

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Bản án số: 544/2021/LĐ-PT
Ngày: 21/6/2021
V/v “Tranh chấp về hợp đồng
lao động, tiền lương, thưởng”.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Phạm Thị Thanh Trúc

Các Thẩm phán: Ông Trương Văn Hiền
Ông Phan Nguyên Nguyên

- Thư ký phiên tòa: Ông Chu Minh Sang
Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa:
Bà Trần Thị Thúy Ái – Kiểm sát viên.

Trong ngày 21 tháng 6 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 19/2021/TLPT-LĐ ngày 05 tháng 5 năm 2021 về việc “Tranh chấp về hợp đồng lao động, tiền lương, thưởng”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 07/2021/LĐ-ST ngày 03 tháng 3 năm 2021 của Tòa án nhân dân Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2129/2021/QĐ-PT ngày 17 tháng 5 năm 2021; Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 6279/2021/QĐ-PT ngày 07 tháng 6 năm 2021 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông T1, sinh năm 1966 (có mặt)

Địa chỉ: Số 1/4B, đường Đ1, khu phố K1, huyện H1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn:

1. Ông T2, sinh năm 1995 (có mặt);
2. Ông M1, sinh năm 1989 (vắng mặt).

Cùng địa chỉ: Lầu L1 – số 246 đường Đ2, phường P1, Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư H1 – Công ty Luật M1 thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Địa chỉ: Lầu L1 – số 246 đường Đ2, phường P1, Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: Công ty S1.

Trụ sở chính: số 31, đường Đ3, phường P2, Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông T3, sinh năm 1993 (có mặt).

Địa chỉ: 68/240 đường Đ4, phường P3, Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư V1 - Công ty Luật TNHH A1 thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Địa chỉ: 68/240 đường Đ4, phường P3, Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn ông T1.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại Đơn khởi kiện ngày 12/4/2019, Đơn khởi kiện bổ sung ngày 04/6/2020 và các ý kiến trong quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, nguyên đơn ông T1 do ông T2 đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ông T1 là người lao động của Công ty S1 (sau đây gọi tắt là: Công ty) theo Hợp đồng lao động số MHVD-08/2010 ngày 01/10/2010, không xác định thời hạn, chức vụ: Modern Trade Supervisor, báo cáo cho Area Sales Manager-South. Thực tế, ông T1 là người phụ trách Kênh siêu thị.

Ngày 20/02/2019, ông T1 nhận được Thư nhắc nhở do Công ty phát hành liên quan đến việc đánh giá hiệu quả làm việc. Theo nội dung của Thông báo, Công ty sẽ đưa ông T1 vào áp dụng Chương trình cải thiện hiệu quả làm việc trong thời gian 3 tháng từ ngày 20/02/2019 đến 19/5/2019. Khi kết thúc chương trình, nếu ông T1 không đáp ứng được các chỉ tiêu thì Công ty sẽ xem xét đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động. Ông T1 không đồng ý với nội dung Thư nhắc nhở trên. Việc Công ty đánh giá ông T1 không hoàn thành công việc là không chính xác và việc đưa ông T1 vào Chương trình cải thiện hiệu quả làm việc là không có cơ sở. Dựa trên kết quả đánh giá không chính xác, và khách quan nêu trên, Công ty đã có quyết định không tăng lương cho ông T1 vào năm 2018 và không thưởng doanh số năm 2017 bằng các thông báo: Thư thông báo về việc xét duyệt thưởng doanh số 2017 ngày 19/4/2018; Thư thông báo về việc xét duyệt lương năm 2018 đề ngày 26/02/2018; Điều này không đúng với nội dung kế hoạch bán hàng năm 2017 (Sales Incentive Schemes (SIS) 2017) mà Công ty và người lao động đã ký kết, cũng như không đúng với chính sách của công ty trước đó (năm 2016).

Ngày 11/3/2019, ông T1 nhận được văn bản về việc xét duyệt lương năm 2019 và tiền thưởng cho năm 2018 đề ngày 12/02/2019 từ phía Công ty, theo đó

Công ty thông báo không tăng lương năm 2019 cho ông T1 vì năm 2018 ông T1 không hoàn thành các mục tiêu đề ra. Ông T1 cũng không đồng ý vấn đề này vì căn cứ đánh giá không chính xác.

Trong thời gian làm việc, Công ty không ban hành quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc của người lao động và không công bố công khai cho toàn thể người lao động về tiêu chí đánh giá mà quyết định tiêu chí đánh giá một cách chủ quan và thiếu minh bạch. Về tiền lương, thưởng: Công ty không công bố công khai quy chế lương, thưởng và cho toàn thể người lao động biết về tiêu chí để được xét tăng lương và thưởng cuối năm. Vấn đề này tại Công ty S1 diễn ra hết sức tùy tiện và hoàn toàn phụ thuộc vào người sử dụng lao động. Các năm 2014, 2015, 2016 Công ty đều tăng lương, thưởng từ 08 – 10 %; đến năm 2017 dù mức độ hoàn thành công việc cao hơn năm 2016 nhưng Công ty không thưởng 2017 và không tăng lương 2018; năm 2018 dù mức độ hoàn thành công việc cao hơn năm 2017 nhưng cũng không thưởng và không tăng lương 2019. Do tranh chấp về quyền lợi giữa ông T1 với Công ty không được giải quyết thỏa đáng, mối quan hệ giữa hai bên căng thẳng và rất khó khăn trong việc tiếp tục thực hiện tốt công việc nên ông T1 đã làm đơn gửi Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội Quận Q1 đề nghị cử Hòa giải viên lao động tổ chức hòa giải tranh chấp lao động. Tuy nhiên, kết quả hòa giải ngày 08/4/2019 không thành nên ông T1 khởi kiện yêu cầu Công ty: Thu hồi Thư nhắc nhở ngày 20/02/2019; có văn bản xin lỗi chính thức gửi đến ông T1 và công khai trước toàn thể nhân viên Công ty; thu hồi thông báo về việc đưa ông T1 vào Chương trình cải thiện hiệu quả làm việc; thu hồi các văn bản quyết định về lương 2018, 2019; thưởng năm 2017, 2018 và ban hành văn bản về việc thực hiện đúng chính sách lương, thưởng hàng năm đối với ông T1, cụ thể: Tăng lương đối với năm 2018 với mức tăng 8% và chi trả khoản tiền lương tăng thêm của năm 2018 với số tiền 30.356.393 đồng; tăng lương đối với năm 2019 với mức tăng 10% so với lương 2018 và chi trả khoản tiền lương tăng thêm của tháng 01, 02, 03 năm 2019 (tạm tính tới thời điểm khởi kiện) với số tiền 16.462.505 đồng; thưởng doanh số 2017 với số tiền 84.940.984 đồng; thưởng doanh số 2018 với số tiền 129.934.011 đồng. Tổng số tiền là 261.693.893 đồng (hai trăm sáu mươi một triệu sáu trăm chín mươi ba nghìn tám trăm chín mươi ba đồng).

