

TOÀ ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ CÀ MAU
TỈNH CÀ MAU

Bản án số: 26/2018/LĐ-ST
Ngày 26 – 06 – 2018
V/v: đơn phương chấm dứt
hợp đồng lao động.

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

CÔNG TY CP CẤP NƯỚC CÀ MAU
CÔNG VĂN ĐẾN
Lúc.....h; ngày...9...tháng...7...năm 2018...

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TOÀ ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ CÀ MAU, TỈNH CÀ MAU

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Phạm Kim Cương

Các Hội thẩm nhân dân: Bà Trần Thị Mỹ Hương

Ông Hà Trọng Tâm

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Hoàng Xuân Thùy Dương – Thư ký Toà án nhân dân thành phố Cà Mau, tỉnh Cà Mau.

Trong ngày 26 tháng 06 năm 2018, tại trụ sở Toà án nhân dân thành phố Cà Mau xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 23/2017/TLST-LĐ, ngày 09 tháng 8 năm 2017 về việc tranh chấp về lao động, theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 679/2017/QĐXXST-LĐ ngày 06 tháng 9 năm 2017 giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Anh Hồ Thanh Hiền, sinh năm 1989

Địa chỉ: số 25/12, Phan Ngọc Hiền, khóm 3, phường 5, thành phố Cà Mau, tỉnh Cà Mau.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Luật sư Hồ Nguyên Lễ, Công ty Luật TNHH MTV Luật Tín Nghĩa, Đoàn Luật sư thành phố Hồ Chí Minh (có mặt); Địa chỉ: Số 384/8B Nam Kỳ Khởi Nghĩa, quận 3, thành phố Hồ Chí Minh.

- **Bị đơn:** Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau

Địa chỉ: số 204, Quang Trung, khóm 3, phường 5, thành phố Cà Mau, tỉnh Cà Mau.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông Hồ Tấn Luật, chức vụ: Chủ tịch Hội đồng quản trị, Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông Ngô Hoàng Vinh – sinh năm: 1972, là Nhân viên phòng Tổ chức hành chính thuộc Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau, theo Giấy ủy quyền số: 52/GUQ-CNCM ngày 07 tháng 6 năm 2018. Địa chỉ nơi cư trú: số 45/5B, Lâm Thành Mậu, khóm 4, Phường 4, thành phố Cà Mau, tỉnh Cà Mau (có mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và lời khai của nguyên đơn, trong quá trình giải quyết vụ án và được bổ sung tại phiên tòa thể hiện:

Vào ngày 24/01/2005, giữa anh và Công ty TNHH MTV Cấp thoát nước và Công trình đô thị Cà Mau nay là Công ty cổ phần Cấp nước Cà Mau (gọi tắt là Công ty) đã ký hợp lao động, thời hạn 01 năm, từ ngày 13/12/2012 đến ngày 13/12/2013, công việc của anh Hiền là nhân viên ghi thu thuộc phòng “Giao dịch khách hàng”, có mức tiền lương với hệ số 1,18 và tiền thưởng, tiền nghỉ phép thì mỗi tháng của anh thực lãnh số tiền là 4.505.240đ. Hết thời hạn hợp đồng hai bên không ký hợp đồng mới mà hợp đồng đương nhiên được gia hạn theo Điều 5 của

hợp đồng lao động. Trong thời gian làm việc, đến ngày 17/5/2016, Công ty ban hành Nghị quyết số 06/NQ – HĐQT “về việc thông qua phương án sử dụng lao động sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động”. Cùng ngày Công ty ra thông báo số 11/TB – CNCM “về việc cho nhiều người lao động thôi việc” trong đó có anh Hiền. Đến ngày 27/7/2016, Công ty ban hành quyết định số 152/QĐ-CTN về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh Hồ Thanh Hiền với lý do Công ty không bố trí được việc làm sau khi tái cơ cấu, tổ chức lại bộ máy. Ngày 24/8/2016 Công ty triển khai và có giao Quyết định 152 cho anh nhưng anh từ chối nhận, lý do là anh có khiếu nại Quyết định cho nghỉ việc đối với anh. Theo anh Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh là trái với quy định của pháp luật và vi phạm theo các quy định như sau:

Khi ra quyết định cho anh thôi việc Công ty không trao đổi trước với tổ chức đại diện tập thể lao động cơ sở và khi xây dựng, triển khai phương án sử dụng lao động cũng không có sự tham gia của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty. Bên cạnh đó Công ty báo cáo với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh có 20 ngày là vi phạm khoản 3 Điều 44, Điều 46 của Bộ luật lao động. Mặt khác, cùng ngày ban hành Thông báo số 11/TB – CNCM, Công ty lại ban hành Quyết định số 69/QĐ- BĐH điều động cán bộ, nhân viên không bố trí được việc làm sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy về Phòng Tổ chức Hành chính quản lý nhưng không thông báo cho người lao động biết trước 03 ngày làm việc là vi phạm khoản 2 Điều 31 Bộ luật lao động.

