

QUYẾT ĐỊNH GIÁM ĐỐC THẨM SỐ 09/2006/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 Võ Trường Đức, sinh năm 1975; trú tại: ấp Gò Cát, tổ 4, 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 ông Đinh Quang Thuận làm đại diện theo ủy quyền của Tổng Giám đốc Công ty Coca-Cola.

NHẬN THẤY:

Ông Võ Trường Đức làm việc tại Công ty Coca-Cola từ ngày 19-9-1996 theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc là nhân viên bảo vệ với mức lương 1.015.000 đồng/tháng (BL62), mức lương cuối cùng trước khi nghỉ việc là 1.359.000 đồng/tháng (BL66).

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 (BL92); 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 (BL91). Ngày 05-2-2004, Công ty ra Quyết định số 008/02/2004/QĐ- CDHĐLĐ chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Đức kể từ ngày 08-2-2004 và ông Đức được thanh toán các khoản: tiền lương tháng 2-2004 bao gồm các ngày làm việc thực tế từ ngày 21-01-2004 đến ngày 07-02-2004, tiền 1,5 ngày nghỉ phép năm 2004 chưa nghỉ, tiền trợ cấp mất việc làm bằng 7,5 tháng lương, tiền trả thay thời gian thông báo bằng 1,5 tháng lương, tiền trợ cấp tái đào tạo bằng 01 tháng lương; mức lương làm căn cứ tính các khoản trợ cấp nói trên là 1.359.000 đ (BL66). Tuy nhiên, thực tế Công ty đã trả cho ông Đức tổng cộng các khoản tiền lương, trợ cấp nghỉ việc, tiền thưởng... là 31.769.690 đồng (ông Đức đã ký nhận), (BL64,65).

Ngày 14-4-2004, ông Đức khởi kiện về việc bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và đề nghị Công ty Coca-Cola phải rút lại quyết định chấm dứt hợp đồng lao động; nhận ông trở lại làm việc, bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương

trong những ngày ông không được làm việc và xin lỗi công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng (BL05).

Phía Công ty Coca-Cola không chấp nhận các yêu cầu của ông Đức 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 145/ LĐ-ST ngày 31-08-2004, Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Bác yêu cầu của ông Võ Trường Đức kiện đòi Công ty Coca-Cola với các yêu cầu rút lại quyết định chấm dứt hợp đồng lao động; yêu cầu Công ty Coca-Cola phải nhận trở lại làm việc theo hợp đồng lao động cũ, bồi thường khoản tiền lương trong những ngày không được làm việc và công khai xin lỗi trên các phương tiện thông tin đại chúng.

Công nhận quyết định số 008/02/2004/QĐ-CDHĐLĐ ngày 05-02-2004 của Tổng Giám đốc Công ty Coca-Cola về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Võ Trường Đức là quyết định đúng pháp luật.

Về các quyền lợi vật chất: giữa Công ty Coca-Cola và ông Võ Trường Đức đã giải quyết xong; Công ty Coca-Cola có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội cho ông Đức đến hết tháng 2-2004 và trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông Đức.

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

Sau khi xét xử sơ thẩm, ngày 3-9-2004, ông Võ Trường Đức có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm (BL128).

Tại bản án phúc thẩm số 5/LĐPT ngày 14-3-2005, Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Sửa bản án sơ thẩm; chấp nhận yêu cầu của ông Võ Trường Đức kiện Công ty Coca-Cola.

Hủy quyết định số 008/02/2004/QĐ-CDHĐLĐ ngày 05-02-2004 của Tổng Giám đốc

Giám đốc Công ty Coca-Cola về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Võ Trường Đức.

- Buộc Công ty Coca-Cola phải nhận ông Võ Trường Đức trở lại làm việc theo hợp đồng cũ ngày 19-9-1996 và bồi thường cho ông Đức 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 Đức trở lại làm việc, cộng với 02 tháng tiền lương và phụ cấp (nếu có).

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

Sau khi xét xử phúc thẩm, ngày 2-6-2005, Công ty Coca-Cola có đơn khiếu nại không đồng ý với bản án phúc thẩm (BL226).

Tại Quyết định số 13/KN-LĐ ngày 22-11-2005, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao đã căn cứ Điều 285, Điều 283 Bộ luật tố tụng dân sự kháng nghị bản án phúc thẩm số 5/LĐPT

ngày 14-3-2005 của Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại thành phố Hồ Chí Minh với lý do nhận định của bản án phúc thẩm nói trên không phù hợp với tình tiết khách quan của vụ án; 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 5/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 và tạm đình chỉ việc thi hành bản án phúc thẩm nói trên cho đến khi có Quyết định giám đốc thẩm.

Tại Kết luận số 28/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 phúc thẩm số 5/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 Võ Trường Đức 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 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 98). 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 (BL91). Việc giải thể Đội bảo vệ trong Công ty để thuê lực lượng bảo vệ chuyên nghiệp thông qua việc ký kết Hợp đồng dịch vụ bảo vệ với Công ty trách nhiệm hữu hạn Dịch vụ Bảo vệ Trí Dũng (Công ty Trí Dũng) là quyền của Công ty Coca-Cola, phù hợp với quy định của pháp luật lao động. Do đó, kể từ ngày 12-12-2003, trong cơ cấu tổ chức của Công ty Coca-Cola không còn tồn tại danh sách bộ phận bảo vệ nữa mà lực lượng bảo vệ lúc này là thuộc sự quản lý và nằm trong 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 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”.

