

**TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO
TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Bản án số: 10/2021/LĐ-PT

Ngày: 22 - 11- 2021

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

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

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Phan Nhựt Bình

Các Thẩm phán: Ông Hoàng Thanh Dũng

Ông Nguyễn Văn Minh

- Thư ký phiên tòa: Ông Phạm Phú Cường - Thư ký Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Ông Nguyễn Văn Đảm - Kiểm sát viên.

Ngày 22 tháng 11 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 05/2021/TLPT-LĐ ngày 04 tháng 3 năm 2021 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 2121/2020/LĐ-ST ngày 18 tháng 12 năm 2020 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2295/2021/QĐPT-LĐ ngày 25 tháng 10 năm 2021, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông NĐ, sinh năm 1964.

Địa chỉ: 99 Jalan SS22A/2 Damansara Jaya and Petaling Jaya, Selengor, Malaysia.

Người đại diện theo uỷ quyền: Công ty Luật Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Lê & Trần (Giấy uỷ quyền lập ngày 23/9/2020, được Đại sứ quán Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam tại Ma-lai-xi-a hợp pháp hóa lãnh sự ngày 24/9/2020)

Người đại diện theo uỷ quyền lại: Bà Huỳnh Thị Mỹ H, sinh năm: 1991 và ông Trương Công H1, sinh năm: 1990 (có mặt)

Cùng địa chỉ: 284/9 Đường N1, Phường 10, quận N2, Thành phố Hồ Chí Minh

(Giấy uỷ quyền do Công ty Luật Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Lê & Trần lập ngày 15/11/2021).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư Lê Hoàng C (có mặt) và luật sư Dương Thị Tuyết T1 (vắng mặt) - Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

- Bị đơn: Ngân hàng V,

Địa chỉ trụ sở: 89 N3, phường N3, quận N4, Thành phố Hà Nội.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Ngô Chí D – Chủ tịch Hội đồng quản trị

Người đại diện theo uỷ quyền: Bà Nguyễn Thị N5, sinh năm: 1964 (vắng mặt)

Địa chỉ: Số 7, ngõ 79A, phố Lý Nam Đế, phường N6, quận N7, Thành phố Hà Nội.

(Giấy uỷ quyền ngày 23/9/2020)

- Người kháng cáo: Nguyên đơn là Ông NĐ.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo nội dung của bản án sơ thẩm:

Tại đơn khởi kiện ngày 21/7/2020, đơn khởi kiện bổ sung ngày 23/9/2020, các bản tự khai, của nguyên đơn ông NĐ (có người đại diện theo uỷ quyền là bà Trần Thị Thanh A, bà Huỳnh Thị Mỹ H, bà Lương Vũ Thuỳ D) trình bày:

Quan hệ lao động giữa nguyên đơn và Ngân hàng V được điều chỉnh bởi hợp đồng lao động số 5762-05-2019/HĐLD-VPB ngày 01/4/2019 (hợp đồng 5762), thời hạn làm việc từ 01/4/2019 đến 31/3/2021. Địa điểm làm việc chủ yếu là tại Toà nhà Ngân hàng V, 02 Tôn Đức Thắng, phường A1, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Theo hợp đồng lao động, tiền lương của nguyên đơn bao gồm: Lương cơ bản: 244.200 USD/năm, tức là 20.350 USD/tháng; Các khoản phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác, gồm: (1) Nhà ở và chi phí điện nước là 3.600 USD/tháng; (2) Phụ cấp đi lại là 35.000.000 đồng/tháng; (3) Trợ cấp về thăm nhà là 1.200 USD/năm, tức 100 USD/tháng; (4) Trợ cấp điện thoại: 100 USD/tháng. Tổng thu nhập một tháng của nguyên đơn là 598.902.500

đồng/tháng. Tuy nhiên, theo hợp đồng lao động, thu nhập của nguyên đơn là thu nhập ròng, tức là Ngân hàng V sẽ chịu trách nhiệm đóng phần bảo hiểm của người lao động (ước tính 447.000 đồng/tháng) và tiền thuế thu nhập cá nhân của người lao động (ước tính 451.971.635 đồng/tháng). Như vậy, tổng thu nhập trước khi trừ thuế và bảo hiểm của nguyên đơn là 1.051.321.135 đồng/tháng.

Ngoài ra, nguyên đơn còn được hưởng một số chế độ khác như: Chi phí trở về nước: 2.000 USD; Tiền lương thành tích khả biến mục tiêu: 122.100 USD/năm; Tiền giữ chân nhân tài: 22.200 USD/năm.

Ngày 26/3/2020, Ngân hàng V ban hành thông báo số 79/2020/TB-TGD (thông báo số 79) về việc chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 30/6/2020 (ngày làm việc cuối cùng là ngày 30/6/2020). Tuy nhiên, Ngân hàng V không thuộc các trường hợp được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 (BLLĐ 2012). Do đó, ông ND khởi kiện yêu cầu Ngân hàng V phải bồi thường theo quy định của BLLĐ các khoản sau đây:

1. Tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ 01/7/2020 đến 31/3/2021 là 1.051.321.135 đồng/tháng x 9 tháng = 9.461.890.215 đồng; Thanh toán tổng số tiền bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội bắt buộc trong những ngày không được làm việc tính từ 01/7/2020 đến 31/3/2021 là (1.043.000 đồng/tháng + 894.000 đồng/tháng) x 9 tháng = 17.433.000 đồng; Bồi thường 2 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 1.051.321.135 đồng/tháng x 2 tháng = 2.102.642.270 đồng.