Trong thời gian anh chờ kết quả giải quyết khiếu nại thì Công ty chủ động chấm dứt hợp đồng lao động với anh là vi phạm Điều 208 của Bộ luật lao động. Đồng thời, Công ty vi phạm Điều 48 Luật 69 năm 2014, Luật quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư và sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp, Công ty đã không xin ý kiến của Ủy ban nhân dân tỉnh cả trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với 29 người lao động.

Do Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với anh là trái với quy định của pháp luật nên yêu cầu Tòa án giải quyết cụ thể (theo đơn khởi kiện) như sau:

Về việc làm: Hủy quyết định số: 152/QĐ-CN ngày 27/7/2016 của Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau và nhận anh Hồ Thanh Hiền trở lại làm việc.

Về vật chất:

1/ Yêu cầu Công ty trả lương từ ngày 27/7/2016 đến ngày 27/8/2017 là 13 tháng, mỗi tháng là 3.917.600 đồng x 13 tháng = 50.928.800 đồng;

2/ Tiền lương 02 tháng theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động là 3.917.600 đồng x 02 tháng = 7.835.200 đồng;

3/ Tiền ăn giữa ca là 680.000đồng/tháng x 15 tháng = 10.200.000 đồng;

4/ Tiền thưởng: 50.928.800đ quỹ lương x 10% = 5.092.880 đồng;

5/ Tiền thưởng: lễ 30/4 – 01/5 và nghỉ Tết = 4.000.000 đồng;

6/ Tiền lương 15 ngày nghỉ phép năm. Lương cơ bản (3.917.600đ : 20 ngày làm việc = 195.880đ) x 15 ngày nghỉ phép năm = 2.938.200 đồng;

7/ Tiền tổn thất tinh thần. Lương tối thiểu vùng 3.320.000đ x 10 tháng = 33.200.000 đồng;

8/ Tiền chi phí nhờ tư vấn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp là 10.000.000 đồng;

9/ Chi phí khác (mướn in ấn, chi phí đi lại yêu cầu, khiếu nại...) là 2.000.000 đồng;

Tổng cộng tiền lương, tiền thưởng và các khoản khác phải trả và đề nghị là: 126.195.080 đồng (một trăm hai mươi sáu triệu, một trăm chín mươi lăm ngàn, không trăm tám mươi đồng).

10/ Tiếp tục trả lương và các chế độ khác kể từ ngày tuyên án sơ thẩm đến ngày Công ty nhận anh trở lại làm việc.

Đến nay anh chưa nhận số tiền hưởng trợ cấp mất việc làm theo Quyết định số 152/QĐ-CTN ngày 27/7/2016, hiện sổ bảo hiểm của anh Công ty vẫn đang quản lý.

Nhưng tại phiên tòa, anh Hiền xin rút lại 01 phần yêu cầu theo đơn khởi kiện và yêu cầu Tòa án đình chỉ về yêu cầu tiền thưởng 5.092.880 đồng; tiền tổn thất tinh thần 33.200.000 đồng; tiền chi phí nhờ luật sư 10.000.000đ; và các chi phí khác 2.000.000đ. Đồng thời bổ sung yêu cầu khởi kiện và xác định hiện yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề cụ thể như:

Về việc làm: Yêu cầu Tòa án hủy quyết định số: 152/QĐ-CN ngày 27/7/2016 về việc chấp dứt hợp đồng lao động và Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau nhận anh Hồ Thanh Hiền trở lại làm việc.

Về vật chất:

- Yêu cầu Công ty trả lương cho anh Hiền từ ngày 28/7/2016 đến ngày 26/6/2018 (ngày xét xử) là 23 tháng cụ thể: 23 tháng x 5.591.500 đồng (mức lương thực lãnh trung bình của 06 liền kề trước khi nghỉ việc) = 128.604.500 đồng.

