

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN
THỊ XÃ TÂN UYÊN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 02/2021/LĐ-ST

Ngày: 17-5-2021

V/v: Tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH

**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THỊ XÃ TÂN UYÊN, TỈNH BÌNH DƯƠNG**

- Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Trần Đình Hương.

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Huỳnh Sơn Tây – Cán bộ hưu trí;
2. Ông Lê Minh Hoàng – Phó Chủ tịch Liên đoàn lao động thị xã Tân Uyên.

- Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Kim Lài - Thư ký Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thị xã Tân Uyên tham gia phiên tòa: Bà Lê Thị Ngọc Trinh - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 10 và 17 tháng 5 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 159/2020/TLST-LĐ ngày 22/12/2020 về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 01/2021/QĐXXST-LĐ ngày 24 tháng 02 năm 2021, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà Trương Cẩm M, sinh năm 1971; địa chỉ: Số 17 Xóm Chi, Phường 10, Quận 5, Thành phố Hồ Chí Minh. Có mặt

Người đại diện hợp pháp: Bà Lạc Thị Tú D, bà Châu Nguyễn Huyền T, ông Phan Xuân P; cùng địa chỉ: Phòng 603, Tầng 6, Tòa nhà Centec, số 72-74 Nguyễn Thị Minh K, Phường 6, Quận 3, Thành phố H (Theo văn bản ủy quyền ngày 16/12/2020). Bà D, ông P có mặt.

Bị đơn: Công ty T; địa chỉ: Lô số 137-138-139, số 7, Vsip II-A, đường số 23, khu công nghiệp V, phường V, thị xã T, tỉnh B.

Người đại diện hợp pháp: Bà Lê Thị Kim V, bà Nguyễn Thị Thanh M, ông Lê Hoàng Thanh T, bà Nguyễn Thái T, bà Nguyễn Ái N; cùng địa chỉ: Công ty luật T và các đồng nghiệp, Lầu 16, Tòa nhà Green Power, 35 Tôn Đức T, phường B, Quận 1, Thành phố H (Theo văn bản ủy quyền ngày 16/12/2020). Bà V, ông T, bà N có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Bà Lê Thị Thanh T, là Luật sư thuộc Công ty luật T và các đồng nghiệp; địa chỉ: Lầu 16, Tòa nhà Green Power, 35 Tôn Đức T, phường B, Quận 1, Thành phố H. Có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 20/11/2020 của nguyên đơn bà Trương Cẩm M, quá trình giải quyết vụ án người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Ngày 22/7/2019, bà M bắt đầu làm việc tại Công ty T (Công ty) theo Hợp đồng thử việc có thời hạn 02 tháng kể từ ngày 22/7/2019 đến ngày 21/9/2019. Trong thời gian thử việc, bà M được cư trú tại một căn hộ được thuê bởi Ortholite Việt Nam theo Hợp đồng thuê căn hộ được ký kết với Công ty Cổ phần Vinhomes – Chi nhánh tại Thành phố Hồ Chí Minh (Vinhomes). Ngày 22/9/2019, bà M và Công ty đã tiến hành ký kết Hợp đồng lao động (HĐLĐ) có thời hạn 02 năm, kể từ ngày 22/9/2019 đến ngày 21/9/2021. Theo nội dung các điều khoản của Hợp đồng lao động, bà M làm việc tại Công ty với chức danh chuyên môn là Giám đốc Sản xuất với mức lương gộp trong thời gian làm việc là 258.060.000 đồng/tháng; đồng thời bà M được Công ty chi trả toàn bộ các khoản phụ cấp cùng với tất cả các chi phí thuế thu nhập cá nhân (nếu có) phát sinh từ các khoản phụ cấp như: Nhà ở, điện, nước, visa, chi phí quản lý ký túc xá, giấy phép lao động (Điều 3.1 của Hợp đồng lao động). Ngày 25/9/2019, Công ty ký kết với Vinhomes hợp đồng cho thuê căn hộ số LP-28.10/2019/VHCP/HĐT-01 với thời hạn cho thuê là 06 tháng, kể từ ngày 01/10/2019 đến ngày 31/3/2020. Trên cơ sở các chế độ tương ứng mà bà M được hưởng theo HĐLĐ, bà M đã chuyển sang cư trú tại căn hộ mới, giá thuê căn hộ là 28.050.000 đồng/tháng.

Quá trình làm việc tại Công ty, bà M luôn hoàn thành các nghĩa vụ được quy định trong HĐLĐ. Hơn nữa, trong khoảng thời gian từ tháng 12/2019 đến tháng 05/2020, bà M đã rất nỗ lực trong việc kiêm nhiệm nhiều vị trí công việc theo như yêu cầu của cấp trên trực tiếp là ông M – là Quản lý điều hành của Công ty tại các cuộc họp nội bộ của Công ty cũng như thông qua các trao đổi giữa bà M và ông M qua các thư điện tử vào ngày 05/02/2020, cụ thể là: Từ tháng 12/2019, Phòng quản lý chất lượng của Công ty với hơn 25 nhân sự trở thành bộ phận trực thuộc dưới sự quản lý của bà M thông qua việc bà M kiêm nhiệm thêm vị trí Trưởng phòng quản lý chất lượng. Tiếp đó, từ sau dịp tết âm lịch năm 2020, trong vai trò của một Trưởng bộ phận chăm sóc khách hàng, bà M trở thành người gánh vác trách nhiệm liên hệ và giải quyết nhiều khiếu nại của khách hàng về việc đơn hàng bị trễ cũng như quản lý bộ phận này, nhằm hỗ trợ kịp thời cho sự vắng mặt của Trưởng bộ phận chăm sóc khách hàng và 02 chủ quản khác của bộ phận này do chính sách tạm dừng cấp thị thực cho người Trung Quốc nhập cảnh vào Việt Nam giữa dịch bệnh Covid - 19. Thêm vào đó, từ tháng 5/2019, việc Công ty thiếu nhân sự tại vị trí Trưởng phòng sản xuất do người đảm nhiệm vị trí này xin nghỉ đã dẫn đến việc bà M phải kiêm nhiệm thêm vị trí này theo chính sách của Công ty. Như vậy, chỉ trong khoảng thời gian từ tháng 5/2019 đến tháng 12/2019, bên cạnh chức danh chính của bà M là

Giám đốc sản xuất, Công ty đã tin tưởng và giao cho bà M kiêm nhiệm đồng thời các vị trí như: Trưởng phòng quản lý chất lượng, Trưởng bộ phận chăm sóc khách hàng và Trưởng phòng sản xuất. Những nỗ lực của bà M trong suốt thời gian làm việc tại Công ty đã được Công ty ghi nhận thông qua việc tăng lương cho bà M theo Phụ lục HĐLĐ số 01890 có hiệu lực kể từ ngày 01/02/2020 với mức lương gộp được tăng lên là 265.801.800 đồng/tháng. Ngày 01/4/2020, theo như thỏa thuận giữa bà M và Công ty, bà M được chuyển sang cư trú tại căn hộ cao cấp hơn như chính sách hỗ trợ thêm của Công ty dành cho bà M, cụ thể là căn hộ số 41.10 được thuê bởi Công ty thông qua Hợp đồng thuê căn hộ Số LP-12A.10/2020/VHCP được ký kết vào ngày 18/3/2020 giữa Công ty và Vinhomes và Phụ lục của hợp đồng này có thời hạn 01 năm kể từ ngày 01/4/2020 đến ngày 31/3/2021 với giá thuê là 30.833.333 đồng/tháng.

Vào lúc 16 giờ ngày 26/5/2020, Công ty bất ngờ tổ chức cuộc họp về việc chấm dứt HĐLĐ đối với bà M, cuộc họp có sự tham dự của Trưởng phòng nhân sự của Công ty, Ông M và Luật sư đại diện của Công ty nhưng không có Biên bản cuộc họp. Cùng ngày, Công ty đã ban hành Thông báo chấm dứt HĐLĐ đối với bà M đề ngày 26 tháng 5 năm 2020 với nội dung buộc bà M phải ngừng mọi công việc tại Công ty từ thời điểm thông báo mặc dù ngày chấm dứt HĐLĐ theo Thông báo chấm dứt là từ ngày 30 tháng 6 năm 2020 và Quyết định của Công ty về việc chấm dứt HĐLĐ đối với bà M cùng đề ngày 26 tháng 5 năm 2020 với lý do là do ảnh hưởng nghiêm trọng của dịch bệnh Covid-19 Công ty buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc và cắt giảm nhân sự căn cứ theo Điều 44 Bộ luật Lao động (BLLĐ), khoản thanh toán cuối cùng với nội dung như sau: Công ty thanh toán tiền lương tính từ ngày 26/5/2020 đến ngày 30/6/2020, thanh toán số ngày phép còn lại của bà M và tiền hỗ trợ cho bà M. Cùng ngày 26/5/2020, bà M đã tiến hành ký nhận một văn bản bàn giao tài liệu với Công ty, xác nhận đã nhận được Quyết định chấm dứt và Thông báo chấm dứt từ phía Công ty. Đồng thời, bà M đã thể hiện quan điểm hoàn toàn không đồng ý với Quyết định chấm dứt và Thông báo chấm dứt từ phía Công ty nêu trên bằng việc ghi rõ trong Biên bản bàn giao tài liệu rằng “*Tôi hoàn toàn không đồng ý với quyết định chấm dứt*”. Từ 16 giờ ngày 26/5/2020 cho đến cuối buổi chiều cùng ngày, Công ty liên tục gây sức ép, buộc bà M phải đồng ý và ký vào tất cả các biên bản thể hiện việc chấm dứt HĐLĐ giữa bà M với Công ty và yêu cầu bà M sắp xếp đồ đạc để rời khỏi Công ty ngay trong ngày hôm đó. Vào ngày 01/7/2020, bà M và gia đình bị buộc phải dọn ra khỏi căn hộ số 41.10 theo như thông báo của Vinhomes, phát sinh bởi yêu cầu của Công ty.

Nhận thấy hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của Công ty là trái với quy định của pháp luật và ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của mình, bà M khởi kiện yêu cầu:

1/ Hủy bỏ Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động và Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cùng ngày 26/5/2020 của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Trương Cẩm M;

2/ Buộc Công ty nhận bà Trương Cẩm M trở lại làm việc theo HĐLĐ đã

ký ngày 22/9/2019 và Phụ lục HĐLĐ số 01890 ngày 01/02/2020, khôi phục chức vụ hiện tại của bà Trương Cẩm M tại Công ty là Giám đốc sản xuất;

3/ Buộc Công ty thanh toán tiền lương cho bà Trương Cẩm M trong những ngày không được làm việc cho Công ty kể từ ngày 01/7/2020 cho đến khi được nhận trở lại làm việc theo mức lương được áp dụng tại Phụ lục HĐLĐ số 01890 là 265.801.800 đồng/tháng, được tạm tính đến ngày 01/12/2020, tương đương với 05 tháng lương là 1.284.009.000 đồng.