Ngày 04/6/2020, nguyên đơn ông T1 khởi kiện bổ sung, yêu cầu Công ty S1:

- Chi trả các khoản tiền liên quan đến chương trình “Facing 6 months” với số tiền đã tạm ứng là 241.920.000 đồng. Hàng năm, bộ phận bán hàng kênh siêu thị do ông T1 phụ trách có triển khai chương trình “Facing 6 tháng” vào dịp cuối năm để thực hiện xúc tiến thương mại (mặt hàng rượu tại các siêu thị) theo sự chỉ đạo của Công ty. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, ông T1 đã chỉ trước tiền cá nhân cho các hoạt động nằm trong kế hoạch triển khai. Sau khi kết thúc chương trình, thực hiện quyết toán thì Công ty sẽ hoàn trả vào năm sau. Tuy nhiên, năm 2019 Công ty không đồng ý hoàn trả cho ông T1 sau khi quyết toán chương trình “Facing 6 tháng” của năm 2018.

- Thanh toán các khoản Market Visit còn đang tồn đọng với số tiền 20.000.000 đồng. Công ty cho rằng: Việc không/từ chối thanh toán là do chính sách của Công ty về quản lý tài chính,... Công ty yêu cầu cung cấp thông tin cá nhân của khách hàng: Họ tên đầy đủ, tên công ty, chức vụ, số điện thoại, email làm việc, ngày, giờ, số lượng khách.... Ông T1 không đồng ý với quan điểm này của Công ty. Thực tế, các năm trước và các tháng trước đó, ông T1 cũng thực hiện ghi chép, đề nghị thanh toán thông thường, theo trình tự và thủ tục nhưng vẫn được Công ty thanh toán. Việc Công ty yêu cầu ông T1 ghi rõ các dữ liệu cá nhân thuộc về khách hàng để làm thủ tục thanh toán Market Visit là không phù hợp với quy định của pháp luật.

- Yêu cầu Công ty giải quyết chế độ thưởng năm 2019 và tăng lương hằng năm 2020. Hằng năm, Công ty đều xem xét hai vấn đề và thông báo đến người lao động vào đầu năm việc thưởng cho người lao động trong năm trước theo quy chế và Hợp đồng lao động; việc tăng lương cho người lao động trong năm tiếp theo. Đến nay, ông T1 chưa nhận được bất kỳ văn bản nào của Công ty về thưởng trong năm 2019 và tăng lương năm 2020 dù ông T1 đã yêu cầu Công ty bằng văn bản, trong khi người lao động khác đã nhận được thông báo của Công ty về các vấn đề này.

- Yêu cầu Công ty có văn bản xin lỗi chính thức gửi đến người lao động về các nội dung thiếu tôn trọng và xem xét chưa đúng với người lao động;

- Yêu cầu Công ty giữ nguyên chức danh công việc Modern Trade Supervisor như hợp đồng và nội dung đã thực hiện trước đây. Ngày 15/5/2019, Công ty bổ nhiệm nhân sự mới tuyển dụng là bà B1 giữ chức danh National Modern Off Trade Manager – sẽ phụ trách Kênh siêu thị thay cho công việc hiện tại của ông T1. Tại cuộc họp ngắn ngày 17/5/2019, Công ty yêu cầu ông T1 báo cáo công việc trực tiếp cho bà B1. Điều này gây khó khăn cho công việc của ông T1 vì nhân sự mới thay ông T1 phụ trách Kênh siêu thị trong khi ông T1 không nhận được bất cứ quyết định hay mô tả công việc mới nào. Đồng thời, Công ty đưa ra bảng sơ đồ cơ cấu tổ chức mới với việc bổ sung chức danh mới là National Modern Off Trade Manager (Ms. B1), còn chức danh của ông T1 được ghi nhận là Sales Executive. Đây thực tế là một sự giáng chức của ông T1 mà Công ty không đưa ra bất cứ lý do hay có quyết định chính thức nào; việc thay đổi cơ cấu tổ chức dẫn đến thay đổi thang lương, bảng lương này Công ty cũng không thực hiện việc đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện theo quy định pháp luật. Đến ngày 03/10/2019, ông T1 nhận được bản Phụ lục hợp đồng lao động không đề ngày, đã được Giám đốc điều hành của Công ty là ông R1 ký sẵn. Nội dung sửa đổi Điều 1 Hợp đồng lao động số MHVD-08/2010 về chức danh chuyên môn của ông T1 là Sales Executive-Modern Off Trade (South) thay vì Modern Trade Supervisor như thỏa thuận tại Hợp đồng lao động. Phụ lục cũng thể hiện sự sửa đổi, bổ sung này sẽ có hiệu lực từ ngày 01/7/2019 đến khi có thông báo khác. Điều này hoàn toàn thiếu minh bạch và không hề có sự thỏa thuận nào trước với người lao động, không mô tả công việc rõ ràng, thể hiện sự thiếu tôn trọng người lao động. Việc Công ty chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động mà không

có lý do chính đáng, không được sự đồng ý của người lao động cũng là hành vi vi phạm pháp luật lao động.

Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn: Do Công ty đã rút toàn bộ yêu cầu phản tố nên ông T1 không có ý kiến gì đối với yêu cầu này.

Bị đơn Công ty S1 do ông T3 đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ông T1 và Công ty S1 có ký Hợp đồng lao động số MHVD-08/2010 ngày 01/10/2010, không xác định thời hạn. Theo Hợp đồng lao động, ông T1 làm việc với chức danh Modren Trade Supervisor - cấp bậc công việc K1-Supervisor, cấp độ Non-Executive, báo cáo cho Area Sales Manager-South với mức lương gộp là 16.511.000 đồng/tháng. Mức lương thời điểm hiện tại của ông T1 là 29.188.840 đồng/tháng. Do ông T1 không đạt mục tiêu công việc theo quy định, Công ty đã ban hành Thư nhắc nhở đề ngày 20/02/2019 (gọi tắt là Thư nhắc nhở) thông báo các hạng mục công việc ông T1 đã không đạt được theo mục tiêu Công ty đề ra gồm: Trưng bày sản phẩm HVS; S1 không đủ hàng ở các siêu thị; trưng bày Moet & Chandon; chậm trễ trong việc báo cáo & đưa ra các giải pháp. Đồng thời, Công ty đã đề nghị ông T1 tham gia Chương trình cải thiện hiệu quả làm việc từ ngày 20/02/2019 đến ngày 19/5/2019 nhằm cải thiện và nâng cao năng lực làm việc cho ông T1. Trong quá trình tham gia Chương trình cải thiện hiệu quả làm việc, Công ty vẫn bảo đảm ông T1 được thanh toán tiền lương và hưởng các chế độ lao động đầy đủ theo đúng quy định pháp luật. Sau đó, Công ty đã tổ chức nhiều cuộc họp với ông T1 để trao đổi về việc tham gia Chương trình cải thiện hiệu quả làm việc. Tuy nhiên, ông T1 đều từ chối không tham gia, còn có thái độ và hành vi chống đối lại các chỉ đạo làm việc của cấp trên trực tiếp đối với các công việc hàng ngày.

