

QUYẾT ĐỊNH GIÁM ĐỐC THẨM SỐ 04/2006/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 bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động giữ:

- **Nguyên đơn:** Ông Huỳnh Thanh Điền, sinh năm 1977, trú tại: Số 88 đường 7, Phường Phước Bình, Quận 9, Tp.HCM.

- **Bị đơn:** Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam(Công ty Coca-Cola), trụ sở tại: Km17, xa lộ Hà Nội, P.Linh Trung, Q.Thủ Đức, Tp.HCM, do Bà Nguyễn Trúc Hiền làm đại diện theo ủy quyền của Tổng giám đốc Công ty Tách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam.

NHẬN THẤY:

Ông Huỳnh Thanh Điền làm việc tại Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola (Công ty Coca-Cola) từ ngày 10-4-1995 theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc là nhân viên Đội bảo vệ, tiền lương được hưởng là 1.015.000 đồng (BL 16,17), tiền lương trước khi nghỉ việc là 1.344.000đồng/tháng (BL68,144).

Cuối năm 2003, Công ty Coca-Cola có chủ trương cắt giảm lao động để 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 nhận(BL 83,85); 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 (BL82).

Ngày 05-02-2004, Công ty Coca-Cola ra Quyết định số 004/02/2004/QĐ-CDHĐLĐ chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông Điền kể từ ngày 08-2-2004. Khi chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty Coca-Cola trả cho ông Điền những khoản sau: Tiền lương tháng 2-2004 bao gồm các ngày làm việc thực tế từ 21-01-2004 đến 07-01-2004; thanh toán; thanh toán 2 ngày phép năm 2004 chưa nghỉ; trợ cấp mất việc bằng 9 tháng lương, trợ cấp thêm bao gồm tiền thay thời gian thông báo bằng 1,5 tháng lương, trợ cấp tài đào tạo bằng 01 tháng lương (BL 68). Tại phiên tòa sơ thẩm.Công ty đồng ý thanh toán cho ông Điền các khoản: tiền theo luật định 15.324.914đ; tiền tự nguyện hỗ trợ thêm là 18.048.000đ (BL 142).

Ngày 08 -03-2004, ông Điền khởi kiện về việc bị 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 lương 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 144).

Phía Công ty Coca-Cola không chấp nhận các yêu cầu của ông Điền 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 132/LĐ-ST ngày 18-08-2004, Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

- Bác yêu cầu của ông Huỳnh Thanh Điền Kiện đòi Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola với các yêu cầu: rút lại quyết định chấm dứt hợp đồng lao động , đăng báo về 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 04/02/2004/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 Huỳnh Thanh Điền.

- Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam có trách nhiệm trả cho ông Huỳnh Thanh Điền 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; tổng cộng là: 15.324.914 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 Điền số tiền 18.048.000 đồng; tổng cộng 02 khoản sau khi đã trừ thuế thu nhập, còn lại là 32.980.908 đồng.

- Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội cho ông Điền hết tháng 02-2004 và trả sổ bảo hiểm cho ông Điền.

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

Sau khi xét xử sơ thẩm, ông Huỳnh Thanh Điền kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm (BL 161).

Tại bản án lao động phúc thẩm số 16/LĐPT ngày 7-04-2005, Tòa phúc thẩm toàn án nhân dân tối cao tại thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

- Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Huỳnh Thanh Điền. Sửa án sơ thẩm

- Hủy Quyết định số 004/02/2004/ QĐ- CDHĐLĐ do công Tổng giám đốc công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam ký ngày 05-02- 2004 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Huỳnh Thanh Điền.

- Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam phải nhận ông Huỳnh Thanh Điền trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký và phải bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày ông Điền không được làm việc tính từ 11-02-2004 đến ngày Công ty nhận ông Điền trở lại làm việc.

- Buộc công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam phải ra khoản tiền lương còn thiếu từ ngày 21-01-2004 đến ngày 10-02-2004 và tiền nghỉ phép năm chưa nghỉ là 2.330.914đ và 2 tháng tiền lương là 2.688.000đ. Tổng cộng là 5.018.914đ.

Ông Điền phải trả lại cho Công ty số tiền đã nhận 32.980. 908 đồng.

Ngoài ra bản án công 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 phúc thẩm (BL 254).

Tại quyết định số 08/KN-LĐ ngày 22-11-2005 chánh án toàn án nhân dân tối cao đã kháng nghị bản án phúc thẩm số 16/LĐPT ngày 7-4-2005 của Tòa án phúc thẩm Toàn án nhân dân tối cao tại thành phố Hồ Chí Minh 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 áp dụng khoản 2 Điều 299 Bộ luật tố tụng dân sự hủy bản án nói trên và đưa hồ sơ vụ án cho Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm lại theo đúng quy định của pháp luật

Tại kết luận số 27/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 áp dụng khoản 2 Điều 299 Bộ luật tố tụng dân sự hủy bản án phúc thẩm số 16/LĐPT ngày 7-4-2005 của Tòa phúc thẩm tòa án nhân dân tối cao tại thành phố Hồ Chí Minh xét xử lại theo trình tự phúc thẩm.

