

TOÀ ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ CÀ MAU
TỈNH CÀ MAU

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

Bản án số: 21/2018/LĐ-ST
Ngày 12 – 06 – 2018
(Tranh chấp về lao động)

CÔNG TY CP CẤP NƯỚC CÀ MAU
CÔNG VĂN ĐẾN
Lúc.....h; ngày 21 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: Ông Diệp Chí Nguyễn

Các Hội thẩm nhân dân: Bà Trần Kim Nguyễn
Ông Hà Trọng Tâm

- Thư ký phiên tòa: Bà Ngô Thúy Nguyễn – Thư ký Toà án nhân dân thành phố Cà Mau, tỉnh Cà Mau.

Ngày 12 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: 12/2017/TLST-LĐ, ngày 07 tháng 8 năm 2017 về việc tranh chấp về lao động, theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 710/2017/QĐXXST-LĐ ngày 08 tháng 9 năm 2017 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Anh Trương Minh Cảnh, sinh năm 1986

Địa chỉ: số 116A, Cao Thắng, khóm 7, phường 8, thành phố Cà Mau

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông Phan Hoàng Bi, sinh năm 1959. Địa chỉ: số 196, Trần Hưng Đạo, khóm 8, phường 5, thành phố Cà Mau, tỉnh Cà Mau. Theo văn bản ủy quyền ngày 14/9/2017 (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.

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: 43/GUQ-CNCM ngày 07 tháng 6 năm 2018. Địa chỉ nơi cư trú: số 45/5B, Lâm Thành Mậu, khóm 4, Phường 4, Tp.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:

Nguyên đơn, anh Trương Minh Cảnh Trình bày: Vào ngày 03/7/2008 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) đã ký hợp lao động thời hạn 01 năm, và sau 01 năm Công ty không ký lại hợp đồng thì xem như hợp đồng dài hạn. Công việc của anh là công nhân của phòng Kỹ thuật thẩm định (sửa chữa đồng hồ nước).

Thời điểm này anh được Công ty cho đi học lớp đại học (hệ tại chức) chuyên ngành xây dựng tại Cà Mau. Đến năm 2010 bộ phận nơi anh làm việc đổi tên thành Phòng kế hoạch kỹ thuật và anh vẫn là công nhân của Phòng. Đến năm 2012, anh hoàn thành chương trình đại học và chuyển làm nhân viên của Phòng kế hoạch kỹ thuật, với hệ số 1,15 và tiền thưởng, tiền nghỉ phép năm mỗi tháng của anh được nhận là 4.390.700 đồng.

Đến năm 2015, anh có biết Nhà nước có chính sách chuyển đổi “Công ty TNHH MTV Cấp Thoát nước và công trình đô thị Cà Mau” thành “Công ty cổ phần cấp nước Cà Mau”. Lần đầu Công ty đã cho nghỉ việc 76 nhân viên. Phòng kế hoạch kỹ thuật có tổ chức họp thông báo về việc Công ty sẽ bố trí sắp xếp lại cơ cấu các bộ phận của Công ty. Trường hợp Công ty không sắp xếp bố trí được việc làm cho nhân viên thì sẽ cho nghỉ chế độ dôi dư nhưng do anh đi làm nên không có tham gia họp. Mặc dù Công ty đã cắt phần tiền ăn của anh từ ngày 17/5/2016 không biết lý do nhưng anh không có ý kiến đối với việc này.

Đến ngày 27/7/2016, Công ty ban hành quyết định số 154/QĐ-CTN về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh. Công ty có giao quyết định nhưng anh từ chối nhận, anh cho rằng công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh là trái với quy định của pháp luật. Theo anh là 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.

Theo Quyết định số 69/QĐ-BĐH ngày 17/5/2016 điều động anh về phòng tổ chức nhưng không thông báo trước 3 ngày là vi phạm theo quy định khoản 2 Điều 31, khoản 2 Điều 38 và Điều 208 của Bộ luật lao động. Công ty cho nghỉ việc 29 người nhưng sau đó công ty nhận lại 02 người (hai người làm nhiệm vụ đi thu tiền nước chung bộ phận với anh).