Trong quá trình làm việc, ông T1 đã không đạt được mục tiêu bán hàng do Công ty đề ra và có sai phạm trong quá trình thực hiện công việc dẫn đến thiệt hại cho bị đơn. Năm 2018, Công ty đã đề ra mục tiêu bán hàng cho nhóm ModernOff (nhóm bán hàng kênh siêu thị - nhóm của ông T1) là 572.0 sản phẩm nhưng nhóm của ông T1 chỉ đạt được 211.0 sản phẩm. Về mục tiêu bán hàng cho từng thành viên của nhóm do Công ty đề ra là 171.0 sản phẩm/người nhưng ông T1 chỉ đạt được 111.6 sản phẩm. Nguyên đơn cho rằng kết quả doanh số của mình đã vượt mục tiêu đề ra và các số liệu Công ty sử dụng để đánh giá về kết quả doanh số của nguyên đơn là chưa đầy đủ. Các lập luận này của nguyên đơn là hoàn toàn không đúng và trái với sự thật khách quan của vụ việc, cụ thể: Kết quả doanh số thực tế mà ông T1 đạt được trong năm 2018 chỉ là 111.6 sản phẩm (dựa theo số liệu ông T1 nộp về hệ thống CVR của Công ty). Nhóm ModernOff của ông T1 bao gồm hai thành viên. Vào tháng 8/2018, một nhân viên trong nhóm nghỉ việc, ông T1 sau đó đã dùng kết quả doanh số của toàn nhóm ModernOff (tức là 211.0 sản phẩm) để so sánh với doanh số mục tiêu cho từng người là 171.0 sản phẩm và cho rằng ông đã vượt mục tiêu đề ra. Theo quy định của Công ty, tất cả các nhân viên bán hàng phải nộp toàn bộ kết quả doanh số của mình trước ngày 31/12 hằng năm để Công ty đánh giá kết quả hoàn thành công việc. Chính sách này đã được thông báo rộng rãi đến tất cả các

nhân viên Công ty và các nhân viên đều tuân thủ với chính sách này. Tuy nhiên, chỉ duy nhất ông T1 đã không tuân thủ chính sách này của Công ty, tức là đến ngày 31/12/2018, Công ty chỉ nhận được kết quả doanh số của ông T1 đến tháng 10/2018. Vì vậy, việc ông T1 không nộp các kết quả doanh số đúng thời hạn quy định của Công ty dẫn đến việc Công ty không có kết quả đầy đủ để đánh giá mức độ hoàn thành công việc là do lỗi của ông T1.

Ngoài ra, ông T1 có sai phạm trong quá trình thực hiện công việc dẫn đến thiệt hại cho Công ty: Vào dịp Tết 2019, theo sự phân công của Công ty, các nhân viên bán hàng, bao gồm ông T1, phải lên kế hoạch cho trưng bày sản phẩm của Công ty tại các điểm bán hàng. Các nhân viên bán hàng được yêu cầu phải đàm phán cân trọng với các đối tác, sau đó thông báo về Công ty các đề xuất, kế hoạch để bộ phận marketing tiến hành sản xuất và hướng dẫn trưng bày sản phẩm. Ông T1 đã cung cấp thông tin và xác nhận về số lượng các điểm bán hàng, đề xuất với Công ty về các điểm trưng bày bán hàng, trong đó có S2. Bộ phận marketing dựa trên xác nhận của ông T1 đã cho tiến hành sản xuất theo số lượng yêu cầu. Tuy nhiên, ngày 18/12/2018, ông T1 gửi thư điện tử (email) báo với Công ty là S2 từ chối ký hợp đồng mà không giải thích bất cứ lý do. Việc làm này của ông T1 đã khiến Công ty thiệt hại gần 300.000.000 đồng, gồm: Chi phí sản xuất là 240.000.000 đồng và chi phí vận chuyển, lắp ráp là 46.500.000 đồng; không những thế, Công ty cũng bị ảnh hưởng về doanh số bán hàng trong dịp Tết và hình ảnh thương hiệu.

Bị đơn nhận thấy, các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông T1 về việc thu hồi các văn bản quyết định lương năm 2018, 2019; thưởng năm 2017, 2018 và ban hành văn bản về việc thực hiện đúng chính sách lương, thưởng hằng năm đối với ông T1 là hoàn toàn không có cơ sở vì theo quy định hợp đồng lao động đối với tất cả nhân viên Công ty, bao gồm cả nguyên đơn, việc tăng lương hoặc xét thưởng của Công ty không phải là một khoản bắt buộc và sẽ phụ thuộc vào năng lực làm việc của người lao động có xét đến tình hình kinh doanh của Công ty.

Điều 103 của Bộ luật lao động quy định tiền thưởng không phải là khoản thanh toán bắt buộc mà căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Do nguyên đơn đã không hoàn thành công việc theo mục tiêu do Công ty đề ra nên việc ông T1 yêu cầu Công ty tăng lương và thanh toán tiền thưởng hằng năm là hoàn toàn không có cơ sở. Việc nguyên đơn không hoàn thành công việc đã gây thiệt hại, tổn thất về vật chất, danh tiếng cho Công ty. Tuy nhiên, Công ty đã không tiến hành bất kỳ các hình thức xử lý kỷ luật hoặc yêu cầu bồi thường mà chỉ đề nghị ông T1 tham gia Chương trình cải thiện hiệu quả làm việc và ông T1 vẫn được hưởng lương đầy đủ như đã thỏa thuận. Trái lại, ông T1 khởi kiện Công ty là không có cơ sở nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện này.

Đối với yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn, bị đơn không đồng ý toàn bộ, bởi lẽ:

Thứ nhất, liên quan đến yêu cầu Công ty thanh toán khoản tiền tạm ứng trong chương trình Facing 6 Months với số tiền 241.920.000 đồng. Ngày 01 tháng 11 năm 2018, Công ty ký Hợp đồng dịch vụ với nhà phân phối là Công ty S4 (sau đây gọi tắt là: Công ty S4) để thực hiện chương trình “Facing 6 Months” từ ngày 01/11/2018 đến ngày 30/4/2019. Theo nội dung của Hợp đồng dịch vụ này, Công ty S4 thực hiện các dịch vụ cung cấp và trưng bày hàng hóa tại các siêu thị theo hướng dẫn và yêu cầu của Công ty. Sau khi hoàn thành công việc, Công ty sẽ chi trả số tiền 324.000.000 đồng cho Công ty S4 nếu các dịch vụ này được thực hiện theo đúng yêu cầu. Đến thời điểm hiện tại, do Công ty S4 chưa thực hiện đúng các yêu cầu của Hợp đồng dịch vụ nên Công ty chưa ký xác nhận biên bản hoàn thành dịch vụ cũng như chưa thanh toán khoản phí kinh doanh này. Do đó, ông T1 yêu cầu Công ty thanh toán khoản tiền tạm ứng liên quan đến Hợp đồng dịch vụ của Công ty S4 cho ông T1 là không có cơ sở.

Thứ hai, liên quan đến yêu cầu Công ty thanh toán các khoản Market Visit còn đang tồn đọng với số tiền 20.000.000 đồng. Theo quy định của Công ty, việc thanh toán các chi phí mà nhân viên đã chi trả phải rõ ràng, minh bạch, có thông tin cụ thể, có nội dung và hóa đơn thanh toán để đảm bảo việc tuân thủ pháp luật về kế toán, quản lý chi phí và phục vụ cho công tác kiểm toán, cụ thể: Đối với việc tiếp đãi khách hàng ở nhà hàng thì hóa đơn cần ghi rõ họ tên đầy đủ, tên Công ty và chức vụ của người khách được tiếp đãi đó; ngày và giờ cụ thể; số lượng khách; thông tin về thức ăn và thức uống đã đặt, số tiền (nếu không được ghi rõ trong hóa đơn) và tiền thuế. Chính sách này được áp dụng thống nhất trong Công ty từ trước tới nay và các nhân viên khác đều tuân thủ thực hiện. Các chính sách và quy định này nhằm đảm bảo nhân viên của Công ty thực hiện đúng nhiệm vụ và bảo vệ Công ty khỏi các rủi ro về mặt pháp lý. Tuy nhiên, ông T1 đã không cung cấp đầy đủ các thông tin trên khi yêu cầu thanh toán khoản Market Visit nên Công ty không có căn cứ thanh toán khoản chi phí này.

