

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN  
THÀNH PHỐ CÀ MAU  
TỈNH CÀ MAU**

Bản án số: 22 /2018/LĐ-ST

Ngày 14 – 06 – 2018

V/v: *Tranh chấp 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 11 tháng 6 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 Nguyễn Hoàng Kha

**- Thư ký phiên tòa:** Bà Nguyễn Thị Ngọc Hân – Thư ký Toà án nhân dân thành phố Cà Mau, tỉnh Cà Mau.

Trong các ngày 13, 14 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: 24/2017/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: 966/2017/QĐXXST-LĐ ngày 28 tháng 12 năm 2017 giữa các đương sự:

**- Nguyên đơn:** Anh Nguyễn Hoàng Huy, sinh năm 1973

Địa chỉ: số 50, Nguyễn Đình Chiểu, khóm 3, phường 8, thành phố Cà Mau, tỉnh Cà Mau.

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn:* Ông Trần Hoàng Phương là luật sư – Văn phòng luật sư Trần Hoàng Phương - Thuộc đoàn luật sư tỉnh Cà Mau (có mặt).

**- 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: 51/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, bị 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 24/01/2005 đến ngày 24/01/2006, công việc của anh Huy 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 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. Đến ngày 17/5/2016, Công ty có thông báo cho anh nghỉ việc. Đến ngày 27/7/2016, Công ty ban hành quyết định số 149/QĐ-CTN về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh Huy 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 149 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:

Vi phạm khoản 3 Điều 44, Điều 46 của Bộ luật lao động năm 2012: 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 không thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động của cấp tỉnh.

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: 149/QĐ-CN ngày 27/7/2016 của Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau và nhận anh Nguyễn Hoàng Huy 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 680.000đ/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 10.000.000đ;

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

Tổng cộng tiền lương, tiền thưởng và các khoản khác phải trả và đề nghị là: 126.195.080đ (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 là 14.081.000 đồng theo Quyết định số 149/QĐ-CTN ngày 27/7/2016 anh xác định chưa nhận, hiện sổ bảo hiểm của anh Công ty vẫn đang quản lý.

Nhưng tại phiên tòa, anh Huy xin rút lại 01 phần yêu cầu theo đơn khởi kiện và yêu cầu Tòa án đình chỉ; anh Huy xác định chỉ yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề cụ thể như:

Về việc làm: Yêu cầu Tòa án hủy quyết định số: 149/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 Nguyễn Hoàng Huy trở lại làm việc.

*Về vật chất:* Yêu cầu Công ty trả lương cho anh Huy từ ngày 28/7/2016 đến ngày 13/6/2018 (ngày xét xử), được tính theo mức lương cơ bản 1,18 nhân với mức lương vùng được áp dụng theo quy định cụ thể từng năm (năm 2016 là 3.1000.000đ; năm 2017 là 3.320.000đ; năm 2018 là 3.530.000đ).

Cụ thể được tính: Từ ngày 28/7/2016 đến 31/12/2016 là 5 tháng 4 ngày x (1,18 x 3.100.000đ) = 18.290000đ + 665.000đ(3.658.000đ: 22 ngày/tháng x 4 ngày) = 18.955.000đ; từ ngày 01/01/2017 đến 31/12/2017 là 12 tháng x 1,18 x 3.320.000đ = 47.011.200đ; từ ngày 01/01/2018 đến 13/6/2018 là 5 tháng 13 ngày x 1,18 x 3.530.000đ = 23.288.400đ. Như vậy số tiền trong thời gian anh Huy không làm việc từ ngày 28/7/2016 đến ngày 13/06/2018 là: 89.254.600đ.

Yêu cầu Công ty nộp các khoản bảo hiểm (BHXH, BHYT, BHTN ...) theo quy định.

Buộc Công ty phải bồi thường cho anh Huy 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 x 1,18 x 02 tháng = 8.330.800đ.

Tổng số tiền anh Huy yêu cầu Công ty phải trả cho anh là 97.585.400đ.

*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 Huy 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 Huy) 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 Tp 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 Nguyễn Hoàng Huy và những người khác do không bố trí được việc làm và triển khai Quyết định vào ngày 24/8/2016 nhưng anh Huy 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 Huy đến hết tháng 7/2016 và đang quản lý sổ Bảo hiểm và khoản tiền trợ cấp mất việc của anh Huy, khi nào anh Huy đến nhận Công ty sẽ trả. Công ty xác định việc ban hành quyết định số 149/QĐ-CTN chấm dứt Hợp đồng lao động đối với anh Huy là đúng theo quy định của pháp luật nên Công ty không đồng ý toàn bộ yêu cầu của anh Huy.

Trường hợp Tòa án xác định Công ty ra quyết định số 149/QĐ-CTN về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh Huy chưa đúng quy định và hủy quyết định thì Công ty chấp nhận một phần theo yêu cầu của anh Huy đã nêu tại phiên tòa, cụ thể như: Về mức lương vùng được áp dụng theo từng năm; mức lương vùng áp dụng tại thời điểm xét xử để tính 02 tháng lương Công ty phải trả; nộp các khoản bảo hiểm và nhận anh Huy trở lại làm việc. Đối với một phần yêu cầu tại đơn khởi kiện mà anh Huy 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 Huy tại phiên tòa như: Hủy quyết định số 149/QĐ-CTN; nhận anh Huy trở lại làm việc; trả lương cho anh Huy từ ngày 28/7/2016 cho đến ngày 13/6/2018 và đến khi anh Huy làm việc tại Công ty; bồi thường 02 tháng tiền lương theo Điều 42 của Bộ luật lao động; 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 Huy 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 24/01/2005, 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 Nguyễn Hoàng Huy với thời hạn 01 năm và sau 01 năm không ký lại hợp đồng mà anh Huy 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 Huy 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 Huy.