4/ Buộc Công ty tiếp tục đóng tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật hiện hành cho bà Trương Cẩm M từ ngày 01/7/2020 đến ngày bà Trương Cẩm M được nhận trở lại làm việc với tổng mức đóng được yêu cầu là 21.5%/tháng, được tạm tính đến ngày 01 tháng 12 năm 2020, tương đương với số tiền 276.061.935 đồng;

5/ Buộc Công ty khôi phục gói bảo hiểm sức khỏe liên quan mà Công ty đã mua từ Công ty bảo hiểm Liberty cho bà Trương Cẩm M và gia đình; đồng thời bồi thường các khoản chi phí khám chữa bệnh liên quan mà bà Trương Cẩm M và gia đình phải gánh chịu từ ngày 01/7/2020 đến thời điểm gói bảo hiểm này được khôi phục do hành vi ngừng đóng gói bảo hiểm này một cách đột ngột của Công ty;

6/ Buộc Công ty tiếp tục cung cấp chỗ ở cho bà Trương Cẩm M theo nội dung đã thỏa thuận tại HĐLĐ tương ứng với chế độ phụ cấp bà Trương Cẩm M được nhận trước khi Công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Đồng thời, bồi thường cho bà Trương Cẩm M một khoản tiền tương đương với tiền thuê căn hộ theo hợp đồng thuê căn hộ Số 41.10 trong những ngày mà đáng lẽ bà Trương Cẩm M phải được cư trú tại căn hộ theo như quy định tại hợp đồng lao động, được tạm tính từ ngày 01/7/2020 đến ngày 01/12/2020 là 154.166.665 đồng;

7/ Buộc Công ty bồi thường cho bà Trương Cẩm M một khoản tiền tương đương hai tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, với số tiền là 531.603.600 đồng;

8/ Buộc Công ty đăng tin xin lỗi và cải chính công khai trong nội bộ Công ty về hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của Công ty đối với bà Trương Cẩm M.

Cơ sở pháp lý chứng minh Công ty đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật:

- Công ty đã có sai phạm nghiêm trọng về mặt lý do chấm dứt HĐLĐ đối với bà M: Công ty đã viện dẫn lý do đang bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi dịch bệnh Covid-19 để chấm dứt HĐLĐ với bà M. Tuy nhiên, theo quy định của pháp luật Việt Nam, cụ thể là Công văn số 1064/LĐTĐ-BHXH-QHĐTL ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội quy định về việc hướng dẫn trả lương ngừng việc và giải quyết chế độ cho người lao động trong thời gian ngừng việc liên quan đến dịch bệnh Covid-19, Công ty chỉ có quyền đơn phương chấm HĐLĐ với bà M vì lý do bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi dịch bệnh Covid-19 khi và chỉ khi đã áp dụng tất cả các biện pháp pháp lý theo trình tự bốn bước chặt chẽ như được trình bày cụ thể bên dưới mà vẫn không thể khắc phục được:

Bước 01: Trong trường hợp Công ty thật sự gặp khó khăn về nguồn nguyên liệu, thị trường dẫn tới không thể bố trí đủ việc làm cho người lao động (NLĐ), Công ty phải tạm thời điều chuyển NLĐ bao gồm cả bà M sang làm công việc khác theo quy định tại Điều 31 của BLLĐ.

Bước 02: Trong trường hợp Công ty không còn bất kỳ vị trí công việc nào phù hợp để có thể điều chuyển NLĐ sang làm việc, Công ty được quyền yêu cầu NLĐ tạm ngừng việc. Trong suốt thời gian tạm ngừng việc, HĐLĐ giữa Công ty và NLĐ vẫn còn hiệu lực pháp luật, các khoản tiền lương và bảo hiểm vẫn được Công ty thanh toán đủ cho NLĐ.

Bước 3: Nếu thời gian ngừng việc kéo dài ảnh hưởng đến khả năng chi trả của doanh nghiệp thì Công ty và NLĐ có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện HĐLĐ theo quy định tại Điều 32 của BLLĐ.

Bước 4: Nếu Công ty vẫn gặp khó khăn sau khi đã tiến hành các bước trên và buộc phải thu hẹp sản xuất, dẫn tới giảm chỗ làm việc thì thực hiện sắp xếp lao động theo Điều 38 hoặc Điều 44 của BLLĐ.

Công ty đã không thực hiện bất kỳ các biện pháp pháp lý theo trình tự thủ tục nào như nêu trên mà đã ngay lập tức đơn phương chấm dứt HĐLĐ với bà M. Điều này chứng tỏ Công ty hoàn toàn không có bất kỳ căn cứ hợp pháp nào để viện dẫn cũng như áp dụng Điều 44 của BLLĐ để chấm dứt quan hệ lao động với bà M theo hình thức thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động vì lý do ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19. Thêm vào đó, ngay sau khi đưa ra Thông báo chấm dứt HĐLĐ đối với bà M vào ngày 26/5/2020, Công ty đã ngay lập tức đăng tin tuyển dụng và tuyển thành công các vị trí nhân sự mới ở các cấp bậc quản lý và nhân viên trong đó có những vị trí nhân sự mới làm thay các vị trí mà bà M đang đảm nhiệm, cụ thể như: Trưởng phòng thu mua, Kỹ thuật viên máy chắt tự động, Trưởng phòng chăm sóc khách hàng và Giám sát đào tạo. Điều này cũng đồng nghĩa với việc Công ty hoàn toàn không hề bị ảnh hưởng bởi Dịch bệnh Covid-19 dẫn đến phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc và cắt giảm nhân sự như lý do chấm dứt mà Công ty đã viện dẫn.

- Công ty đã có sai phạm nghiêm trọng trong thủ tục chấm dứt HĐLĐ đối với bà M: Để đưa ra được Quyết định chấm dứt căn cứ vào lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, ngoài việc Công ty phải chứng minh được là Công ty bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi dịch bệnh Covid-19 dẫn đến buộc phải có sự thay đổi cơ cấu tổ chức trên thực tế Công ty đã không hề bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19 cũng như đã không có bất kỳ sự thay đổi cơ cấu tổ chức của bất kỳ phòng ban/bộ phận nào xảy ra trên thực tế tại Công ty, Công ty còn phải tiến hành và chứng minh được rằng Công ty đã thực hiện việc chấm dứt HĐLĐ với người lao động là bà M theo đúng trình tự thủ tục luật định. Tuy nhiên, trên thực tế, Công ty hoàn toàn không tiến hành bất kỳ trình tự thủ tục nào theo đúng quy định pháp luật tại Điều 44 của BLLĐ: Không trao đổi với Công đoàn cơ sở, không thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Tại phiên tòa, nguyên đơn yêu cầu giải quyết:

- Hủy bỏ Thông báo chấm dứt HĐLĐ và Quyết định chấm dứt HĐLĐ cùng vào ngày 26/5/2020 của Công ty về việc chấm dứt HĐLĐ đối với bà Trương Cẩm M và buộc Công ty nhận bà Trương Cẩm M trở lại làm việc theo HĐLĐ đã ký ngày 22/9/2019 và Phụ lục HĐLĐ số 01890 ngày 01/02/2020, khôi phục chức vụ hiện tại của bà Trương Cẩm M tại Công ty là Giám đốc sản xuất;

- Buộc Công ty thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 01/7/2020 cho đến ngày mở phiên tòa sơ thẩm là 265.801.800 đồng x 10 tháng 8 ngày = 2.728.898.480 đồng;

- Buộc Công ty tiếp tục đóng tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật hiện hành từ ngày 01/7/2020 đến hết tháng 4/2021;

- Buộc Công ty khôi phục Hợp đồng bảo hiểm, đồng thời bồi thường các khoản chi phí khám chữa bệnh liên quan mà bà Trương Cẩm M và gia đình phải gánh chịu từ ngày 01/7/2020 đến nay là 31.034.789 đồng;

- Buộc Công ty tiếp tục cung cấp chỗ ở cho bà Trương Cẩm M, đồng thời bồi thường một khoản tiền tương đương với tiền thuê căn hộ theo hợp đồng thuê căn hộ Số 41.10 trong những ngày mà đáng lẽ bà Trương Cẩm M phải được cư trú tại căn hộ theo như quy định tại HĐLĐ tính từ ngày 01/7/2020 đến ngày mở phiên tòa sơ thẩm là 30.833.333 đồng x 10 tháng 8 ngày = 318.279.566 đồng;

- Buộc Công ty bồi thường một khoản tiền tương đương 02 tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền là 265.801.800 đồng x 2 tháng = 531.603.600 đồng;

- Trường hợp Công ty không nhận nguyên đơn trở lại làm việc thì buộc Công ty bồi thường một khoản tiền tương đương 02 tháng tiền lương với số tiền 265.801.800 đồng x 2 tháng = 531.603.600 đồng;

- Buộc Công ty thanh toán lương tháng 13 (Tiền thưởng) số tiền 265.801.800 đồng.

- Buộc Công ty đăng tin xin lỗi và cải chính công khai trong nội bộ Công ty về hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Chúng Mnh cho yêu cầu khởi kiện có căn cứ, nguyên đơn nộp các tài liệu chứng cứ gồm: HĐLĐ, Phụ lục HĐLĐ, Quyết định, thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, sổ bảo hiểm xã hội, Vi bằng số 298 ngày 25/8/2020, Vi bằng 1497 lập ngày 19/6/2020, các hóa đơn chi phí khám chữa bệnh, các đoạn hội thoại trao đổi Email.

Tại văn bản trình bày ý kiến ngày 29/01/2021, Bản ý kiến bổ sung ngày 01/4/2021, Bản ý kiến bổ sung ngày 15/4/2021, Bản ý kiến bổ sung ngày 07/5/2021, quá trình giải quyết vụ án, tại phiên tòa người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày:

Thống nhất với trình bày của nguyên đơn về việc thiết lập quan hệ lao động giữa Công ty với bà Trương Cẩm M, cụ thể: Vào tháng 7/2019, bà M bắt đầu thử việc tại Công ty theo Thư mời nhận việc đề ngày 22/7/2019. Vào ngày 22/9/2019, Công ty chính thức ký kết với bà M HĐLĐ có thời hạn 02 năm kể từ ngày 22/9/2019 đến ngày 21/9/2021, công việc theo hợp đồng là Giám đốc sản

xuất (Production Director) với mức lương cộng gộp 258.060.000 đồng/tháng. Đến ngày 01/02/2020, Công ty ký kết Phụ lục hợp đồng số 01890 để điều chỉnh mức lương gộp của bà M kể từ ngày 01/02/2020 là 265.801.800 đồng/tháng.

Theo yêu cầu của Công ty và thỏa thuận của các bên đối với vị trí Giám đốc sản xuất, bà M chịu trách nhiệm giám sát và điều hành chính khâu sản xuất ra sản phẩm của Công ty. Bên cạnh đó, để có thể đảm bảo cho chuỗi sản xuất được diễn ra liên tục để kịp tiến độ giao hàng theo đơn đặt hàng, Giám đốc sản xuất còn phải bao quát và giám sát được toàn bộ chuỗi cung ứng từ lúc thu mua nguyên liệu, sản xuất ra sản phẩm, quản lý chất lượng, đóng gói và vận chuyển sản phẩm hoàn thiện đến kho của bên khách hàng. Bà M cho rằng từ tháng 12/2019 đến tháng 05/2020, bên cạnh chức danh chính là Giám đốc sản xuất, Công ty đã tin tưởng và giao cho bà M kiêm nhiệm thêm các vị trí khác như Trưởng phòng quản lý chất lượng, Trưởng bộ phận chăm sóc khách hàng và Trưởng phòng sản xuất. Tuy nhiên, bị đơn cho rằng công việc theo dõi, kiểm tra hoạt động quản lý chất lượng, quản lý sản xuất và vận chuyển - giao hàng vẫn thuộc nhiệm vụ của Giám đốc sản xuất như nói trên xuất phát từ tính chất công việc của một người quản lý khâu sản xuất khi phải bao quát toàn bộ chuỗi cung ứng để đảm bảo cho hoạt động sản xuất được diễn ra liên tục, đáp ứng được tiến độ giao hàng cho khách hàng.

