.372.118 đồng (Trong đó, trợ cấp mất việc làm tính đến ngày 31/12/2018 là 36.270.333 đồng và khoản hỗ trợ đặc biệt 63.473.083 đồng).

Đại diện theo ủy quyền Công ty B trình bày:

Bà Lưu Thị Kim T nguyên là nhân viên Công ty theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn ("*Hợp đồng lao động*"). Tính đến thời điểm trước ngày 05/5/2018, bà T được phân công công tác tại địa bàn tỉnh Đắk Lắk. Ngày 05/5/2018, bà T và Công ty đã ký kết Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, theo đó, bà T và Công ty đồng thuận việc Hợp đồng lao động được chấm dứt kể từ ngày 05/5/2018 ("*Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động*").

Thực hiện nghĩa vụ được quy định tại thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty đã thanh toán toàn bộ các khoản chi trả cho bà T theo đúng cam kết, đồng thời, chốt và bàn giao sổ bảo hiểm xã hội theo đúng quy định pháp luật.

Cụ thể, Công ty đã thanh toán cho bà T 116.415.215 đồng. Sau khi tạm tính khấu trừ các nghĩa vụ thuế thu nhập cá nhân và nghĩa vụ thanh toán khoản ứng lương với số tiền 6.670.000 đồng, bà T đã thực nhận số tiền: 99.372.118 đồng.

Như vậy, Công ty không đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động theo trình bày của bà T. Ngược lại, hợp đồng lao động được chấm dứt thực hiện dựa trên thỏa thuận của các bên và Công ty đã hoàn thành nghĩa vụ của mình đối với bà T (nghĩa vụ thanh toán và các nghĩa vụ bàn giao hồ sơ, tài liệu) được quy định tại thỏa thuận này.

Ý kiến đối với yêu cầu của nguyên đơn: Yêu cầu tuyên bố quyết định số 270304/2018GXN/Pru ngày 04/5/2018 là trái pháp luật:

Việc Công ty ban hành Quyết định số 270304/2018GXN/Pru v/v chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà T là dựa trên thỏa thuận của các bên Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà T.

Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động đã được bà T và Công ty xác nhận, cũng như đã đáp ứng đầy đủ các điều kiện có hiệu lực của giao dịch lao động được quy định cụ thể tại khoản 1 Điều 117 Bộ luật Lao động, theo đó:

“1. Giao dịch lao động có hiệu lực khi có đủ các điều kiện sau đây:

Chủ thể có năng lực pháp luật lao động, năng lực hành vi lao động phù hợp với giao dịch lao động được xác lập; Chủ thể tham gia giao dịch lao động hoàn toàn tự nguyện; Mục đích và nội dung của giao dịch lao động không vi phạm điều cấm của luật, không trái đạo đức xã hội.”

Như vậy, hợp đồng lao động được chấm dứt theo quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động - hai bên thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động. Do đó, việc Công ty ban hành Quyết định số 270304/2018GXN/Pru để chấm dứt Hợp đồng lao động với bà T là phù hợp.

Nay bà T yêu cầu Công ty bồi thường thiệt hại về vật chất, tổn thất về sức khỏe, tổn thất về gia đình, tổn thất về uy tín và danh dự. Tổng cộng 687.420.000 đồng. Tuy nhiên, như trên đã phân tích về tính hiệu lực của Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty nhận thấy không có căn cứ pháp lý lẫn thực tế để Công ty chấp nhận đền bù một phần hoặc toàn bộ thiệt hại theo yêu cầu của bà T. Do vậy, đề nghị Tòa căn cứ khoản 3 Điều 36 của Bộ luật Lao động để tuyên xử bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà T.

Tại bản án số 01/2019/LĐ-ST ngày 19/6/2019 của Tòa án nhân dân thành phố Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk đã quyết định:

Căn cứ các Điều 32; Điều 35 Bộ luật TTDS; các Điều 15; Điều 16; khoản 3 Điều 36; khoản 1 Điều 48 của Bộ Luật lao động; Điều 12 nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14, ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử: Bác đơn khởi kiện của bà Lưu Thị Kim T về yêu cầu tuyên bố Quyết định số 270304/2018GXN/Pru ngày 04/05/2018 của Công ty B là trái pháp luật và yêu cầu Công ty B phải bồi thường thiệt hại về vật chất, tiền lương, Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp. Thiệt hại về sức khỏe giảm sút, uy tín gia đình. Thiệt hại về danh dự, uy tín, nhân phẩm. Tổng cộng là 687.420.000 đồng.

Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền yêu cầu thi hành án và quyền kháng cáo cho các đương sự theo quy định của pháp luật.