Đối với việc này, Tòa án cấp phúc thẩm cho rằng: Đại diện Công ty Coca-Cola cho rằng do thay đổi cơ cấu tổ chức, thu hẹp sản xuất và Công ty có nhu cầu sử dụng Đội bảo vệ chuyên nghiệp, nhưng công ty không đưa những người lao động Đội bảo vệ trong đó có ông Võ Trường Đức để tái đào tạo trở thành Đội bảo vệ chuyên nghiệp và cũng không bố trí việc khác là vi phạm khoản 1 Điều 17 Bộ luật lao động. Trong khi đó Công ty Coca-Cola lại có kế hoạch thuê Đội bảo vệ của Công ty Trí Dũng. Thực tế, Công ty Coca-Cola không thuê Đội bảo vệ mà chỉ thay đổi người lao động. Nay Công ty Coca-Cola cho rằng thay đổi cơ cấu tổ chức, thu hẹp sản xuất và giải thể Đội bảo vệ nội bộ không có tính chuyên nghiệp và cho ông Đức nghỉ việc để thuê Đội bảo vệ chuyên nghiệp là lý do không thể chấp nhận được.

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 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 Trí Dũng thông qua hợp đồng kinh tế ký giữa hai Công ty. Đồng thời, các bộ phận khác trong Công ty Coca-Cola bị sắp xếp lại lao động trước khi bộ phận bảo vệ trong Công ty Coca-Cola bị giải thể, Công ty Coca-Cola không có nhu cầu sử dụng thêm lao động vào bất cứ khâu nào khác trong Công ty nên đã không thể bố trí được việc làm mới cho bộ phận bảo vệ bị giải thể. Vì vậy, việc Công ty Coca-Cola không đào tạo lại nghề cho người lao động bị giải thể do thay đổi cơ cấu tổ chức với lý do không có công việc mới cho họ là không trái pháp luật lao động. Hơn nữa trường hợp này không phải là thay đổi công nghệ nên không nhất thiết phải đào tạo 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 Trường Đức là không đúng.

Để bảo đảm 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 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 Coca-Cola 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 Trí Dũng, do đó không thể lần lượt cho từng người lao động thôi việc.

Tòa án cấp phúc thẩm cho rằng: khi tiến hành cho nhiều người trong Đội bảo vệ thôi việc, trong đó có ông Võ Trường Đức Công ty Coca-Cola không trao đổi với Ban chấp hành công đoàn cơ sở mà chỉ có công văn số 001/12/2003 ngày 03-12-2003 gửi Ban chấp hành công đoàn cơ sở thông báo việc cắt giảm lao động, chấm dứt hợp đồng lao động đối với toàn bộ nhân viên bảo vệ. Công ty căn cứ công văn phúc đáp số 01/01/2004 CVBCH-CĐCS ngày 13-01-2004 của ông Trần Phước Hưng – Chủ tịch công đoàn cơ sở là ý kiến cá nhân của ông Hưng, chưa được thông qua và nhất trí của Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Mặt khác, Công ty không công bố danh sách công nhân nghỉ việc trước 45 ngày;... và cũng chưa được sự thống nhất của 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 (BL95); Ban chấp hành công đoàn cơ sở đã có văn bản số 01/12/CV.BCH-CĐCS ngày 5-12-2003 phúc đáp (BL93). 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.BCH-CĐCS ngày 13-1-2004 gửi Tổng Giám đốc, đề nghị xem xét giải quyết yêu cầu của người lao động (BL74).

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. Tổng Giám đốc Công ty Coca-Cola đã có văn bản thông báo cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở theo đúng quy định pháp luật, còn việc Ban chấp hành công đoàn cơ sở có đưa ra lấy ý kiến của tập thể

Ban chấp hành công đoàn hay không không phải là trách nhiệm của Tổng giám đốc Công ty Coca-Cola. Nếu Ban chấp hành công đoàn cơ sở không nhất trí Tổng giám đốc Công ty Coca-Cola vẫn có quyền quyết định việc chấm dứt hợp đồng lao động và 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:

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 do thay đổi cơ cấu. Nên 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 Võ Trường Đức 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 của Chính Phủ.

Tòa án cấp sơ thẩm xử bác yêu cầu khởi kiện của ông Võ Trường Đức 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 Đức trở lại làm việc là không có căn cứ. Do đó, Hội đồng Thẩm phán 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 vì bản án sơ thẩm đã xét xử có căn cứ, đúng pháp luật và bảo đảm quyền lợi cho người lao động nên cần y án sơ thẩm.

Tại phiên tòa giám đốc thẩm ngày 04-4-2006, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tối cao cũng nhất trí với ý kiến của Hội đồng Thẩm phán là hủy bản 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 298 Bộ luật tố tụng dân sự;

QUYẾT ĐỊNH:

Hủy bản án phúc thẩm số 5/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 145/LĐ-ST ngày 31-8-2004 của Tòa 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 Võ Trường Đức với 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.