2. Chi phí luật sư là 179.872.000 đồng.

3. Tiền trợ cấp thôi việc là 1.051.321.135 đồng/tháng x 8 năm x $\frac{1}{2}$ = 4.205.284.540 đồng.

4. Thanh toán những ngày phép năm chưa được sử dụng tính đến ngày hết hạn của hợp đồng (26 ngày trong năm 2020 và 6,5 ngày trong năm 2021) là 1.051.321.135 đồng/tháng : 22 ngày x 32,5 ngày = 1.553.088.040 đồng

5. Tiền lương làm thêm giờ trong suốt thời gian làm việc tại Ngân hàng V tạm tính là 60.703.286.875 đồng

6. Các khoản tiền mà Ngân hàng V còn chưa thanh toán đủ theo điều 3.1 Hợp đồng lao động: tiền lương tháng 6/2020 mà Ngân hàng V còn thiếu là 975.456.335 đồng; tiền trợ cấp về thăm nhà của 06 tháng đầu năm 2020 là 14.010.000 đồng; tiền thưởng thành tích khả năng biến mục tiêu ròng trong năm 2020 và 2021 tính đến ngày hết hạn hợp đồng nếu nguyên đơn vẫn được làm việc tại Ngân hàng V là 3.563.793.750 đồng; tiền thưởng thành tích khả năng

biến mục tiêu rỗng trong năm 2019 vì Ngân hàng V đã đánh giá không công bằng là 950.345.000 đồng; tiền giữ chân nhân tài tính từ ngày 01/4/2019 đến khi hết thời hạn của hợp đồng là 1.036.740.000 đồng; chi phí trở 46.700.000 đồng; Tiền lãi phát sinh đối với các khoản tiền nêu trên (với tổng số tiền là 84.810.542.015 đồng) do Ngân hàng V chậm thanh toán theo mức lãi suất 10%/năm tính từ 01/7/2020 cho đến ngày thanh toán (tạm tính 16/9/2020) là 1.812.389.665 đồng.

Tổng số tiền mà nguyên đơn yêu cầu Ngân hàng V bồi thường là 86.622.931.690 đồng. Nguyên đơn không yêu cầu Ngân hàng V nhận trở lại làm việc theo hợp đồng lao động.

Ngày 23/9/2020, nguyên đơn có đơn khởi kiện bổ sung: Yêu cầu Tòa án tuyên bố Phụ lục 01 của Hợp đồng lao động số 5762-04-2019/HĐLĐ-VPB ngày 01/4/2019 (phụ lục 01) là vô hiệu. Vì theo Phụ lục 01, Ngân hàng V có quyền chấm dứt hợp đồng lao động nếu “đã có thông báo bằng văn bản tới người lao động tối thiểu 90 ngày trước ngày dự kiến chấm dứt hợp đồng lao động” mà không cần có lý do chấm dứt. Điều khoản thỏa thuận này vi phạm khoản 1 Điều 38 BLLĐ 2012 vì không thuộc các trường hợp luật định để người sử dụng lao động thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật lao động, do đó, theo khoản 3 Điều 50, BLLĐ 2012 phụ lục này vô hiệu. Nếu Phụ lục 01 này được Tòa án công nhận hiệu lực thì sẽ tạo tiền lệ xấu cho tất cả các người sử dụng lao động dùng trên cả nước soạn thảo mẫu hợp đồng lao động để ký kết với người lao động khác.

Bị đơn Ngân hàng V có bà Nguyễn Thị N5 đại diện trình bày:

Ngân hàng V có ký hợp đồng lao động như nguyên đơn trình bày. Sau đó, do tình hình dịch bệnh cũng như do nhu cầu công việc, vào khoảng gần cuối tháng 3/2020 giữa Ngân hàng V với nguyên đơn có thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Trên cơ sở có sự đồng thuận từ nguyên đơn nên ngày 26/3/2020 Ngân hàng V đã có thông báo số 79/2020 trao đổi về việc thực hiện quyền báo trước theo thỏa thuận tại hợp đồng lao động cũng như theo phụ lục hợp đồng lao động đã ký giữa hai bên. Thời gian báo trước là 90 ngày. Ngân hàng V xác định đây không phải là quyết định mà là sự trao đổi thỏa thuận. Tuy nhiên, Ngân hàng V luôn giành cho người lao động quyền được thỏa thuận để chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 36 BLLĐ 2012. Sau khi ban hành thông báo số 79 ngày 26/3/2020, do không đạt được thỏa thuận nên phía nguyên đơn không đồng ý thỏa thuận chấm dứt hợp đồng. Do đó, Hội đồng quản trị đã thống nhất không chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn nữa mà tiến

hành sắp xếp lại lao động.

Ngày 15/4/2020 Chủ tịch Hội đồng quản trị ban hành Quyết định số 290/2020/QĐNS-HĐQT (Quyết định số 290) về việc miễn nhiệm vị trí, “Từ ngày 15/4/2020 đến ngày 31/7/2020, ông NĐ sẽ thực hiện các nhiệm vụ do Tổng Giám đốc phân công”. Quyết định này đã được giao cho người lao động và người lao động đã thực hiện đúng Quyết định này của Chủ tịch Hội đồng quản trị. Như vậy, Quyết định số 290 của Chủ tịch Hội đồng quản trị đã thay thế thông báo số 79 của Tổng Giám đốc. Kể từ ngày 15/4/2020 sau khi bàn giao nguyên đơn vẫn làm việc tại Ngân hàng V theo sự phân công của Tổng Giám đốc. Tuy nhiên, kể từ ngày 25/5/2020 cho đến ngày 23/6 ông NĐ đã tự ý bỏ việc không có lý do, tổng cộng 21 ngày không được phép của cấp có thẩm quyền.

Ngày 16/6/2020 ông NĐ đã ủy quyền cho Công ty X gửi thư yêu cầu Ngân hàng V bồi thường do đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Như vậy, bản thân người lao động một mặt đã chấp nhận Quyết định số 290, một mặt vẫn cho rằng Ngân hàng V đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với người lao động là không chính xác.