Khi đại dịch Covid-19 bùng phát vào giữa tháng 01 năm 2020, Công ty đã theo sát diễn biến về sự tác động của đại dịch lên nền kinh tế toàn cầu và đặc biệt đến các doanh nghiệp trong và ngoài nước nằm trong chuỗi cung ứng liên quan đến ngành giày. Với các dự báo về sự thiếu hụt nguồn nguyên liệu đầu vào phục vụ cho việc sản xuất sản phẩm chủ chốt của Công ty do các nhà cung cấp các nguyên liệu ở nước ngoài ngưng hoạt động, bị giải thể, phá sản và chuỗi cung ứng liên quan bị tê liệt do tác động tiêu cực của đại dịch trên toàn cầu, Ban Giám đốc của Công ty đã thảo luận và chuẩn bị tinh thần cho việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động để thích nghi với tình hình mới. Vào cuối tháng 03 và đầu tháng 04/2020, số lượng đơn hàng của các đối tác chiến lược/khách hàng của Công ty bị giảm mạnh so với các tháng trước. Tác động của Covid-19 đã làm cho nguồn cầu tiêu dùng giảm mạnh nên các hãng giày đối tác của Công ty cũng lâm vào tình trạng khủng hoảng do không bán được hàng. Ban Giám đốc của Công ty nhận định rằng Công ty đang trong tình trạng khó khăn nhất từ lúc thành lập đến nay khi cả nguồn cung nguyên liệu và đầu ra sản phẩm của Công ty đều bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Điều này được Minh chứng trên thực tế khi đơn hàng cho các sản phẩm chủ chốt của Công ty đã giảm mạnh hơn 65% vào tháng 5/2020 và khoảng gần 50% vào khoảng thời gian từ tháng 6 đến tháng 7 so với thời điểm đơn hàng được ghi nhận vào tháng 3/2020. Như một hệ quả tất yếu, doanh số bán hàng của Công ty vào tháng 5/2020 bị giảm nghiêm trọng. Do đó, Công ty buộc phải tiếp tục thực hiện chính sách cắt giảm chi phí do tác động của dịch bệnh trong suốt tháng 5/2020 và tháng 6/2020. Chẳng hạn như vào ngày 04/5/2020, Công ty đã phải đưa ra Thông báo cho toàn thể cán bộ và công nhân viên của Công ty kêu gọi việc một số phương án hành động nhằm giúp cắt giảm chi phí do tác động của Covid-19 đến tình hình kinh doanh của

Công ty. Ảnh hưởng này kéo dài đến tháng 7 và tháng 8/2020. Sự sụt giảm về doanh số cùng hoạt động kinh doanh thực tế không khả quan đã phản ánh những thách thức mang tính sống còn đối với hoạt động kinh doanh của Công ty và nếu như phía Công ty không kịp thời thực hiện tổ chức lại lao động để đảm bảo bộ máy được vận hành tinh gọn hơn thì có thể Công ty sẽ phải rơi vào tình trạng khủng hoảng nghiêm trọng về tài chính và khó có khả năng phục hồi trở lại.

Thêm vào đó, tại Việt Nam, tháng 3 và tháng 4/2020 là khoảng thời gian cao điểm của dịch Covid-19, Thủ tướng Chính phủ đã khẩn cấp ban hành Chỉ Thị số 16/CT-TTg vào ngày 31/3/2020 yêu cầu tất cả các địa phương trên toàn quốc thực hiện nghiêm túc lệnh cách ly xã hội toàn diện từ 01/4 đến 15/4/2020 và chỉ các cơ sở sản xuất kinh doanh các mặt hàng dịch vụ thiết yếu được phép tiếp tục hoạt động. Do đó, Công ty cũng đã dự trù cho trường hợp xấu nhất là Công ty có thể bị đặt vào tình trạng tạm ngừng hoạt động bất kỳ lúc nào. Trước tình hình đó, Ban Giám đốc Công ty đã có trao đổi nội bộ từ cuối tháng 3/2020 nhằm nhanh chóng đưa ra các phương án cơ cấu lại tổ chức và hoạt động kinh doanh của Công ty. Theo đó, việc tổ chức lại lao động nhằm tinh giản bộ máy nhân sự, cắt giảm chi phí, tập trung nguồn lực vào một số bộ phận chủ chốt là biện pháp được đánh giá là sẽ giúp Công ty vượt qua giai đoạn khó khăn sắp tới khi doanh thu của Công ty được dự đoán sẽ giảm hơn 50% từ tháng 5/2020 do ảnh hưởng của Covid-19. Nhận biết rằng phương án hoạt động kinh doanh cho giai đoạn sắp tới sẽ quyết định đến sự sống còn của Công ty, Ban Giám đốc đã có sự trao đổi và xem xét rất kỹ lưỡng kế hoạch cắt giảm nhân sự. Mặc dù ưu tiên việc bảo toàn số lượng người lao động của Công ty, việc thiếu hụt nguồn nguyên liệu đầu vào và giảm số lượng đơn hàng đầu ra đã dẫn tới dây chuyền sản xuất bị đình trệ, Công ty không còn sự lựa chọn nào khác khi phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc và tổ chức lại lao động trong tình thế bất buộc. Theo đó, Công ty đã có sự bàn bạc và xem xét thận trọng để có thể cắt giảm nhân sự phù hợp với tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh tại thời điểm hiện tại và đảm bảo tiết kiệm được chi phí giúp Công ty vượt qua giai đoạn khó khăn. Sự cẩn trọng và nghiêm túc của Công ty khi quyết định tổ chức lại lao động thể hiện qua kế hoạch cắt giảm lao động dựa trên các tiêu chí cụ thể và rõ ràng để cho thôi việc người lao động như kỹ năng và kinh nghiệm của người lao động đối với yêu cầu về các vị trí thiết yếu trong tình hình hoạt động hiện tại của Công ty, chi phí có thể tiết kiệm được từ một người lao động bị cắt giảm, và biểu hiện về năng lực cũng như phẩm chất đạo đức của người lao động trong quá trình họ làm việc tại Công ty. Ban Giám đốc Công ty cũng đã nhiều lần trao đổi với trưởng các phòng ban trong việc đưa ra danh sách người lao động bị cắt giảm sao cho khách quan, công tâm và phù hợp nhất.

Theo đó, Công ty đã xây dựng phương án sử dụng lao động (PASDLĐ) và cho thôi việc người lao động dựa trên cơ sở và trình tự theo quy định của pháp luật Việt Nam. PASDLĐ và quy trình cho thôi việc lao động trên cơ sở này được trao đổi nhiều lần với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty (BCHCĐ) và Ban quản lý Khu công nghiệp Việt Nam – Singapore II-A (BQLKCN) và Công ty đã xin ý kiến cũng như chấp thuận trước từ BCHCĐ và

BQLKCN trước khi cho thôi việc người lao động. Sau khi xem xét cẩn trọng, Ban Giám đốc và trưởng các phòng ban liên quan đã quyết định bà M cùng một số người lao động khác nằm trong danh sách người lao động bị cắt giảm để cơ cấu lại tổ chức lao động theo PASDLĐ (Danh sách NLĐ bị cắt giảm).

Để làm rõ, việc đưa bà M vào Danh sách NLĐ bị cắt giảm đã được xem xét rất cẩn trọng trong bối cảnh lúc đó là đơn hàng giảm mạnh dẫn đến hoạt động sản xuất gián đoạn, công suất sản xuất không còn nhiều như lúc trước. Chính vì thế, khâu quản lý quy trình sản xuất không còn được đặt trong áp lực phải đảm bảo sự vận hành ổn định liên tiếp như thời điểm trước. Ngoài ra, tại thời điểm Công ty xây dựng và thông qua PASDLĐ, có đến ba nhân viên có chức danh quản lý trực tiếp quản lý và điều hành bộ phận sản xuất. Trong đó, Bà M giữ vị trí Giám đốc sản xuất, ông Đặng Gia K giữ vị trí Trưởng phòng sản xuất và ông Dương Xuân T giữ vị trí Phó phòng sản xuất. Ông Kỳ và ông Triều cũng được Công ty giao phó nhiệm vụ trong sự phối hợp với Bà M để quản lý và điều hành toàn bộ khâu sản xuất của Công ty. Việc giảm lược một vị trí quản lý trong bối cảnh guồng việc trong khâu sản xuất không còn nhiều như thời điểm trước là hoàn toàn hợp lý. Ngoài ra, việc xem xét bà M trong phương án cắt giảm có xét đến sự tối ưu về mặt tài chính khi mức lương hiện tại của bà M cao hơn gấp ba lần và mười một lần so với mức lương với hai chức danh quản lý thấp khác là của ông Kỳ và ông Triều.

Thực hiện theo đúng PASDLĐ đã được chấp thuận bởi BQLKCN và thủ tục cho thôi việc trong trường hợp tổ chức lại lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam, vào ngày 26/5/2020, Công ty đã có buổi làm việc với bà M để thảo luận về việc chấm dứt HĐLĐ với bà M trên tinh thần thiện chí và thân thiện. Trong buổi làm việc, ngoài cán bộ từ bộ phận nhân sự và luật sư đại diện cho Công ty, Giám đốc của Công ty là ông M còn trực tiếp tham gia và trao đổi với bà M thể hiện tinh thần thiện chí và tôn trọng bà M khi bà đang nắm giữ chức danh Giám đốc sản xuất trong Công ty. Giống như trường hợp của những người lao động khác, mặc dù bà M nằm trong Danh sách NLĐ bị cắt giảm nhưng Công ty không muốn đưa ra ngay Quyết định chấm dứt HĐLĐ với bà M do cơ cấu lại lao động theo Khoản 1 Điều 44 BLLĐ. Điều này xuất phát từ việc Công ty luôn ghi nhận quá trình đóng góp của NLĐ trong khoảng thời gian làm việc tại Công ty và Công ty cũng không muốn NLĐ cảm thấy việc họ đang bị cưỡng chế thôi việc mặc dù Công ty có đầy đủ cơ sở pháp lý để cho thôi việc theo PASDLĐ đã được BQLKCN phê duyệt. Công ty cũng thực hiện việc thỏa thuận chấm dứt với tất cả NLĐ khác nằm trong Danh sách NLĐ bị cắt giảm bằng sự tôn trọng và mong muốn nhận được sự thông cảm và hợp tác từ NLĐ khi Công ty phải đối mặt với tình hình khó khăn hiện tại. Do đó, Công ty đã bắt đầu cuộc họp bằng việc thảo luận với bà M về khó khăn hiện tại của Công ty và vấn đề cắt giảm lao động để phù hợp với tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh hiện tại, Công ty đã giao cho bà M bản thảo Thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ giữa các bên để bà M tự quyết định nếu muốn ký kết Thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ với Công ty. Phía Công ty còn đề xuất thêm một khoản tiền trợ giúp có giá trị 02 tháng lương ngoài các khoản thanh toán bắt buộc theo quy định của

pháp luật như là một lời tri ân đến bà M cho sự đóng góp vừa qua của bà. Sau khi đưa tài liệu này cho bà M, Công ty đã để bà M có một khoảng thời gian riêng một mình trong phòng riêng của bà tại Công ty để có thể đọc và xem xét kỹ lưỡng các điều khoản trong Thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ. Công ty hoàn toàn không có thái độ cưỡng ép hay bắt buộc bà M phải ký bất kỳ giấy tờ gì từ phía Công ty. Ngược lại, Công ty luôn mong muốn bà M có thể hiểu và ủng hộ cho những hành động và phương án mà Công ty phải thực hiện trong giai đoạn khó khăn nhất. Sau khi xem xét các tài liệu mà phía Công ty cung cấp, bà M không đồng ý với vấn đề chấm dứt HĐLĐ đối với bà nên phía Công ty đã thực hiện đúng theo thủ tục cho thôi việc người lao động do cơ cấu lại lao động theo khoản 1 Điều 44 BLLĐ bằng việc đưa ra Quyết định về việc chấm dứt HĐLĐ đề ngày 26/5/2020, đính kèm Phụ lục về khoản thanh toán cuối cùng, và Thông báo về việc chấm dứt HĐLĐ đề ngày 26/5/2020. Mặc dù Quyết định chấm dứt đề ngày 26/5/2020, ngày có hiệu lực của việc chấm dứt HĐLĐ là ngày 30/6/2020 và Công ty vẫn chi trả đầy đủ tiền lương và bảo hiểm xã hội cho khoảng thời gian bà M không đi làm nêu trên. Thực tế này cũng đã được thể hiện trong Mục 1.6 tại Đơn khởi kiện của nguyên đơn. Điều này thể hiện một chính sách hết sức nhân văn của Công ty là dù trong tình hình khó khăn buộc phải cắt giảm nhân sự theo PASDLĐ đã được BQLKCN phê duyệt nhưng Công ty vẫn cố gắng hết sức để hỗ trợ tối đa cho NLĐ, đảm bảo NLĐ có một khoảng thời gian trống để tìm công việc mới và một khoản tiền đủ để trang trải chi tiêu trong thời gian đi tìm công việc mới.