Ngày 01/7/2019, bà Lưu Thị Kim T kháng cáo toàn bộ nội dung của bản

án sơ thẩm số: 01/2019/LĐ-ST ngày 19 tháng 6 năm 2019 của Tòa án nhân dân thành phố Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk theo hướng đề nghị cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa, nguyên đơn bà Lưu Thị Kim T thay đổi một phần nội dung đơn khởi kiện và đơn kháng cáo.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích của cho nguyên đơn trình bày quan điểm bảo vệ, tranh luận đối đáp: Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà T do thay đổi cơ cấu nhưng không thực hiện đúng trình tự thủ tục theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật lao động; Thông báo phương án sử dụng lao động sau khi đã chấm dứt hợp đồng lao động với bà T; Công ty căn cứ vào biên bản thỏa thuận với bà T để ban hành quyết định chấm dứt hợp là không có căn cứ, vì bà T không có đơn xin nghỉ việc, bà T không tự nguyện xin nghỉ việc, Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà T trước khi bà T ký biên bản thỏa thuận, bà T có ký vào biên bản thỏa thuận hay không thì Công ty cũng đã ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà T; Công ty đưa ra hai lựa chọn nên buộc bà T phải ký biên bản thỏa thuận để gói hỗ trợ không giảm. Do đó, quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Đề nghị HĐXX, chấp nhận kháng cáo của bà T, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà T.

Các Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích của bị đơn đơn trình bày quan điểm bảo vệ, tranh luận đối đáp: Công ty, đồng ý với Bản án sơ thẩm số 01/2019/LĐ-ST ngày 19/6/2019 của Tòa án nhân dân thành phố Buôn Ma Thuột, không đồng ý với yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo của bà T, đề nghị HĐXX không chấp nhận kháng cáo mà giữ nguyên Bản án sơ thẩm. Bởi, hai bên chấm dứt hợp đồng lao động là tự nguyện theo quy định tại khoản 3 Điều 36 của Bộ luật lao động, chứ không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật lao động; bà T cho rằng bị ép buộc ký biên bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động là không có căn cứ, bà T đã căn nhắc rất kỹ trước khi lựa chọn nghỉ việc để nhận gói hỗ trợ đặc biệt từ công ty, Công ty không có sự ép buộc; quyết định chấm dứt hợp đồng lao động được ban hành trước khi bà T ký biên bản thỏa thuận là do sai sót trong khâu rà soát văn bản. Do đó, quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là dựa trên sự tự nguyện thỏa thuận giữa các bên nên có giá trị pháp lý.

Đối với yêu cầu kháng cáo của bà T trong đó có thay đổi, bổ sung một phần yêu cầu khởi kiện gồm: Yêu cầu Công ty trả trợ cấp thôi việc, tiền thương năm 2018, trợ cấp hai tháng tiền lương, thu nhập bị mất là vượt quá phạm vi khởi kiện ban đầu, không thuộc phạm vi xét xử phúc thẩm. Đề nghị HĐXX không xem xét.

Tại phiên tòa, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đắk Lắk phát biểu quan điểm:

Về tố tụng: Trong quá trình thụ lý giải quyết vụ án, Thẩm phán, Hội đồng xét xử, các đương sự đã chấp hành đúng quy định của pháp luật TTDS.

Về nội dung: Đại diện VKSND phân tích, đánh giá các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, lời tranh tụng của các đương sự tại phiên tòa đồng thời đề nghị HĐXX áp dụng khoản 1 Điều 308 của BLTTDS không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án sơ thẩm số 01/2019/LĐ-ST ngày 19/6/2019 của Tòa án nhân dân thành phố Buôn Ma Thuột.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa, căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa trên cơ sở xem xét đầy đủ các tài liệu chứng cứ, lời trình bày của các đương sự, ý kiến của Kiểm sát viên, HĐXX nhận định:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Về thời hiệu khởi kiện: Công ty ban hành 2 quyết định cùng số 270304/2018GXN/Pru cùng ngày 04/05/2018, bà T cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp bị xâm phạm nên ngày 24/8/2018 nộp đơn khởi kiện là còn trong thời hiệu khởi kiện theo quy định tại các Điều 183; 184; 185 của BLTTDS; 149 đến 157; 429 của BLDS; khoản 2 Điều 202 của Bộ luật lao động. Do đó, TAND TP. Buôn Ma Thuột giải quyết là đúng quy định;

[1.2] Nguyên đơn kháng cáo trong thời hạn luật định nên vụ án được giải quyết theo thủ tục phúc thẩm là phù hợp.