Thứ ba, liên quan đến yêu cầu Công ty giải quyết chế độ thưởng năm 2019 và tăng lương năm 2020. Theo quy định hợp đồng lao động đối với tất cả nhân viên Công ty, bao gồm cả ông T1, việc tăng lương hoặc xét thưởng của Công ty không phải là một khoản bắt buộc và cố định áp dụng hằng năm cho tất cả các người lao động. Thay vào đó, việc tăng lương hoặc xét thưởng sẽ do Công ty quyết định phụ thuộc vào năng lực làm việc của người lao động và có xét đến tình hình kinh doanh của Công ty. Căn cứ Điều 103 của Bộ luật lao động, việc tăng lương hoặc trả thưởng đối với ông T1 không phải là nghĩa vụ bắt buộc của Công ty mà tùy thuộc vào quyết định của Công ty có xét đến các yếu tố liên quan. Do tình hình dịch bệnh COVID-19 từ cuối năm 2019 đến hiện nay, hầu hết các doanh nghiệp, trong đó có Công ty đã chịu những ảnh hưởng nghiêm trọng về mặt doanh thu và lợi nhuận. Do đó, việc nguyên đơn yêu cầu giải quyết việc xét thưởng năm 2019 và tăng lương năm 2020 là không có căn cứ theo quy định của luật và hợp đồng lao động đã ký kết.

Thứ tư, liên quan đến yêu cầu Công ty có văn bản xin lỗi chính thức gửi đến ông T1 về các nội dung thiếu tôn trọng và xem xét chưa đúng với ông T1.

Trong thời gian ông T1 làm việc, Công ty luôn tôn trọng và tuân thủ các tiêu chí, chuẩn mực đạo đức đối với nhân viên, người lao động làm việc tại Công ty nhằm tạo ra môi trường làm việc thân thiện, chuyên nghiệp và bình đẳng. Bị đơn khẳng định rằng Công ty cũng như Ban Giám đốc của Công ty hoàn toàn không có bất kỳ lời nói, thái độ hoặc hành vi nào thiếu tôn trọng đối với ông T1. Ông T1 cũng không đưa ra được bằng chứng rõ ràng và hợp pháp liên quan tới việc Công ty có nội dung thiếu tôn trọng và xem xét chưa đúng với ông T1.

Thứ năm, liên quan đến yêu cầu Công ty giữ nguyên chức danh công việc Modern Trade Supervisor như hợp đồng và nội dung đã thực hiện trước đây: Nhằm mục tiêu đảm bảo sự nhất quán giữa Công ty và Tập đoàn, Công ty đã tiến hành thay đổi tên gọi các chức danh của toàn bộ nhân viên bán hàng tại Việt Nam, trong đó có ông T1, cụ thể, tên gọi chức danh cũ của ông T1 là Modern Trade Supervisor (Giám sát Kênh Siêu thị), tên gọi chức danh mới là Sales Executive (Điều hành bán hàng). Việc thay đổi tên gọi chức danh của doanh nghiệp là hoạt động nội bộ và tùy thuộc vào quyết định của Công ty. Sự thay đổi này hoàn toàn không bị bất kỳ hạn chế nào theo quy định pháp luật và việc thay đổi tên gọi chức danh mới đối với ông T1 không làm thay đổi trách nhiệm, quyền lợi, mô tả công việc, và mức lương của ông T1 theo hợp đồng lao động đã ký với Công ty.

Từ những phân tích trên, bị đơn đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 07/2021/LĐ-ST ngày 03/3/2021 của Tòa án nhân dân Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông T1 về việc buộc bị đơn Công ty S1: Thu hồi Thư nhắc nhở ngày 20/02/2019; có văn bản xin lỗi chính thức gửi đến ông T1 và công khai trước toàn thể nhân viên Công ty liên quan đến thư nhắc nhở ngày 20/02/2019 và về các nội dung thiếu tôn trọng, phân biệt đối xử và xem xét chưa đúng với người lao động; thu hồi thông báo về việc đưa ông T1 vào Chương trình cải thiện hiệu quả làm việc; thu hồi các văn bản quyết định về lương 2018, 2019; thưởng năm 2017, 2018 và ban hành văn bản về việc thực hiện đúng chính sách lương, thưởng hàng năm đối với ông T1, cụ thể: Tăng lương đối với năm 2018 với mức tăng 8% và chi trả khoản tiền lương tăng thêm của năm 2018 với số tiền 30.356.393 đồng; tăng lương đối với năm 2019 với mức tăng 10% so với lương 2018 và chi trả khoản tiền lương tăng thêm của năm 2019 với số tiền 65.850.020 đồng; thưởng doanh số 2017 với số tiền 84.940.984 đồng; thưởng doanh số 2018 với số tiền 129.934.011 đồng.

2. Đình chỉ đối với các yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn do chưa đủ điều kiện khởi kiện đối với các yêu cầu bị đơn thanh toán khoản tiền trong chương trình Facing 6 Months với số tiền 241.920.000 đồng; thanh toán các khoản Market Visit còn đang tồn đọng với số tiền 20.000.000 đồng; giải quyết chế độ thưởng năm 2019 và tăng lương năm 2020; giữ nguyên chức danh công việc Modern Trade Supervisor như hợp đồng và nội dung đã thực hiện trước đây cho nguyên đơn.

3. Đình chỉ toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn - Công ty S1 buộc nguyên đơn bồi thường thiệt hại với số tiền là 258.000.000 đồng do Công ty đã không thể sử dụng và trưng bày 06 Islands đã sản xuất theo yêu cầu của ông T1 cho S2 (với 02 Islands) và S3 (với 04 Islands).

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quy định về thi hành án và quyền kháng cáo của đương sự.

Ngày 08/3/2021, nguyên đơn ông T1 nộp đơn kháng cáo toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 07/2021/LĐ-ST ngày 03/3/2021 của Tòa án nhân dân Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn ông T1 do ông T2 đại diện theo ủy quyền yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm huỷ Bản án lao động sơ thẩm số 07/2021/LĐ-ST ngày 03/3/2021 của Tòa án nhân dân Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh do Tòa án cấp sơ thẩm chưa đánh giá, nhận định đầy đủ, khách quan các tình tiết của vụ án, không viện dẫn đúng quy định của pháp luật nên không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện đề ngày 12/4/2019 và đình chỉ yêu cầu khởi kiện bổ sung đề ngày 04/6/2020 của nguyên đơn. Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm không đưa Công ty S4 tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan; chưa làm sáng tỏ được các mâu thuẫn giữa số liệu của nguyên đơn và bị đơn cung cấp.

