

**QUYẾT ĐỊNH GIÁM ĐỐC THẨM SỐ 03/2006/LĐ-GĐT**  
**NGÀY 04-4-2006 VỀ VỤ ÁN “TRanh CHẤP VỀ TRƯỜNG HỢP**  
**BỊ ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG”**

**HỘI ĐỒNG THẨM PHÁN TÒA ÁN NHÂN DÂN TỐI CAO**

.....

Ngày 04 tháng 4 năm 2006, tại trụ sở Tòa án nhân dân tối cao đã mở phiên tòa giám đốc thẩm xét xử vụ án tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, giữa :

- **Nguyên đơn:** Ông Võ Văn Đáo, sinh năm 1968; trú tại : số 56 đường 138, tổ 2A ấp Cây Dầu, phường Tân Phú, quận 9, thành phố Hồ Chí Minh;
- **Bị đơn:** Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam (Công ty Coca-Cola); trụ sở tại: Km 17, Xa lộ Hà Nội, phường Linh Trung, quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh; do bà Nguyễn Trúc Hiền làm đại diện theo ủy quyền của Tổng giám đốc Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam.

**NHẬN THẤY:**

Ông Võ Văn Đáo làm việc tại Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola từ ngày 19-9-1996 theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc là nhân viên đội bảo vệ, tiền lương 1.029.000 đồng /tháng (BL 09,10) tiền lương trước khi nghỉ việc là 1.335.000 đồng/tháng (BL 147).

Cuối năm 2003, Công ty Coca-Cola có chủ trương cắt giảm lao động giảm chi phí sản xuất, sau khi báo cáo và được Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh chấp thuận (BL 84,86); ngày 12-12-2003, Tổng giám đốc Công ty Coca-Cola ra Quyết định số 06/QĐ-VL giải thể đội bảo vệ và cho 22 nhân viên bảo vệ thôi việc theo Điều 17 Bộ luật Lao động (BL 83).

Ngày 05-2-2004, công ty ra Quyết định số 007/02/2004/QĐ-CDHDLĐ chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Đáo kể từ ngày 08-2-2004. Công ty trả cho ông Đáo những khoản sau: Tiền lương tháng 02/2004 bao gồm các ngày làm việc thực kể từ ngày 21/1/2004 đến ngày 07/2/2004; thanh toán tiền 1,5 ngày phép năm 2004 chưa nghỉ; trợ cấp mất việc bằng 7.5 tháng lương; trợ cấp thêm bao gồm tiền thay thời gian thông báo bằng 1.5 tháng lương, trợ cấp tái đào tạo bằng 01 tháng lương (BL 11). Tại phiên tòa sơ thẩm công ty đồng ý thanh toán cho ông Đáo các khoản: tiền theo luật định 13.649.645đ; tiền tự nguyện hỗ trợ thêm là 18.007.500đ (BL 161).

Ngày 08-3-2004, ông Đáo khởi kiện về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; với các yêu cầu : Công ty Coca-Cola phải rút lại quyết định chấm dứt

hợp đồng lao động và thông báo việc rút đó trên các báo Sài Gòn Time, Sài Gòn giải phóng, Báo Tuổi trẻ và Người lao động; thanh toán tiền còn thiếu từ ngày 21-01-2004 đến ngày 10-02-2004; nhận ông trở lại làm việc theo hợp đồng lao động cũ và bồi thường cho ông khoản tiền bằng lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 11-02-2004 đến ngày chính thức nhận trở lại làm việc (BL 12 và 147).

Phía Công ty Coca-Cola không chấp nhận các yêu cầu của ông Đáo vì cho rằng công ty đã thực hiện đúng và đầy đủ các quy định của pháp luật.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 131/LĐ-ST ngày 18-8-2004, Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

- Bác yêu cầu của ông Võ Văn Đáo kiện đòi Công ty TNHH nước giải khát Coca-Cola với các điều kiện: rút lại quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, đăng báo về việc rút quyết định nói trên, xin lỗi công khai trước toàn công ty; yêu cầu Công ty Coca-Cola phải nhận trở lại làm việc theo hợp đồng lao động cũ và bồi thường tiền lương những ngày không được làm việc.

- Công nhận quyết định số 007/02/2004/QĐ-CDHĐLĐ ngày 05-02-2004 của Tổng giám đốc Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Võ Văn Đáo.

- Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam có trách nhiệm trả ông Võ Văn Đáo các khoản trợ cấp theo luật định gồm tiền lương còn thiếu, tiền trợ cấp mất việc làm, tiền đồng phục và tiền nghỉ mát; số tiền 13.649.645 đồng;

Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam trợ cấp thêm cho ông Đáo 18.007.500 đồng; tổng cộng 02 khoản sau khi đã trừ thuế thu nhập, còn lại là 31.590.270 đồng.