[2]. Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Lưu Thị Kim T cho rằng 2 quyết định có cùng số 270304/2018GXN/Pru, cùng ngày 4/5/2019 về việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty là đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, Hội đồng xét xử thấy rằng:

[2.1]. Quá trình tham gia tố tụng tại cấp sơ thẩm cũng như tại phiên tòa phúc thẩm hôm nay, các bên đương sự đều xác nhận ngày 08/08/2005, bà T và Công ty ký kết hợp đồng lao động thời hạn 01 năm (từ ngày 08/08/2005 đến 07/08/2006), với công việc nhân viên phục vụ khách hàng tại thành phố Buôn Ma Thuột. Mặc dù, đã được giải thích bằng văn bản về nghĩa vụ cung cấp hợp đồng lao động này nhưng các bên đương sự xác nhận hợp đồng là có thật nhưng thời gian đã lâu, quá trình quản lý, lưu trữ không còn nên không cung cấp được cho Tòa án, đồng thời bị đơn, cung cấp một hợp đồng lao động mẫu (BL 104) và xác nhận có nội dung hình, thức như hợp đồng đã giao kết với bà T. Như vậy, lời thừa nhận của các bên đương sự là chứng cứ không cần phải chứng minh được quy định tại điểm a khoản 1 Điều 92 của BLTTDS. Sau khi hết thời hạn 1 năm của hợp đồng, các bên không thông báo về thay đổi hay chấm dứt hợp đồng lao động cũng không ký hợp đồng lao động nào khác mà bà T vẫn tiếp tục làm việc tại

Công ty cho đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, hợp đồng lao động giữa bà T với Công ty được xác định là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn theo quy định tại khoản 2 Điều 22 của Bộ luật lao động.

[2.2] Quá trình giải quyết vụ án, các bên đương sự đều thừa nhận ngày 21/03/2018 Công ty tổ chức kì thi kiểm tra nghiệp vụ giao dịch bảo hiểm và dịch vụ khách hàng hoàn hảo được kiểm tra, phỏng vấn trực tuyến lấy kết quả là mục tiêu quan trọng để đánh giá năng lực chuyên môn, làm cơ sở cho việc bố trí, xây dựng đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp và tái cơ cấu phù hợp. Bà T cùng một số người lao động khác (43 người) phải tham gia kỳ thi. Đến ngày 04/5/2018, Công ty thông báo kết quả kì thi bà T không đạt. Đồng thời, Công ty đưa ra hai phương án lựa chọn hoặc là nghỉ việc và chọn gói hỗ trợ trong vòng 48h kể từ ngày 04/05/2018 đến 17h ngày 06/05/2018 hoặc ôn lại nghiệp vụ và tham gia thi lại để Công ty xét tuyển lại một lần nữa và nếu đậu thì sẽ sắp xếp công việc mới cho bà T cùng những người thi không đạt. Như vậy, có căn cứ xác nhận đây là trường hợp Công ty thay đổi cơ cấu là phù hợp với lời thừa nhận của các bên đương sự, phù hợp với tài liệu chứng cứ do Công ty giao nộp gồm: Thông báo nội bộ HR-20180319 ngày 19/03/2018 về thay đổi nhân sự và cơ cấu tổ chức, Thông báo nội bộ số 1203/2018 ngày 19/03/2018 về việc kiểm tra nghiệp vụ giao dịch bảo hiểm và dịch vụ khách hàng hoàn hảo, tổng hợp câu hỏi kiểm tra nghiệp vụ, mẫu câu hỏi phỏng vấn, Biên bản cuộc họp tổ chức lại lao động lập ngày 27/4/2018, Thông báo phương án sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ của Prudential số 21-08/05/legal ngày 07/05/2018, số 22-10/05/legal ngày 10/05/2018 và số 23-23/05/legal ngày 23/05/2018, phù hợp với quy định tại Điều 44 của Bộ luật lao động. Tại Điều 44 của BLLĐ quy định “*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.*

Trong 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.

3. Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh”.

Tại Điều 13 của Nghị định 05/2005/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của chính phủ 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;

3. 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.”