[3] Xét thấy, việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với anh Huy 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 Huy 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 quy định tại 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.

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 nhiều 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/QH2014.

[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 Thắm 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 149/QĐ-CTN ngày 27/7/2016 được ban hành không đúng trình tự thủ tục. Do đó cần hủy Quyết định này và buộc Công ty phải nhận anh Huy trở lại làm việc là có cơ sở.

Do chấp nhận yêu cầu hủy quyết định nên Công ty phải có trách nhiệm về vật chất đối với anh Huy theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động, cụ thể các khoản sau:

- Chi trả tiền lương trong thời gian anh Huy không được làm việc: Được tính tiền lương từ ngày 28/7/2016 đến ngày xét xử, hệ số lương anh yêu cầu theo hợp đồng lao động 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 x (1,18 x 3.100.000đ) = 18.290.000đ + 487.733đ (3.658.000đ: 30ngày/tháng x 4 ngày) = 18.777.733đ; từ ngày 01/01/2017 đến 31/12/2017 là 12 tháng x 1,18 x 3.320.000đ = 47.011.200đ; từ ngày 01/01/2018 đến 13/6/2018 là 5 tháng 12 ngày x 1,18 x 3.530.000đ = 22.493.160đ. Như vậy số tiền lương trong thời gian anh Huy không làm việc từ ngày 28/7/2016 đến ngày 13/06/2018 là: 88.282.093 đồng.

Buộc Công ty bồi thường cho anh Huy 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 x 1,18 x 02 tháng = 8.330.800đ.

Ngoài ra Công ty còn phải có nghĩa vụ đóng các khoản bảo hiểm như: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho anh Huy từ tháng 8/2016 đến

khi bản án sơ thẩm có hiệu lực pháp luật. Anh Huy có nghĩa vụ phối hợp với Công ty để đóng các khoản bảo hiểm của người lao động theo quy định của pháp luật.

Đối với các khoản chi phí khác, tại phiên tòa anh Huy rút lại yêu cầu bao gồm:

- Tiền ăn giữa ca là 680.000đồng/tháng x 15 tháng = 10.200.000 đồng;
- Tiền thưởng: 50.928.800đ quỹ lương x 10% = 5.092.880 đồng;
- Tiền thưởng: lễ 30/4 – 01/5 và nghỉ Tết = 4.000.000 đồng;
- 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;
- Tiền tổn thất tinh thần. Lương tối thiểu vùng 3.320.000đ x 10 tháng = 33.200.000 đồng;
- Tiền chi phí nhờ tư vấn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp là 10.000.000đ;
- Chi phí khác (mướn in ấn, chi phí đi lại yêu cầu, khiếu nại...) là 2.000.000đ;
- Tiếp tục trả lương và các chế độ khác kể từ ngày tuyên án sơ thẩm đến ngày nhận lại làm việc tại Công ty.

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

[7] Án phí lao động sơ thẩm anh Huy 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:**

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

Căn cứ vào các Điều 32, 35, 39, 147, 271, 273 của Bộ luật tố tụng dân sự; 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 Nguyễn Hoàng Huy đối với Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau:

- Hủy Quyết định số: 149/QĐ-CTN ngày 27/7/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh Nguyễn Hoàng Huy và buộc Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau nhận anh Huy trở lại làm việc.

- Buộc Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau thanh toán cho anh Nguyễn Hoàng Huy số tiền lương trong thời gian không làm việc tại Công ty tính từ ngày 28/7/2016 đến ngày 13/06/2018 là: 88.282.093 đồng.

- Buộc Công ty bồi thường cho anh Huy 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 x 1,18 x 02 tháng = 8.330.800 đồng.

Tổng cộng: 96.612.893 đồng (Chín mươi sáu triệu, sáu trăm mười hai nghìn tám trăm chín mươi ba đồng).

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



- Tiền ăn giữa ca là 680.000đồng/tháng x 15 tháng = 10.200.000 đồng;
- Tiền thưởng: 50.928.800đ quỹ lương x 10% = 5.092.880 đồng;
- Tiền thưởng: lễ 30/4 – 01/5 và nghỉ Tết = 4.000.000 đồng;
- 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;
- Tiền tổn thất tinh thần. Lương tối thiểu vùng 3.320.000đ x 10 tháng = 33.200.000 đồng;
- Tiền chi phí nhờ tư vấn, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp là 10.000.000đ;
- Chi phí khác (mướn in ấn, chi phí đi lại yêu cầu, khiếu nại...) là 2.000.000đ;

*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 Huy từ tháng 8/2016 đến khi xét xử sơ thẩm. Anh Huy 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 đóng các chế độ bảo hiểm phát sinh cho anh Nguyễn Hoàng Huy kể từ ngày xét xử cho đến khi án sơ thẩm có hiệu lực pháp luật và đến khi anh Huy được nhận trở lại làm việc (nếu có phát sinh).

### 3. Án phí dân sự sơ thẩm về lao động:

Anh Huy 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 2.898.000 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**