Công ty nước giải khát Coca-Cola Việt nam có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội cho ông Đáo đến hết tháng 02-2004 và trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông Đáo.

Ngoài bản án còn quyết định về án phí quyền kháng cáo của các đương sự.

Sau khi xét xử sơ thẩm, ông Võ Văn Đáo kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm (BL 164).

Tại bản án lao động phúc thẩm số 12/LĐPT ngày 07-4-2005, tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ khoản 3 Điều 275 Bộ luật tố tụng dân sự.

Sửa án sơ thẩm:

Áp dụng điều 17 khoản 1, khoản 2; Điều 38 khoản 3; Điều 41 khoản 1 Bộ luật lao động

Chấp nhận yêu cầu của ông Võ Văn Đáo đối với Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam.

Hủy quyết định số 007/02/2004/QĐ-CDHĐLĐ do Tổng giám đốc Công ty nước giải khát Coca-Cola Việt nam ký ngày 5-2-2004 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Võ Văn Đáo.

Buộc công ty TNHH nước giải khát Coca-Cola Việt Nam phải nhận ông Võ Văn Đáo trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký và bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày ông Đáo không được làm việc tính từ ngày 11-02-2004 đến ngày công ty nhận ông Đáo trở lại làm việc hai tháng tiền lương  $1.335.000 \times 2 = 2.670.000đ$ .

Công ty TNHH Coca-Cola Việt Nam phải thanh toán cho ông Võ Văn Đáo tiền lương từ ngày 21-01-2004 đến ngày 10-2-2004 và tiền những ngày phép chưa nghỉ là 2.739.145đ.

Công ty phải đảm bảo các chế độ mà Luật lao động quy định cho người lao động được hưởng.

Ngoài ra bản án còn quyết định về án phí.

Sau khi có bản án phúc thẩm, Công ty Coca-Cola có nhiều đơn khiếu nại không đồng ý với bản án phúc thẩm (BL 274).

Tại Quyết định số 07/KN-LĐ ngày 22-11-2005, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao đã kháng nghị bản án phúc thẩm số 12/LĐPT ngày 7-4-2005 của Tòa phúc thẩm tòa án nhân dân tối cao tại thành phố HCM với lý do kết luận trong bản án không phù hợp với tình tiết khách quan của vụ án và đề nghị Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao áp dụng khoản 2 Điều 299 Bộ luật tố tụng dân sự hủy bản án phúc thẩm nói trên và giao hồ sơ vụ án cho Tòa án phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm lại theo đúng quy định của pháp luật.

Tại kết luận số 30/KL-ALĐ ngày 30-12-2005, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao cho rằng kháng nghị của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao là cần thiết và đề nghị Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao áp dụng khoản 2 Điều 299 Bộ luật tố tụng dân sự hủy bản án lao động phúc thẩm số 12/LĐPT ngày 7-4-2005 của Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại thành phố Hồ Chí Minh. Giao hồ sơ vụ án cho Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại thành phố Hồ Chí Minh xét xử lại trình tự phúc thẩm.

### **XÉT THẤY:**

Công ty Coca-Cola chấm dứt hợp đồng lao động với ông Võ Văn Đáo vì lý do thay đổi cơ cấu... quy định tại khoản 1 Điều 17 Bộ luật lao động và Điều 11 Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18-04-2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động Việt Nam.

Điều 11 Nghị định số 39/2003/NĐ-CP nói trên quy định:

“Những trường hợp sau đây được coi là thay đổi cơ cấu... theo quy định tại khoản 1 Điều 17 của Bộ luật lao động:

... 3. Thay đổi cơ cấu tổ chức: sáp nhập, giải thể một số bộ phận của đơn vị”

Từ cuối năm 2003, để đáp ứng tình hình sản xuất, kinh doanh, cắt giảm chi phí, Công ty Coca-Cola đã thực hiện sắp xếp lại lao động ở tất cả các bộ phận trong công ty; đội bảo vệ làm cuối cùng (BL 118). Để thực hiện chủ trương trên, ngày 12-12-2003 Tổng giám đốc Công ty Coca-Cola ra quyết định số 06/QĐ-VL giải thể Đội bảo vệ (BL 83). Việc giải thể bộ phận bảo vệ để thuê dịch vụ bảo vệ chuyên nghiệp là quyền của doanh nghiệp, phù hợp với quy định của pháp luật. kể từ ngày 12-12-2003, trong cơ cấu của Công ty Coca-Cola không còn tồn tại bộ phận bảo vệ, Lực lượng bảo vệ lúc này là thuộc cơ cấu tổ chức của công ty Trí Dũng. Như vậy, việc giải thể Đội bảo vệ của Công ty Coca-Cola được coi là trường hợp thay đổi cơ cấu theo Điều 17 Bộ luật lao động.