- Yêu cầu Công ty nộp các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm là 41.795.000 đồng.

- Buộc Công ty phải bồi thường cho anh Hiền 02 tháng tiền lương theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động là 5.591.500 đồng x 02 tháng = 11.183.000 đồng.

- Tiền ăn giữa ca từ ngày 17/5/2016 đến tháng 5/2018 là 17.650.000 đồng.

- Tiền thưởng: lễ 30/4 – 01/5 và nghỉ Tết 4.000.000 đồng x 2 năm = 8.000.000 đồng.

- Tiền lương 22 ngày nghỉ phép năm = 5.591.500 đồng.

Tổng số tiền anh Hiền yêu cầu Công ty phải trả cho anh là 212.824.000 đồng.

Tiếp tục trả lương và các chế độ khác kể từ ngày tuyên án sơ thẩm đến ngày Công ty nhận anh trở lại làm việc.

Bị đơn là Công ty cổ phần Cấp nước Cà Mau, đại diện theo uỷ quyền là ông Ngô Hoàng Vinh trình bày:

Việc Công ty đã ký hợp lao động và quá trình làm việc đúng như anh Hiền trình bày. Đến năm 2015 Công ty tiến hành tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động cho hợp lý, gọn nhẹ và hiệu quả hơn. Thực hiện cổ phần hoá theo chủ trương của UBND tỉnh Cà Mau; theo Điều lệ tổ chức và hoạt động của công ty Cổ phần cấp nước Cà Mau đã được Đại hội cổ đông thành lập thông qua ngày 02/02/2016, Công ty đã căn cứ vào phương án sử dụng lao động sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động, đã được Hội đồng quản trị phê duyệt. Đến

ngày 17/02/2016 Công ty được thành lập theo Giấy phép đăng ký kinh doanh số 2000101918 và đi vào hoạt động.

Sau khi Công ty thực hiện xong cổ phần hoá, đi vào hoạt động, về cơ cấu tổ chức bộ máy của công ty chưa phù hợp, hiệu quả kinh doanh không cao nên Công ty tiến hành tái cơ cấu tổ chức bộ máy Công ty thực hiện cụ thể như sau:

Ngày 27/4/2016, Ban chấp hành Đảng uỷ Công ty họp thống nhất 100% thực hiện tái cơ cấu bộ máy và bố trí lại lao động.

Ngày 29/4/2016, Ban điều hành Công ty tổ chức họp giao ban thường kỳ và tại cuộc họp, Giám đốc Công ty đã chỉ đạo trưởng các bộ phận, đơn vị liên quan triển khai thực hiện các công việc nhằm sắp xếp, bố trí lại nhân sự trong bộ phận mình phụ trách, khi tái cơ cấu bộ máy hoạt động của Công ty.

Ngày 09/5/2016, Ban điều hành Công ty tổ chức họp để trao đổi về phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở. Sau khi họp thống nhất, cùng ngày Giám đốc Công ty ban hành Tờ trình số 19/TTr-BĐH để trình Hội đồng quản trị thông qua “Phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động Công ty”. Ngày 10/5/2016, Hội đồng quản trị thông qua phương án ý kiến thống nhất 100%.

Ngày 12/5/2016 Hội đồng quản trị Công ty ban hành Nghị quyết số 05/NQ-HĐQT về việc thông qua phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động của Công ty.

Ngày 13/5/2016 Giám đốc công ty đã ban hành Công văn số 36/CNCM- HC gửi Lãnh đạo các phòng chuyên môn, đơn vị trực thuộc Công ty chốt danh sách người lao động của đơn vị mình. Theo đó, Lãnh đạo các bộ phận, đơn vị trực thuộc được quyền đề xuất, lựa chọn nhân sự (trong phạm vi định biên được giao) để bố trí công việc cho phù hợp, nhằm mang lại hiệu quả hoạt động và chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị, Ban hành về sự lựa chọn, đề xuất của mình.

