

Mô tả vụ việc: Công ty có dự định giải thể 1 bộ phận, chấm dứt 100% HĐLĐ của những NLĐ đang làm việc tại đây vì lý do là cắt giảm chi phí.

Ý kiến: Trường hợp công ty giải thể 1 bộ phận có thể được coi là thay đổi cơ cấu tổ chức của công ty theo Khoản 1 Điều 44 Bộ Luật lao động 2012. Khi đó, NSDLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ với NLĐ theo Khoản 10 Điều 36 Bộ Luật lao động 2012 là NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do thay đổi cơ cấu.

Căn cứ:

- Bộ Luật lao động 1994 và các văn bản sửa đổi, bổ sung ("**Bộ Luật lao động 1994**");
- Nghị định 72-CP ngày 31/10/1995 hướng dẫn Bộ luật lao động về việc làm ("**Nghị Định 72**")
- Bộ Luật lao động 2012;
- Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 hướng dẫn Bộ luật Lao động ("**Nghị Định 05**");
- Nghị định 60/2013/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc ("**Nghị Định 60**");
- Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 hướng dẫn thực hiện về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định 05/2015/NĐ-CP ("**Thông Tư 47**")

ST T	TIÊU CHÍ	NỘI DUNG	NỘI DUNG CỤ THỂ VÀ NHỮNG ĐIỂM CẦN LƯU Ý
I	Điều kiện thực hiện	- Vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức của công ty; - Thực hiện đúng trình tự, thủ tục nêu tại mục 2 dưới đây; - Không được chấm dứt với NLĐ thuộc các trường hợp sau (Điều 39 Bộ Luật Lao động 2012) ➢ NLĐ ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng. ➢ NLĐ đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ đồng ý. ➢ Lao động nữ đang mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. ➢ NLĐ nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội. ➢ Đối với NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách thì phải thỏa thuận bằng văn bản với Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành cấp trên trực tiếp cơ sở (Khoản 7 Điều 192 Bộ Luật Lao động 2012)	Trước hết, thay đổi cơ cấu tổ chức công ty là quyền của công ty dựa vào tình hình thực tế. NSDLĐ cần xác định nhu cầu thay đổi cơ cấu là có thật, tránh trường hợp thay đổi cơ cấu "khổng" để cắt giảm nhân sự. Để tối ưu hoạt động, công ty cần phải cắt giảm chi phí dẫn đến việc phải giải thể 1 bộ phận trong cty là điều hợp lý. Để thuyết phục hơn, công ty có thể chứng minh bằng cách so sánh giữa chi phí khi outsource hàng tháng (hoặc từng lần) theo các hợp đồng outsource đã ký hoặc theo bảng báo giá của các supplier/agency nhỏ hơn so với chi phí thuê lao động. Từ việc cắt giảm chi phí đó, dẫn đến tình trạng phải giải thể bộ phận mà NLĐ làm việc. Kinh nghiệm: Vụ tranh chấp lao động số 18/2015/LĐ-ST xử tại TAND Quận 3 của Công ty TNHH M+W Việt Nam (Quận 3, TP Hồ Chí Minh): ➢ NSDLĐ không cung cấp được các tài liệu, chứng cứ chứng minh về việc tái cơ cấu lại tổ chức, cắt giảm lao động dẫn đến việc cắt giảm nhân sự
II	Trình tự, thủ tục	B1. Rà soát lại tất cả HĐLĐ của những NLĐ làm	