Trước khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với nhiều người (27 người lao động) Công ty đã không xin ý kiến của UBND tỉnh Cà Mau. Sau khi cho nhiều lao động nghỉ việc, Giám đốc Công ty có tờ trình số 01/TTr-BĐH ngày 04/01/2017 đề nghị nhận lại 27 lao động cho nghỉ việc do cắt giảm đột ngột, do công việc quá tải phải huy động người lao động làm thêm ngày nghỉ, nhưng Công ty đã không thực hiện.

Khi bị chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 27/7/2016, anh có nhận 02 tháng tiền lương tháng 6 và tháng 7/2016. Ngoài ra, anh không được nhận bất kỳ khoản tiền nào khác và sổ bảo hiểm của anh hiện Công ty vẫn quản lý.

Đến ngày 07/8/2017, anh Cảnh đã đến liên hệ với Công ty để nhận quyết định số 154/QĐ-CN ngày 27/7/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với anh để bổ sung hồ sơ khởi kiện. Anh Cảnh xác định Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với anh là trái với quy định của pháp luật do Công ty không thông báo trước cho anh theo quy định và lý do vì sao anh phải nghỉ việc.

Anh Cảnh xác định Công ty cổ phần cấp nước Cà Mau đã ra quyết định số 154/QĐ-CTN ngày 27/7/2016 về việc đơn phương 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: 154/QĐ-CN ngày 27/7/2016 của Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau và nhận anh Trương Minh Cảnh 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 lương cơ bản là 3.818.000 đồng tổng cộng số tiền là 49.634.000 đồng;

Tiền lương hai tháng theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động là $3.818.000đ \times 2\text{tháng} = 7.636.000\text{ đồng}$;

Tiền ăn giữa ca là $680.000\text{đồng/tháng} \times 15\text{ tháng} = 10.200.000\text{ đồng}$ (có 02 tháng 5,6/2016);

Tiền thưởng: $49.634.000đ$ quỹ lương $\times 10\% = 4.963.400\text{ đồng}$;

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

Tiền lương 15 ngày nghỉ phép năm. Lương cơ bản ($3.818.000đ : 20\text{ ngày làm việc} = 190.900đ$) $\times 15\text{ ngày nghỉ phép năm} = 2.863.500\text{ đồng}$;

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 đồng;

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 bồi thường số tiền là 124.496.900 đồng (Một trăm hai mươi bốn triệu bốn trăm chín mươi sáu ngàn, chín trăm đồng).

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

Nhưng tại phiên tòa, đại diện cho nguyên đơn xin rút lại 01 phần yêu cầu theo đơn khởi kiện và yêu cầu Tòa án đình chỉ; anh Cảnh 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: 154/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 Trương Minh Cảnh trở lại làm việc.

Về vật chất: Yêu cầu Công ty trả lương cho anh Cảnh từ ngày 28/7/2016 đến ngày 12/6/2018 (ngày xét xử), được tính theo mức lương cơ bản 1,15 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 $\times 1,15 \times 3.100.000đ = 18.473.181đ$; từ ngày 01/01/2017 đến 31/12/2017 là 12 tháng $\times 1,15 \times 3.320.000đ = 45.816.000đ$; từ ngày 01/01/2018 đến 08/6/2018 là 5 tháng 11 ngày $\times 1,15 \times 3.530.000đ = 22.511.772đ$. Như vậy số tiền trong thời gian anh Cảnh không làm việc từ ngày 28/7/2016 đến ngày 08/06/2018 là: 86.800.953đ. Tại phiên tòa có ý kiến xin điều chỉnh đến ngày 12/06/2018.

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

Buộc Công ty phải bồi thường cho anh Cảnh 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 $3.530.000đ \times 1,15 \times 02 \text{ tháng} = 8.119.000đ$.