Ngày 16/5/2016 Công ty tiến hành họp để chốt danh sách người lao động của các bộ phận, đơn vị để xây dựng Phương án sử dụng lao động sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy và Công ty đã có tờ trình số 22/Ttr-BĐH xin ý kiến thông qua. Đến ngày 17/5/2016, Công ty tiến hành lấy biểu quyết bằng văn bản thông qua “Phương án sử dụng lao động sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động”, tại biên bản số 08/BB-HĐQT và Giám đốc Công ty ban hành quyết định số 69/QĐ-BĐH (cùng ngày 17/5/2016) về việc điều động cán bộ, nhân viên không bố trí được việc làm sau tái cơ cấu tổ chức bộ máy (có anh Hiền) về Phòng tổ chức hành chính quản lý trong thời gian chờ hoàn tất thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động.

Quá trình lập phương án, Công ty có trao đổi với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, bà Hà Xuân Thắm là Chủ tịch công đoàn cơ sở thống nhất ký tên đóng dấu, thể hiện Công ty không vi phạm theo quy định.

Đồng thời, Công ty ra thông báo số 11/TB-CNCM ngày 17/5/2016 gửi Sở lao động thương binh và xã hội thông báo về việc cho nhiều người lao động thôi việc. Đến ngày 18/5/2016, Công ty họp triển khai phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy, bố trí lại lao động và phương án sử dụng lao động sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy. Thành phần họp gồm có lãnh đạo các bộ phận có liên quan của Công ty và đại diện Công đoàn, Đoàn thanh niên và toàn thể người lao động có tên trong danh

sách không bố trí được việc làm (gồm 29 người lao động). Tiếp đến ngày 14/6/2016, xí nghiệp cấp nước thành phố Cà Mau có tờ trình gửi lãnh đạo Công ty đề nghị bổ sung thêm 02 lao động và được Công ty chấp nhận, tiếp tục sử dụng 02 lao động trong danh sách không bố trí được việc làm (29 người lao động), còn lại 27 lao động. Trong thời gian chờ làm thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động, những người lao động có trong danh sách không bố trí được việc làm có đơn yêu cầu, khiếu nại.

Đến ngày 16/6/2016, Giám đốc Công ty ban hành thông báo số 15/TB-CNCM về việc gia hạn thời gian xử lý lao động dôi dư sau khi tái cơ cấu tổ chức bộ máy thời gian gia hạn 30 ngày (kể từ ngày 17/6/2016 đến ngày 17/7/2016). Tiếp đến ngày 15/7/2016, Giám đốc Công ty ban hành thông báo số 16/TB-CNCM về việc tiếp tục gia hạn thời gian xử lý lao động dôi dư từ ngày 15/7/2016 đến ngày 27/7/2016) để tiếp tục chờ kết quả làm việc của Tổ công tác kiểm tra, giám sát. Trong thời gian này lương Công ty vẫn trả cho 27 người lao động. Hết thời gian gia hạn đến ngày 27/7/2016, Giám đốc Công ty ra quyết định số 149/QĐ-CTN về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với anh Hồ Thanh Hiền và những người khác do không bố trí được việc làm và triển khai Quyết định vào ngày 24/8/2016 nhưng anh Hiền và những người lao động khác không nhận quyết định với lý do có khiếu nại, chờ kết luận của UBND tỉnh Cà Mau.

Công ty đã chốt sổ Bảo hiểm xã hội của anh Hiền đến hết tháng 7/2016 và đang quản lý sổ Bảo hiểm và khoản tiền trợ cấp mất việc của anh Hiền, khi nào anh Hiền đến nhận Công ty sẽ trả. Công ty xác định việc ban hành quyết định số 152/QĐ-CTN chấm dứt Hợp đồng lao động đối với anh Hiền là đúng theo quy định của pháp luật nên Công ty không đồng ý toàn bộ yêu cầu của anh Hiền.

Trường hợp, Tòa án xác định Công ty ra quyết định số 152/QĐ-CTN về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh Hiền chưa đúng quy định và hủy quyết định thì Công ty chấp nhận một phần theo yêu cầu của anh Hiền cụ thể như sau: Công ty chỉ trả lương theo mức lương vùng được áp dụng theo từng năm nhân với hệ số lương của anh Hiền; mức lương vùng áp dụng tại thời điểm xét xử để tính 02 tháng lương Công ty phải trả; Công ty không đồng ý trả các khoản tiền ăn giữa ca, tiền nghỉ lễ và tiền phép năm; chấp nhận nộp các khoản bảo hiểm và nhận anh Hiền trở lại làm việc. Đối với một phần yêu cầu tại đơn khởi kiện mà anh Hiền xin rút tại phiên tòa, phía Công ty thống nhất đình chỉ.