Tại Điều 11 của Nghị định số 39/2003/NĐ-CP đã quy định: khi thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ “dẫn đến người lao động bị mất việc làm thì người sử dụng lao động có trách nhiệm đào tạo lại nghề cho người lao động để sử dụng vào công việc mới. nếu không giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì người sử dụng lao động phải trợ cấp mất việc làm theo quy định tại khoản 1 Điều 17 Bộ luật lao động và Điều 12, Điều 13 của Nghị định này”.

Sau khi giải thể bộ phận bảo vệ, Công ty Coca-Cola không thể bố trí được công việc khác cho các nhân viên bảo vệ nên phải cho họ thôi việc để bàn giao công tác bảo vệ cho Công ty bảo vệ Trí Dũng.

Đối với việc này, Tòa án cấp phúc thẩm cho rằng: xét công ty cho rằng do công ty có thay đổi cơ cấu tổ chức, thu hẹp sản xuất nên phải giải thể Đội bảo vệ và cho ông Đáo nghỉ việc những khi giải thể đội bảo vệ của công ty vẫn tồn tại, công ty không thu hẹp hoặc xóa bỏ đội bảo vệ mà chỉ thay đổi người bảo vệ. Mặt khác Công ty lại không tái đào tạo những người lao động trong Đội bảo vệ trong đó có ông Đáo để trở thành đội bảo vệ chuyên nghiệp phục vụ cho công ty hoặc nỗ lực đào tạo công việc mới cho người lao động.

Nhận định của Tòa án cấp phúc thẩm như trên là không đúng. Bởi lẽ : sau khi giải thể bộ phận bảo vệ, công việc bảo vệ của Công ty Coca-Cola được chuyển giao cho công ty Dịch vụ Bảo vệ Trí Dũng thông qua hợp đồng kinh tế ký giữa hai công ty. Mặt khác, theo kế hoạch thì Công ty Coca-Cola cũng sắp xếp lại lao động ở các bộ phận khác nên không thể bố trí cho các thành viên Độ bảo vệ làm việc ở các bộ phận còn lại. Trường hợp này được coi là không giải quyết được việc làm mới cho người lao động. do đó, không thể buộc Công ty Coca-Cola phải đào tạo lại nghề cho người lao động. Hơn nữa, trường hợp này không phải thay đổi "công nghệ" nên không nhất thiết phải đào tạo lại nghề cho người lao động, để người lao động có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu của công việc.

Như vậy Công ty Coca-Cola cho người lao động thôi việc là phù hợp với quy định của pháp luật. Tòa án cấp phúc thẩm xử hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty Coca-Cola đối với ông Võ Văn Đáo là không đúng.

Để đảm bảo quyền lợi cho người lao động, Công ty Coca-Cola đã áp dụng các biện pháp có lợi cho người lao động như: ngoài khoản trợ cấp mất việc làm theo quy định của pháp luật; công ty còn trả cho người lao động khoản tiền báo trước, tiền hỗ trợ đào tạo; đồng thời đề nghị công ty dịch vụ bảo vệ Trí Dũng tiếp nhận các nhân viên bảo vệ vào làm việc.

Về thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động:

Khoản 2 Điều 17 Bộ luật lao động quy định: “khi cần cho nhiều người lao động thôi việc theo khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải công bố danh sách, căn cứ vào nhu cầu của doanh nghiệp và thâm niên làm việc tại doanh nghiệp, tay nghề, toàn cảnh gia đình và những yếu tố khác của từng người để lần lượt cho thôi việc sau khi đã trao đổi, nhất trí với Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp theo thủ tục quy định tại khoản 2 Điều 38 của Bộ luật này. Việc cho thôi việc chỉ được tiến hành sau khi đã báo cho Cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương hết”

Tòa án cấp phúc thẩm cho rằng: khi cho nhiều người thôi việc công ty đã không căn cứ vào nhu cầu của doanh nghiệp và thâm niên làm việc tại doanh nghiệp, tay nghề, hoàn cảnh gia đình, cũng như các yếu tố khác của từng người để lần lượt cho thôi việc mà lại cho thôi việc hàng loạt.

Đánh giá cấp phúc thẩm là không phù hợp; bởi lẽ Công ty Coca-Cola đã giải thể bộ phận bảo vệ, phải cho toàn bộ nhân viên bảo vệ thôi việc để bàn giao công tác bảo vệ cho công ty dịch vụ bảo vệ Trí Dũng, do đó không thể lần lượt cho từng người lao động thôi việc.