Kế hoạch tổ chức lại lao động theo PASDLĐ trên thực tế đã mang lại hiệu quả sau khi được thực thi. Công ty cũng không tuyển thêm vị trí Giám đốc sản xuất kể từ khi bà M thôi việc cho đến nay. Thay vào đó, để tiết kiệm được chi phí phải trả cho nhân sự ở vị trí này và vẫn đảm bảo được hiệu quả trong việc vận hành hoạt động sản xuất của Công ty ở thời điểm hiện tại, Ban Giám đốc đã quyết định giao bộ phận sản xuất insole cho Giám đốc của vị trí quản lý kho hàng quản lý, giúp Công ty tiết kiệm được hơn chi phí trong một năm cho nhân sự tại vị trí quản lý khâu sản xuất insole. Đối với những người lao động nằm trong Danh sách NLĐ bị cắt giảm, ngoài khoản phải trả bắt buộc theo quy định của pháp luật, Công ty còn hỗ trợ thêm cho tất cả các trường hợp này một phần quà trị giá 1.000.000 đồng như là một lời tri ân đến sự gắn bó của NLĐ đối với Công ty. Vì vậy, những người lao động bị cắt giảm khác nằm trong Danh sách NLĐ bị cắt giảm hầu như đều đồng ý và thông cảm cho quyết định cắt giảm lao động của Công ty. Việc nguyên đơn khởi kiện với lý do Công ty đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là không có cơ sở và việc Công ty cho thôi việc người lao động đối với trường hợp của nguyên đơn là hoàn toàn tuân thủ theo quy định của pháp luật Việt Nam:

Việc nguyên đơn cho rằng Công ty đã không thực hiện bất cứ các biện pháp pháp lý theo trình tự thủ tục được hướng dẫn tại Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/3/2020 hướng dẫn trả lương ngừng việc và giải quyết chế độ cho NLĐ trong thời gian ngừng việc liên quan đến dịch bệnh

Covid-19 là lập luận không có cơ sở do nguyên đơn hiểu sai lệch về hướng dẫn tại Công văn này:

Nguyên đơn cho rằng bị đơn đã có sự sai phạm nghiêm trọng về mặt lý do chấm dứt. Tuy nhiên, trong phần giải thích của mình, nguyên đơn không đưa ra được việc bị đơn cho thôi việc NLD với lý do phải cắt giảm lao động theo PASDLĐ của Công ty do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 là không có cơ sở theo quy định của pháp luật. Nguyên đơn cho rằng “*Công ty chỉ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với tôi vì lý do bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi dịch bệnh Covid-19 khi và chỉ khi đã áp dụng tất cả các biện pháp pháp lý theo trình tự bốn bước chặt chẽ như được trình bày [...] mà không thể khắc phục được*”. Bốn bước này được nguyên đơn suy diễn một cách chủ quan và thiếu căn cứ từ đoạn 3 của Công văn số 1064 với nội dung được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

Đoạn 3 của Công Văn 1064 ghi nhận như sau: “*3. Đối với trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn về nguồn nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới không bố trí đủ việc làm, người sử dụng lao động có thể tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với HĐLĐ theo quy định tại Điều 31 BLLĐ; nếu thời gian ngừng việc kéo dài ảnh hưởng đến khả năng chi trả của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện HĐLĐ theo quy định tại Điều 32 BLLĐ; nếu doanh nghiệp phải thu hẹp sản xuất, dẫn tới giảm chỗ làm việc thì thực hiện sắp xếp lao động theo Điều 38 hoặc Điều 44 BLLĐ*”.

Nguyên Đơn cho rằng việc sắp xếp người lao động và chấm dứt HĐLĐ với NLD trên cơ sở người sử dụng lao động (NSDLĐ) phải tổ chức lại lao động do thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc theo Điều 44 BLLĐ chỉ được thực hiện nếu áp dụng xong bốn bước trên cơ sở đoạn 3 Công văn 1064 như trên là cách hiểu và cách giải thích mang tính chủ quan và không đúng với cách diễn giải nội dung của đoạn 3 Công văn 1064. Trái với cách giải thích của nguyên đơn, đoạn 3 Công văn 1064 không chỉ ra trình tự thực hiện hay thủ tục áp dụng trước khi đi đến chấm dứt lao động theo Điều 44 BLLĐ mà đưa ra hướng dẫn ba trường hợp độc lập để NSDLĐ có thể xem xét áp dụng tùy theo hoàn cảnh khó khăn đang gặp phải.

Công văn 1064 được ban hành và gửi đến các Sở vào ngày 25/3/2020, trong khi đó đến ngày 20/5/2020, sau khi nghiên cứu phương án sử dụng lao động và các tài liệu liên quan, BQLKCN đã cho rằng PASDLĐ của Công ty đã phù hợp với quy định của pháp luật, đồng thời “*Đề nghị Ban Giám Đốc Công ty thực hiện theo đúng bản phương án sử dụng lao động đã đề ra và tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động tìm việc làm mới*”. Như vậy, ngay cả BQLKCN – cơ quan có thẩm quyền quản lý hành chính về lao động cũng cho rằng PASDLĐ của Công ty phù hợp với quy định của pháp luật và Công ty cần tạo điều kiện thuận lợi cho NLD tìm việc làm mới, tuyệt nhiên cơ quan này không hướng dẫn hay bắt buộc Công ty phải tuân thủ các hướng dẫn tại Công văn 1064 như quan điểm giải thích của phía nguyên đơn.

Nguyên đơn cho rằng Công ty không hề bị ảnh hưởng bởi Covid-19 dẫn đến phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc và thu hẹp lao động với lý do Công ty đã ngay lập tức đăng tin tuyển dụng và tuyển thành công các vị trí nhân sự mới ở các cấp bậc quản lý như Trưởng phòng thu mua, Kỹ thuật viên máy chắt tự động, Trưởng phòng chăm sóc khách hàng và Giám sát đào tạo. Lập luận này của nguyên đơn là hết sức chủ quan và không có căn cứ. Thời điểm đăng tin tuyển dụng các vị trí nói trên là vào khoảng giữa và cuối tháng 8/2020, khi số lượng đơn hàng trong hai tháng tiếp theo được nhận định sẽ tăng và Công ty cần tuyển thêm một số vị trí quan trọng để đáp ứng được guồng việc được dự báo sẽ tăng trong thời gian tới. Hơn nữa, nhân sự cũ đảm nhiệm các vị trí này trước đó chủ động xin nghỉ việc ở Công ty chứ không nằm trong kế hoạch cắt giảm theo PASDLĐ vào cuối tháng 4/2020, do đó việc Công ty cần tuyển dụng lại các vị trí bị khuyết này là hoàn toàn hợp lý. Từ lúc đưa ra PASDLĐ đến lúc tuyển thêm cách nhau khoảng 4 tháng, những chuyển biến tích cực hơn của nền kinh tế vào thời điểm cuối năm 2020 không thể dùng để lập luận rằng Công ty không hề bị ảnh hưởng bởi Covid-19 vào giai đoạn đầu và giữa năm 2020. Thời điểm tháng 4 và tháng 5/2020, kinh tế Việt Nam bị ảnh hưởng nặng nề nhất bởi dịch Covid-19. Doanh nghiệp và các cơ sở sản xuất kinh doanh phải tuân thủ Chỉ thị của Thủ tướng trong việc cách ly xã hội và phòng chống dịch bệnh. Việc tổ chức lao động thời điểm này cũng phải phù hợp với tình hình chung của quốc gia. Vấn đề kinh tế có chuyển biến tích cực hơn vào cuối năm 2020 không thể phủ nhận sự ảnh hưởng của Covid-19 đến doanh nghiệp vào thời điểm giữa năm 2020.

Dựa vào các lập luận như trên, thứ nhất, bị đơn cho rằng phía nguyên đơn hoàn toàn không đưa ra được cơ sở cho rằng việc Công ty cho thôi việc bà M là sai phạm nghiêm trọng về mặt lý do chấm dứt; thứ hai, việc giải thích và lập luận rằng Công ty phải áp dụng tất cả các biện pháp theo trình tự bốn bước tại Công văn 1064 trước khi chấm dứt HĐLĐ với bà M theo Điều 44 BLLĐ là lập luận không có cơ sở do diễn giải chủ quan và hiểu sai lệch hướng dẫn tại Công văn 1064. Bị đơn đã tuân thủ nghiêm ngặt thủ tục cho thôi việc NLĐ vì lý do tổ chức lại lao động theo khoản 1 Điều 44 BLLĐ: Việc Công ty quyết định đi đến tổ chức lại lao động xuất phát từ nhu cầu cấp bách phải tinh giảm lao động để phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh, cắt giảm chi phí, giúp Công ty vượt qua giai đoạn khó khăn do bị ảnh hưởng của dịch Covid-19. Theo đó, Công ty đã trao đổi và xin ý kiến nhiều lần lên BQLKCN để quyết định việc cho thôi việc NLĐ do tổ chức lại lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 44 BLLĐ và hướng dẫn tại điểm a khoản 1 Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ. Thực hiện theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 44, Điều 46 BLLĐ, hướng dẫn tại điểm a khoản 1 và khoản 3 Điều 13 Nghị định 05, và hướng dẫn của BQLKCN, Công ty đã tiến hành thực hiện cho thôi việc người lao động theo trình tự và thủ tục như sau:

Từ cuối tháng 3/2020, Ban Giám đốc tiến hành họp nội bộ và trao đổi với trưởng các phòng ban về hành động trong việc tổ chức hoạt động kinh doanh và

tổ chức lại lao động trước dự đoán đơn đặt hàng sẽ sụt giảm mạnh dẫn đến doanh thu sụt giảm kể từ tháng 5/2020. Theo đó, Công ty đã tính toán và đề xuất số lượng lao động bị cắt giảm theo từng viên cảnh đơn hàng và doanh thu sụt giảm khác nhau. Cho đến khoảng giữa tháng 4/2020, từ số liệu sổ sách ghi nhận được, Công ty nhận thấy đơn hàng sẽ sụt giảm trên 65% so với thời điểm tháng 3/2020 do đó Ban Giám đốc đã xin ý kiến đề xuất từ Bộ phận nhân sự và trưởng các bộ phận khác về danh sách người lao động thuộc diện sẽ bị cắt giảm theo tiêu chí đã thống nhất từ các cuộc họp trước đó. Do bà M đang giữ vị trí Giám đốc sản xuất quản lý bộ phận sản xuất nên bà M cũng được tham gia vào các cuộc họp trao đổi về PASDLĐ và đề xuất cắt giảm lao động trong bộ phận của mình tại thời điểm đó. Riêng việc cắt giảm các chức danh quản lý của Công ty trong đó có bà M thì cần được trao đổi riêng giữa các thành viên Ban Giám đốc và trưởng bộ phận nhân sự. Sau đó, Công ty tiến hành xây dựng và thông qua PASDLĐ sau khi nhận hướng dẫn trực tiếp từ BQLKCN, bộ phận pháp chế của Công ty và ý kiến đóng góp của BCHCĐ Công ty.