Ý kiến của Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu của anh Hiền tại phiên tòa như: Hủy quyết định số 152/QĐ-CTN và nhận anh Hiền trở lại làm việc; trả lương cho anh Hiền từ ngày 28/7/2016 cho đến ngày xét xử 26/6/2018 theo mức lương trung bình của 6 tháng liền kề là 5.591.500 đồng x 23 tháng và đến khi anh Hiền trở lại làm việc tại Công ty; bồi thường 02 tháng tiền lương theo Điều 42 của Bộ luật lao động; Tiền ăn giữa ca; Tiền thưởng: lễ 30/4 – 01/5 và nghỉ Tết và tiền lương 22 ngày nghỉ phép năm, các khoản tiền bảo hiểm theo quy định. Tổng số tiền anh Hiền yêu cầu Công ty phải trả cho anh là 212.824.000 đồng; đóng các khoản bảo hiểm tháng 8/2016 đến nay theo quy định. Đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ đối với các yêu cầu mà anh Hiền đã rút lại tại phiên tòa.

Ngoài lời trình bày ý kiến, các đương sự không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án và căn cứ vào lời trình bày của các đương sự trong quá trình giải quyết vụ án và bổ sung tại phiên tòa, đã được thẩm tra và kết quả tranh luận, ý kiến người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Quan hệ pháp luật tranh chấp giữa các đương sự được xác định là chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật lao động và Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Cà Mau.

[2] Về nội dung vụ án: Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, các đương sự đều thừa nhận vào ngày 13/12/2012, Công ty TNHH MTV Cấp thoát nước và Công trình đô thị Cà Mau nay là Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau (gọi tắt là Công ty) đã ký hợp lao động với anh Hồ Thanh Hiền với thời hạn 01 năm và sau 01 năm không ký lại hợp đồng mà anh Hiền vẫn còn làm việc tại Công ty thì hợp đồng được xác định là Hợp đồng lao động không xác định thời hạn được quy định tại khoản 2 Điều 22 của Bộ luật Lao động. Do đó, khi chấm dứt Hợp đồng lao động đối với anh Hiền thì Công ty phải báo trước theo quy định tại khoản 2 Điều 38 của Bộ luật lao động. Quá trình giải quyết Công ty không cung cấp được tài liệu, chứng cứ thể hiện đã giao thông báo cho anh Hiền.

[3] Xét thấy, việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với anh Hiền theo hình thức là “thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động” được quy định tại khoản 10 Điều 36 của Bộ Luật lao động. Như vậy, để chấm dứt hợp đồng lao động với anh Hiền Công ty phải thực hiện các trình tự theo quy định tại Điều 44 và Điều 46 của Bộ luật lao động và Công ty phải chứng minh được việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Xét thấy, căn cứ vào tài liệu trong hồ sơ thể hiện thì Công ty có tổ chức lại lao động, bởi vì trước khi tái cơ cấu tổ chức lại lao động, Công ty có tổng số lao động là 267 người, sau khi tổ chức lại lao động thì Công ty hoạt động có hiệu quả và chỉ sử dụng số lao động là 240 người, không phát sinh thêm bất cứ bộ phận mới hay người lao động mới nào, chỉ thay đổi tên của các phòng ban và bố trí lại lao động cho phù hợp với điều kiện hoạt động của Công ty. Điều đó chứng minh có việc Công ty thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

Tuy nhiên, xét về thủ tục chấm dứt Hợp đồng lao động theo quy định tại các Điều 44 và 46 của Bộ luật lao động thấy rằng: Ngày 09/5/2016 Công ty đã phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn để trao đổi Phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy và bố trí lại lao động, cùng ngày Giám đốc Công ty trình Hội đồng quản trị (viết tắt là HĐQT) thông qua phương án này. Ngày 12/5/2016, HĐQT ban hành nghị quyết số: 05/NQ-HĐQT thông qua phương án tái cơ cấu. Tại trang 17 của Nghị quyết 05/NQ-HĐQT có nội dung: “*Bước 2: Xây dựng phương án sử dụng lao động. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty*”. Do đó, Công ty phải xây dựng và thực hiện theo phương án tái cơ cấu. Theo khoản 2 Điều 46 của Bộ luật lao động quy định “*Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở*”. Theo khoản 3 Điều 44 Bộ luật lao động quy định “*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 tập thể lao động...*”; Xét thời điểm

xây dựng phương án tái cơ cấu tổ chức, Công ty chưa có danh sách cụ thể của những người bị chấm dứt hợp đồng lao động (ngày 09/5/2016). Tuy nhiên ngày 16/5/2016 Hội đồng quản trị, Ban điều hành, Trưởng phòng tổ chức làm việc với Trưởng bộ phận, đơn vị trực thuộc chốt lại danh sách người lao động tiếp tục sử dụng sau khi tái cơ cấu không có sự tham gia của Tổ chức đại diện tập thể lao động.