Ngân hàng V vẫn luôn yêu cầu người lao động làm việc theo hợp đồng lao động và chấp hành nội quy lao động. Kể từ ngày 15/4/2020 cho đến ngày 26/6/2020 là ngày Ngân hàng V ban hành Thông báo số 1033/2020/TB-TGD, bị đơn luôn yêu cầu người lao động thực hiện các công việc theo hợp đồng lao động và quy định của Ngân hàng V. Tại các lần hòa giải tại Phòng lao động thương binh xã hội Quận 1, Ngân hàng V đã xác định rõ không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn

Nay, Ngân hàng V khẳng định không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và cũng không ban hành quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông NĐ. Ông NĐ vẫn là người lao động của Ngân hàng V. Ông NĐ tự ý nghỉ việc mà không có sự đồng ý của Ngân hàng V đây chính là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động nên Ngân hàng V không chấp nhận bất cứ yêu cầu khởi kiện nào của ông NĐ.

Đối với yêu cầu khởi kiện bổ sung Ngân hàng V không đồng ý và yêu cầu áp dụng thời hiệu đối với yêu cầu này. Từ ngày hai bên thoả thuận là ngày 01/4/2019 đến ngày nguyên đơn có yêu cầu tuyên bố phụ lục hợp đồng vô hiệu là ngày 23/9/2020 là quá một năm đã hết thời hiệu theo quy định tại khoản 2 Điều 202 BLLĐ.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 2121/2020/LĐ-ST ngày 18 tháng 12 năm 2020 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

1. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu đòi tiền lương làm thêm giờ kể từ ngày 22/4/2013 đến hết kỳ tính lương tháng 6/2019 (ngày 24/6/2019).

2. Chấp nhận một phần các yêu khởi kiện của nguyên đơn gồm:

- Buộc Ngân hàng V phải thanh toán cho ông NĐ số tiền tính cho 14,5 ngày phép năm (do ông NĐ chưa sử dụng tính đến ngày 12/8/2020) là 12.294,79USD (mười hai ngàn hai trăm chín mươi bốn dollar và bảy mươi chín cent Mỹ) (được quy đổi theo tỷ giá ngoại tệ tại thời điểm xét xử 18/12/2020 là 23.220VND/USD, tương đương 285.485.063 đồng (hai trăm tám mươi lăm triệu bốn trăm tám mươi lăm ngàn không trăm sáu mươi ba đồng)).

- Buộc Ngân hàng V phải thanh toán cho ông NĐ số tiền trợ cấp về thăm nhà của 06 tháng đầu năm 2020 là 600USD (sáu trăm dollar Mỹ). (được quy đổi theo tỷ giá ngoại tệ tại thời điểm xét xử 18/12/2020 là 23.220VND/USD tương đương 13.932.000 đồng (mười ba triệu chín trăm ba mươi hai ngàn đồng)).

3. Không chấp nhận một phần các yêu khởi kiện còn lại của nguyên đơn gồm:

- Yêu cầu Tòa án tuyên bố Phụ lục số 01 ngày 01/4/2020 của Hợp đồng lao động số 5762-04-2019/HĐLĐ-VPB ngày 01/4/2019 là vô hiệu;

- Yêu cầu thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ 01/7/2020 đến 31/3/2021 là 9.461.890.215 đồng;

- Yêu cầu thanh toán tổng số tiền bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội bắt buộc trong những ngày không được làm việc tính từ 01/7/2020 đến 31/3/2021 là 17.433.000 đồng;

- Yêu cầu bồi thường 2 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 2.102.642.270 đồng;

- Yêu cầu bồi thường chi phí luật sư là 179.872.000 đồng theo khoản 5 Điều 275 và khoản 1 Điều 584 Bộ luật Dân sự 2015;

- Yêu cầu thanh toán tiền trợ cấp thôi việc 4.205.284.540 đồng bồi thường theo quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động;

- Yêu cầu thanh toán tiền lương làm thêm giờ ông NĐ làm việc tại Ngân hàng V theo quy định tại Điều 97 Bộ luật lao động kể từ kỳ tính lương tháng 7 đến hết ngày 30/6/2020;

- Yêu cầu thanh toán tiền lương tháng 6/2020 mà Ngân hàng V còn thiếu là 975.456.335 đồng;

- Yêu cầu thanh toán tiền thưởng thành tích khả năng biến mục tiêu rông trong năm 2020 và 2021 tính đến ngày hết hạn hợp đồng nếu nguyên đơn vẫn

được làm việc tại Ngân hàng V là 3.563.793.750 đồng.

- Yêu cầu thanh toán tiền thưởng thành tích khả năng biến mục tiêu ròng trong năm 2019 vì Ngân hàng V đã đánh giá không công bằng là 950.345.000 đồng;

- Yêu cầu thanh toán tiền giữ chân nhân tài tính từ ngày 01/4/2019 đến khi hết thời hạn của hợp đồng là 1.036.740.000 đồng;

- Yêu cầu thanh toán chi phí trở về nước là 2.000 USD tương đương 46.700.000 đồng;

- Yêu cầu toán tiền lãi phát sinh đối với các khoản tiền nêu trên do Ngân hàng V chậm thanh toán theo mức lãi suất 10%/năm (tính từ 01/7/2020 đến ngày 25/11/2020) là 3.415.657.446 đồng.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên án phí lao động, và quyền kháng cáo theo luật định.

Ngày 23/12/2020, nguyên đơn ông NĐ (có bà Trần Thị Thanh A, bà Huỳnh Thị Mỹ H và bà Lương Vũ Thùy Dương là những người đại diện theo ủy quyền) có đơn kháng cáo một phần bản án lao động sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn là ông NĐ (có bà Huỳnh Thị Mỹ H, ông Trương Công H1, đại diện theo ủy quyền) thống nhất vẫn kháng cáo yêu cầu Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm, chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc bị đơn là Ngân hàng V phải bồi thường cho nguyên đơn các khoản theo quy định pháp luật do bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (đơn giá tính theo giá 1USD = 23.350đồng), cụ thể:

1. Tiền lương trong những ngày ông NĐ không được làm việc, tính từ ngày 01/7/2020 đến ngày hết hạn hợp đồng là ngày 31/3/2021 (tổng cộng là 09 tháng): 1.051.321.135 đồng x 09 tháng = 9.461.890.215 đồng;

2. Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 2.102.642.270 đồng.