Khi xây dựng PASDLĐ, Công ty đã cân nhắc một cách toàn diện, bên cạnh việc cắt giảm lao động, Công ty có xem xét đến khả năng ưu tiên đưa NLĐ đi đào tạo lại. Tại nội dung PASDLĐ có ghi nhận số lao động đào tạo lại là “*không có*” do không có trường hợp NLĐ bị cắt giảm nào phù hợp để ưu tiên đào tạo lại bao gồm cả trường hợp của bà M. Bên cạnh đó, Công ty đã nghiên cứu rất kỹ quy định pháp luật lao động và có tham vấn ý kiến BQLKCN khi xây dựng PASDLĐ thì xét thấy việc đào tạo lại người lao động là ưu tiên, mà không phải bắt buộc. Cụ thể, khoản 1 Điều 44 BLLĐ có quy định: “*Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng*”. Trong khi đó, tại khoản 3 Điều 44 BLLĐ quy định: “*Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh*”. Như vậy các thủ tục khi thực hiện cơ cấu lại lao động mà cho thôi việc nhiều lao động bắt buộc phải có hai thủ tục là trao đổi với tổ chức đại diện tập thể NLĐ và thông báo trước cho cơ quan quản lý lao động mà không nhất thiết phải có thủ tục đào tạo lại NLĐ.

Vào ngày 29/4/2020, đại diện phía Công ty đã có buổi làm việc với đại diện BCHCĐ để thảo luận và thông qua PASDLĐ của Công ty, trong đó có chỉ rõ và thống nhất về số lượng và danh sách NLĐ của ông Lê Hữu Dũng – Chủ tịch BCHCĐ của Công ty về việc đồng ý với PASDLĐ và nội dung Biên bản làm việc về việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động trong Công ty. Ông Dũng đã ký tên xác nhận vào Biên bản làm việc thể hiện việc công nhận các nội dung được thông qua sau khi trao đổi tại cuộc họp cũng như đã ký vào PASDLĐ thể hiện sự đồng ý với PASDLĐ.

Vào chiều ngày 29/4/2020, đại diện phía Công ty đã gửi Thông báo số 29/29042020 về thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động và giải quyết chế

độ mất việc làm cho NLĐ đề ngày 29/4/2020 đính kèm PASDLĐ và Danh sách NLĐ bị cắt giảm cho cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh là BQLKCN với đề nghị được hướng dẫn bằng văn bản trong trường hợp cần điều chỉnh để Công ty thực hiện phương án đúng theo quy định của pháp luật. Việc Công ty đề nghị được BQLKCN cho ý kiến đối với PASDLĐ thể hiện sự cẩn trọng và mong muốn của Công ty trong việc đảm bảo việc cho thôi việc người lao động tuân thủ đầy đủ quy định pháp luật Việt Nam. Công ty nhận được Thông báo số 640/BQL-VP của BQLKCN VSIP đề ngày 04/5/2020 đề nghị Công ty chỉnh sửa về mặt hình thức của PASDLĐ nộp lên vào ngày 29/4/2020 để PASDLĐ của Công ty thể hiện đầy đủ hơn các nội dung đã được thống nhất và thông qua thành công trong cuộc họp giữa đại diện Công ty và đại diện BCHCĐ Công ty. Vào ngày 14/5/2020, đại diện phía Công ty còn có buổi làm việc trực tiếp với đại diện chuyên trách về vấn đề lao động tại BQLKCN theo Thư mời dự họp đề ngày 11/5/2020 về việc hướng dẫn việc cắt giảm lao động do thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động. Trong buổi làm việc, đại diện phía BQLKCN đã làm rõ và xác Minh các vấn đề trong PASDLĐ của Công ty đồng thời cũng hướng dẫn phía Công ty chỉnh sửa về mặt hình thức của PASDLĐ sao cho phù hợp. Việc BQLKCN đưa ra ý kiến và yêu cầu dự họp để trao đổi và hướng dẫn trực tiếp phía Công ty liên quan đến PASDLĐ thể hiện BQLKCN đã nghiên cứu và xác Minh rất nghiêm ngặt PASDLĐ đưa ra từ phía Công ty nhằm đảm bảo việc chấm dứt lao động theo PASDLĐ tuân thủ quy định của pháp luật Việt Nam. Sau khi nhận được ý kiến điều chỉnh từ BQLKCN, vào ngày 18/5/2020, đại diện Công ty đã tiếp tục nộp Thông báo số 29/29042020 đề ngày 18/5/2020 về thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động và giải quyết chế độ mất việc làm cho NLĐ đính kèm PASDLĐ có chữ ký của đại diện ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty, Danh sách NLĐ bị cắt giảm và Danh sách lao động cho BQLKCN. Vào ngày 20/5/2020, BQLKCN đã gửi Thông báo số 723/BQL-VP đề ngày 20/5/2020 xác nhận rõ nội dung PASDLĐ của Công ty nộp lên vào ngày 29/04/2020 và bổ sung ngày 18/5/2020 là hoàn toàn phù hợp với quy định pháp luật và đã đề nghị phía Công ty thực hiện đúng PASDLĐ đã đề ra và đã được thông báo lên cho BQLKCN. Công ty cũng đã đảm bảo tuân thủ thời hạn thông báo trước cho BQLKCN VSIP theo quy định tại khoản 3 Điều 44 BLLĐ. Theo đó, khoản 3 Điều 44 BLLĐ quy định rằng: *“Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh”*. Thực tế, Công ty đã thực hiện việc trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở thông qua cuộc họp thống nhất PASDLĐ của Công ty và thông báo cho BQLKCN lần lượt vào các ngày 29/4/2020 và 18/5/2020 trước khi chính thức gửi Thông báo chấm dứt cho bà M vào ngày 26/5/2020 và chấm dứt HĐLĐ với bà M vào ngày 30/6/2020. Sau khi nhận được ý kiến chấp thuận từ BQLKCN, Công ty đã thực hiện cho thôi việc những người lao động nằm trong Danh sách NLĐ bị cắt giảm như đã được thông qua bởi BCHCĐ Công ty và chấp thuận của BQLKC.

Bà M hoàn toàn nhận biết được Công ty đang thực hiện PASDLĐ thông qua các trao đổi với Ban Giám đốc và trưởng các phòng ban khác từ giữa tháng 4 năm 2020. Chính bà M cũng đề xuất cắt giảm một số nhân sự trong bộ phận sản xuất của mình cho Ban Giám đốc theo PASDLĐ. Do đó, bà M hoàn toàn có thông tin và được cập nhật liên tục về tình trạng khó khăn của Công ty do ảnh hưởng của Covid-19 và kế hoạch tổ chức lại lao động được xây dựng để phù hợp với tình hình vào thời điểm đó. Ngoài ra, Công ty cũng đã tạo điều kiện cho bà M tìm kiếm công việc mới thông qua việc thông báo trước cho bà M 30 ngày trước ngày dự kiến chấm dứt HĐLĐ. Cụ thể, thời điểm Công ty thông báo cho bà M được biết về việc chấm dứt HĐLĐ là vào ngày 26/5/2020, và thời điểm chấm dứt HĐLĐ là vào ngày 30/6/2020. Công ty thực tế cũng đã hoàn thành việc thanh toán tất cả các khoản thanh toán cuối cùng cho bà M ngay sau khi ban hành Quyết định chấm dứt.

Bị đơn khẳng định việc Công ty cho thôi việc NLD đối với trường hợp của bà M là hoàn toàn tuân thủ đúng quy định của pháp luật Việt Nam. Trước yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bị đơn không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát:

Về tố tụng: Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng trình tự, thủ tục theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, các đương sự thực hiện đúng các quyền, nghĩa vụ theo quy định. Việc Thẩm phán tiến hành thu thập thêm tài liệu, chứng cứ là Danh sách đăng ký tham gia bảo hiểm tại Bảo hiểm xã hội thị xã Tân Uyên nhưng không ra quyết định tạm ngừng phiên tòa là không đúng quy định, cần phải rút kinh nghiệm.

Về nội dung: Nguyên đơn xác định việc chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn thuộc trường hợp cho thôi việc cùng lúc nhiều người lao động do thay đổi cơ cấu theo quy định tại khoản 1 Điều 44 BLLĐ năm 2012, xét thấy tài liệu chứng cứ Công ty giao nộp chứng minh Công ty gặp khó khăn về kinh tế do tác động của dịch bệnh Covid-19 nên đã cơ cấu lại lao động, cắt giảm lao động là phù hợp. Về thủ tục, Công ty có lập phương án sử dụng lao động, có trao đổi với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và báo trước cho Ban quản lý khu công nghiệp V trước 30 ngày là đúng quy định tại khoản 3 Điều 44 BLLĐ năm 2012. Do vậy, nguyên đơn khởi kiện không có căn cứ chấp nhận, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về quan hệ tranh chấp, thẩm quyền giải quyết, việc giao nộp tài liệu chứng cứ của đương sự: Các đương sự có ký kết HĐLĐ, nguyên đơn cho rằng bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật đã xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp của mình nên khởi kiện. Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng

dân sự, xác định quan hệ pháp luật là “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”. Đây là tranh chấp giữa cá nhân NLD với NSDLĐ thuộc trường hợp không phải thông qua hòa giải của hòa giải viên lao động. Bị đơn có trụ sở tại thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương. Căn cứ điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên.

[2] Việc giao nộp, thu thập, tiếp cận các tài liệu, chứng cứ: Sau khi Tòa án mở phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ, các đương sự tiếp tục nộp các tài liệu chứng cứ để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho mình đồng thời yêu cầu Tòa án thu thập bổ sung tài liệu chứng cứ, trước khi mở phiên tòa các đương sự đều đã được tiếp cận các tài liệu, chứng cứ mới do các bên giao nộp và Tòa án thu thập. Sau khi kết thúc phần tranh tụng tại phiên tòa, quá trình nghị án Hội đồng xét xử xét thấy cần thu thập thêm tài liệu để đánh giá chứng cứ, đảm bảo cho vụ việc được giải quyết một cách toàn diện, khách quan hơn nhưng không cần thiết phải tạm ngừng phiên tòa làm kéo dài thời gian giải quyết vụ án phù hợp nguyên tắc giải quyết kịp thời, công bằng, công khai quy định tại Điều 15 Bộ luật Tố tụng dân sự. Hội đồng xét xử đã quay lại phân hỏi, đồng thời công bố tài liệu mới thu thập là Danh sách đăng ký bảo hiểm xã hội tại phiên tòa để các đương sự được biết và có ý kiến, đảm bảo mọi chứng cứ được công bố đúng quy định tại khoản 1 Điều 109 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[3] Về quan hệ lao động xác lập, thực hiện giữa các bên: Căn cứ HĐLĐ ký ngày 22/9/2019 giữa Công ty và bà Trương Cẩm M xác định đây là HĐLĐ xác định thời hạn 02 năm kể từ ngày 22/9/2019 đến ngày 21/9/2021, vị trí việc làm là Giám đốc sản xuất (Production Director) với mức lương gộp trong thời gian làm việc là 258.060.000 đồng/tháng. Ngày 01/02/2020 mức lương của bà M được điều chỉnh theo Phụ lục HĐLĐ là 265.801.800 đồng/tháng tính từ ngày 01/02/2020. Ngoài mức lương này bà M còn được hưởng phụ cấp nhà ở, bảo hiểm sức khỏe và các chế độ khác theo pháp luật lao động. Ngày 26/5/2020, Công ty ban hành Thông báo chấm dứt HĐLĐ và Quyết định chấm dứt HĐLĐ với bà M, việc chấm dứt HĐLĐ có hiệu lực từ ngày 30/6/2020 với nguyên nhân “*Do ảnh hưởng nghiêm trọng của dịch bệnh Covid-19, Công ty buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc và cắt giảm nhân sự*” với căn cứ pháp lý là Điều 44 BLLĐ. Kèm theo Quyết định chấm dứt HĐLĐ là Phụ lục khoản thanh toán cuối cùng số tiền 315.737.088 đồng bao gồm tiền lương tính từ ngày 26/5/2020 đến ngày 30/6/2020, tiền lương trên số ngày phép năm còn lại, tiền hỗ trợ. Ngoài ra Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội cho bà M đến ngày 30/6/2020, thanh toán tiền nhà ở, chi phí bảo hiểm sức khỏe cho bà M tính đến ngày 30/6/2020. Ngày 27/5/2020, Công ty giao cho bà M Thông báo và Quyết định chấm dứt HĐLĐ và yêu cầu bà M phải bàn giao lại các công cụ làm việc, bà M đã viết vào biên bản bàn giao nội dung “*Tôi hoàn toàn không đồng ý với quyết định chấm dứt*”. Công ty yêu cầu bà M ra khỏi Công ty và không được làm việc kể từ ngày 27/5/2020. Bà M không đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động, như

vậy Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà M và quyền, lợi ích hợp pháp của bà M bị xâm phạm kể từ ngày 27/5/2020.