Như vậy, khi xây dựng phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy thì Công ty thực hiện trình tự là có Hội đồng chấp hành công đoàn ngày 09/5/2016 để thông qua phương án. Nhưng đến bước quan trọng là xây dựng phương án sử dụng lao động thì không trao đổi với Tổ chức đại diện tập thể lao động, nên Ban chấp hành Công đoàn không biết được những người lao động nào bị Công ty cho nghỉ việc. Thực tế, ngày 12/5/2016, Hội đồng quản trị ban hành Nghị quyết số 05/NQ-HĐQT về việc thông qua phương án, ngày 16/5/2016 Công ty tiến hành cuộc họp chốt danh sách người lao động của các bộ phận, ngày 17/5/2016 Hội đồng quản trị đã thông qua nghị quyết số 06/NQ-HĐQT về việc thông qua danh sách lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động là 29 người. Trong thời gian này không có tài liệu thể hiện việc trao đổi với Ban chấp hành Công đoàn là không đúng với nghị quyết số 05/NQ-HĐQT và không tuân thủ theo quy định tại khoản 3 Điều 44, khoản 2 Điều 46 của Bộ Luật lao động.

[4] Ngày 23/5/2018, Tòa án làm việc với Sở lao động thương binh & xã hội có ý kiến như sau: Khi Công ty điều động 29 người lao động theo quyết định số 69/QĐ-CTN ngày 17/5/2016 mà không báo trước cho người lao động 03 ngày là trái với khoản 2 Điều 31 của Bộ luật lao động; Khi thực hiện cơ cấu tổ chức lại Công ty, sau khi cổ phần hóa thì Người sử dụng lao động không tuân thủ đúng quy định của Bộ luật lao động, dẫn đến thực hiện cho nghỉ người nghỉ việc là chưa đúng với quy định pháp luật; Khi Công ty quyết định ban hành Nghị quyết không xin ý kiến chủ sở hữu, không thông qua Đại hội đồng cổ đông để biểu quyết về cơ cấu tổ chức lại lao động là trái với quy định tại điểm i khoản 2 Điều 135 và điểm g khoản 2 Điều 143 của Luật doanh nghiệp. Đồng thời vượt quá thẩm quyền được quy định tại khoản 2 Điều 149 của Luật doanh nghiệp và tại khoản 4 Điều 14 của Điều lệ Công ty. Ngày 12/5/2017 khi làm việc với các Sở, ngành và Công ty, Chủ tịch Hội đồng quản trị của Công ty đã thừa nhận khuyết điểm do chưa nắm vững quy định nên quyết định vấn đề quan trọng dẫn đến Nghị quyết số 05/NQ-HĐQT và Nghị quyết số 06/NQ-HĐQT trái với quy định tại các Điều 43, 48 của luật 69 năm 2014.

[5] Đối với Phương án tái cơ cấu tổ chức bộ máy của Công ty và danh sách chấm dứt hợp đồng lao động, mặc dù có chữ ký của bà Hà Xuân Thắm và đóng dấu của Ban chấp hành Công đoàn nhưng không có bất cứ biên bản nào thể hiện khi xây dựng Phương án sử dụng lao động có sự tham gia của Ban chấp hành công đoàn. Tại biên bản ghi ý kiến của bà Thắm và các thành viên của BCH Công đoàn vào ngày 24/5/2018 cho rằng tại thời điểm xây dựng Phương án thì BCH Công đoàn có 07 người nhưng tại cuộc họp ngày 09/5/2016 chỉ có 04 người, nội dung cuộc họp không bàn bạc cụ thể từng người nghỉ việc, sau cuộc họp BCH Công đoàn chưa kịp triển khai đến người lao động, bởi vì ngày 13/5/2016 Công ty đã đề nghị đến Liên đoàn lao động tỉnh Cà Mau cho bà Thắm thôi giữ chức vụ Chủ tịch

công đoàn (đến ngày 18/5/2016 có quyết định) và các ủy viên cũng có sự thay đổi nhiều người nên việc triển khai Phương án đến người lao động là không thực hiện được.