Bị đơn Công ty S1 do ông T3 đại diện theo uỷ quyền yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 07/2021/LĐ-ST ngày 03/3/2021 của Tòa án nhân dân Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn – Luật sư H1 trình bày: Ông T1 là người lao động của Công ty S1, đã làm việc trong Công ty thời gian dài. Quá trình làm việc tại Công ty, ông T1 luôn hoàn thành tốt công việc được giao, việc Công ty đánh giá ông T1 không hoàn thành công việc và đưa ông T1 vào Chương trình cải thiện hiệu quả làm việc là không đúng. Bảng thống kê số lượng mục tiêu bán hàng năm 2018 do Công ty đưa ra trong Thư nhắc nhở ghi nhận các số liệu chưa được cập nhật đầy đủ theo các số liệu và hóa đơn mà ông T1 báo cáo các tháng của năm 2018. Thực tế, kết quả kinh doanh cả năm 2018 của ông T1 vượt mục tiêu đề ra và cao hơn năm trước. Theo những tài liệu ông T1 cung cấp tại cấp phúc thẩm, ông T1 đã hoàn thành vượt chỉ tiêu về doanh số các năm 2017, 2018 nhưng bị đơn không xác nhận. Trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn đã yêu cầu bị đơn cung cấp số lượng hàng đã bán trong các tháng 01, 02, 10, 11 và tháng 12 của năm 2018 để đối chiếu nhưng bị đơn từ chối và cho rằng tài liệu mật của Công ty là trốn tránh trách nhiệm, nghĩa vụ về cung cấp chứng cứ. Căn cứ vào số liệu Công ty cung cấp, tỷ lệ hoàn thành và số lượng bán hàng của ông T1 năm 2018 là 38,4% là không chính xác. Tuy nhiên, căn cứ các hóa đơn ông T1 thu thập từ Công ty S4 thì tỷ lệ hoàn thành doanh số năm 2018 của ông T1 cao hơn rất nhiều so với số liệu Công ty cung cấp, của cả đội nhóm của ông T1 là hơn 300%. Việc Tòa án cấp sơ thẩm không đưa Công ty S4 tham gia tố tụng để làm sáng tỏ số lượng rượu ông T1 đã bán

trong thời gian làm việc tại Công ty, đặc biệt là trong các năm 2017, 2018 là vi phạm nghiêm trọng thủ tục tổ tụng. Ngoài ra, Công ty còn cho rằng ông T1 trưng bày sản phẩm tại các siêu thị sai về hình thức và số lượng quy định là không chính xác. Công ty đã tự ý cử người đến các siêu thị kiểm tra mà không có kế hoạch báo trước, không lập biên bản, không có sự xác nhận của siêu thị thể hiện sự khách quan. Đối với yêu cầu khởi kiện bổ sung, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội Quận Q1 không tiến hành hòa giải theo yêu cầu của ông T1. Căn cứ khoản 4 Điều 201 Bộ luật lao động năm 2012, ông T1 được quyền khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết. Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn không có ý kiến về thời hiệu khởi kiện nhưng Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên là không vi phạm dẫn đúng điều luật, đã áp dụng sai căn cứ pháp luật, dẫn đến vi phạm nghiêm trọng thủ tục tổ tụng. Căn cứ khoản 4 Điều 201, 202 Bộ luật lao động năm 2012; Điều 3.1.3 và Điều 3.1.4 Hợp đồng lao động số MHVD-08/2010 ngày 01/10/2010; khoản 3 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm hủy toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 07/2021/LĐ-ST ngày 03/3/2021 của Tòa án nhân dân Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn - Luật sư V1 trình bày: Trong thời gian thực hiện hợp đồng lao động số MHVD-08/2010 ngày 01/10/2010, Công ty đã ban hành cụ thể và chi tiết mục tiêu bán hàng hằng năm cho từng nhóm bán hàng và từng thành viên của nhóm bán hàng, trong đó có ông T1. Trong cả hai năm 2017 và 2018, Công ty đều đã gửi mục tiêu bán hàng đến nhóm bán hàng của ông T1 và đến riêng ông T1. Như vậy, tất cả thành viên của nhóm bán hàng, bao gồm cả ông T1 đều biết rõ và không có bất kỳ phản đối nào về mục tiêu bán hàng (Sale Incentive Target) của Công ty trong năm 2017 và 2018. Tuy nhiên, ông T1 không đạt được chỉ tiêu kinh doanh, doanh số do Công ty đề ra nên ngày 20/02/2019, Công ty ban hành Thư nhắc nhở và đưa ông T1 vào Chương trình cải thiện hiệu quả làm việc là phù hợp. Các số liệu nguyên đơn cung cấp tại cấp phúc thẩm không có đủ cơ sở để xác định ông T1 đã hoàn thành mục tiêu bán hàng trong các năm 2017, 2018 do Công ty đề ra. Do đó, các yêu cầu của nguyên đơn là không có cơ sở. Căn cứ vào kết quả làm việc của ông T1, căn cứ vào tình hình hoạt động của Công ty do bị ảnh hưởng của dịch Covid-19 nên Công ty không tăng lương, thưởng cho ông T1 là phù hợp với Điều 103 Bộ luật lao động năm 2012 và Điều 3.1.3 và Điều 3.1.4 Hợp đồng lao động số MHVD-08/2010 ngày 01/10/2010 hai bên đã ký. Đối với yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn có văn bản xin lỗi chính thức gửi đến ông T1 và công khai trước toàn thể nhân viên Công ty liên quan đến thư nhắc nhở ngày 20/02/2019 và về các nội dung thiếu tôn trọng, phân biệt đối xử và xem xét chưa đúng với người lao động là không có cơ sở. Từ ngày 30/10/2019 đến nay, mặc dù ông T1 không phải đến Công ty làm việc, ông T1 vẫn được Công ty thanh toán đầy đủ tiền lương và các chế độ theo hợp đồng lao động đã ký. Về yêu cầu bị đơn cung cấp tài liệu, chứng cứ liên quan đến số lượng hàng hóa Công ty đã bán trong thời gian ông T1 phát sinh mâu thuẫn, khởi kiện Công ty thì bị đơn