Tòa án cấp phúc thẩm cho rằng: Tuy công ty có công văn gửi Ban chấp hành công đoàn cơ sở thông báo việc cắt giảm lao động đối với Đội bảo vệ do thay đổi cơ cấu tổ chức và nhận được công văn số 01/02 CVBCHCĐCS ngày 5-12-2003, của công đoàn cơ sở đồng ý với kế hoạch chấm dứt hợp đồng lao động như công ty đã nêu. Nhưng ý kiến tại công văn này là ý kiến của cá nhân ông Trần Phước Hưng, chủ tịch công đoàn, không phải là ý kiến nhất trí của Ban chấp hành công đoàn cơ sở. đồng thời công ty lại không thực hiện thông báo theo quy định.

Theo các tài liệu trong hồ sơ vụ án: ngày 03-12-2003, (khi chưa giải thể bộ phận bảo vệ), Công ty Coca-Cola đã có văn bản gửi ban chấp hành công đoàn cơ sở (BL 87); Ban chấp hành công đoàn cơ sở đã có văn bản số 01/02 CVBCHCĐCS ngày 5-12-2003 phúc đáp (BL85). Tiếp đó, ngày 08-01-2004 Ban giám đốc công ty đã có cuộc họp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở, để thông báo cụ thể kế hoạch giải thể Đội bảo vệ (BL 122). Trong quá trình thực hiện, đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở đã có tiếp xúc với các nhân

viên bảo vệ, nắm bắt yêu cầu, nguyện vọng của người lao động và đã có công văn số 01/02/2004-BCHCĐCS ngày 13-1-2004 gửi tổng giám đốc, đề nghị xem xét giải quyết yêu cầu của người lao động. (BL 77).

Những tình tiết nêu trên cho thấy tập thể Ban chấp hành công đoàn cơ sở Công ty Coca-Cola đã tham gia trong suốt quá trình giải quyết vụ việc. Ban chấp hành công đoàn cơ sở đã thực hiện biện pháp cần thiết để bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

Về mặt pháp lý, người sử dụng lao động đã có văn bản thông báo cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở theo đúng quy định. Người sử dụng lao động không phải chịu trách nhiệm về việc Ban chấp hành công đoàn cơ sở có đưa ra lấy ý kiến của tập thể Ban chấp hành hay không. Trong trường hợp không được sự nhất trí của ban chấp hành công đoàn cơ sở, thì người sử dụng lao động vẫn có quyền quyết định việc chấm dứt hợp đồng lao động. sự nhất trí hay không của Ban chấp hành công đoàn không phải là căn cứ, thủ tục pháp lý để người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 17 Bộ luật lao động. Nếu Ban chấp hành công đoàn cơ sở không nhất trí thì có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo thủ tục pháp luật quy định.

Về việc Công ty Coca-Cola không thực hiện việc báo trước

Điều 17 của Bộ luật lao động và điểm 1, mục III của Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22-9-2003 không quy định việc báo trước khi cho người lao động thôi việc. tòa án phúc thẩm cho rằng Công ty Coca-Cola vi phạm thủ tục báo trước là không đúng.

Như vậy, việc Công ty Coca-Cola cho ông Võ Văn Đáo thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu là phù hợp với các quy định tại điều 17 Bộ luật lao động và Điều 11 của Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18-4-2003.

Tòa án cấp sơ thẩm xử bác yêu cầu khởi kiện của ông Võ Văn Đáo là có cơ sở. tòa án cấp phúc thẩm xử hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là buộc Công ty Coca-Cola phải nhận ông Đáo trở lại làm việc là không có căn cứ. do đó, Hội đồng thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao xét thấy cần chấp nhận kháng nghị của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao. Tuy nhiên, việc hủy bản án phúc thẩm để xét xử phúc thẩm là không cần thiết bởi bản án sơ thẩm đã xét xử có căn cứ, đúng pháp luật và đã đảm bảo được quyền lợi cho người lao động nên cần giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa giám đốc thẩm ngày 4-4-2006, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tối cao cũng nhất trí với ý kiến của Hội đồng thẩm phán là hủy án phúc thẩm và giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Vì các lẽ trên, căn cứ khoản 3 Điều 291, khoản 2 Điều 297 và Điều 198 Bộ luật tố tụng dân sự;

## QUYẾT ĐỊNH:

Hủy bản án phúc thẩm số 12/LĐPT ngày 7-4-2005 của Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại thành phố Hồ Chí Minh; giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 131/LĐ-ST ngày 18-8-2004 của Tòa án nhân dân thành phố HCM xét xử vụ án tranh chấp về trường hợp bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động giữa ông Võ Văn Đáo với Công ty Coca-Cola.

---

- ***Lý do hủy bản án phúc thẩm:***

Nhận định của Tòa án cấp phúc thẩm về các tình tiết trong vụ án không chính xác dẫn đến việc sửa án sơ thẩm sai.

- ***Nguyên nhân dẫn đến việc hủy bản án phúc thẩm:***

Sai sót trong việc xem xét, đánh giá chứng cứ.