Như vậy việc ký tên của bà Thẩm là không đúng vì chưa có biên bản nào thể hiện việc Công ty trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động khi cho 27 người lao động thôi việc. Việc trao đổi tham khảo ý kiến với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trước khi ban hành các quyết định có liên quan đến quyền, nghĩa vụ, chế độ chính sách đối với người lao động là trách nhiệm của Công ty, nhưng Công ty không thực hiện là vi phạm quy định tại khoản 5 Điều 192 Bộ luật lao động.

[6] Từ những nhận định trên cho thấy Quyết định số 152/QĐ-CTN ngày 27/7/2016 được ban hành không đúng trình tự thủ tục như nhận định nêu trên. Do đó cần hủy Quyết định này và buộc Công ty phải nhận anh Hiền trở lại làm việc là có cơ sở.

Đối với các khoản chi phí khác, tại phiên tòa anh Hiền xin rút lại yêu cầu, xét thấy việc rút một phần của nguyên đơn phù hợp với quy định nên đình chỉ giải quyết bao gồm:

- Tiền tổn thất tinh thần. Lương tối thiểu vùng $3.320.000đ \times 10 \text{ tháng} = 33.200.000 \text{ đồng}$;

- Tiền chi phí nhờ tư vấn bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp là $10.000.000 \text{ đồng}$;

- Chi phí khác (mướn in ấn, chi phí đi lại yêu cầu, khiếu nại...) là $2.000.000 \text{ đồng}$; Tiền thưởng: $50.928.800đ \text{ quỹ lương} \times 10\% = 5.092.880 \text{ đồng}$

Do chấp nhận một phần yêu cầu của anh Hiền hủy quyết định nên Công ty phải có trách nhiệm về vật chất đối với anh Hiền theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động, do chấp nhận một phần và cần phải điều chỉnh lại cho phù hợp đối với các khoản cụ thể như sau:

- Công ty chi trả tiền lương trong thời gian anh Hiền không được làm việc: Được tính tiền lương từ ngày 28/7/2016 đến ngày xét xử ngày 26/6/2018, được tính theo hệ số lương là 1,18 nhân với mức lương tối thiểu vùng từng thời điểm theo nghị định của Chính phủ ban hành theo từng năm, được tính như sau:

Từ ngày 28/7/2016 đến 31/12/2016 là 5 tháng 4 ngày $\times 1,18 \times 3.100.000đ = 18.777.733đ$; từ ngày 01/01/2017 đến 31/12/2017 là 12 tháng $\times 1,18 \times 3.320.000đ = 47.011.200đ$; từ ngày 01/01/2018 đến 26/6/2018 là 5 tháng 26 ngày $\times 1,18 \times 3.530.000đ = 24.437.000 \text{ đồng}$. Như vậy số tiền trong thời gian anh Hiền không làm việc từ ngày 28/7/2016 đến ngày 26/06/2018 là: $90.225.933 \text{ đồng}$.

Buộc Công ty phải bồi thường cho anh Hiền 02 tháng tiền lương theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động (hệ số lương nhân với mức lương vùng được áp dụng tại thời điểm xét xử) là $3.530.000đ \times 1,18 \times 02 \text{ tháng} = 8.330.800đ$.

Tổng cộng các khoản anh Hiền được chấp nhận là $98.556.733 \text{ đồng}$.

Ngoài ra, Công ty còn phải có nghĩa vụ đóng các khoản bảo hiểm cho anh Hiền từ tháng 8/2016 đến khi bản án sơ thẩm có hiệu lực pháp luật. Anh Hiền có nghĩa vụ phối hợp với Công ty để đóng các khoản bảo hiểm của người lao động theo quy định của pháp luật.

Tiếp tục trả lương và các chế độ khác cho anh Hiền kể từ ngày tuyên án sơ thẩm đến khi nhận anh Hiền trở lại làm việc.