Mặc dù, không nằm trong kế hoạch thường xuyên, kế hoạch định kỳ cũng như thỏa ước lao động, nội quy lao động không quy định nhưng ngày 19/03/2018 Công ty ban hành Thông báo nội bộ số HR-20180319 về thay đổi nhân sự và cơ cấu tổ chức, số 1203/2018 về việc kiểm tra nghiệp vụ giao dịch bảo hiểm và dịch vụ khách hàng hoàn hảo thì sau ba ngày tức ngày 21/3/2018, Công ty đã tổ chức kỳ thi, đến ngày 04/05/2018, Công ty thông báo kết nhiều người lao động không đạt trong đó có bà T đồng nghĩa với việc nhiều người lao động tại bộ phận khối giao dịch bảo hiểm và nhượng quyền thương hiệu không còn việc làm vì chính sách thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động của Công ty không còn tồn tại bộ phận nhượng quyền thương hiệu. Đáng lẽ, khi có kế hoạch cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động dẫn đến nhiều người lao động phải thôi việc, Công ty phải thực hiện đúng quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động như: Phải xây dựng phương án sử dụng lao động; Phải tiến hành trao đổi với tổ chức đại diện lao động tập thể (*Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở*) và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh (*tức Sở lao động thương binh và xã hội Tp. Hồ Chí Minh*). Nhưng thấy rằng: Sau khi đã tổ chức kỳ thi (ngày 21/3/2018) và sau khi có kết quả bà T cùng nhiều người lao động không đạt (ngày 04/05/2018) thì ngày 27/4/2018 Công ty mới tổ chức cuộc họp về việc tổ chức lại lao động, 07/5/2018 Công ty ban hành Thông báo phương án sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ của Prudential số 21-08/05/legal, ngày 10/05/2018 Công ty ban hành thông báo số 22-10/05/legal về việc bổ sung nội dung trong phương án sử dụng lao động khi chấm dứt HĐLĐ vì lý do thay đổi cơ cấu công nghệ của Prudential, 23/05/2018 Công ty ban hành Thông báo số 23-23/05/legal, về việc cập nhật nội dung trong phương án sử dụng lao động khi chấm dứt HĐLĐ vì lý do thay đổi cơ cấu công nghệ của Prudential. Trong khi đó, cùng ngày 4/5/2018 Công ty đã ban hành 2 quyết định cùng số 270304/2018/GXN/Pru về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà T. Do đó, có căn cứ xác định Công ty vi phạm nghĩa vụ của người sử dụng lao động về trình tự, thủ tục, thời gian xây dựng phương án sử dụng lao động, trách nhiệm trao đổi với tổ chức đại diện lao động tập thể, nghĩa vụ thông báo trước cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38; Điều

44 của BLLĐ; Điều 13 của Nghị định số 05/2005/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ.

[2.3] Xét Văn thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động lập ngày 05/05/2018, giữa Công ty và bà T thấy rằng: Bà T đã làm việc tại Công ty gần 13 năm (từ ngày 08/8/2005 cho đến ngày ký biên bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động) nên có căn cứ xác định bà T mong muốn được làm việc và gắn bó lâu dài với công ty, Công ty cho rằng bà T tự nguyện thỏa thuận xin chấm dứt hợp đồng lao động là không có cơ sở. Bởi lẽ, như nhận định và phân tích tại [2.1] đây là trường hợp Công ty thay đổi cơ cấu, công nghệ. Tại biên bản họp Công đoàn ngày 27/4/2018, Công ty thông báo Phòng nhượng quyền thương hiệu sẽ chấm dứt hoạt động kể từ ngày 21/05/2018 và chính thức giải thể không còn tồn tại trong cơ cấu tổ chức của Công ty kể từ ngày 08/6/2018, Toàn thể nhân viên thuộc phòng nhượng quyền thương hiệu sẽ trải qua quá trình xét tuyển nội bộ (kiểm tra nghiệp vụ) để ứng tuyển vào vị trí mới, tuy nhiên số lượng người lao động được bố trí tại bộ phận nhượng quyền thương hiệu (cũ) nhiều hơn số lượng người lao động được ưu tiên bố trí ở bộ phận mới nên sau cuộc thi đương nhiên phải có người lao động buộc phải thôi việc và thực tế, ngày 21/03/2018, bà T và nhiều người của bộ phận nhượng quyền thương hiệu tham gia kỳ thi, ngày 04/05/2018 Công ty thông báo bà T và nhiều nhân viên không đậu kỳ thi. Bà T cho rằng, Công ty đưa ra hai sự lựa chọn cho bà T và những người thi không đậu lựa chọn: 1. Ôn lại nghiệp vụ và tham gia thi lại để Công ty xét tuyển lần 2 nếu đậu thì sẽ sắp xếp công việc mới; 2. Nghỉ việc và chọn gói hỗ trợ trong vòng 48h kể từ ngày 04/05/2018 đến 17h ngày 06/05/2018 nhấn mạnh gói hỗ trợ càng về sau sẽ càng giảm, bà T cho rằng Công ty thúc ép phải ký thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động trước 17h ngày 6/5/2018 thì mới được nhận gói hỗ trợ đặc biệt của công ty, nếu không sẽ không được nhận gói hỗ trợ đặc biệt. Xét lời khai của bà T hoàn toàn phù hợp với biên bản họp công đoàn của công ty. Như vậy, việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty với bà T nói riêng và nhiều người lao động khác nói chung đã nằm trong kế hoạch, có sự tính toán, buộc người lao động phải ký vào biên bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nhanh và ngay nếu không ngoài các khoản phụ cấp, trợ cấp người lao động được hưởng theo quy định của pháp luật sẽ không được nhận khoản hỗ trợ đặc biệt từ công ty. Do đó, có căn cứ xác định việc ký biên bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động không xuất phát từ nguyên tắc thỏa thuận, tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau mà Công ty căn cứ vào kết quả kì thi đánh giá năng lực chuyên môn nên biên bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động không có giá trị, không phát sinh quyền và nghĩa vụ giữa các bên dẫn đến quyết định chấm dứt hợp đồng lao động căn cứ

vào biên bản thỏa thuận là không phù hợp với quy định tại khoản 3 Điều 36 của BLLĐ, cần xác định Công ty cho bà T thôi việc là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 của BLLĐ.