Tiền ăn giữa ca từ ngày 17/5/2016 đến tháng 5/2018 = 16.920.000đ;

Tiền thưởng theo Thông tư 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 tại điểm a khoản 1 Điều 18 số tiền: 22.149.000đ;

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 từ ngày 27/7/2016 đến ngày 24/4/2018 số tiền: 4.626.000đ;

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

Các yêu cầu theo đơn khởi kiện xin rút lại và yêu cầu Tòa án đình chỉ gồm:

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

Đại diện cho nguyên đơn xác định khi anh Cảnh không đi làm thì theo quy định các khoản như: Tiền ăn giữa ca, tiền thưởng theo Thông tư 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016, tiền thưởng lễ và tiền nghỉ phép năm không được hưởng. Nhưng yêu cầu là để thỏa thuận với Công ty khi anh Cảnh được nhận 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 Cảnh trình bày. Đến năm 2016 Công ty 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. 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 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 (trong đó có anh Cảnh) 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 tại Điều 44, 46 của Bộ luật lao động.

Sau đó, 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 TpCà 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 thêm 30 ngày (kể từ ngày 17/7/2016 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.

Đến ngày 27/7/2016, Giám đốc Công ty ra quyết định số 154/QĐ-CTN về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với anh Trương Minh Cảnh và những người

khác do không bố trí được việc làm và triển khai Quyết định vào ngày 24/8/2016 nhưng anh Cảnh 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 Cảnh đến hết tháng 7/2016 và đang quản lý sổ Bảo hiểm và khoản tiền trợ cấp mất việc của anh Cảnh, khi nào anh Cảnh đến nhận Công ty sẽ trả. Công ty xác định việc ban hành quyết định số 154/QĐ-CTN chấm dứt Hợp đồng lao động đối với anh Cảnh là đúng theo quy định của pháp luật nên Công ty không đồng ý toàn bộ yêu cầu của anh Cảnh.

Trường hợp Tòa án xác định Công ty ra quyết định số 154/QĐ-CTN ngày 27/7/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh Cảnh chưa đúng quy định và hủy quyết định thì Công ty chấp nhận một phần theo yêu cầu của anh Cảnh 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 Cảnh trở lại làm việc. Đối với một phần yêu cầu tại đơn khởi kiện mà anh Cảnh xin rút tại phiên tòa, phía Công ty thống nhất đình chỉ.

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, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Xét đơn yêu cầu của anh Trương Minh Cảnh thuộc lĩnh vực Lao động; bị đơn là Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau có trụ sở tại phường 5, Tp Cà Mau, tỉnh Cà Mau nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Cà Mau theo quy định tại các Điều 32, Điều 35, khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung vụ án:

[2] Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, các đương sự đều thừa nhận vào ngày 03/7/2008, 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 Trương Minh Cảnh với thời hạn 01 năm và sau 01 năm không ký lại hợp đồng mà anh Cảnh 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 Cảnh phải báo trước theo quy định tại khoản 2 Điều 38 của Bộ luật lao động. Trường hợp điều động anh Cảnh về phòng Tổ chức hành chính là nơi làm việc khác so với hợp đồng lao động thì phải báo trước thời gian theo quy định tại khoản 2 Điều 31 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 Cảnh.

[3] Xét thấy việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với anh Cảnh 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 Cảnh 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 về vấn đề thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động Công ty: Căn cứ vào tài liệu trong hồ sơ thể hiện 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 này chứng minh được Công ty có thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động.

[4] Xét về thủ tục chấm dứt Hợp đồng lao động theo quy định tại 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 đại diện 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 đúng trình tự là có họp ban chấp hành Công đoàn vào ngày 09/5/2016 để thông qua phương án. Nhưng lại thiếu bước quan trọng là chưa trao đổi với Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở, Công ty không cung cấp được tài liệu, chứng cứ nào thể hiện vấn đề này.

Thực tế ngày 12/5/2016, HĐQT 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.

[5] Sở lao động thương binh & xã hội có ý kiến khi làm việc với Tòa án vào ngày 23/5/2018 với nội dung 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 Điều 43, 48 của luật 69/QH2014.

[6] 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 BCH 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.

[7] Từ những nhận định trên cho thấy Quyết định số 154/QĐ-CTN ngày 27/7/2016 được ban hành không đúng trình tự thủ tục nên Công ty chưa thể chấm dứt hợp đồng lao động với anh Trương Minh Cảnh, cần hủy Quyết định này và buộc Công ty phải nhận anh Cảnh trở lại làm việc.