3. Tiền trợ cấp thôi việc: 08 năm x 1.051.321.135 đồng x $\frac{1}{2}$ = 4.205.284.540 đồng

4. Tiền bảo hiểm xã hội và tiền bảo hiểm y tế, thời gian từ 01/7/2020 đến ngày hết hạn hợp đồng là ngày 31/3/2021.

5. Phí luật sư: 179.872.000 đồng

6. Tiền lương làm thêm giờ từ khi nguyên đơn làm việc từ tháng 4/2013 cho đến nay là 60.703.286.875 đồng

7. Tiền lương còn thiếu trong kỳ tháng 6/2020 là 975.456.335 đồng

8. Tiền thưởng thành tích khả biến mục tiêu rỗng năm 2020-2021 với mức lương 122.100 USD/năm, vì nếu tiếp tục làm việc nguyên đơn sẽ được hưởng là 3.563.793.750 đồng.

9. Tiền thưởng thành tích khả biến mục tiêu rỗng còn thiếu năm 2019 là 950.345.000 đồng

10. Tiền thưởng giữ chân nhân tài: $22.200\text{USD}/12 \text{ tháng} \times 24 \text{ tháng} = 1.306.740.000 \text{ đồng}$

11. Chi phí trở về nước (Malaysia): 2000 USD

12. Tiền lãi phát sinh đối với yêu cầu (tính từ ngày 01/7/2020-31/12/2020) của các mục trên là $83.243.443.985 \times 10\%/năm \times 184 \text{ ngày}$

13. Tuyên bố phụ lục số 01 của hợp đồng lao động số 5762 bị vô hiệu.

14. Tòa án cấp sơ thẩm, dành cho nguyên đơn được quyền khởi kiện bằng vụ án khác đối với yêu cầu tiền lương thành tích khả biến mục tiêu rỗng năm 2020-2021 với mức lương 122.100 USD/năm và yêu cầu Tiền thưởng giữ chân nhân tài nhưng lại tuyên xử bác yêu cầu và buộc nguyên đơn phải chịu án phí là không đúng.

Bị đơn là Ngân hàng V (có bà Nguyễn Thị N5 đại diện theo ủy quyền), vắng mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là luật sư Lê Hoàng C, phát biểu ý kiến:

Về tố tụng: Tòa án cấp sơ thẩm không thu thập chứng cứ là các email làm thêm giờ từ máy chủ của Ngân hàng V là vi phạm tố tụng, thu thập chứng cứ chưa đầy đủ.

Về nội dung: Trưởng phòng nhân sự của bị đơn liên tục gửi các thư điện tử ép buộc nguyên đơn ký thỏa thuận chấm dứt hợp đồng, từ đó ra Thông báo số 79 và việc triển khai thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 30/6/2020 là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của Ngân hàng V. Theo quy định của BLLĐ 2012, đây không thuộc trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên Ngân hàng V phải bồi thường các khoản như đơn kháng cáo đã nêu.

- Đối với yêu cầu thanh toán tiền lương làm thêm giờ từ ngày 22/4/2013 đến tháng 6/2019 theo quy định tại khoản 2 Điều 202 BLLĐ 2012. Ngày 02/6/2020, nguyên đơn mới gặp luật sư để tư vấn việc bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, mới biết bị xâm hại quyền và lợi ích hợp pháp nên thời hiệu sẽ được tính đến hết ngày 02/6/2021 nhưng bản án của Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ giải quyết một phần yêu cầu này do hết thời hiệu là không đúng. Nguyên đơn cũng đã chứng minh các email làm thêm giờ của ông NĐ từ tháng 4/2013 đến khi nghỉ việc.

- Đối với tiền lương còn thiếu của tháng 6/2020, theo hợp đồng lao động, thời gian làm việc là 08 tiếng/ngày chứ không phải 08 tiếng làm việc tại văn phòng của Ngân hàng V, do tính chất công việc nên nguyên đơn làm việc không cần điểm danh, chấm công, không cài dấu vân tay và không nhất thiết phải có mặt ở văn phòng. Trong thời gian bàn giao công việc, nguyên đơn vẫn làm việc và hoàn thành công việc, cụ thể là trả lời các email liên quan tới việc bàn giao công việc.

- Đối với tiền thưởng thành tích khả biến mục tiêu rỗng còn thiếu trong năm 2019, Ngân hàng V cố tình xếp loại nguyên đơn thấp hơn một bậc so với khối lượng mà ông NĐ lãnh đạo là không công bằng.

- Đối với tiền thưởng thành tích khả biến mục tiêu rỗng trong năm 2020 - 2021 được tính tỷ lệ dựa vào số tháng làm việc. Do Ngân hàng V đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật nên phải thanh toán khoản tiền này.

- Đối với tiền thưởng giữ chân nhân tài, khoản này được tính tỷ lệ dựa vào số ngày làm việc thực tế của người lao động và được trả một lần vào ngày làm việc cuối cùng. Ngày làm việc cuối cùng của nguyên đơn là ngày hết hạn hợp đồng. Tòa án cấp sơ thẩm không giải quyết trong vụ án này nhưng lại buộc nguyên đơn chịu án phí sơ thẩm là không đúng.

- Đối với chi phí trở về nước, nguyên đơn kết thúc hợp đồng ngày 30/6/2020, Ngân hàng V đã chốt sổ bảo hiểm nên nguyên đơn trở về nước, do vậy phải được thanh toán khoản này.

- Đối với tiền lãi, do Ngân hàng V đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật nên phải bồi thường theo các mục kháng cáo nhưng bị đơn không thực hiện, do đó phải chịu lãi theo quy định.