[2.4]. Xét yêu cầu 2 quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động có cùng số 270304/2018/GXN/Pru, cùng ngày 4/5/2019, cùng hình thức và cùng nội dung một do bà Bùi Thị T T2 - phó tổng giám đốc nhân sự, một do bà Lê Trần Quế A - Giám đốc cấp cao phụ trách tiền lương, thưởng, phúc lợi, tiền lương và phát triển ký ban hành. Thấy rằng: Tại điểm 2 mục A của giấy ủy quyền số 05-30/01/Legal ngày 30/01/2018(BL 102). Tổng giám đốc Công ty đã ủy quyền cho bà T2, bà A được ban hành và ký kết văn bản chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty với bà T được ban hành đúng thẩm quyền. Tuy nhiên, quyết định chấm dứt hợp đồng lao động Công ty ban hành 04/5/2018, căn cứ: Nội quy lao động của công ty; hợp đồng lao động ký ngày 08/8/2005 giữa Công ty với bà T; đơn xin nghỉ việc/thỏa thuận của bà T. Trong khi, nội quy lao động (Bl từ 75-88) của Công ty được Sở lao động thương binh và xã hội - UBND TP. H theo thông báo số 30117/TB-SLĐTBXH-LĐ ngày 20/11/2017 chỉ là căn cứ để xử lý kỷ luật lao động, thực hiện trách nhiệm vật chất đối với người lao động vi phạm Nội quy lao động, không quy định chấm dứt hợp đồng lao động, quá trình tham gia tố tụng cũng như tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn thừa nhận bà T không vi phạm Nội quy lao động, không bị xử lý kỷ luật lao động; đối với hợp đồng lao động ký ngày 08/8/2005 giữa Công ty với bà T được nhận định tại [2.1]. Bị đơn, cung cấp một hợp đồng lao động mẫu (BL 104) và xác nhận có nội dung hình thức như hợp đồng đã giao kết với bà T, tại Điều 4 của hợp đồng quy định quyền của người sử dụng lao động được chấm dứt hợp đồng lao động theo thỏa ước lao động tập thể và nội quy lao động, tuy nhiên, thỏa ước lao động và nội quy lao động của Công ty lại không quy định chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp tái cơ cấu lại vị trí việc làm thông qua kỳ thi Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với bà T thể hiện rõ mục đích, kế hoạch có sự tính toán, sắp đặt để cho bà T thôi việc nhằm trốn tránh trách nhiệm vật chất đối với người lao động; đơn xin nghỉ việc/thỏa thuận của bà T, bà T không có đơn xin thôi việc, biên bản thỏa thuận lập ngày 04/4/2018, giữa bà T và Công ty không thể hiện ý chí tự nguyện của bà T như đã phân tích tại [2.3]. Ngoài ra, quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ban hành ngày 04/05/2018 (BL26), mặc dù có hiệu lực từ ngày 06/5/2018 nhưng một trong những căn cứ ban hành quyết định là biên bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty với bà T (BL: 24) lại được ký kết ngày 05/5/2018. Như vậy, quyết định chấm dứt hợp đồng lao động được ban hành trước khi các bên ký thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động 01 ngày là thể

hiện sự tính toán, sắp xếp của Công ty đối với bà T và đoán trước bà T buộc phải lựa chọn ký biên bản thỏa thuận để giảm thiệt hại đối với gói hỗ trợ đặc biệt như Công ty cam kết. Do đó, Công ty ban hành 02 Quyết định cùng số 270304/2018/GXN/Pru cùng ngày 04/05/2018 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà T là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 của BLLĐ do không tuân thủ đúng trình tự, thủ tục về việc trao đổi, thông báo thay đổi cơ cấu với đại diện người lao động, về thủ tục đăng ký với cơ quan quản lý lao động, về thời gian báo trước nhằm trốn tránh trách nhiệm vật chất, nên cần chấp yêu cầu của bà T, cần hủy 02 quyết định.