không cung cấp do liên quan đến bí mật kinh doanh của Công ty. Ông T1 hoàn toàn có thể sử dụng các số liệu này cung cấp cho các đối thủ cạnh tranh, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến hoạt động kinh doanh của Công ty. Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn không yêu cầu Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng thời hiệu khởi kiện là không chính xác. Tại Bản tự khai ngày 04/01/2021, Công ty đã xác định các yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn đã hết thời hiệu khởi kiện theo quy định tại Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012, yêu cầu Tòa án xem xét đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn. Từ những phân tích trên, người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T1, đình chỉ yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 07/2021/LĐ-ST ngày 03/3/2021 của Tòa án nhân dân Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có quan điểm nhận xét việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán và Hội đồng xét xử, đương sự trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm cho đến khi nghị án là đầy đủ thủ tục và đúng quy định. Về nội dung vụ án: Căn cứ những tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày của đương sự tại phiên tòa phúc thẩm, có đủ cơ sở xác định hợp đồng lao động giữa ông T1 và Công ty S1 là hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Căn cứ Điều 3.1.3 và Điều 3.1.4 Hợp đồng lao động số MHVD-08/2010 ngày 01/10/2010, xét thấy việc đánh giá năng lực và xem xét tiền lương của người lao động sẽ được xem xét hàng năm theo chính sách của Công ty; tiền thưởng tùy theo năng lực làm việc của người lao động. Các năm 2017 và 2018, Công ty đã gửi Mục tiêu bán hàng đến nhóm bán hàng của ông T1 và đến riêng ông T1 nhưng ông T1 không phản đối. Trong quá trình làm việc, ông T1 không đạt được chỉ tiêu kinh doanh do Công ty đề ra nên ngày 20/02/2019, Công ty ban hành Thư nhắc nhở và đưa ông T1 vào Chương trình cải thiện hiệu quả làm việc là phù hợp, do đó Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có cơ sở. Về yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn, Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ Văn bản số 274/LĐTBXH ngày 25/3/2020 của Phòng Lao động Thương binh và Xã hội Quận Q1 đình chỉ giải quyết yêu cầu này là phù hợp với điểm g khoản 1 Điều 217 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn tự nguyện rút toàn bộ yêu cầu phản tố nên Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ giải quyết yêu cầu phản tố của bị đơn là có căn cứ. Tại phần Quyết định của Bản án sơ thẩm, Tòa án cấp sơ thẩm đã áp dụng Nghị quyết số 01/2019/NQ-HĐTP ngày 11/01/2019 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về lãi, lãi suất, phạt vi phạm là không cần thiết. Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông T1, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 07/2021/LĐ-ST ngày 03/3/2021 của Tòa án nhân dân Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa và phát biểu của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc chấp hành pháp luật tố tụng và nội dung của vụ án, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng:

[1.1] Đơn kháng cáo của nguyên đơn ông T1 thực hiện trong thời hạn luật định nên được cấp phúc thẩm chấp nhận.

[1.2] Việc xác định thẩm quyền, quan hệ pháp luật tranh chấp, đương sự trong vụ án của Tòa án sơ thẩm phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 201 Bộ luật lao động năm 2012; khoản 1, khoản 5 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 và Điều 68 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 nên được cấp phúc thẩm thống nhất chấp nhận.

[1.3] Về thời hiệu khởi kiện: Ngày 20/02/2019, Công ty S1 ban hành Thư nhắc nhở liên quan đến việc đánh giá hiệu quả làm việc của ông T1 đã được Công ty đề ra năm 2018 và một số nội dung khác có liên quan đến quá trình làm việc của ông T1 tại Công ty. Ngày 12/4/2019, ông T1 nộp đơn khởi kiện Công ty S1 tại Tòa án nhân dân Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh. Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm theo quy định tại Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012, việc khởi kiện của nguyên đơn vẫn còn trong thời hiệu khởi kiện nên được chấp nhận.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn:

[2.1] Ông T1 yêu cầu Tòa án cấp sơ thẩm triệu tập Công ty S4 tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan. Hội đồng xét xử nhận thấy: Căn cứ Hợp đồng dịch vụ ngày 01/11/2018 giữa Công ty S4 và bị đơn, có cơ sở xác định Công ty S4 là đối tác kinh doanh của bị đơn, thực hiện dịch vụ trưng bày các sản phẩm trong 4 hệ thống siêu thị theo chỉ thị và hướng dẫn của bị đơn. Ông T1 là người lao động của bị đơn, có trách nhiệm kiểm tra giám sát việc thực hiện nhiệm vụ của Công ty S4, vì vậy quyền và nghĩa vụ của Công ty S4 chỉ phát sinh đối với bị đơn. Theo ông T2 là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn, giữa Công ty S4 và Công ty S1 ký nhiều hợp đồng dịch vụ, không chỉ có Hợp đồng dịch vụ ngày 01/11/2018. Tuy nhiên, nguyên đơn không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh cho lời trình bày này. Do đó, việc giải quyết vụ án giữa ông T1 và bị đơn không ảnh hưởng gì đến quyền, nghĩa vụ của Công ty S4. Căn cứ khoản 4 Điều 68 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là có cơ sở.

[2.2] Đối với yêu cầu thu hồi Thư nhắc nhở ngày 20/02/2019; thu hồi thông báo về việc đưa nguyên đơn vào Chương trình cải thiện hiệu quả làm việc, có văn bản xin lỗi chính thức đến nguyên đơn và công khai trước toàn thể nhân viên Công ty liên quan đến Thư nhắc nhở ngày 20/02/2019, các nội dung thiếu tôn trọng, phân biệt đối xử và xem xét chưa đúng với người lao động. Hội đồng xét xử nhận thấy:

[2.2.1] Căn cứ Hợp đồng lao động số MHVD-08/2010 ngày 01/10/2010 giữa ông T1 và Công ty S1; loại hợp đồng không xác định thời hạn; chức vụ Modern Trade Supervisor, có cơ sở xác định ông T1 là người lao động của Công ty S1.

[2.2.2] Theo nguyên đơn ông T1 do ông T2 đại diện theo ủy quyền trình bày: Trong thời gian làm việc tại Công ty, ông T1 luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ, kết quả làm việc cuối năm 2017, 2018 vượt chỉ tiêu, doanh số do Công ty đề ra. Tuy nhiên, Công ty không ghi nhận đầy đủ kết quả, doanh số ông T1 báo cáo, nhập số liệu không đầy đủ. Từ đó, Công ty ban hành Thư nhắc nhở ngày 20/02/2018 và đưa ông T1 vào Chương trình cải thiện hiệu quả làm việc đã gây ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của ông. Theo bị đơn do ông T3 đại diện theo ủy quyền trình bày: Trong năm 2017, tất cả các thành viên của Công ty không đạt chỉ tiêu, doanh số do Công ty đề ra từ đầu năm. Ông T1 đã được thông báo trực tiếp và không có ý kiến phản đối gì. Đến năm 2018, Công ty đã ban hành chi tiết mục tiêu bán hàng cho nhóm và từng thành viên của nhóm và ông T1 không có ý kiến gì. Công ty đề ra mục tiêu bán hàng cho nhóm ông T1 là 572 sản phẩm thực tế nhóm ông T1 chỉ đạt 211 sản phẩm. Cá nhân ông T1 được giao chỉ tiêu bán hàng 171 sản phẩm, ông T1 chỉ đạt được 111,6 sản phẩm. Về chính sách báo cáo, theo quy định của Công ty về kết quả báo cáo doanh số bán hàng cho từng năm là đến ngày 31/12 của năm đó, tuy nhiên ông T1 chỉ báo cáo đến tháng 10/2018 nên ảnh hưởng đến hoạt động của Công ty. Về việc trưng bày sản phẩm, qua kiểm tra ông T1 đã trưng bày sai hình thức, sai vị trí như: Công ty quy định 1 kệ hàng phải trưng bày 57 chai sản phẩm nhưng ông T1 chỉ trưng bày 45 sản phẩm. Căn cứ vào bảng phân tích chỉ tiêu kế hoạch do bị đơn cung cấp, nhận thấy trong quá trình làm việc năm 2018 ông T1 chỉ hoàn thành 38.4% so với mục tiêu kinh doanh mà Công ty đã đề ra. Do những sai phạm trên nên ngày 20/02/2019, bị đơn có ban hành Thư nhắc nhở nhằm đánh giá hiệu quả làm việc của ông T1 và đưa ông T1 vào Chương trình cải thiện hiệu quả làm việc với thời gian 03 tháng nhằm thúc đẩy người lao động cố gắng làm việc đạt hiệu quả cam kết.