Đối với các khoản chi phí khác, tại phiên tòa đại diện cho anh Cảnh xin rút lại yêu cầu, xét thấy việc rút 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 x 10 tháng = 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;

Do chấp nhận một phần yêu cầu của anh Cảnh hủy quyết định nên Công ty phải có trách nhiệm về vật chất đối với anh Cảnh 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 chỉ trả tiền lương trong thời gian anh Cảnh không được làm việc: Được tính tiền lương từ ngày 28/7/2016 đến ngày xét xử ngày 12/6/2018, hệ số lương anh yêu cầu theo hợp đồng lao động là 1,15 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 1,15 x 3.100.000đ = 18.300.333đ; từ ngày 01/01/2017 đến 31/12/2017 là 12 tháng x 1,15 x 3.320.000đ = 45.816.000đ; từ ngày 01/01/2018 đến 12/6/2018 là 5 tháng 11 ngày x 1,15 x 3.530.000đ = 21.785.983đ. Như vậy số tiền trong thời gian anh Cảnh không làm việc từ ngày 28/7/2016 đến ngày 12/06/2018 là: 85.902.613đ.

Buộc Công ty phải bồi thường cho anh Cảnh 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 1,15 x 02 tháng = 8.119.000đ.

Ngoài ra Công ty còn phải có nghĩa vụ đóng các khoản bảo hiểm như: BHXH, BHYT, BHTN cho anh Cảnh từ tháng 8/2016 đến khi bản án sơ thẩm có hiệu lực pháp luật. Anh Cảnh 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 Cảnh kể từ ngày tuyên án sơ thẩm đến ngày nhận lại làm việc tại công ty nếu có phát sinh.

Đối với một phần yêu cầu của anh Cảnh như:

Tiền ăn giữa ca từ ngày 17/5/2016 đến tháng 5/2018 = 16.920.000đ;

Tiền thưởng theo Thông tư 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 tại điểm a khoản 1 Điều 18 số tiền: 22.149.000đ;

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 từ ngày 27/7/2016 đến ngày 24/4/2018 số tiền: 4.626.000đ;

Đại diện cho nguyên đơn xác định khi anh Cảnh không đi làm thì theo quy định các khoản như: Tiền ăn giữa ca, tiền thưởng theo Thông tư 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016, tiền thưởng lễ và tiền nghỉ phép năm không được hưởng. Khi ký hợp đồng lao động, giữa Công ty và anh Cảnh 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 Cảnh.

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

[8] Ân phí lao động sơ thẩm anh Cảnh 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 năm 2012;

Áp dụng 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. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của anh Trương Minh Cảnh đối với Công ty Cổ phần Cấp Nước Cà Mau, cụ thể như sau:

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 10.000.000 đồng;

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

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của anh Trương Minh Cảnh đối với Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau:

- Hủy Quyết định số: 154/QĐ-CTN ngày 27/7/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh Trương Minh Cảnh và buộc Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau nhận anh Cảnh trở lại làm việc.

- Buộc Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau thanh toán cho anh Trương Minh Cảnh số tiền lương trong thời gian không làm việc tại Công ty tính từ ngày 28/7/2016 đến ngày 12/06/2018 là: 85.902.316đ.

- Buộc Công ty bồi thường cho anh Cảnh 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 1,15 x 02 tháng = 8.119.000đ.

Tổng cộng (tròn số): 94.021.000đ (chín mươi bốn triệu, không trăm hai mươi một ngàn 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 Cảnh từ tháng 8/2016 đến khi xét xử sơ thẩm. Anh Cảnh 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 phát sinh cho anh Trương Minh Cảnh kể từ ngày xét xử cho

đến khi án sơ thẩm có hiệu lực pháp luật và đến khi anh Cảnh được nhận trở lại làm việc (nếu có).

3. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của anh Trương Minh Cảnh đối với Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau:

Tiền ăn giữa ca từ ngày 17/5/2016 đến tháng 5/2018 = 16.920.000đ;

Tiền thưởng theo Thông tư 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 tại điểm a khoản 1 Điều 18 số tiền: 22.149.000đ;

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 từ ngày 27/7/2016 đến ngày 24/4/2018 số tiền: 4.626.000đ;

4. Án phí dân sự sơ thẩm về lao động:

Anh Cảnh 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 2.820.600đ (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



Diệp Chí Nguyễn
Diệp Chí Nguyễn