		việc tại phòng/ban sắp bị giải thể B2. Soạn đơn đề nghị Sở Lao động Thương binh xã hội hướng dẫn thủ tục cho thôi việc trong trường hợp thay đổi cơ cấu tổ chức này; <i>(Không bắt buộc)</i> B3. Trao đổi với Công đoàn về phương án giải quyết; <i>(Thủ tục nội bộ, luật không yêu cầu)</i> B4. Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc <i>(Bắt buộc, theo Khoản 1 Điều 7 và Điều 10 Nghị Định 60)</i>	Đây là bước tùy chọn, không bắt buộc phải thực hiện. Tuy nhiên, các LS tư vấn thường hay advise cho KH thực hiện bước này để tránh rủi ro liên quan đến các cơ quan quản lý lao động ở địa phương. Ngoài ra, cũng cần tham khảo thêm quan điểm xử lý của cơ quan chuyên môn bởi sau này, cũng chính cơ quan này, Sở LĐTBXH, là cơ quan mà NSDLĐ phải báo cáo khi cho NLĐ thôi việc. Nếu thực hiện đúng theo văn bản hướng dẫn của Sở LĐTBXH thì tiết kiệm thời gian tại Bước 11. Trong phần lớn các vụ án tranh chấp về thay đổi cơ cấu, Tòa đều gửi văn bản yêu cầu Sở LĐTBXH cho ý kiến về việc này. Do vậy, việc gửi công văn yêu cầu Sở LĐTBXH hướng dẫn sẽ là bước đệm, giúp cho cty có cơ sở hơn cho cách giải quyết nếu sau này có tranh chấp. Có 1 điều lưu ý là có thể sẽ mất nhiều thời gian để chờ hướng dẫn từ Sở. Do vậy, cty nên sắp xếp thời gian và theo sát contact point trên Sở. Công đoàn là cơ quan đại diện cho NLĐ và sẽ còn tham gia nhiều tới các thủ tục khác cần thiết sau này để cho NLĐ nghỉ việc. Do vậy, nên trao đổi thêm với Công đoàn để nắm được tình hình lao động, dự đoán các phản ứng của NLĐ để có phương án giải quyết phù hợp cho NLĐ. Khoản 1 Điều 7 Nghị Định 60 quy định NLĐ có quyền được ý kiến về “Các giải pháp tiết kiệm chi phí”. Như đã đề cập tại phần I. Điều kiện thực hiện thì lý do để thay đổi cơ cấu là “Cắt giảm chi phí”. Do vậy, NSDLĐ cần tổ chức 1 buổi đối thoại tại nơi làm việc để ghi nhận ý kiến. Lưu ý rằng, đây là thủ tục, NLĐ có quyền được góp ý, tuy nhiên, quyết định sẽ nằm về phía NSDLĐ. Buổi đối thoại có mặt của NLĐ, NSDLĐ và BCH Công đoàn. Kết thúc buổi đối thoại cần lập Biên bản ghi nhận ý kiến và niêm yết tại phòng/ban giải thể (Điểm b Khoản 3 Điều 12 Nghị Định 60) Kinh nghiệm: Vụ tranh chấp lao động số 18/2015/LĐ-ST¹ xử tại TAND Quận 3 của Công ty TNHH M+W Việt Nam (Quận 3, TP Hồ Chí Minh): ➤ Sở LĐTBXH Tp.HCM trả lời văn bản của Tòa án nhân dân
--	--	--	--

		B5. Hội đồng quản trị ("HĐQT") ban hành quyết định thay đổi cơ cấu; (<i>Thủ tục nội bộ, luật không yêu cầu</i>) B6. Xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động (có tham gia và xác nhận của Công đoàn); (<i><u>Bắt buộc</u> thực hiện theo Khoản 1 Điều 44 Bộ Luật lao động 2012</i>)	Quận 3 rằng Công ty TNHH M+W Việt Nam đã không hợp trao đổi, đối thoại với Công đoàn trước khi quyết định. Theo Điểm I Khoản 2 Điều 149 Luật Doanh nghiệp 2014, HĐQT có thẩm quyền "<i>Quyết định cơ cấu tổ chức, quy chế quản lý nội bộ của công ty</i>". Do vậy, thủ tục cho NLĐ thôi việc sẽ chính thức bắt đầu kể từ khi HĐQT ban hành quyết định thay đổi cơ cấu, giao cho TGD thực thi quyết định này của HĐQT này, xây dựng Phương án sử dụng lao động, giải quyết chế độ cho NLĐ. Ban hành quyết định của HĐQT là bản vẽ, sơ đồ mô hình cơ cấu tổ chức mới, biên bản họp với Công đoàn tại B3 và Bước 4 nêu trên. Công ty buộc phải có Phương án sử dụng lao động trước khi cho NLĐ thôi việc. Các nội dung phải có bao gồm (Khoản 1 Điều 46 Bộ Luật Lao động 2012): a) Danh sách và số lượng NLĐ tiếp tục được sử dụng, NLĐ đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng; b) Danh sách và số lượng NLĐ nghỉ hưu; c) Danh sách và số lượng NLĐ được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; NLĐ phải chấm dứt hợp đồng lao động; d) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án. Lưu ý rằng: TGD và toàn bộ thành viên của Ban chấp hành Công đoàn sẽ tổ chức 1 buổi họp để bàn về các nội dung này -> Cần phải lập thành biên bản họp. TGD sẽ ban hành Phương án sử dụng lao động dựa trên quyết định của HĐQT và nội dung Biên bản họp. Tất cả các thành viên của BCH Công đoàn phải ký xác nhận vào (Khoản 2
--	--	--	--