[2.2.3] Trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn đã yêu cầu bị đơn cung cấp các tài liệu chứng cứ bảng kê số lượng bán hàng năm 2018 các tháng 01, 02, 10, 11, 12; cung cấp báo cáo tài chính các năm từ 2016 đến 2019. Tuy nhiên, bị đơn có văn bản từ chối cung cấp do các tài liệu nguyên đơn yêu cầu thuộc tài liệu mật của Công ty, không được phép đưa ra ngoài, điều này được quy định rõ trong Nội quy lao động Công ty đã đăng ký với cơ quan có thẩm quyền. Hội đồng xét xử xét thấy: Nguyên đơn là người lao động của bị đơn, vì vậy nguyên đơn phải tuân theo các quy định, nội quy mà bị đơn ban hành. Mặt khác, các tài liệu nguyên đơn yêu cầu bị đơn cung cấp là bí mật kinh doanh của Công ty nên việc bị đơn từ chối cung cấp là có cơ sở chấp nhận. Nguyên đơn là người khởi kiện nên có nghĩa vụ đưa ra chứng cứ để chứng minh mà không đưa ra được chứng cứ hoặc không đưa ra đủ chứng cứ thì Tòa án giải quyết vụ việc dân sự theo những chứng cứ đã thu thập được có trong hồ sơ.

[2.2.4] Tại cấp phúc thẩm, ông T1 cung cấp bản photo các hóa đơn do

Công ty S4 xuất cho các đơn vị mua hàng khác nhau nhằm xác định ông T1 đã vượt chỉ tiêu, doanh số bán hàng Công ty đã đề ra trong các năm 2017, 2018. Tuy nhiên, toàn bộ các hóa đơn này đều do Công ty S4 xuất, không phải do Công ty S1 xuất. Các hóa đơn trên không thể hiện mối liên quan giữa Công ty S4 và Công ty S1. Do đó, ông T1 không chứng minh được ông đã đạt được chỉ tiêu, doanh số bán hàng do Công ty giao trong hai năm 2017, 2018. Việc Công ty ban hành Thư nhắc nhở ngày 20/02/2019 đối với người lao động thuộc thẩm quyền của người sử dụng lao động, không vi phạm quy định của pháp luật. Thư nhắc nhở không phải là hình thức kỷ luật lao động, không làm ảnh hưởng đến danh dự, uy tín cũng như quyền lợi của ông T1 và việc Công ty căn cứ vào hiệu quả công việc của ông T1, đưa ông T1 tham gia Chương trình cải thiện hiệu quả làm việc là quyền quyết định của Công ty, không vi phạm quy định pháp luật. Mặt khác, sau khi nhận được Thư nhắc nhở, ông T1 vẫn là người lao động, làm việc tại Công ty, nhận được tiền lương như thỏa thuận theo hợp đồng lao động. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn là có cơ sở nên cấp phúc thẩm giữ nguyên quan điểm của cấp sơ thẩm.

[2.3] Đối với yêu cầu thu hồi các văn bản quyết định về lương năm 2018, 2019; thưởng năm 2017, 2018 và ban hành văn bản về việc thực hiện đúng chính sách lương, thưởng hàng năm đối với nguyên đơn, cụ thể: Tăng lương năm 2018 với mức tăng khoảng 8% và chi trả tiền lương tăng thêm của năm 2018 với số tiền 30.356.393 đồng; tăng lương đối với năm 2019 với mức tăng 10% so với lương 2018 và chi trả tiền lương tăng thêm các tháng 01, 02, 3 của năm 2019 với số tiền 16.462.505 đồng; thưởng doanh số năm 2017 với số tiền 84.940.984 đồng; thưởng doanh số năm 2018 với số tiền 129.934.011 đồng. Tổng số tiền nguyên đơn yêu cầu là 261.693.893 đồng, Hội đồng xét xử nhận thấy:

[2.3.1] Tại Điều 3.1.3 của Hợp đồng lao động ngày 01/10/2010 giữa ông T1 và Công ty S1 có thỏa thuận về việc đánh giá năng lực và việc xem xét lương như sau: “Năng lực làm việc và tiền lương của Người lao động sẽ được xem xét hàng năm theo chính sách của Công ty, chính sách này có thể thay đổi tùy từng thời điểm. Việc tăng lương phụ thuộc vào khả năng làm việc của cá nhân, có xét đến các điều kiện thị trường, tình hình kinh doanh của Công ty và chính sách của Công ty áp dụng tùy từng thời điểm”.

[2.3.2] Điều 3.1.4 của Hợp đồng lao động ngày 01/10/2010 thỏa thuận về tiền thưởng có nội dung: “Người lao động sẽ được xem xét nhận khoảng tiền thưởng tùy theo năng lực làm việc lên đến 10% lương cơ bản thực tế trong một năm. Khoản tiền thưởng này tùy theo năng lực làm việc không phải là quyền của Người lao động được thưởng theo hợp đồng và Công ty có toàn quyền quyết định về việc có thể trả bất kỳ khoản tiền thưởng này mỗi năm hay không. Khoản tiền thưởng này, nếu có, sẽ được quyết định theo một trong các tiêu chí phù hợp với kết quả đánh giá “MPP” của Người lao động, chỉ tiêu doanh số bán hàng, kết quả kinh doanh của Công ty và nhu cầu và động viên nhân viên”.

[2.3.3] Điều 103 của Bộ luật lao động năm 2012 quy định: “Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động”.

[2.3.4] Xét thấy các điều khoản ông T1 đã thỏa thuận trong Hợp đồng lao động ngày 01/10/2010 đều phù hợp với quy định tại Điều 102, 103 của Bộ luật lao động 2012. Quyền lợi ông T1 yêu cầu đều thuộc quyền quyết định của Công ty S1 căn cứ vào kết quả kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của ông T1. Do nguyên đơn không hoàn thành công việc nên bị đơn không xem xét nâng lương, thưởng cho nguyên đơn. Đây không phải là quyền mà người lao động đương nhiên được hưởng theo Hợp đồng lao động, do đó Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là có cơ sở nên cấp phúc thẩm giữ nguyên quan điểm này.

[2.4] Về các yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn theo Đơn khởi kiện bổ sung ngày 04/6/2020.

[2.4.1] Theo Biên bản hòa giải ngày 08/4/2019 tại Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội Quận Q1, người lao động là ông T1 đã yêu cầu Công ty thu hồi Thư nhắc nhở ngày 20/02/2019; có văn bản xin lỗi chính thức gửi đến người lao động và công khai trước toàn thể nhân viên Công ty; thu hồi thông báo về việc đưa ông T1 vào Chương trình cải thiện hiệu quả làm việc; tăng lương năm 2018 với chi trả khoản tiền lương tăng thêm của năm 2018; tăng lương năm 2019, chi trả khoản tiền lương tăng thêm của 01, 02, 03 của năm 2019; thưởng doanh số 2017; thưởng doanh số 2018.