- Đối với yêu cầu tuyên bố phụ lục số 01 của hợp đồng lao động bị vô hiệu. Thỏa thuận này trái với quy định tại Điều 38 BLLĐ 2012, vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động tại Điều 17. Phụ lục này đã cố tình làm cho nguyên

đơn hiệu bị đơn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng và do tin tưởng nên nguyên đơn ký phụ lục.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu:

Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử phúc thẩm đã thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng dân sự. Bị đơn là Ngân hàng V đã được triệu tập hợp lệ lần thứ hai, nhưng vẫn vắng mặt nên đề nghị tiến hành xét xử vắng mặt bị đơn.

Về nội dung: Bản án của Tòa án cấp sơ thẩm xác định Ngân hàng V không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông NĐ, từ đó không chấp nhận một số yêu cầu đòi bồi thường của ông NĐ là có cơ sở. Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn kháng cáo nhưng không xuất trình được tài liệu chứng cứ nào khác để chứng minh nên đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo. Tuy nhiên, bản án của Tòa án cấp sơ thẩm tính án phí chưa đúng nên cần sửa bản án sơ thẩm về phần này và giữ nguyên các phần quyết định khác bản án sơ thẩm.

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] Tòa án đã triệu tập hợp lệ lần thứ hai, nhưng bị đơn là Ngân hàng V (có bà Nguyễn Thị N5 đại diện theo ủy quyền) vẫn vắng mặt. Căn cứ khoản 3 Điều 296 Bộ luật tố tụng dân sự, Tòa án tiến hành xét xử vắng mặt bị đơn.

[2] Xét yêu cầu của đại diện theo ủy quyền và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm không thu thập tài liệu chứng cứ theo yêu cầu của nguyên đơn là thu thập chứng cứ chưa đầy đủ, vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng.

Hồ sơ vụ án thể hiện, ngày 16/9/2020, tại phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải giữa các đương sự, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn có đơn yêu cầu thu thập tài liệu chứng cứ từ bị đơn. Ngày 21/10/2020, tại phiên họp tại phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải giữa các đương sự, bị đơn đã cung cấp một số tài liệu chứng cứ bổ sung. Ngày 21/10/2020, Tòa án cấp sơ thẩm ra Quyết định đưa vụ án ra xét xử. Ngày 28/10/2020, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn tiếp tục có đơn yêu cầu thu thập tài liệu chứng cứ do bị đơn cung cấp chưa đầy đủ theo yêu cầu ngày 16/9/2020. Ngày 25/11/2020, tại phiên tòa sơ thẩm, sau thủ tục hỏi

tại phiên tòa, phiên tòa tạm ngừng 15 ngày để nguyên đơn cung cấp chứng cứ chứng minh chi phí trở về nước. Ngày 11/12/2020, tiếp tục phiên tòa sơ thẩm, các đương sự đã cung cấp được các chứng cứ, theo yêu cầu ngày 16/9/2020 và 28/10/2020 của nguyên đơn. Như vậy, các tài liệu chứng cứ do mỗi bên cung cấp cho Tòa án đều đã được công khai cho phía bên kia theo quy định. Ngày 30/11/2020, nguyên đơn lại tiếp tục có đơn yêu cầu thu thập chứng cứ là các email làm thêm giờ từ máy chủ của Ngân hàng V. Hồ sơ vụ án thể hiện, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn đã nộp cho Tòa án cấp sơ thẩm các email của ông ND giao dịch với Ngân hàng V để chứng minh có việc làm thêm giờ nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này là phù hợp với quy định tại Điều 91 Bộ luật tố tụng dân sự. Do đó, kháng cáo này là không có cơ sở chấp nhận.

[3] Xét kháng cáo yêu cầu Ngân hàng V có nghĩa vụ thanh toán tiền lương làm thêm giờ, trong suốt thời gian ông ND làm việc tại Ngân hàng V, từ ngày 22/4/2013 đến 30/6/2020, ước tính khoảng 60.703.286.875 đồng. Bị đơn yêu cầu Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng thời hiệu đối với yêu cầu này.

[3.1] Hồ sơ vụ án thể hiện, cũng như khai nhận của đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn tại phiên tòa phúc thẩm, trước hợp đồng 5762 thì từ tháng 4/2013, giữa Ngân hàng V và ông ND có ký kết và thực hiện các hợp đồng lao động, các hợp đồng này, được hai bên thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ, không có khiếu nại gì nên đã lần lượt chấm dứt để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động mới khi hết thời hạn hợp đồng. Hiện các bên đang thực hiện hợp đồng 5762.

[3.2] Tại khoản 2 Điều 202 BLLĐ 2012 quy định: “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”.

[3.3] Tòa án cấp sơ thẩm nhận được đơn khởi kiện của nguyên đơn vào ngày 21/7/2020.

[3.4] Như đã nêu tại mục [3.1] các hợp đồng lao động ký trước năm 2019, được hai bên thực hiện đầy đủ quyền, nghĩa vụ và đã chấm dứt. Khi đó, nguyên đơn không có bất cứ khiếu nại gì về tiền lương làm thêm giờ hay các khoản tiền nào khác. Đến tháng 4/2019, hai bên tiếp tục ký hợp đồng 5762, nguyên đơn cũng đã nhận đầy đủ các khoản tiền lương cho đến tháng 6/2019, không có bất cứ khiếu nại gì.

[3.5] Từ phân tích trên, đối chiếu quy định pháp luật tại mục [3.2], bản án của Tòa án cấp sơ thẩm, xác định yêu cầu thanh toán tiền lương làm thêm giờ,

thời gian từ tháng 4/2013 đến 6/2019 là đã hết thời hiệu khởi kiện và chấp nhận một phần yêu cầu áp dụng thời hiệu của bị đơn, từ đó đình chỉ giải quyết một phần yêu cầu này, thời gian từ tháng 4/2013 đến 6/2019 và không chấp nhận một phần yêu cầu áp dụng thời hiệu của bị đơn đối với yêu cầu đòi tiền lương làm thêm giờ từ kỳ tính lương tháng 7/2019 đến hết ngày 30/6/2020 là có cơ sở.