Đối với một phần yêu cầu của anh Hiền như:

Tiền ăn giữa ca từ ngày 17/5/2016 đến tháng 5/2018 = 17.650.000đ;

Tiền thưởng: lễ 30/4 – 01/5 - 2/9 và nghỉ tết trong năm 2017-2018 số tiền: 8.000.000 đồng;

Do anh Hiền không đi làm thì theo quy định các khoản như: Tiền ăn giữa ca, tiền thưởng lễ không được hưởng. Khi ký hợp đồng lao động, giữa Công ty với anh Hiền không thỏa thuận, tại hợp đồng cũng không có điều khoản nào quy định. Theo Điều 21 của Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 có quy định không tính tiền lương là tiền ăn giữa ca, tiền thưởng nên không chấp nhận theo yêu cầu này của anh Hiền là có cơ sở.

Đối với tiền lương 22 nghỉ phép năm từ ngày 27/7/2016 đến ngày 26/6/2018 số tiền: 5.591.500 đồng anh Hiền yêu cầu Công ty chi trả. Tại phiên tòa anh Hiền và đại diện Công ty đều xác định nếu anh Hiền có làm việc thì nghỉ phép năm được chi trả, nếu không nghỉ thì Công ty không chi trả. Do buộc Công ty nhận anh Hiền trở lại làm việc nên anh Hiền có quyền thỏa thuận với Công ty để được nghỉ phép năm theo quy định.

Đối với số tiền trợ cấp thôi việc hiện anh Hiền chưa nhận nên không xem xét đòi trừ. Công ty tự thực hiện thủ tục để nhận lại số tiền này.

[8] Án phí lao động sơ thẩm anh Hiền không phải nộp, anh được miễn dự nộp nên không đặt ra việc hoàn lại. Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau phải chịu án phí sơ thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào các Điều 32, 35, 39, 147, 271, 273 của Bộ luật tố tụng dân sự;

Áp dụng các Điều 22, 31, 36, 38, 42, 44, 46, 47, 49, 192 và Điều 208 của Bộ luật Lao động;

Áp dụng Điều 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 Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của anh Hồ Thanh Hiền đối với Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau:

- Hủy Quyết định số: 152/QĐ-CTN ngày 27/7/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh Hồ Thanh Hiền và buộc Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau nhận anh Hiền trở lại làm việc.

- Buộc Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau thanh toán cho anh Hồ Thanh Hiền tổng số tiền: 98.556.733 đồng (chín mươi tám triệu năm trăm năm mươi sáu nghìn bảy trăm ba mươi ba đồng).

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, người phải thi hành án phải thanh toán xong các khoản tiền nêu trên, trường hợp người phải thi hành án chậm thanh toán thì hàng tháng còn phải chịu khoản tiền lãi phát sinh đối số tiền còn phải thi hành, theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự và luật thi hành án.

Buộc Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho anh Hiền từ tháng 8/2016 đến khi xét xử sơ

thẩm. Anh Hiền có nghĩa vụ phối hợp với Công ty để đóng các khoản bảo hiểm của người lao động theo quy định của pháp luật.

Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau có nghĩa vụ thanh toán tiền lương và các chế độ bảo hiểm khác cho anh Hồ Thanh Hiền kể từ ngày xét xử sơ thẩm đến khi anh Hiền được nhận trở lại làm việc.

2. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của anh Hồ Thanh Hiền đối với Công ty Cổ phần Cấp Nước Cà Mau, cụ thể như sau:

Tiền tổn thất tinh thần 33.200.000 đồng; Tiền chi phí nhờ tư vấn bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp là 10.000.000 đồng; Chi phí khác (mướn in ấn, chi phí đi lại yêu cầu, khiếu nại...) là 2.000.000 đồng; Tiền thưởng năm số tiền: 5.092.880 đồng.

3. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của anh Hồ Thanh Hiền đối với Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau về các khoản:

Tiền ăn giữa ca: 17.650.000 đồng; Tiền thưởng: lễ 30/4 – 01/5 - 2/9 và nghỉ tết trong năm 2017-2018 số tiền: 8.000.000 đồng; Tiền nghỉ phép năm số tiền: 5.591.500 đồng.

4. Án phí dân sự sơ thẩm về lao động:

Anh Hiền không phải nộp, đã được miễn dự nộp nên không đặt ra việc hoàn lại.

Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau phải chịu án phí sơ thẩm là 2.956.000 đồng (chưa nộp).

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 dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa 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, 7a, 7b 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.

Các đương sự có quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:

- TAND tỉnh;
- VKSND thành phố Cà Mau;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ - án văn.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa



Phạm Kim Cương

Phạm Kim Cương