

**QUYẾT ĐỊNH GIÁM ĐỐC THẨM SỐ 06/2006/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, giữa:

- **Nguyên đơn:** Ông Nguyễn Văn Quý, sinh năm 1959; trú tại: 51, đường số 9, phường Linh Chiểu, quận Thủ Đức, 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 và bà Nguyễn Trúc Hiền làm đại diện theo ủy quyền của Tổng Giám đốc Công ty Coca-Cola.

**NHẬN THẤY:**

Ông Nguyễn Văn Quý làm việc tại Công ty Coca-Cola từ ngày 03-11-1997 theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc là nhân viên bảo vệ, mức lương chính là 68 USD/tháng, mức lương cuối cùng trước khi nghỉ việc là: 1.281.000 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 05-2-2004, Công ty ra Quyết định số 014/02/2004/QĐ-CDHĐLĐ chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Quý kể từ ngày 08-2-2004. Theo Quyết định này, Công ty trả cho ông Quý các khoản tiền: Tiền lương tháng 02-2004 bao gồm các ngày làm việc thực tế; Tiền 11 ngày phép năm 2004 chưa nghỉ; Tiền trợ cấp mất việc bằng 6,5 tháng lương; Tiền trả thay thời gian thông báo bằng 1,5 tháng lương; Tiền trợ cấp tái đào tạo bằng một tháng lương. Mức lương làm căn cứ tính các khoản trợ cấp nói trên là 1.281.000đ. Tuy nhiên, trên thực tế, Công ty còn trả cho ông Quý thêm tiền thưởng và các khoản trợ cấp khác, tổng cộng là 29.881.353 đồng.

Ngày 14-4-2004, ông Quý 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 số 014/02/2004/QĐ-CDHĐLĐ ngày 05-02-2004 và phải đăng tin về việc này trên các báo: Sài Gòn Time, Tuổi Trẻ, Người Lao Động; thanh toán tiền lương trong

những ngày ông Quý không được làm việc tính từ ngày 11-02-2004 cho đến khi chính thức được nhận trở lại làm việc và hai tháng tiền lương là: 1.281.000 đồng x 2 tháng = 2.562.000 đồng; nhận ông Quý trở lại làm việc với vị trí và điều kiện như cũ.

Phía Công ty Coca-Cola không chấp nhận các yêu cầu của ông Nhật 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 136/LĐST ngày 23-8-2004, Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

Bác yêu cầu của ông Nguyễn Văn Quý 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 số 014/02/2004/QĐ-CDHĐLĐ ngày 05-02-2004; 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 từ ngày 11-02-2004 đến ngày Công ty nhận trở lại làm việc.

- Công nhận Quyết định số 014/02/2004/QĐ-CDHĐLĐ do 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 đối với ông Nguyễn Văn Quý là quyết định đúng pháp luật.

- Về quyền lợi vật chất: giữa Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam và ông Nguyễn Văn Quý đã giải quyết xong. Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội đến hết tháng 2-2004 và trả số bảo hiểm xã hội cho ông Quý .

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 Nguyễn Văn Quý có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại bản án lao động phúc thẩm số 11/LĐPT ngày 7-7-2005, Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

- Sửa bản án sơ thẩm; chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Văn Quý đối với Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam.

- Hủy Quyết định số 014/02/2004/QĐ-CDHĐLĐ do Tổng Giám đốc Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam ký ngày 5-02-2004 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Văn Quý.

- Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam phải nhận ông Nguyễn Văn Quý trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký và phải bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày ông Quý không được làm việc từ ngày 11-02-2004 đến ngày Công ty nhận ông Quý trở lại làm việc, và 02 tháng tiền lương 1.281.000 đ x 2 = 2.562.000 đồng.

Công ty trách nhiệm hữu hạn nước giải khát Coca-Cola Việt Nam phải thanh toán cho ông Nguyễn Văn Quý tiền lương từ ngày 21-01-2004 đến ngày 10-02-2004 và tiền những ngày phép chưa nghỉ là 2.952.478 đồng.

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

Ông Quý phải trả lại cho Công ty số tiền đã nhận 26.928.875 đồng.

Ngoài ra bản án 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 10/KN-LĐ ngày 22-11-2005, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao đã kháng nghị bản án lao động phúc thẩm số 11/LĐPT ngày 7-4-2005 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 29/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 11/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 theo trình tự phúc thẩm.

#### XÉT THẤY:

Công ty Coca-Cola chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Nguyễn Văn Quý 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 18-4-2003 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 “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 Coca-Cola có thay đổi cơ cấu công nghệ, thu hẹp sản xuất nên phải giải thể bộ phận bảo vệ, nhưng lại đi thuê Đội bảo vệ của công ty khác, như vậy thực tế thì bộ phận 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 không tái đào tạo những người lao động trong Đội bảo vệ trong đó có ông Quý”.

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 năng lực 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 Nguyễn Văn Quý 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 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 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 của 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: ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở Công ty Coca-Cola, tại Công văn số 01/12 CV-BCHCĐCS ngày 05-12-2003 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 05-12-2003 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 và đã thực hiện các 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 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 Nguyễn Văn Quý 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 Nguyễn Văn Quý thôi việc là có căn cứ theo quy định tại khoản 1 Điều 17 Bộ luật lao động; khi cho ông Quý 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 Nguyễn Văn Quý. 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 Nguyễn Văn Quý 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 136/LĐST ngày 23-8-2004 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 11/LĐPT ngày 07-4-2005 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 136/LĐST ngày 23-8-2004 của Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động giữa ông Nguyễn Văn Quý 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.