[4] Đối với kháng cáo yêu cầu tuyên bố phụ lục số 01 của hợp đồng 5762 bị vô hiệu.

[4.1] Tại điểm i khoản 1 Điều 3 và điểm j khoản 1 Điều 4 của hợp đồng 5762, qui định về quyền của người lao động và người sử dụng lao động: “Các bên được quyền đề nghị chấm dứt hợp đồng trước thời hạn bằng cách gửi thông báo bằng văn bản tới một bên tối thiểu 90 ngày trước ngày mong muốn chấm dứt hợp đồng. Việc chấm dứt hợp đồng trước hạn trong trường hợp này chỉ được thực hiện nếu được cả hai bên đồng ý bằng văn bản”. Tại điểm c khoản 1 Điều 6 của hợp đồng 5762: “Các bên thỏa thuận đồng ý rằng một trong các bên có quyền gửi thông báo đề nghị chấm dứt hợp đồng trước tối thiểu 90 ngày. Trong trường hợp cả hai bên đồng ý thỏa thuận chấm dứt hợp đồng hai bên sẽ ký một thỏa thuận chấm dứt hợp đồng”.

[4.2] Tại Phụ lục 01, ghi nhận thỏa thuận của các bên về việc sửa đổi khoản 3 Điều 6 của hợp đồng 5762: “Việc chấm dứt theo thỏa thuận tại Khoản 1(c) Điều này được hiểu là một trong các trường hợp sau: (a) Nếu một bên đề xuất chấm dứt hợp đồng trước thời hạn và được bên còn lại đồng ý bằng văn bản; (b) Nếu người sử dụng lao động đã có thông báo bằng văn bản tới người lao động tối thiểu 90 ngày trước ngày dự kiến chấm dứt hợp đồng; (c) Nếu người lao động đã có thông báo bằng văn bản tới người sử dụng lao động tối thiểu 90 ngày trước ngày dự kiến chấm dứt hợp đồng”.

Ngoài ra, Phụ lục 01 đã xác định: “Phụ lục này là một phần không tách rời của hợp đồng. Các bên cam kết thực hiện đúng các quy định tại Phụ lục này. Khi có nội dung nào tại Phụ lục này mâu thuẫn với nội dung hợp đồng thì các nội dung của Phụ lục này sẽ được ưu tiên áp dụng” ... và “Các bên xác nhận rằng, việc ký kết Phụ lục này là hoàn toàn tự nguyện, không bên nào bị ép buộc, đe dọa, nhầm lẫn hay lừa dối”.

[4.3] Điều 15 BLLĐ 2012 qui định: “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”.

[4.4] Điều 24 BLLĐ 2012 qui định: “Phụ lục hợp đồng lao động là một bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động; Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều khoản hoặc để sửa đổi, bổ sung hợp

đồng lao động. Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động. Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động dùng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung những điều khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực”.

[4.5] Điều 25 BLLĐ 2012 qui định: “Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày các bên giao kết trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác”.

[4.6] Điều 50 BLLĐ 2012 qui định: “Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ khi thuộc một trong các trường hợp sau đây: a) Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động trái pháp luật; b) Người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền; c) Công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm; d) Nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc nội dung của hợp đồng lao động hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó bị vô hiệu”.

[4.7] Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn thừa nhận, hợp đồng 5762 và phụ lục 01 được người lao động và người sử dụng lao động ký kết trên cơ sở tự nguyện, không bị ép buộc, hai bên thực hiện theo tinh thần của hợp đồng và phụ lục với thời gian dài và nội dung các điều khoản của hợp đồng và phụ lục không vi phạm các điều khoản dẫn tới hợp đồng bị vô hiệu.

[4.8] Từ phân tích trên, đối chiếu các quy định pháp luật tại các mục [4.3-4.6] với các điều khoản trong hợp đồng và phụ lục hợp đồng tại các mục [4.1, 4.2], bản án của Tòa án cấp sơ thẩm xác định hợp đồng lao động 5762 và phụ lục 01 không bị vô hiệu là có căn cứ.

[5] Đối với kháng cáo cho rằng ngày 26/3/2020, bị đơn ban hành thông báo số 79 với nội dung khẳng định “chấm dứt Hợp đồng kể từ ngày 30/6/2020”, đồng thời, yêu cầu người lao động “bàn giao” công việc và “thanh lý” hợp đồng chậm nhất vào ngày 30/6/2020, là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; ngoài ra, Ngân hàng V không chứng minh được thông báo số 79 được ban hành trên cơ sở “có sự đồng thuận từ người lao động”.

- Đối với Quyết định số 290 về việc miễn nhiệm vị trí Giám đốc khối

khách hàng doanh nghiệp vừa và nhỏ đối với ông NĐ, có hiệu lực kể từ ngày 15/4/2020, không thể làm chấm dứt hiệu lực của thông báo số 79. Do vẫn còn làm việc tại Ngân hàng V đến ngày 30/6/2020 nên ông NĐ buộc phải chấp hành Quyết định số 290; Quyết định này không liên quan và cũng không làm ảnh hưởng đến hiệu lực của Thông báo số 79.

- Ngày 26/6/2020, Ngân hàng V ra thông báo số 1033/2020/TB -TGĐ (Thông báo số 1033) là để giải thích cho vi phạm của mình, nhằm né tránh trách nhiệm bồi thường theo quy định pháp luật. Thông báo này được ban hành sau khi Công ty X là đại diện theo ủy quyền của ông NĐ đã gửi thư yêu cầu Ngân hàng V bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Như vậy, thông báo này cố tình giải thích sai lệch bản chất và nội dung của thông báo số 79.