[4] Xét về trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động: Căn cứ Danh sách người lao động phải chấm dứt HĐLĐ kèm theo PASDLĐ; Công văn số 29 về việc thông báo thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động và giải quyết chế độ mất việc làm cho NLĐ, PASDLĐ cùng ngày 18/5/2020 của Công ty gửi BQLKCN xác định việc Công ty cho thôi việc bà M là thuộc trường hợp cho thôi việc đối với nhiều người lao động. Căn cứ quy định tại khoản 3 Điều 44 BLLĐ năm 2012 thì chỉ cho thôi việc NLĐ sau khi đã trao đổi với đại diện tập thể lao động cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh. Căn cứ nội dung Biên bản làm việc ngày 29/4/2020 tại Công ty do bị đơn cung cấp xác định có việc Công ty đã trao đổi PASDLĐ với Đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở gồm ông Lê Hữu Dũng - Chủ tịch Công đoàn, ông Lê Hoài Sơn - Phó Chủ tịch Công đoàn và bà Đặng Thị Diễm My - Thành viên Ban Chấp hành Công đoàn. Theo ghi nhận tại biên bản làm việc thì đại diện Công đoàn đồng ý với PASDLĐ và nội dung biên bản. Theo Quyết định số 19/QĐ-CD.VSIP ngày 17/01/2020 của Công đoàn Khu công nghiệp Việt Nam – Singapore thì ông Lê Hữu Dũng giữ chức Chủ tịch Công đoàn cơ sở, ông Lê Hoài Sơn giữ chức Phó Chủ tịch Công đoàn cơ sở của Công ty nhiệm kỳ 2015-2020. Căn cứ nội dung Công văn số 640/BQL-VP ngày 04/5/2020 và Công văn số 723/BQL-VP ngày 20/5/2020 của BQLKCN xác định ngày 29/4/2020 Công ty có Công văn số 29 về việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động và giải quyết chế độ mất việc làm cho NLĐ và xác định nội dung PASDLĐ của Công ty phù hợp quy định của pháp luật. Theo Công văn số 1149/UBND-VX ngày 24/3/2021 của UBND tỉnh Bình Dương xác định ngày 31/3/2015 UBND tỉnh Bình Dương có ủy quyền cho BQLKCN thực hiện một số nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động trong các khu công nghiệp trong đó có nội dung ủy quyền thực hiện nhận thông báo về việc cho thôi việc nhiều NLĐ của các doanh nghiệp trong khu công nghiệp. Như vậy có căn cứ xác định Công ty chấm dứt HĐLĐ với bà M là đúng trình tự, thủ tục quy định tại khoản 3 Điều 44 của BLLĐ năm 2012, phù hợp với hướng dẫn tại Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ năm 2012.

[5] Xét về lý do Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà M:

[5.1] Tại Quyết định chấm dứt HĐLĐ ngày 26/5/2020, Công ty xác định *“do ảnh hưởng nghiêm trọng của dịch bệnh Covid-19, Công ty buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc và cắt giảm nhân sự”* từ đó chấm dứt HĐLĐ với bà M và 28 NLĐ khác với căn cứ pháp lý Điều 44 của BLLĐ. Theo các tài liệu chứng cứ do nguyên đơn cung cấp, tại Vi bằng số 114/2021/VB-TPL ngày 19/3/2021 nội dung thể hiện việc nội bộ Công ty có trao đổi, thảo luận về khó khăn do dịch bệnh Covid-19 và kế hoạch cắt giảm lao động giữa Jenny le (Bà Lê Thị Kim V - Trưởng phòng nhân sự), Milton Brice (Phụ trách tài chính của tập đoàn), Hanh Vu (bà Vũ Thị H - Giám đốc tài chính Công ty) vào ngày

01/4/2020 và 25/3/2020; tại Vi bằng số 115/2021/VB-TPL ngày 19/3/2021 thể hiện nội dung trao đổi mail của Công ty và một số khách hàng về việc hủy một số đơn hàng thời điểm tháng 3/2020; tại Bản tình hình đơn hàng từ tháng 01 đến tháng 7/2020 và Bảng tóm tắt doanh thu bán hàng từ tháng 01 đến tháng 7/2020 thể hiện số liệu đơn hàng cũng như doanh thu có sự sụt giảm. Do đó, có cơ sở xác định tình hình dịch bệnh Covid-19 có ảnh hưởng nhất định đến tài chính của Công ty. Theo các tờ khai thuế giá trị gia tăng từ tháng 01 đến tháng 7/2020 do bị đơn cung cấp thể hiện tổng giá trị hàng hóa bán ra, mua vào hàng tháng có tăng giảm nhưng vẫn là những con số rất lớn giao động ở mức 17.000.000.000 đồng đến 29.000.000.000 đồng. Tại Bảng cân đối kế toán năm 2019, năm 2020 của Công ty do Cục thuế tỉnh Bình Dương cung cấp thể hiện tổng giá trị tài sản của Công ty cũng rất lớn, tính đến cuối năm 2019 là trên 483.000.000.000 đồng, chi phí trả cho NLĐ 7.281.286.595 đồng và năm 2020 là trên 463.000.000.000 đồng, chi phí trả cho NLĐ 9.805.212.010 đồng (So với năm 2019 chi lương tăng 2.523.925.415 đồng); theo Danh sách NLĐ bị cắt giảm theo PASDLĐ thể hiện tổng tiền lương của 29 người lao động bao gồm cả bà M là 480.004.200 đồng/tháng, như vậy sau khi thực hiện PASDLĐ (nếu có) thì hàng tháng Công ty giảm chi lương cho người lao động khoản tiền là 480.004.200 đồng. Tính từ tháng 7 đến tháng 12/2020 là 6 tháng tương ứng số tiền 2.880.025.200 đồng (480.004.200 đồng x 6). Nếu đúng như trình bày của bị đơn, do tình hình dịch bệnh trong 4 tháng đầu năm 2020 Công ty không thể tuyển thêm người lao động và cũng không tăng lương cho người lao động thì sau khi thực hiện PASDLĐ cắt giảm 29 người lao động, khoản chi lương cuối năm 2020 phải giảm đi ít nhất 2.880.025.200 đồng, chỉ còn 4.401.261.395 đồng, tuy nhiên con số chi lương năm 2020 lại tăng lên 2.523.925.415 đồng (Tăng 34% so với năm 2019) như vậy có sự chênh lệch số tiền chi lương giữa năm 2019 và 2020 là 5.403.950.615 đồng (9.805.212.010 đồng - 4.401.261.395 đồng), bị đơn cho rằng sau khi thực hiện PASDLĐ đã giảm chi phí đáng kể là không có căn cứ. Về số tiền chênh lệch này Công ty đã chi trả cho những người lao động mà Công ty bổ sung trong 6 tháng cuối năm 2020. Giả sử lấy mức lương trung bình là 7.000.000 đồng (trong khi mức lương công nhân chưa đến 7.000.000 đồng) thì ít nhất Công ty phải tuyển mới 128 người lao động trong tháng 7 năm 2020 (Tức 5.403.950.615 đồng/6 tháng/7.000.000 đồng). Mặt khác, so sánh, đối chiếu những con số cụ thể nêu trên, bị đơn cho rằng tài chính Công ty bị ảnh hưởng nghiêm trọng do dịch bệnh Covid-19 là không thuyết phục. Mặt khác tại Vi bằng số 1497/2020/VB-TPLHBC ngày 19/6/2020 do nguyên đơn cung cấp thể hiện tại thời điểm ngày 27/5/2020 Công ty đăng tin tuyển dụng vị trí việc làm Production Manager trên trang careebuilder.com (Của Công ty Cổ phần C), thời điểm 17/6/2020 Công ty đăng tin tuyển dụng vị trí việc làm Production Manager trên trang vietnamworks.com (Của Công ty Cổ phần N). Trả lời xác minh của Tòa án, tại Công văn số 1204/2021/CV-NGVJSC ngày 12/4/2021 của Công ty Cổ phần N xác định: Ngày 17/6/2020 Công ty có đăng tuyển vị trí Production Manager trên trang vietnamworks.com và tại văn bản ngày 12/4/2021 Công ty Cổ phần C xác định: Ngày 27/5/2020 Công ty có đăng tin tuyển dụng vị trí Production Manager