[2.4] Xét yêu cầu của bà T về việc buộc Công ty phải truy đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bồi thường thiệt hại về danh dự, uy tín, sức khỏe, tinh thần cho bà T. Thấy rằng: Như nhận định và phân tích tại [2.1], [2.2], [2.3] và [2.4] Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật nên cần buộc Công ty phải thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động được quy định tại Điều 42; 44 và 49 của BLLĐ. Tại đơn khởi kiện bà T yêu cầu Công ty phải bồi thường tổng cộng 687.420.000 đồng. Cụ thể: Thiệt hại về vật chất (lương tháng 6/2018 đến tháng 6/2021) 03 năm là 324.000.000 đồng; Bảo hiểm xã hội, BHYT, BHTN từ tháng 6/2018 đến tháng 6/2021 là 66.420.000 đồng; Lương tháng thứ 13 từ năm 2019 đến 2021 là 27.000.000 đồng; Thiệt hại về sức khỏe giảm sút, uy tín gia đình 20 tháng lương là 180.000.000 đồng; Thiệt hại về danh dự, uy tín, nhân phẩm 10 tháng lương là 90.000.000 đồng. Công ty đã T toán cho bà T 99.372.118đ.

Tại đơn kháng cáo bà T thay đổi, bổ sung một phần yêu cầu khởi kiện, từ yêu cầu Công ty phải bồi thường tổng 687.420.000 đồng xuống còn yêu cầu 381.920.000 đồng. Cụ thể: Tiền lương những ngày không được làm việc (từ tháng 5/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm là tháng 9/2019) là 16 tháng x 9.000.000đ/tháng = 144.000.000 đồng; Tiền bảo hiểm xã hội 29.520.000 đồng; Tiền thiệt hại danh dự, uy tín 10 tháng lương cơ bản 1.490.000 x 10 = 14.900.000 đồng; Tiền lương tháng 13 của năm 2018 là 9.000.000 đồng; Tiền vi phạm nghĩa vụ báo trước 45 ngày là 1.5 tháng lương 13.5000.000 đồng; Tiền thưởng năm 2018 tương đương với 25% thu nhập là 27.000.000 đồng; Hai tháng tiền lương do không không được bố trí công việc mới 02 x 9.000.000đ = 18.000.000đ; Trợ cấp thôi việc cứ mỗi năm là 01 tháng lương từ năm 2005 đến năm 2019 là 126.000.000 đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm bà T thay đổi yêu cầu từ 381.920.000 đồng xuống còn 332.638.194đ. Cụ thể: Tiền lương những ngày không được làm việc (từ tháng 5/2018 đến ngày xét xử phúc thẩm là tháng 15/11/2019) là 18 tháng x

9.000.000đ/tháng= 163.000.000 đồng; Tiền bảo hiểm xã hội (từ tháng 5/2018 đến ngày xét xử phúc thẩm 15/11/2019) 33.100.000 đồng; Tiền thiệt hại danh dự, uy tín 10 tháng lương cơ bản 1.490.000 x 10 = 14.900.000 đồng; Tiền lương tháng 13 của năm 2018 là 9.000.000 đồng; Tiền vi phạm nghĩa vụ báo trước 45 ngày là 1.5 tháng lương 13.5000.000 đồng; Tiền thưởng năm 2018 tương đương với 25% thu nhập là 18.138.194đồng; Hai tháng tiền lương do không không được bố trí công việc mới 02 x 9.000.000đ = 18.000.000đ; Trợ cấp thôi việc cứ mỗi năm là 1/2 tháng lương từ năm 2005 đến năm 2019 là 63.000.000 đồng.

Xét nội dung thay đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện của bà T, tại đơn khởi kiện yêu cầu 687.420.000 đồng, sau khi xét xử sơ thẩm xuống còn 381.920.000 đồng, tại phiên tòa phúc thẩm xuống còn 332.638.194đ. Thấy rằng: Mặc dù, tại đơn khởi kiện bà T không yêu cầu *Trợ cấp thôi việc; Tiền thưởng năm 2018; Tiền vi phạm nghĩa vụ báo trước; Hai tháng tiền lương do không không được bố trí công việc mới.* Tuy nhiên, tổng số tiền yêu cầu bồi thường sau khi thay đổi, bổ sung lại thấp hơn đơn khởi kiện nên không vượt quá phạm vi khởi kiện ban đầu, cần xem xét giải quyết triệt để vụ án tránh mất thời gian tố tụng không cần thiết. Xét theo bảng chi trả lương thưởng do Công ty giao nộp thì bà T nhận lương từ tháng 4/2018 là trên 9.000.000đ nhưng bà T yêu cầu trả mức lương 9.000.000đ là tự nguyện và phù hợp cần chấp nhận.