[5.1] Hồ sơ vụ án thể hiện, Ngân hàng V không đồng ý khai nhận của nguyên đơn và cho rằng bị đơn không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cũng như thời gian đó không có quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn mà ông NĐ tự ý nghỉ việc, không có sự đồng ý của Ngân hàng V và không thông báo trước cho Ngân hàng V là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động nên không chấp nhận bất cứ yêu cầu khởi kiện nào của ông NĐ. Ngoài ra, dựa trên thỏa thuận ban đầu của hai bên nên ngày 26/3/2020, Ngân hàng V mới ban hành thông báo số 79 về việc chấm dứt hợp đồng (ghi nhận ngày làm việc cuối cùng là ngày 30/6/2020). Tuy nhiên, do hai bên không thỏa thuận được việc chấm dứt hợp đồng nên ngày 13/4/2020, Ngân hàng V ban hành Quyết định 290 miễn nhiệm vị trí Giám đốc khối khách hàng doanh nghiệp vừa và nhỏ đối với ông NĐ kể từ ngày 15/4/2020. Ngày 26/6/2020, Ngân hàng V ban hành Thông báo số 1033, cho ông NĐ biết rằng thông báo số 79 không thể tiếp tục thực hiện do hai bên không thỏa thuận được việc chấm dứt hợp đồng, yêu cầu ông NĐ có trách nhiệm tiếp tục thực hiện hợp đồng 5762 và chấp hành quy định lao động của Ngân hàng V. Thông báo này đã được ông NĐ ký nhận ngày 30/6/2020, đồng thời cũng được Công ty X xác nhận đã nhận nhưng ông NĐ vẫn không đi làm.

[5.2] Từ phân tích trên, có cơ sở xác định ông NĐ đã biết việc Thông báo số 79 không thực hiện được và không có việc chấm dứt hợp đồng lao động. Lẽ ra, khi nhận được Quyết định 290 và Thông báo 1033, nguyên đơn vẫn phải tiếp tục đi làm. Tuy nhiên, trong những ngày của tháng 6/2020 và từ ngày 01/7/2020, ông NĐ không trở lại làm việc mà không thông báo cho Ngân hàng V là vi phạm hợp đồng 5762, nội quy lao động của Ngân hàng V và Điều 37 BLLĐ 2012. Do đó, bản án của Tòa án cấp sơ thẩm xác định Ngân hàng V không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên không chấp nhận các

yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về các khoản bồi thường theo quy định tại Điều 42 BLLĐ 2012 là có căn cứ, gồm:

- Thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ 01/7/2020 đến 31/3/2021: $1.051.321.135 \text{ đồng/tháng} \times 9 \text{ tháng} = 9.461.890.215 \text{ đồng}$

- Thanh toán tổng số tiền bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội bắt buộc trong những ngày không được làm việc tính từ 01/7/2020 đến 31/3/2021: $(1.043.000 \text{ đồng/tháng} + 894.000 \text{ đồng/tháng}) \times 9 \text{ tháng} = 17.433.000 \text{ đồng}$

- Bồi thường 2 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: $1.051.321.135 \text{ đồng/tháng} \times 2 \text{ tháng} = 2.102.642.270 \text{ đồng}$

[6] Đối với kháng cáo yêu cầu bồi thường chi phí luật sư là 179.872.000 đồng.

Như đã nêu tại mục [5.2] Ngân hàng V không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên không làm phát sinh nghĩa vụ bồi thường chi phí này. Vì vậy, bản án của Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là phù hợp.

[7] Xét kháng cáo về tiền trợ cấp thôi việc thời gian từ 4/2013 đến khi chấm dứt hợp đồng lao động.

[7.1] Điều 43 BLLĐ 2012 qui định về nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: “1. Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. 2. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước”.

[7.2] Như nhận định tại mục [5.2], Ngân hàng V không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật mà nguyên đơn tự ý không đi làm là vi phạm hợp đồng lao động và nội qui lao động, đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không thông báo trước cho người sử dụng lao động là vi phạm Điều 37 BLLĐ 2012. Do đó, đối chiếu với mục [7.1] bản án của Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là có cơ sở.

[8] Đối với kháng cáo yêu cầu thanh toán tiền lương làm thêm giờ trong suốt thời gian ông NĐ làm việc tại Ngân hàng V từ ngày 22/4/2013 đến khi tháng 9/2020.

[8.1] Như phân tích tại mục [3.5] thời gian từ tháng 4/2013 đến tháng 6/2019 yêu cầu này đã hết thời hiệu khởi kiện nên bản án của Tòa án cấp sơ

thẩm đã đình chỉ giải quyết.

[8.2] Đối với yêu cầu thanh toán tiền lương làm thêm giờ từ tháng 7/2019 đến khi chấm dứt hợp đồng lao động. Nguyên đơn cung cấp các email giao dịch giữa ông NĐ và nhân viên Ngân hàng V với thời điểm nhận các email này là ngoài giờ làm việc để chứng minh nguyên đơn làm thêm giờ.

