

**QUYẾT ĐỊNH GIÁM ĐỐC THẨM SỐ 05/2006/LĐ-GĐT**  
**NGÀY 04 -04-2006 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 04 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, giữa;

- **Nguyên đơn:** Ông Hoàng Quang Tuyên, sinh nam 1956; trú tại: 50 man thiện, phu phố 1, phường Tăng Nhơn Phú A, 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 ông Đinh Quang Thuận làm đại diện theo ủy quyền của Tổng Giám đốc Công ty Coca-Cola.

**NHẬN THẤY:**

Ông Hoàng Quang Tuyên làm việc tại công ty Coca-Cola từ ngày 10-10-1994 theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc là nhân viên bảo vệ, tiền lương 1.015.000 đồng/tháng. Mức lương cuối cùng trước khi nghỉ việc là: 2.202.000 đồng/tháng.

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 chấp thuận, 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. Ngày 05-02-2004, Công ty ra Quyết định số 002/02/2004/QĐ- CDHDLĐ, chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Tuyên kể từ ngày 08-02-2004. Theo quyết định này. Công ty trả cho ông Tuyên các khoản tiền: Tiền lương tháng 2004 bao gồm các ngày làm việc thực tế; Tiền 7 ngày phép năm 2004 chưa nghỉ; Tiền trợ cấp mất việc làm bằng 9,5 tháng lương; Tiền trả thay thời gian thông báo tháng 1,5 tháng lương; Tiền trợ cấp tái đào tạo bằng 01 tháng lương; mức lương làm cứ tính các khoản trợ cấp nói trên là 2.202.000đ. Tuy nhiên, trên thực tế, công còn trả cho ông Tuyên thêm tiền thưởng và các khoản trợ cấp khác, tổng cộng là 3.916.521 đồng.

Ngày 08-03-2004, ông Tuyên thêm tiền 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 và Báo tuổi trẻ; thanh toán tiền lương đến ngày 10-02-2004 và tiền lương trong những ngày không được làm việc; nhận trở lại làm việc với trí và điều kiện như cũ.

Phía công ty Coca-Cola không chấp nhận các yêu cầu của ông Tuyên 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 133/LĐST ngày 20-08-2004. Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

Bác yêu cầu ông Hoàng Quang Tuyên kiện đòi Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola với các yêu cầu cụ thể như sau:

1. Rút lại quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 002/02/2004/QĐ-CDHĐLĐ ngày 05-02-2004 đồng thời Công ty phải đăng báo công khai về việc quyết định nói trên; xin lỗi công khai trước toàn thể Công ty về việc ra quyết định trái pháp luật;

2. 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 tính từ ngày 11-02-2004 đến ngày Công ty nhận trở lại làm việc.

- Công nhận Quyết định số 002/02/2004/QĐ/-CDHĐLĐ ngày 05-02-2004 của Tổng Giám đốc Công ty cổ phần trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Hoàng Quang Tuyên là quyết định đúng pháp luật.

- Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam có trách nhiệm trả cho ông Hoàng Quang Tuyên các khoản nợ cấp theo luật định (gồm tiền lương còn thiếu, tiền trợ cấp mất việc làm, tiền đồng phục và tiền nghỉ mát) số tiền: 26.581.219 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 Hoàng Quang Tuyên số tiền: 29.909.000 đồng, Tổng cộng 02 khoản tiền trên (sau khi đã trừ thuế thu nhập số tiền 2.573.698 đồng) ông Tuyên được nhận là 53.916.521 đồng.

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

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

Sau khi xét xử sơ thẩm, ông Hoàng Quang Tuyên kháng cáo bản án sơ thẩm.

Tại bản án lao động phúc thẩm số 7/LĐPT ngày 14-3-2005, Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại thành phố Hồ Chí Minh đã xử :

Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Hoàng Quang Tuyên. Sửa án sơ thẩm.

- Hủy Quyết định số 002/02/2004/QĐ-CDHĐLĐ ngày 05-2-2004 của Tổng Giám đốc Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam.

- Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam phải nhận ông Hoàng Quang Tuyên trở lại làm việc theo hợp đồng cũ đã ký ngày 10-10-1994 và buộc bồi thường khoản tiền lương và phụ cấp (nếu có) trong những ngày không được làm việc

tính từ ngày 11-02-2004 cho đến ngày Công ty nhận ông Tuyên trở lại làm việc cộng với hai tháng tiền lương và phụ cấp (nếu có).

Ông Tuyên phải hoàn lại cho Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam số tiền 49.152.302 đồng.

Ngoài ra, bản án phúc thẩm còn quyết định về án phí.

Sau khi có bản án phúc thẩm, ngày 02-6-2005, Công ty Coca-Cola có đơn khiếu nại không đồng ý với bản án phúc thẩm.

Tại Quyết định kháng nghị số 09/KN-LĐ ngày 22-11-2005, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao đã kháng nghị bản án lao động phúc thẩm số 7/LĐPT ngày 14-3-2005 của Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại thành phố Hồ Chí Minh 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, giao 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 26/KL-ALĐ ngày 30-12-2005, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao cho rằng kháng nghị nói trên 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 phúc thẩm số 7/LĐPT ngày 14-3-2005 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 theo trình tự phúc thẩm.