- Xét yêu cầu của bà T buộc Công ty:

Phải trả tiền lương những ngày không được làm việc tính từ tháng 5/2018 đến ngày xét xử phúc thẩm 15/9/2019 là 18 tháng x 9.000.000đ/tháng = 163.000.000. HĐXX thấy: Bà T yêu cầu tính đến ngày xét xử phúc thẩm là không phợp mà cần tính đến ngày xét xử sơ thẩm là **144.000.000 đồng**; lương tháng thứ 13 của năm 2018 là **9.000.000 đồng**; Tiền vi phạm nghĩa vụ báo trước 45 ngày là 1,5 tháng lương **13.5000.000đ**; hai tháng tiền lương do không không được bố trí công việc mới 02 x 9.000.000đ = **18.000.000đ**.

Xét yêu cầu bồi thường tổn thất tinh thần do thiệt hại uy tín, danh dự, sức khỏe tương đương 10 tháng lương cơ sở 1.490.000 đồng x 10 tháng = **14.900.000đ**. Thấy rằng, hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty đã làm ảnh hưởng đến tinh thần của bà T nên áp dụng Điều 592 của BLDS cần chấp nhận;

Xét các yêu cầu trên là có căn cứ, phù hợp với thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động của Công ty, các Điều 42; 44; 49 của BLLĐ; Điều 592 của BLLĐ nên cần chấp nhận.

Xét yêu cầu trợ cấp thôi việc cứ mỗi năm là 1/2 tháng lương từ năm 2005 đến năm 2019 là 36.000.000 đồng. HĐXX thấy, theo quy định tại đoạn 2 khoản 1

Điều 44; Điều 49; Điều 8 Thông tư số 47 ngày 16/11/2015 của Bộ LĐTBXH; khoản 2, 3 Điều 15 của Nghị định 05/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ; Nghị định số 148/NĐ-CP ngày 24/10/2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 05/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của nội dung của BLLĐ. Như vậy, bà T được trả trợ cấp mất việc chứ không phải trợ cấp thôi việc. Cụ thể: Sổ bảo hiểm xã hội của bà T được chốt tổng thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp là 8 năm 7 tháng chưa được hưởng nên cần làm tròn thời gian đóng bảo hiểm bà T chưa được hưởng là 9 năm, mỗi năm bà T được hưởng 1 tháng lương, lương đóng bảo hiểm của bà T là 8.649.500đ/tháng, thành tiền 77.845.500đ (9 năm x 8.649.500đ), bà T thay đổi yêu cầu từ 126.000.000đ xuống còn 63.000.000đ là tự nguyện. Do đó, cần buộc Công ty phải trả trợ cấp mất việc cho bà T **63.000.000đ** là phù hợp.

Xét yêu cầu của bà T buộc Công ty phải trả tiền thưởng năm 2018 tương đương với 25% thu nhập là 18.138.194 đồng. HĐXX thấy: Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện ủy quyền của bị đơn thừa nhận Công ty có kế hoạch hàng quý, hàng năm đều có thông báo dự kiến tiền thưởng năm 2018 của bà T là 18.138.194 đồng, tuy nhiên số tiền thưởng cụ thể phụ thuộc vào hiệu quả kinh doanh. Như vậy, bà T yêu cầu Công ty phải trả tiền thưởng năm 2018 là phù hợp với thông báo (kế hoạch) của công ty. Do đó, cần chấp nhận buộc Công ty phải chi trả cho bà T **18.138.194 đồng**.

Như vậy, cần chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà T, cần buộc Công ty phải trả cho bà T tổng 280.538.194đ, Công ty được khấu trừ số tiền đã chi trả cho bà T 99.372.118đ, Công ty còn phải chi trả cho bà T 181.166.076đ.

Bác phần một phần yêu cầu của bà T đối với số tiền 52.100.000đ.

Xét yêu cầu buộc Công ty phải trả cho bà T Tiền bảo hiểm xã hội 29.520.000 đồng là không có căn cứ. Bởi lẽ, theo quy định tại Điều 186 của BLLĐ thì người sử dụng lao động và người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc nên cần buộc Công ty phải truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho bà T từ tháng 5/2018 đến tháng 9/2019, bà T có trách nhiệm đem sổ bảo hiểm xã hội đến cơ quan có thẩm quyền để được điều chỉnh thời gian đóng Bảo hiểm y tế.