1 Theo Bản án lao động sơ thẩm số 18/2015/LĐ-ST ngày 28/9/2015 xử tại TAND Quận 3 của Công ty TNHH M+W Việt Nam (Quận 3, TP Hồ Chí Minh). NLĐ kiện NSDLĐ là Công ty TNHH M+W Việt Nam ra Tòa vì chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu không đúng quy định pháp luật. Công ty TNHH M+W Việt Nam phải bồi thường gần 1,5 tỷ đồng cho NLĐ.

		Điều 46 Bộ Luật lao động) Nội dung của Phương án sử dụng lao động Nội dung tham khảo thêm: Theo Khoản 2 Điều 17 Bộ Luật lao động 1994 (đã hết hiệu lực), NSDLĐ sẽ căn cứ vào thâm niên làm việc tại doanh nghiệp, tay nghề, hoàn cảnh gia đình và những yếu tố khác của từng NLĐi để lần lượt cho thôi việc theo thứ tự quy định tại Khoản 1 Điều 25 Nghị Định 72: B7. Thông báo cho NLĐ về quyết định thay đổi cơ cấu, phương án sử dụng lao động và đề xuất hướng giải quyết; (<i>Thủ tục nội bộ, luật không yêu cầu</i>) -> <i>Tại Bước này có thể thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ với NLĐ và đề xuất các mức bồi thường quy định tại Mục 3 dưới đây để tránh tranh chấp. Nếu NLĐ không đồng ý thì tiếp tục B8.</i> a) Những NLĐ có đơn tự nguyện thôi việc; b) Những người vi phạm kỷ luật lao động nhưng chưa đến mức sa thải; c) Những người trẻ, khỏe, có tay nghề và có khả năng tìm được việc làm mới ở nơi khác; d) Những người thuộc đối tượng chính sách ưu tiên: Kinh nghiệm: Vụ tranh chấp lao động số 14/2015/LĐ-ST xử tại TAND Quận 3²
--	--	--

² Theo Bản án lao động sơ thẩm số 14/2015/LĐ-ST ngày 31/8/2015 xử tại TAND Quận 3 của Công ty TNHH Bảo hiểm nhân thọ PVI Sun Life (Quận 3, TP Hồ Chí Minh). NLĐ kiện NSDLĐ là Công ty TNHH Bảo hiểm nhân thọ PVI Sun Life ra Tòa vì chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu không đúng quy định pháp luật. Công ty TNHH Bảo hiểm nhân thọ PVI Sun Life phải bồi thường gần 1,5 tỷ đồng cho NLĐ.

		B8. Ưu tiên đào tạo lại NLĐ để tiếp tục sử dụng nếu sắp xếp được vị trí làm việc mới; (<u>Không áp dụng nếu không có vị trí mới theo Khoản 1 Điều 44 Bộ Luật lao động 2012</u>) B9. Tổng hợp phản hồi của NLĐ; (<i>Thủ tục nội bộ, luật không yêu cầu</i>)	của Công ty TNHH Bảo hiểm nhân thọ PVI Sun Life (Quận 3, TP Hồ Chí Minh): ➤ Công ty TNHH Bảo hiểm nhân thọ PVI Sun đã không thực hiện các bước như xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động Có thể trước đó, NLĐ đã biết đã biết tin nội bộ này rồi. Đây là động thái chính thức thông báo cho NLĐ biết về việc giải thể 1 bộ phận. Tại thông báo này, công ty sẽ công bố NLĐ biết về Quyết định của HĐQT về việc thay đổi cơ cấu tổ chức, nội dung Phương án sử dụng về đề xuất hướng giải quyết (nêu các điểm chính ở mục 3: chế độ bồi thường cho NLĐ biết. Hình thức thông báo: - Thông báo tại phòng/ban nơi NLĐ làm việc; - Gửi thông báo về địa chỉ đăng ký của NLĐ theo HDLĐ hoặc địa chỉ khác mà 2 bên có thỏa thuận; Kinh nghiệm: Vụ tranh chấp lao động số 18/2015/LĐ-ST xử tại TAND Quận 3 của Công ty TNHH M+W Việt Nam (Quận 3, TP Hồ Chí Minh): ➤ NLĐ không biết và cũng không nhận được quyết định thay đổi cơ
--	--	---	--