trên trang careebuilder.vn. Bị đơn cho rằng do ảnh hưởng nghiêm trọng của dịch bệnh Covid-19 nên phải cơ cấu lại lao động, cắt giảm nhân sự nhưng trong khi mới lên PASDLĐ, khi quyết định chấm dứt HĐLĐ với NLĐ còn chưa có hiệu lực đã liên tục đăng tin tuyển dụng trên nhiều trang tìm kiếm việc làm. Lý giải việc này, người đại diện hợp pháp của bị đơn bà Lê Thị Kim V giải thích là do khi nhận được đơn xin nghỉ việc ngày 24/4/2020 của ông Đặng Gia K (Lúc đó là Trưởng phòng sản xuất – Production Manager) nên bộ phận tuyển dụng đã tự động đăng tin tuyển dụng không thông qua lãnh đạo Công ty cũng như Phòng nhân sự nhưng khi được hỏi về mô tả công việc đăng tin tuyển dụng cho vị trí Production Manager thì bà V lại xác định trước khi đăng tin tuyển dụng thì bản mô tả công việc do phòng nhân sự soạn và thông qua. Bà V còn khẳng định khi lập PASDLĐ phải lấy ý kiến của các phòng ban, việc đưa ai vào danh sách cắt giảm là do trưởng các bộ phận quyết định, như vậy bà V với tư cách là Trưởng phòng nhân sự biết rất rõ việc Công ty đang lập PASDLĐ (nếu có) thì không thể thông qua và cho cấp dưới đăng tin tuyển dụng tùy tiện như vậy. LỜI TRÌNH BÀY của bà V trước sau mâu thuẫn, cho thấy việc đăng tin tuyển dụng là có thật, là xuất phát từ nhu cầu của Công ty và việc cắt giảm nhân sự không thực sự xuất phát từ việc cơ cấu lại lao động. Cũng theo Danh sách lao động cắt giảm đính kèm PASDLĐ thể hiện tại thời điểm lập PASDLĐ Công ty khuyết các chức danh như Trưởng phòng quản lý chất lượng, Trưởng bộ phận chăm sóc khách hàng, Trưởng phòng thu mua. Theo Vi bằng lập ngày 25/8/2020 do nguyên đơn cung cấp thể hiện Công ty đăng tin tuyển dụng các vị trí Customer Service Manage (Quản lý dịch vụ khách hàng), Purchasing Manage (Quản lý mua hàng) và một số vị trí việc làm khác tại trang jobtreer.vn và careerbuild.vn. Tại phiên tòa bà M khẳng định vị trí mà Công ty đăng tuyển Production Manager là Giám đốc sản xuất do mô tả công việc phù hợp với vị trí làm việc của bà tại Công ty chứ không phù hợp với vị trí Trưởng phòng sản xuất như đại diện bị đơn trình bày và Manager hay Director đều có nghĩa là giám đốc. Bị đơn cho rằng vị trí Production Manager là Trưởng phòng sản xuất chứ không phải là Giám đốc sản xuất như nguyên đơn trình bày. Theo từ điển Anh – Việt thì manager có nghĩa là người quản lý, điều hành, do đó cách hiểu của các đương sự đều không sai. Giả sử là vị trí Trưởng phòng sản xuất như bị đơn trình bày thì tại thời điểm lập PASDLĐ vị trí này Công ty là đang khuyết, theo quy định tại khoản 1 Điều 44 của BLLĐ năm 2012 “*Trường hợp có chỗ làm mới phải ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng*”. Với vị trí việc làm của bà M hoàn toàn phù hợp để có thể chuyển qua một trong các vị trí việc làm mới nêu trên mà không phải mất nhiều thời gian đào tạo. Tuy nhiên Công ty đã bỏ qua bước này, cho bà M nghỉ việc và đăng tin tuyển mới là điều bất hợp lý. Mặt khác tại thời điểm lên PASDLĐ thì tại bộ phận sản xuất có 3 nhân sự ở vị trí quản lý là bà Trương Cẩm M (Chức vụ Giám đốc sản xuất – Production Director), ông Đặng Gia K (Trưởng phòng sản xuất – Production Manager), ông Dương Xuân T (Phó phòng sản xuất – Vice Production Manager), bà Trương Cẩm M và ông Dương Xuân T có tên trong danh sách cắt giảm, tại phiên tòa bị đơn xác định ngày 24/4/2020 ông Đặng Gia K đã nộp đơn xin nghỉ việc nên không đưa vào danh sách cắt

giảm. Như vậy sau khi cắt giảm thì bộ phận sản xuất sẽ không còn người quản lý, điều hành. Điều này là hoàn toàn không phù hợp khi chức năng sản xuất hàng hóa là chức năng hoạt động chính của Công ty, khi tuyển dụng bà M thì lãnh đạo Công ty xác định bà M là cách tay phải đắc lực hỗ trợ cho Tổng giám đốc tại Việt Nam trong điều hành và vận hành khâu sản xuất của Công ty (bà V xác nhận điều này tại phiên tòa). Bị đơn cho rằng đơn hàng có giảm chứ không phải hoàn toàn không có nên Công ty vẫn phải sản xuất hàng hóa, do đó nhất thiết phải có người có kiến thức, kinh nghiệm, năng lực để điều hành khâu sản xuất nên không thể cùng lúc cắt giảm hết bộ phận quản lý, về logic cơ cấu lao động như vậy chẳng khác nào càng làm xấu hơn tình trạng của Công ty. Lý giải việc này, bị đơn cho rằng khi lập PASDLĐ đã có kế hoạch thay thế bằng ông Phạm Công T (Trưởng phòng kho), đối chiếu với bản mô tả công việc đăng trên các trang tuyển dụng thể hiện tại Vi bằng lập ngày 19/6/2020 nhận thấy với vai trò quản lý sản xuất thì ông T không đủ điều kiện để ngay lập tức thay thế, muốn thay thế phải có thời gian đào tạo nhất định. Do đó, có cơ sở vững chắc xác định Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà M là vi phạm quy định tại khoản 1 Điều 44 của BLLĐ năm 2012.

[5.2] Xét về vị trí việc làm, năng lực của bà M: Theo Thư mời nhận việc ngày 22/7/2019 do bị đơn cung cấp thể hiện việc Công ty hỗ trợ vé thương gia, phí vận chuyển đồ dùng cá nhân cho bà M từ Mỹ về Việt Nam nhận việc. Tại phiên tòa bà M xác định trước khi nhận việc, bà M đang sống tại Mỹ cùng gia đình, khi đó bà được một công ty môi giới lao động tại Mỹ giới thiệu một vị trí việc làm tại Việt Nam, sau đó được hẹn phỏng vấn và các bên đã đạt được thỏa thuận bước đầu. Bà M nhận thấy vị trí công việc phù hợp với năng lực của mình, bà quyết định cùng gia đình trở về Việt Nam. Lý giải vì sao nhận mức lương rất cao kèm theo các chế độ đãi ngộ hấp dẫn như thỏa thuận tại Hợp đồng lao động, bà M cho biết đã có 14 năm kinh nghiệm về ngành giày, từng làm cho một vài nhãn hàng nổi tiếng trong đó có Nike và có hồ sơ trên trang Linkedin là một trang tìm kiếm nhân sự uy tín hàng đầu trong cộng đồng doanh nghiệp. Về công việc tại Công ty, bà chịu trách nhiệm điều hành khâu sản xuất từ xử lý đơn hàng cho đến thành phẩm, khối lượng công việc là rất lớn. Tại phiên tòa, bà Lê Thị Kim Vui cũng khẳng định việc tuyển dụng bà M là do các lãnh đạo cấp cao của tập đoàn quyết định, khi tuyển dụng, bà M được kỳ vọng là cánh tay phải đắc lực cho Tổng giám đốc tại Việt Nam, hỗ trợ Tổng giám đốc quản lý vận hành khâu sản xuất. Quá trình làm việc bà M được tăng lương, được hưởng chế độ nhà ở cao cấp hơn sau thời gian ngắn làm việc cho Công ty, điều đó cho thấy Công ty đã thừa nhận năng lực và cống hiến của bà M. Bị đơn cho rằng hàng hóa trong thời gian bà M đảm nhiệm vị trí Giám đốc sản xuất có nhiều sản phẩm bị lỗi, đồng thời tại phiên tòa bà Lê Thị Kim V cho rằng quá trình bà M làm việc nhưng kết quả không như kỳ vọng, năng suất lao động không cao, ngoài ra còn không có sự phối hợp tốt giữa các bộ phận trong Công ty nhưng không đưa ra được chứng cứ chứng minh cho nhận định này. Phủ nhận điều này, bà M khẳng định tự nhận thấy Công ty ưu ái mình với mức lương cao, nhiều chế độ đãi ngộ hấp dẫn nên để không phụ lòng mong muốn của lãnh đạo Công ty, bà luôn nỗ

lực và cố gắng hoàn thành tốt mọi công việc được giao, ngoài vị trí Giám đốc sản xuất, trước khi bị cho nghỉ việc bà còn phải kiêm nhiệm nhiều vị trí như Trưởng phòng quản lý chất lượng, Trưởng phòng sản xuất và Trưởng bộ phận chăm sóc khách hàng, thời gian dịch Covid-19 bà còn làm thay công việc của 3 chuyên gia người Trung Quốc chưa qua được Việt Nam do tình hình dịch bệnh Covid-19. Quá trình làm việc, bà luôn phối hợp tốt các bộ phận trong Công ty, có thể chính sự nhiệt tình của bà đã không làm hài lòng Tổng giám đốc M nên đã bị tìm cách cho bà nghỉ việc. Theo mô tả công việc cho vị trí Production Manager mà Công ty đăng tin tuyển dụng thì tiêu chuẩn cho vị trí ứng tuyển là rất cao cả về kinh nghiệm, kỹ năng, kiến thức chuyên môn. Theo Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư do BQLCKCN cấp thì lĩnh vực hoạt động chủ yếu của Công ty là hoạt động sản xuất nguyên phụ liệu cung cấp cho ngành giày da, túi xách nhựa PU, Mền đệm lót các loại, đồ lưu niệm và các sản phẩm khác làm từ mút xốp polyurethane và ethylene vinyl acetate copolymer; sản xuất sản phẩm mút xốp làm từ polyurethane và ethylene vinyl acetate copolymer. Hoạt động chính của Công ty là sản xuất hàng hóa nên Giám đốc sản xuất là vị trí phải được ưu tiên hàng đầu cần giữ lại nếu thực sự có việc thay đổi cơ cấu, trường hợp thay đổi cơ cấu tổ chức mà đánh giá vị trí này không cần thiết để cho thôi việc là việc làm hoàn toàn không phù hợp với thực tế tại Công ty. Bị đơn cho rằng mức lương của bà M rất cao cũng là yếu tố để xem xét đưa vào danh sách lao động cắt giảm, tuy nhiên đối chiếu tại Danh sách đăng ký bảo hiểm xã hội thì có nhiều người lao động có mức lương đóng bảo hiểm xã hội rất cao nhưng không đưa vào danh sách cắt giảm. Công ty cho rằng khi xây dựng PASDLĐ có xem xét đến năng lực, khả năng đóng góp, tư cách đạo đức... của người lao động để cắt giảm một cách phù hợp và khách quan nhất. Tuy nhiên, với trường hợp của bà M như phân tích, nhận định nêu trên, việc Công ty chấm dứt lao động với bà M là hoàn toàn không khách quan, không phù hợp.

[5.3] Về tình hình dịch bệnh Covid-19: Trên thực tế dịch bệnh Covid-19 xuất hiện tại Việt Nam từ tháng 01/2020. Để phòng tránh dịch bệnh lây lan trong cộng đồng, Chính phủ và lãnh đạo địa phương đã đưa ra nhiều chỉ đạo, biện pháp phòng, chống dịch. Từ đó ảnh hưởng nhất định đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp từ khâu thu mua nguyên vật liệu đến việc sản xuất, xuất khẩu hàng hóa. Tuy nhiên để hỗ trợ doanh nghiệp vượt qua những ảnh hưởng của dịch Covid-19, Chính phủ cũng như chính quyền các địa phương đã đưa ra hàng loạt các chính sách hỗ trợ, cụ thể: Nghị quyết số 42/NQ-CP ngày 9/4/2020; Nghị quyết số 84/NQ-CP ngày 29/4/2020; gia hạn miễn, giảm thuế, phí, lệ phí, gia hạn thời hạn nộp thuế và tiền thuê đất hỗ trợ các doanh nghiệp, cá nhân chịu thiệt hại bởi dịch Covid-19; gói hỗ trợ tiền tệ - tín dụng... Việc triển khai thực hiện trên nguyên tắc Nhà nước, doanh nghiệp và cộng đồng xã hội cùng chia sẻ trách nhiệm trong việc bảo đảm cuộc sống cho NLĐ. Thiết nghĩ, đối tượng bị tổn thương nhiều nhất bởi dịch bệnh vẫn là người lao động làm công ăn lương, trường hợp vì dịch bệnh dẫn đến khó khăn thì doanh nghiệp vẫn còn rất nhiều biện pháp khác để hỗ trợ họ mà không nhất thiết phải cho người lao động thôi việc, nhất là trong tình hình dịch bệnh diễn biến phức tạp, việc cho

NLĐ thôi việc lúc này là việc làm không có trách nhiệm, vô cảm, chẳng khác nào đẩy họ và gia đình lâm vào cảnh khó khăn hơn. Công ty cố tình lợi dụng tình hình dịch bệnh, lấy lý do ảnh hưởng dịch bệnh Covid-19 phải tái cơ cấu, cắt giảm lao động để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái ý chí của người lao động, trái với tinh thần chỉ đạo của Chính phủ, Chính quyền địa phương trong việc hỗ trợ, khắc phục khó khăn cho người lao động bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19.