### **XÉT THẤY:**

Công ty Coca-Cola chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Hoàng Quang Tuyên vì lý do thay đổi cơ cấu... theo quy định tại khoản 1 Điều 17 Bộ luật lao động và Điều 11 Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18-4-2003 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 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”.

Ngày 12-12-2003 Tổng Giám đốc Công ty Coca-Cola ra Quyết định số 06/QĐ-VL giải thể Đội bảo vệ. 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. Công việc bảo vệ tại Công ty Coca-Cola tuy vẫn còn nhưng cơ cấu tổ chức thì đã có sự thay đổi. Kể từ ngày 12-12-2003, trong cơ cấu của Công ty Coca-Cola không còn tồn tại bộ phận bảo vệ. 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 trả 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”.

Theo hồ sơ vụ án, từ cuối năm 2003 Công ty Coca-Cola đã thực hiện việc sắp xếp lại lao động ở tất cả các bộ phận trong công ty; Đội bảo vệ là đơn vị tiến hành sau cùng. 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: 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 trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam cũng đã ký hợp đồng dịch vụ bảo vệ số 14/HĐBV ngày 05-02-2004 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”.

Nhận định của Tòa án cấp phúc thẩm như nêu 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. 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. Khi bộ phận bảo vệ đã giải thể, Công ty Coca-Cola không bố trí được việc làm mới cho người lao động nên không thể buộc Công ty phải đào tạo lại nghề cho người lao động. Hơn nữa, trong vụ án 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 khả năng đáp ứng yêu cầu 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 Hoàng Quang Tuyên là không đúng.

Về việc bảo vệ quyền lợi cho người lao động:

Công ty Coca-Cola đã áp dụng các biện pháp có lợi cho người lao động. 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 bảo vệ Trí Dũng tiếp nhận các nhân viên bảo vệ vào làm việc.

Về thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động:

Tòa án cấp phúc thẩm cho rằng: ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở của Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam tại Công văn số 01/12 CV-

BCHCĐCS ngày 05-12-2003 trả lời Công ty chỉ là ý kiến của cá nhân ông Chủ tịch công đoàn, chứ không phải là ý kiến của tập thể Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

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. Ban chấp hành công đoàn cơ sở đã có văn bản số 01/12/CV-BCHCĐCS ngày 5-12-2003 phúc đáp. 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. 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 văn bản số 01/01/2004-BCHCĐCS ngày 13-01-2004 gửi Tổng Giám đốc Công ty, đề nghị xem xét giải quyết yêu cầu của người lao động.

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 công đoàn cơ sở hay không. Trong trường hợp không được sự đồng ý của Ban chấp hành công đoàn cơ sở, thì người sử dụng lao động vẫn có quyền quyết định. Ban chấp hành công đoàn cơ sở 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/TT-BLĐTBXH ngày 22-9-2003 không quy định việc báo trước khi cho người lao động thôi việc. Tuy nhiên, khi cho các nhân viên bảo vệ thôi việc, Công ty Coca-Cola vẫn trả khoản tiền báo trước; Tòa án cấp sơ thẩm đã ghi nhận sự tự nguyện của Công ty Coca-Cola. Tòa án cấp phúc thẩm nhận định rằng Công ty Coca-Cola vi phạm thủ tục báo trước là không đúng.

Như vậy, việc Công ty Coca-Cola cho ông Hoàng Quang Tuyên 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 nhận định Công ty Coca-Cola cho ông Hoàng Quang Tuyên thôi việc là có căn cứ theo quy định của khoản 1 Điều 17 Bộ luật lao động; khi cho ông Tuyên thôi việc, Công ty Coca-Cola đã thực hiện đúng và đầy đủ các thủ tục theo quy định tại khoản 2 của Điều 17 Bộ luật lao động. Trên cơ sở nhận định đó, Tòa án cấp sơ thẩm xử bác yêu cầu khởi kiện của ông Hoàng Quang Tuyên. Nhận định và quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm là hoàn toàn có căn cứ, đúng pháp luật. Tòa án cấp phúc thẩm xử hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và buộc Công ty Coca-Cola phải nhận ông Hoàng Quang Tuyên trở lại làm việc là không có căn cứ.

Từ nhận định trên, Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao nhận thấy cần chấp nhận kháng nghị của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, hủy bản án của Tòa án cấp phúc thẩm, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 133/LĐST ngày 20-8-2004 của Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh, không cần thiết phải giao cho Tòa án cấp phúc thẩm xét xử lại theo thủ tục phúc thẩm.

Tại phiên tòa giám đốc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tối cao cũng nhất trí đề nghị Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao hủy bản án phúc thẩm, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Bởi các 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 7/LĐPT ngày 14-3-2005 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 133/LĐST ngày 20-8-2004 của Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động giữa ông Hoàng Quang Tuyên và Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam.

---

***- 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.