		B10. Trao đổi với Công đoàn về các phản hồi này và thống nhất về phương án giải quyết khi cho NLĐ nghỉ việc; (<u>Bắt buộc thực hiện theo Khoản 3 Điều 44 Bộ Luật lao động 2012</u>) B11. Thông báo cho Sở Lao động TBXH và Diza về việc chấm dứt; (<u>Bắt buộc thực hiện theo Khoản 1 Điều 44 Bộ Luật lao động 2012</u>) (<u>Bắt buộc thực hiện theo Khoản 1 Điều 7 Thông tư 47</u>) B12. 30 ngày sau: Thông báo chấm dứt HĐLĐ; (<u>Bắt buộc thực hiện theo Khoản 3 Điều 44 Bộ Luật lao động 2012 và Điểm a Khoản 2 Điều 38 Bộ Luật lao động 2012</u>)	cầu của NSDLĐ Vụ tranh chấp lao động số 05/2014/LĐ-ST³ xử tại TAND Quận 1 của Công ty cổ phần Bảo hiểm Viễn Đông (Quận 3, TP Hồ Chí Minh): ➤ Thời điểm Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với NLĐ là ngày 09/8/2012, lúc đó Công ty chưa ban hành quyết định sáp nhập Phòng nhân sự và Phòng đào tạo & quản lý đại lý (05/9/2012); do đó việc Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật Đây là nội dung không bắt buộc áp dụng nếu như NSDLĐ không thể sắp xếp vị trí mới cho NLĐ. Trừ trường hợp muốn sắp xếp và đào tạo lại NLĐ cho vị trí mới, NSDLĐ cần tránh trường hợp để NLĐ biết và khiếu nại về bất kỳ nhu cầu tuyển dụng nào cho bất kỳ vị trí nào. NSDLĐ cũng nên hạn chế chia sẻ thông tin về vị trí trống cần tuyển tại bất kỳ phòng ban nào trong cty. Nếu NLĐ biết, họ có thể yêu cầu NLĐ đào tạo họ cho vị trí này -> Mất nhiều thời gian cho NLĐ để đào tạo được người phù hợp.
--	--	--	---

³ Theo Bản án lao động sơ thẩm số 05/2014/LĐ-ST ngày 22/04/2014 xử tại TAND Quận 13 của Công ty cổ phần Bảo hiểm Viễn Đông (Quận 3, TP Hồ Chí Minh). NLĐ kiện NSDLĐ là Công ty cổ phần Bảo hiểm Viễn Đông ra Tòa vì chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu không đúng quy định pháp luật. Công ty TNHH Bảo hiểm nhân thọ PVI Sun Life phải bồi thường gần 77 triệu đồng cho NLĐ.

		B13. 45 ngày sau: HĐLĐ chấm dứt nếu là HĐLĐ không xác định thời hạn. B14. Trong thời hạn 7 ngày làm việc kể từ ngày HĐLĐ chấm dứt hoặc có thể gia hạn thêm nhưng không quá 30 ngày, giải quyết chế độ cho NLĐ theo mục 3 dưới đây và thanh toán xong (Bắt buộc, Khoản 2 Điều 47 Bộ Luật lao động và Khoản 5 Điều 14 Nghị Định 05)	Trường hợp không có vị trí mới, NSDLĐ không cần phải đào tạo cho NLĐ Kinh nghiệm: Vụ tranh chấp lao động số 18/2015/LĐ-ST xử tại TAND Quận Thủ Đức⁴ của Công ty TNHH Bayer Việt Nam (KCN Amata, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai): ➤ Công ty TNHH Bayer Việt Nam có chỗ làm việc mới nhưng chưa bố trí cho NLĐ và chưa thực hiện trách nhiệm đào tạo lại NLĐ ➔ Lập thành biên bản Nội dung thông báo gồm (Khoản 2 Điều 7 Thông Tư 47): Văn bản thông báo quy định tại Khoản 1 Điều này phải có những nội dung chủ yếu sau: a) Tên, địa chỉ của NSDLĐ và người đại diện theo pháp luật của NSDLĐ;
--	--	--	--