[6] Tại mục 1.3 Điều 1 của Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ghi “*Căn cứ pháp lý: Điều 44 Bộ luật lao động*” tức không xác định thuộc khoản nào của Điều 44, tuy nhiên quá trình giải quyết vụ án, tại phiên tòa bị đơn xác định căn cứ pháp lý là khoản 1 Điều 44 của BLLĐ năm 2012. Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2012 quy định:

1. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.

Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.

2. Trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc, thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.

Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.

3. Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.”

Như vậy để chấm dứt HĐLĐ theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 44 nêu trên thì phải đảm bảo 2 điều kiện cần và đủ. Điều kiện cần (lý do): Thứ nhất phải thực sự có việc thay đổi cơ cấu làm ảnh hưởng đến việc làm của nhiều NLĐ, thứ hai phải không có chỗ làm việc mới nào để đào tạo và chuyển NLĐ qua nhằm tiếp tục sử dụng. Điều kiện đủ (thủ tục): Phải lập PASDLĐ đúng quy định tại Điều 46 của BLLĐ, phải trao đổi với đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh. Trong trường hợp này, Công ty chấm dứt HĐLĐ với bà M mới đảm bảo điều kiện về thủ tục mà không đảm bảo điều kiện lý do như phân tích, đánh giá, quy định pháp luật nêu trên. Do đó, khẳng định Công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ với bà M là không có căn cứ, vi phạm quy định khoản 1 Điều 38, khoản 1, khoản 2 Điều 44 BLLĐ năm 2012, nguyên đơn khởi kiện cho rằng bị đơn

chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là có căn cứ, do đó các yêu cầu cụ thể được xem xét cụ thể như sau:

[6.1] Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên Quyết định chấm dứt HĐLĐ và Thông báo chấm dứt HĐLĐ do Công ty ban hành cùng ngày 26/5/2020 đối với bà M không có giá trị.

[6.2] Tại phiên tòa người đại diện hợp pháp của bị đơn xác định việc chấm dứt HĐLĐ với bà M là đúng quy định của pháp luật, không chấp nhận yêu cầu nào của bà M, trường hợp Tòa án xác định Công ty chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, người đại diện cũng không có quyền quyết định nhận bà M trở lại làm việc. Như vậy, đồng nghĩa với việc Công ty không có thiện chí nhận bà M trở lại làm việc. Do vậy, nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải bồi thường 02 tháng tiền lương do không được nhận trở lại làm việc, là phù hợp quy định tại khoản 3 Điều 42 của BLLĐ năm 2012.

[6.3] Nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 01/7/2020 đến ngày xét xử là 10 tháng 8 ngày, tương ứng số tiền 2.739.803.169 đồng là phù hợp với mức lương được nhận theo HĐLĐ đã ký kết và còn hiệu lực, phù hợp quy định tại khoản 1 Điều 42 của BLLĐ năm 2012.

[6.4] Nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải đóng bảo hiểm xã hội từ ngày 01/7/2020 đến ngày xét xử là 10 tháng là phù hợp quy định tại khoản 1 Điều 42 của BLLĐ năm 2012. Căn cứ Sổ bảo hiểm xã hội của bà M, căn cứ Công văn số 74/CV-BHXXH ngày 26/4/2021 của Bảo hiểm xã hội thị xã Tân Uyên xác định chốt sổ bảo hiểm xã hội của bà M tới 30/6/2020 căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là mức 29.800.000 đồng, căn cứ đóng bảo hiểm thất nghiệp là mức 88.400.000 đồng và từ ngày 01/7/2021 đến nay không có đơn vị nào đóng bảo hiểm xã hội cho bà M. Theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và các văn bản hướng dẫn thì tổng tỷ lệ đóng là 32%, người sử dụng lao động đóng 21,5%, người lao động đóng 10,5%. Nguyên đơn cũng phải có nghĩa vụ trích từ tiền lương để đóng bảo hiểm xã hội theo đúng quy định của pháp luật.

[6.5] Tại Điều 3 HĐLĐ ngày 22/9/2019 có ghi “*Bảo hiểm sức khỏe: theo chính sách của người sử dụng lao động*”, tại Bản tóm tắt Hợp đồng bảo hiểm số S-HGE-00008224-00-19 Công ty có mua bảo hiểm cho bà M và ông Kem Jerome Chalmers (Người phụ thuộc) thời hạn bảo hiểm từ ngày 07/11/2019 đến ngày 06/11/2020 có thanh toán toàn bộ chi phí điều trị ngoại trú. Công ty không nhận bà M trở lại làm việc nên quan hệ lao động giữa bà M và Công ty không còn, do đó việc khôi phục gói bảo hiểm sức khỏe mà Công ty đã mua từ Công ty bảo hiểm Liberty là không cần thiết, tuy nhiên khi chấm dứt HĐLĐ với bà M Công ty cũng chấm dứt hợp đồng bảo hiểm nên bà M không thể nhận chi trả từ Công ty bảo hiểm cho những chi phí khám chữa bệnh ngoại trú mà bà M và ông Kemp Jerome Chalmers đã bỏ ra. Đối chiếu các hóa đơn, chứng từ do nguyên đơn cung cấp với Bản tóm tắt Hợp đồng bảo hiểm là những khoản thuộc phạm vi bảo hiểm chi trả và trong thời gian còn hiệu lực của Hợp đồng bảo hiểm. Bị

đơn cũng không có ý kiến gì phản đối đối với các hóa đơn, chứng từ về chi phí khám chữa bệnh do nguyên đơn đưa ra. Do đó, Công ty phải có nghĩa vụ thanh toán cho bà M số tiền theo các hóa đơn, chứng từ mới đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp cho bà M.

[6.6] Như mục [6.5], không còn căn cứ buộc Công ty tiếp tục cung cấp chỗ ở cho bà M, tuy nhiên tại Điều 1 của HĐLĐ ngày 22/9/2019 Công ty có trách nhiệm chi trả khoản phụ cấp nhà ở cho bà M. Tại thời điểm cho bà M nghỉ việc Hợp đồng thuê nhà của Công ty cho bà M đang có hiệu lực, khi cho bà M nghỉ việc Công ty chấm dứt hợp đồng thuê nhà làm ảnh hưởng đến quyền lợi của bà M theo thỏa thuận tại HĐLĐ đã ký kết. Như vậy, đảm bảo quyền lợi cho bà M, Công ty phải thanh toán khoản tiền theo giá thuê tương ứng thời gian bà M không được làm việc do bị chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là phù hợp.

[6.7] Công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật nên bà M yêu cầu Công ty bồi thường 02 tháng tiền lương là phù hợp quy định khoản 1 Điều 42 của BLLĐ năm 2012.

[6.8] Về yêu cầu buộc bị đơn phải đăng tin xin lỗi và cải chính công khai trong nội bộ Công ty về hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, xét thấy nghĩa vụ này không thuộc trường hợp quy định tại Điều 42 của BLLĐ năm 2012 cũng như các văn bản pháp luật khác nên không có cơ sở buộc bị đơn phải thực hiện.

[6.9] Tại phiên tòa nguyên đơn bổ sung yêu cầu, buộc bị đơn phải thanh toán lương tháng 13, đây là quyền lợi mà nguyên đơn cho rằng bị xâm phạm khi bị chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, do đó không vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện ban đầu. Tuy nhiên đối chiếu quy định tại Điều 3 của HĐLĐ ngày 22/9/2019 và Phụ lục Hợp đồng ngày 01/02/2020 không có điều khoản nào ghi nhận sự thỏa thuận việc người lao động được hưởng lương tháng 13, tại Điều 42 của BLLĐ năm 2012 cũng không có quy định vấn đề này, do đó không có cơ sở chấp nhận.

[7] Ý kiến trình bày, lý lẽ, lập luận của bị đơn trong quá trình giải quyết vụ án, tại phiên tòa là không có căn cứ, nhiều mâu thuẫn. Ý kiến đề nghị của Kiểm sát viên tại phiên tòa là không phù hợp.

[8] Về án phí: Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm trên số tiền phải thanh toán cho nguyên đơn; nguyên đơn thuộc trường hợp được Miễn nộp tiền án phí nên không phải chịu án phí đối với phần yêu cầu không được chấp nhận.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào:

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 266, Điều 271 và 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Khoản 1 Điều 38, khoản 1, khoản 2 Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2012;

- Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động năm 2012;

- Điều 12, Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, Miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí của Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Trương Cẩm M đối với bị đơn Công ty T về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”:

1.1. Hủy Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động và Thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động cùng ngày 26/5/2020 của Công ty T ban hành đối với người lao động bà Trương Cẩm M.

1.2. Buộc Công ty T phải thanh toán cho bà Trương Cẩm M các khoản, gồm:

- Tiền lương những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/7/2020 đến ngày 10/5/2021 với mức lương 265.801.800 đồng/tháng tương ứng số tiền phải thanh toán là 2.739.803.169 đồng.

- Tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật bằng 02 tháng tiền lương với mức lương 265.801.800 đồng/tháng tương ứng số tiền phải thanh toán là 531.603.600 đồng.

- Tiền bồi thường thêm do không được nhận trở lại làm việc bằng 02 tháng tiền lương với mức lương 265.801.800 đồng/tháng tương ứng số tiền phải thanh toán là 531.603.600 đồng.

- Tiền chi phí khám chữa bệnh số tiền 31.034.789 đồng.

- Tiền phụ cấp nhà ở trong khoảng thời gian không được làm việc số tiền 318.279.566 đồng.

Tổng số tiền Công ty T phải thanh toán cho bà Trương Cẩm M là 4.152.324.724 đồng (Bốn tỷ một trăm năm mươi hai triệu ba trăm hai mươi bốn nghìn bảy trăm hai mươi bốn đồng).

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chậm thi hành thì còn phải trả lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

1.3. Buộc Công ty T đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho bà Trương Cẩm M tại Bảo hiểm xã hội thị xã T, tỉnh B thời gian từ ngày 01/7/2020 đến ngày 30/4/2021 tổng tỷ lệ 21,5 % với căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo

hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là mức 29.800.000 đồng và căn cứ đóng bảo hiểm thất nghiệp là mức 88.400.000 đồng.

1.4. Bà Trương Cẩm M có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tại Bảo hiểm xã hội thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương thời gian từ ngày 01/7/2020 đến ngày 30/4/2021 tổng tỷ lệ 10,5 % với căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là mức 29.800.000 đồng và căn cứ đóng bảo hiểm thất nghiệp là mức 88.400.000 đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Trương Cẩm M đối với bị đơn Công ty T về việc: Yêu cầu buộc Công ty T phải đăng tin xin lỗi và cải chính công khai trong nội bộ Công ty về hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật; yêu cầu buộc Công ty T phải thanh toán tiền lương tháng 13 với số tiền 265.801.800 đồng.

3. Về án phí:

Bị đơn Công ty T phải nộp 46.152.325 đồng (Bốn mươi sáu triệu một trăm năm mươi hai nghìn ba trăm hai mươi lăm đồng) án phí lao động sơ thẩm.

Các đương sự được quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 của Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự./.

Nơi nhận:

- TAND tỉnh Bình Dương;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- VKSND thị xã Tân Uyên;
- Chi cục THADS thị xã Tân Uyên;
- Bảo hiểm xã hội thị xã Tân Uyên;
- Các đương sự;
- Lưu VT, HS.

**TM.HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN-CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Trần Đình Hưởng