[2.5]. Xét nội dung bổ sung đơn khởi kiện về việc yêu cầu Công ty phải nhận bà T trở lại làm việc. HĐXX thấy: Tại đơn khởi kiện và quá trình tố tụng tại cấp sơ thẩm, đơn kháng cáo bà T không yêu cầu Công ty phải nhận bà trở lại làm việc, đồng thời yêu cầu buộc Công ty phải trả trợ cấp mất việc làm đồng nghĩa bà T không còn mong muốn trở lại làm việc. Tuy nhiên, tại phiên tòa phúc thẩm bà

T yêu cầu Công ty phải nhận bà trở lại, còn Công ty xác định không thể giải quyết được việc làm cho bà T, không nhận bà T trở lại làm việc do Công ty thay đổi cơ cấu không còn phòng nhượng quyền thương hiệu. Xét thấy, bà T đã được chấp nhận yêu cầu buộc Công ty phải trả trợ cấp mất và các yêu cầu khác khi Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật việc nên căn cứ đoạn 2 khoản 1 Điều 44 của BLLĐ không chấp nhận yêu cầu của bà T về việc buộc Công ty phải nhận bà T trở lại làm việc.

Xét quan điểm của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là có căn cứ, cần chấp nhận một phần.

Xét quan điểm bảo vệ của những người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn và quan quan điểm đề nghị hướng giải quyết vụ án của Đại diện VKS là không có căn cứ nên không được chấp nhận.

Từ những nhận định và phân tích trên. Cần chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án Lao động số 01/2019/LĐ-ST ngày 06/9/2019 của Tòa án nhân dân thành phố Buôn Ma Thuột như phân tích trên.

Bản án sơ thẩm thu thập chứng cứ chưa đầy đủ, nhận định đánh giá chưa phù hợp dẫn đến bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, cấp phúc thẩm đã thu thập bổ sung. Cần rút kinh nghiệm.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm: Do yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận một phần nên cần buộc Công ty phải chịu án phí LĐST 9.058.000đ (181.166.076đ x 5%) (làm tròn).

Án phí phúc thẩm: Do được chấp nhận kháng cáo nên bà Lưu Thị Kim T không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

[1] Căn cứ khoản 2 Điều 308; khoản 2 Điều 309 của Bộ luật tố tụng Dân sự.

Căn cứ các Điều 32, Điều 35, Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự;

Căn cứ Điều 22; Điều 41; Điều 42 đoạn 2 khoản 1 Điều 44; 49 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 8 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của Bộ LĐTBXH; khoản 2, 3 Điều 15 của Nghị định 05/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ; Nghị định số 148/NĐ-CP ngày 24/10/2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 05/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của nội dung của BLLĐ; Điều 592 của BLDS;

Căn cứ các Điều 12; 26 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 và lệ phí của Tòa án.

- Chấp nhận một phần đơn kháng cáo của bà Lưu Thị Kim T.
- Sửa bản án Lao động sơ thẩm số: 01/2019/LĐ-ST ngày 19/6/2015 của Tòa án nhân dân thành phố Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk.

Tuyên xử: Chấp nhận một phần đơn khởi kiện của bà Lưu Thị Kim T:

Hủy 02 Quyết định cùng số 270304/2018GXN/Pru cùng ngày 04/05/2018 của Công ty B về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Lưu Thị Kim T do bà Bùi Thị Thanh T2 – phó tổng giám đốc nhân sự, bà Trần Lê Quế A – Giám đốc cao cấp phụ trách tiền lương, thưởng, phúc lợi, tiền lương và phát triển ký ban hành.

Buộc Công ty B phải trả cho bà T tổng 280.538.194đ (*Hai trăm tám mươi triệu năm trăm ba mươi tám nghìn một trăm chín mươi tư đồng*); Công ty B được khấu trừ số tiền đã chi trả cho bà T 99.372.118đ (*Chín mươi chín triệu ba trăm bảy mươi hai nghìn một trăm mười tám đồng*); còn phải chi trả cho bà T 181.166.076 (*Một trăm tám mươi một triệu một trăm sáu mươi sáu nghìn không trăm bảy mươi sáu đồng*).

Bác một phần yêu cầu của bà T đối với số tiền 52.100.000đ. (*Năm mươi hai triệu một trăm nghìn đồng*).

Buộc Công ty B phải truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho bà T từ tháng 5/2018 đến tháng 9/2019, bà T có trách nhiệm đem sổ bảo hiểm xã hội đến cơ quan có thẩm quyền để điều chỉnh sổ bảo hiểm xã hội.

Không chấp nhận yêu cầu của bà T về việc buộc Công ty B phải nhận bà T trở lại làm việc.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

[2]. Về án phí :

Bà Lưu Thị Kim T không phải chịu tiền án phí LĐST và LDPT.

Buộc Công ty B phải chịu 9.058.000đồng tiền án phí LĐST.

Các quyết định khác của án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị đã có hiệu lực thi hành kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự, thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền 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 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:

- VKSND tỉnh Đắk Lắk;
- TAND Tp. Buôn Ma Thuột;
- Chi cục THADS Tp. Buôn Ma Thuột;
- Đương sự;
- Cổng thông tin điện tử TA;
- Lưu hồ sơ.

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

(Đã ký)

Lê Thị Thanh Huyền