⁴ Theo Bản án lao động sơ thẩm số 18/2015/LĐ-ST ngày 31/3/2015 xử tại TAND Quận Thủ Đức của Công ty TNHH Bayer Việt Nam (KCN Amata, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai). NLĐ kiện NSDLĐ là Công ty TNHH Bayer Việt Nam ra Tòa vì chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu không đúng quy định pháp luật. Công ty TNHH Bảo hiểm nhân thọ PVI Sun Life phải bồi thường hơn 1 tỷ đồng cho NLĐ.

			b) Tổng số lao động; số lao động cho thôi việc; c) Lý do cho NLĐ thôi việc; thời điểm NLĐ thôi việc; d) Kinh phí dự kiến chi trả trợ cấp mất việc làm. Sở LĐTBXH sẽ tiếp nhận, theo dõi, kiểm tra việc cho thôi việc đối với nhiều NLĐ của NSDLĐ. NSDLĐ chỉ có thể ban hành thông báo chấm dứt HĐLĐ sau 30 ngày kể từ ngày gửi văn bản báo cho Sở LĐTBXH. Ngoài việc thông báo qua email (nếu có), NSDLĐ có thể lập biên bản bàn giao thông báo nếu giao bằng tay, hoặc gửi bằng bưu điện về địa chỉ đăng ký trong HĐLĐ của NLĐ. Thông báo phải có người có thẩm quyền ký, nêu rõ lý do và căn cứ. Kinh nghiệm: Vụ tranh chấp lao động số 14/2015/LĐ-ST xử tại TAND Quận 3 của Công ty TNHH Bảo hiểm nhân thọ PVI Sun Life (Quận 3, TP Hồ Chí Minh): ➤ Công ty TNHH Bảo hiểm nhân thọ PVI Sun không báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh. Kinh nghiệm: Vụ tranh chấp lao động số 14/2015/LĐ-ST xử tại TAND Quận 3 của Công ty TNHH Bảo hiểm nhân thọ PVI Sun Life (Quận 3, TP Hồ Chí Minh): ➤ Quyết định số 98//2014/QĐ-PVISL-HR ngày 04/6/2014 của Công ty PVI Sun Life về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Tiến có nội dung: “chấm dứt hợp đồng lao động với ông Tiến kể
--	--	--	---

			từ ngày 05/6/2014” là vi phạm khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động về thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Vụ tranh chấp lao động số 18/2015/LĐ-ST xử tại TAND Quận Thủ Đức của Công ty TNHH Bayer Việt Nam (KCN Amata, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai): ➤ Việc Công ty TNHH Bayer Việt Nam ban hành quyết định số 082/BVL-BCS/2013 ngày 31/7/2013 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn nhưng không thông báo cho nguyên đơn biết là vi phạm thời hạn báo trước
3	Mức bồi thường	NSDLĐ thanh toán cho NLĐ các khoản sau: Trợ cấp mất việc: Mỗi năm làm việc là tương đương với 1 tháng tiền lương, tối thiểu là 2 tháng (Khoản 1 Điều 44 Bộ Luật lao động 2012) Các khoản nằm trong tiền lương chưa thanh toán: NSDLĐ thanh toán tiền lương cho NLĐ đến ngày cuối của thời hạn thông báo chấm dứt HĐLĐ (hết ngày thứ 45) Thanh toán tiền lương của các ngày phép chưa nghỉ (Theo Khoản 1 Điều 114 Bộ Luật Lao động 2012) Các khoản tiền khác cam kết theo HĐLĐ (trừ các khoản đã bao gồm trong tiền	Theo Khoản 1 Điều 44 Bộ Luật lao động 2012 và Điều 14 Nghị Định 05, trợ cấp mất việc áp dụng cho NLĐ có thời gian làm việc từ đủ 12 tháng trở lên. Thời gian làm việc để tính trợ cấp trợ cấp mất là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế trừ đi thời gian đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được chi trả trợ cấp thôi việc Thời gian làm việc để tính trợ cấp trợ cấp mất việc được tính theo năm (đủ 12 tháng), trường hợp có tháng lẻ thì từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng được tính bằng 1/2 năm; từ đủ 06 tháng trở lên được tính bằng 01 năm làm việc. Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề trước khi NLĐ nghỉ (Khoản 1 Điều 8 Thông Tư 47)
		lượng): tiền điện thoại, đi lại, thưởng. ... Các khoản hỗ trợ thiện chí khác của NSDLĐ	