[2.4.2] Tại đơn đề nghị hòa giải tranh chấp lao động ngày 10/3/2020, ông T1 yêu cầu Công ty thanh toán khoản tiền trong chương trình Facing 6 months; thanh toán các khoản Market visit tồn đọng; thu hồi thư nhắc nhở ngày 18/6/2019; có văn bản xin lỗi chính thức đến người lao động về các nội dung thiếu tôn trọng và xem xét chưa đúng với người lao động; có bản mô tả chi tiết về công việc và làm rõ quyền, trách nhiệm của ông T1 trong bộ phận sale và các cấp quản lý. Tại Văn bản số 274/LĐTBXH của Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội Quận Q1 ngày 25/3/2020 trả lời đơn đề nghị hòa giải tranh chấp lao động của ông T1, Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội Quận Q1 xác định: Đơn hòa giải tranh chấp lao động kèm theo hồ sơ do ông T1 cung cấp có nội dung tranh chấp không thay đổi so với buổi hòa giải ngày 08/4/2019.

[2.4.3] Hội đồng xét xử xét thấy: Các yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn ông T1 chưa thông qua thủ tục hòa giải tại cơ sở theo quy định tại Điều 201 Bộ luật lao động 2012, thuộc trường hợp chưa đủ điều kiện khởi kiện theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 192 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng quy định tại điểm g khoản 1 Điều 217 của Bộ luật Tố tụng dân sự đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu này của nguyên đơn là có cơ sở nên cấp phúc thẩm giữ nguyên.

[3] Về yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty S1. Ngày 28/5/2020, bị đơn có yêu cầu phản tố buộc nguyên đơn bồi thường số tiền 258.000.000 đồng (hai trăm năm mươi tám triệu đồng) cho những thiệt hại mà nguyên đơn gây ra trong quá trình làm việc tại Công ty. Tuy nhiên, bị đơn đã rút toàn bộ yêu cầu phản tố nói trên. Việc bị đơn rút toàn bộ yêu cầu phản tố là tự nguyện, không trái pháp luật và đạo đức xã hội nên Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ giải quyết yêu cầu phản tố là có cơ sở.

[4] Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông T1, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 07/2021/LĐ-ST ngày 03/3/2021 của Tòa án nhân dân Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh là có căn cứ nên chấp nhận. Xét thấy Nghị quyết số 01/2019/NQ-HĐTP ngày 11/01/2019 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về lãi, lãi suất, phạt vi phạm trong hợp đồng vay tài sản; lãi suất trung bình trên thị trường, quyết định lãi, lãi suất trong bản án, quyết định của Tòa án. Trong vụ án này, các đương sự không tranh chấp liên quan đến các nội dung được hướng dẫn tại Nghị quyết nêu trên nên Tòa án cấp sơ thẩm không cần thiết áp dụng Nghị quyết số 01/2019/NQ-HĐTP ngày 11/01/2019 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao để giải quyết vụ án.

[5] Từ những nhận định như trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn ông T1, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 07/2021/LĐ-ST ngày 03/3/2021 của Tòa án nhân dân Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

[6] Án phí lao động phúc thẩm: Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm nên người kháng cáo ông T1 phải chịu án phí lao động phúc thẩm là 300.000 đồng, được trừ vào số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm 300.000 đồng đã nộp.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, khoản 1 Điều 148, Điều 293, khoản 2 Điều 296, khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng:

- Các Điều 102, 103, 201 và Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012;
- Luật Thi hành án dân sự năm 2008, được sửa đổi, bổ sung năm 2014;
- Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án,

Tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của ông T1, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 07/2021/LĐ-ST ngày 03/3/2021 của Tòa án nhân dân Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông T1 về việc buộc bị đơn Công ty S1:

1.1 Thu hồi Thư nhắc nhở ngày 20/02/2019.

1.2 Có văn bản xin lỗi chính thức gửi đến ông T1 và công khai trước toàn thể nhân viên Công ty liên quan đến Thư nhắc nhở ngày 20/02/2019, về các nội dung thiếu tôn trọng, phân biệt đối xử và xem xét chưa đúng với người lao động.

1.3 Thu hồi thông báo về việc đưa ông T1 vào Chương trình cải thiện hiệu quả làm việc.

1.4 Thu hồi các văn bản quyết định về lương năm 2018, 2019; thưởng năm 2017, 2018 và ban hành văn bản về việc thực hiện đúng chính sách lương, thưởng hàng năm đối với ông T1, cụ thể: Tăng lương đối với năm 2018 với mức tăng 8% và chi trả khoản tiền lương tăng thêm của năm 2018 với số tiền 30.356.393 đồng; tăng lương đối với năm 2019 với mức tăng 10% so với lương 2018 và chi trả khoản tiền lương tăng thêm của năm 2019 với số tiền 65.850.020 đồng; thưởng doanh số năm 2017 với số tiền 84.940.984 đồng; thưởng doanh số 2018 với số tiền 129.934.011 đồng.

2. Đình chỉ đối với các yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn do chưa đủ điều kiện khởi kiện:

2.1 Yêu cầu bị đơn thanh toán khoản tiền trong chương trình Facing 6 Months với số tiền 241.920.000 đồng.

2.2 Thanh toán các khoản Market Visit còn đang tồn đọng với số tiền 20.000.000 đồng.

2.3 Giải quyết chế độ thưởng năm 2019 và tăng lương năm 2020;

2.4 Giữ nguyên chức danh công việc Modern Trade Supervisor như hợp đồng và nội dung đã thực hiện trước đây cho nguyên đơn.

3. Đình chỉ toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty S1 buộc nguyên đơn ông T1 bồi thường thiệt hại với số tiền là 258.000.000 đồng (hai trăm năm mươi tám triệu đồng) do Công ty đã không thể sử dụng và trưng bày 06 Islands đã sản xuất theo yêu cầu của ông T1 cho S2 (với 02 Islands) và S3 (với 04 Islands).

4. Về án phí lao động sơ thẩm:

4.1 Ông T1 phải chịu 6.746.250 đồng (sáu triệu bảy trăm bốn mươi sáu nghìn hai trăm năm mươi đồng) án phí lao động sơ thẩm, được trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) và 3.223.125 đồng (ba triệu hai trăm hai mươi ba nghìn một trăm hai mươi lăm đồng) theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2018/0007608 và AA/2018/0007609 ngày 03/6/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Ông T1 còn phải nộp 3.223.125 đồng (ba triệu hai trăm hai mươi ba nghìn một trăm hai mươi lăm đồng) án phí lao động sơ thẩm.

4.2 Hoàn trả cho ông T1 số tiền tạm ứng án phí đối với yêu cầu khởi kiện bổ sung đã nộp là 3.928.800 đồng (ba triệu chín trăm hai mươi tám nghìn tám trăm đồng) theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2019/0029385 ngày 01/7/2020 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

4.3 Công ty S1 không phải chịu án phí lao động sơ thẩm và được nhận lại toàn bộ số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 3.870.000 đồng (ba triệu tám trăm bảy mươi nghìn đồng) theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2019/0029208 ngày 05/6/2020 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

5. Án phí lao động phúc thẩm:

5.1 Nguyên đơn ông T1 phải chịu án phí lao động phúc thẩm là 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng), được trừ vào số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2019/0030509 ngày 10/3/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

5.2 Bị đơn Công ty S1 không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

6. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

7. Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 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 Điều 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân Quận Q1;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận Q1;
- Đường sự;
- Lưu (T20).

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

Phạm Thị Thanh Trúc