XÉT THẤY:

Công Ty Coca-Cola chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Huỳnh Thanh Điền 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 8-04-2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về việc làm.

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

“ Những Trường hợp sau nay được coi là thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ 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 là đơn vị làm cuối cùng (BL 115). 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 (BL82). 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 nhân viên bảo vệ nên phải cho họ thôi việc để bàn giao công tác bảo vệ cho Công ty trách nhiệm hữu hạn dịch vụ bảo vệ Trí Dũng.

Đối với việc này, Tòa án cấp phúc thẩm cho rằng: Công ty Trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam không có sự thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ vì khi giải thể Đội Bảo Vệ thì đồng thời Công ty Ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam cũng ký hợp đồng dịch vụ bảo vệ số 14/HĐBV ngày 05-2-2004 với công ty Trí Dũng. Như vậy, về thực tế phía Công ty Trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam vẫn tồn tại một lực lượng bảo vệ ... và trước khi cho ông Điền nghỉ việc thì Công ty Trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam cũng không có thỏa thuận cho ông Điền đi đào tạo hay bố trí sắp xếp một công việc nào khác. Điều này trái với Điều 17, 38 Bộ luật lao động cũng như Nghị định 39/CP ngày 18-4-2003 của Chính phủ.

Nhận định của Tòa án phúc thẩm như nêu trên là không đúng. Bởi lẽ: sau khi giải thể bộ phận bảo vệ, công việc bảo vệ củ Công ty Trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam được chuyển giao cho Công ty TNHH 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 đội 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 là 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 Trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam 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 Trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam đối với ông Huỳnh Thanh Điền là không đúng.

Để đảm bảo quyền lợi cho người lao động, Công ty Trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam 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 hỗ trợ đào tạo; đồng thời đề nghị công ty TNHH 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, hoàn 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 biết’.

Tòa án cấp phúc thẩm cho rằng: Khi có kế hoạch giải thể đội bảo vệ và cho những người ở bộ phận này nghỉ việc thì Công ty Trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam cũng chưa có sự bàn bạc thống nhất và có sự nhất trí của Ban Chấp Hành Công đoàn công ty. Và công văn phúc đáp của Chủ tịch công đoàn công ty chỉ là ý kiến cá nhân.

Theo các tài liệu trong hồ sơ vụ án: ngày 3-12-2003, (khi chưa giải thể bộ phận bảo vệ), Công ty Trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam đã có văn bản gửi Ban Chấp Hành công đoàn cơ sở (BL 86); Ban chấp hành công đoàn cơ sở đã có văn bản số 01/12/CV-BCHCĐCS NGÀY 5-12-2003 PHÚC ĐÁP (BL 84). 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 về kế hoạch giải thể đội bảo vệ (BL 121). 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 các yêu cầu, nguyện vọng của người lao động và đã có văn bản số 01/01/2004-BCHCĐCS ngày 13-1-2004 gửi Tổng Giám Đốc, đề nghị xem xét giải quyết yêu cầu của người lao động (BL76).

Ngừng tình tiết nêu trên cho thấy, tập thể Ban Chấp hành công đoàn cơ sở Công ty Trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam 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 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 định việc chấm dứt hợp đồng lao động. Sự nhất trí hay không của ban chấp đoàn không phải là căn cứ, thủ tục pháp lý để người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng 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 do pháp luật quy định.

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

Tại Điều 17 của Bộ luật lao động và điểm 1, mục III của thông tư số 21/2003/T T-BLĐTBXH ngày 22-09-2003 không quy định báo trước khi cho người lao động thôi việc.

Như vậy, việc Công ty Coca-Cola cho ông Huỳnh Thanh Điền thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu 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 18-04-2003.

Tòa án cấp sơ thẩm xử bác yêu cầu khởi kiện của ông Huỳnh Thanh Điền là có cơ sở. Tòa án cấp phúc thẩm xử hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và buộc Công ty Coca-Cola phải nhận ông Điền 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 lại là không cần thiết bởi bản án sơ thẩm đã xét xử có căn cứ, đúng pháp luật và đã bảo đảm được quyền lợi cho người lao động nên cần giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Tại Phiên tòa giám đốc thẩm ngày 04-04 -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 lẽ trên, căn cứ khoản 3 Điều 291, khoản 2 Điều 297 và Điều 298 Bộ luật tố tụng dân sự;

QUYẾT ĐỊNH

Hủy bản án phúc thẩm số 16/LĐPT ngày 07-04-2005 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 18-08- 2004 của Toàn án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh xét xử vụ án tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động giữa ông Huỳnh Thanh Điền với Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát 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 .