[8.3] Xét thấy, các email nguyên đơn cung cấp đa phần là bản tiếng Anh, phía nguyên đơn tự dịch là chưa đảm bảo về tổ tụng; có những email nguyên đơn tự gửi cho người khác sau giờ làm việc nhưng không thấy trả lời, có những email nguyên đơn gửi yêu cầu báo cáo công việc, cũng có những email người khác gửi giấy tờ, báo cáo kết quả làm việc cho nguyên đơn, nhưng cũng không thể hiện nguyên đơn phản hồi, ...; Ngoài ra, theo thoả thuận tại khoản 2.1.3 Điều 2 hợp đồng 5762 nêu “thời giờ làm thêm và các chế độ liên quan là theo quy định của người sử dụng lao động trong từng thời kỳ trên cơ sở phù hợp với quy định của pháp luật”. Xét thấy, nội dung toàn bộ các email giao dịch của ông NĐ, không thể hiện bất kỳ quy định nào của Ngân hàng V quy định về việc làm thêm giờ. Như vậy, các tài liệu này chỉ là bản dịch nội dung trao đổi giữa các bên, không thể hiện rõ thời điểm nhận là thời điểm thông điệp dữ liệu nhập vào hệ thống thông tin được chỉ định, nếu trích xuất các tài liệu trên từ bất kỳ máy tính nào, khi người thực hiện trích xuất dữ liệu email thực hiện cài đặt lại ngày giờ trên hệ thống theo cài đặt của máy đều có thể thay đổi thời điểm nhận dữ liệu điện tử nên những chứng cứ này để yêu cầu tính tiền lương làm thêm giờ thời gian từ tháng 7/2019 đến cuối tháng 9/2020 của nguyên đơn là chưa đủ cơ sở vững chắc để chấp nhận, do vậy, bản án của Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này là phù hợp.

[9] Đối với yêu cầu kháng cáo thanh toán các khoản tiền mà Ngân hàng V chưa thanh toán đủ theo Điều 3.1 hợp đồng 5762:

[9.1] Tiền lương tháng 6/2020, Ngân hàng V chỉ thanh toán 75.864.800 đồng, còn thiếu 975.456.335 đồng.

[9.1.1] Tại Điều 2 của hợp đồng 5762 nêu địa điểm làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội và tại các địa điểm khác nhau theo sự phân công của người sử dụng lao động.

[9.1.2] Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn thừa nhận, trong tháng 6/2020, Ngân hàng V không phân công nguyên đơn đi công tác mà chỉ làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh. Hồ sơ vụ án thể hiện, ông NĐ đã không đi làm đầy đủ vào các ngày trong tháng 6 và tự ý nghỉ 21 ngày. Ngân hàng V có lập các biên bản vắng mặt không có lý do chính đáng của ông NĐ. Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn cho rằng nguyên đơn không cần

thiết phải có mặt tại địa điểm làm việc, không phải điểm danh hàng ngày là mâu thuẫn với nội dung xác định của nguyên đơn tại đơn khởi kiện là địa điểm làm việc chủ yếu tại Tòa nhà Ngân hàng V, số 02 Tôn Đức Thắng, Phường A1, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Ngoài ra, nội quy lao động của Ngân hàng V không có điều khoản nào để ông NĐ được miễn trừ chấm công như đại diện của nguyên đơn trình bày. Hơn nữa, khai nhận này cũng không được Ngân hàng V thừa nhận, đại diện của nguyên đơn không cung cấp được chứng cứ để chứng minh cho khai nhận của mình, vì vậy, bản án của Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này là có căn cứ.

[9.2] Thanh toán tiền thưởng thành tích khả biến mục tiêu rỗng trong năm 2019 vì Ngân hàng V đã đánh giá không công bằng: $(122.100 \text{ USD} - 81.400 \text{ USD}) \times 23.350 \text{ đồng} = 950.345.000 \text{ đồng}$. Tuy nhiên, nguyên đơn không chứng minh được việc Ngân hàng V đánh giá không công bằng và không thể so sánh căn cứ xếp loại tập thể để xác định xếp loại cá nhân là không chính xác. Do đó, bản án của Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này là phù hợp.

[9.3] Thanh toán tiền thưởng thành tích khả biến mục tiêu rỗng trong năm 2020 và 2021 tính đến ngày hết hạn hợp đồng nếu nguyên đơn vẫn được làm việc tại Ngân hàng V là 3.563.793.750 đồng. Bản án của Tòa án cấp sơ thẩm nhận định do chưa hết năm 2020, chưa có căn cứ để thưởng thành tích khả năng biến mục tiêu rỗng trong năm 2020 và 2021 nên không xem xét giải quyết mà dành quyền khởi kiện vụ án khác theo quy định pháp luật nhưng lại tuyên không chấp nhận yêu cầu này là không đúng nên cần sửa bản án sơ thẩm phần này dành cho người lao động có quyền khởi kiện bằng một vụ án khác theo quy định của pháp luật.

[9.4] Thanh toán tiền giữ chân nhân tài tính từ ngày 01/4/2019 đến khi hết thời hạn của hợp đồng là 1.036.740.000 đồng. Bản án của Tòa án cấp sơ thẩm nhận định khi xét xử sơ thẩm hợp đồng 5762 giữa hai bên chưa kết thúc. Nguyên đơn yêu cầu tính thời điểm kết thúc hợp đồng là ngày 31/3/2021 để yêu cầu bồi thường, do không có căn cứ xác định thời điểm cuối cùng người lao động làm việc tại Ngân hàng V nên dành cho người lao động có quyền khởi kiện bằng vụ án khác nhưng lại tuyên không chấp nhận yêu cầu là mâu thuẫn với nhận định nên sửa bản án sơ thẩm phần này, dành cho ông NĐ có quyền khởi kiện bằng vụ án khác theo quy định của pháp luật.

[9.5] Thanh toán chi phí trở về nước: $2.000 \text{ USD} \times 23.350 \text{ đồng/USD} = 46.700.000 \text{ đồng}$. Như đã phân tích tại mục [5.2] người lao động tự ý nghỉ việc, không có lý do chính đáng, không thông báo trước cho Ngân hàng V là vi phạm hợp đồng 5762, vi phạm nội quy lao động, nên bản án của Tòa án cấp sơ thẩm

không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là có cơ sở.

[10] Đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn thanh toán tiền lãi phát sinh đối với các khoản tiền nêu trên do Ngân hàng V chậm thanh toán theo mức lãi suất 10%/năm tính từ 01/7/2020 cho đến ngày thanh toán (tạm tính 25/11/2020) là 3.415.657.446 đồng. Như đã phân tích tại các mục nêu trên, Ngân hàng V không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên không phát sinh nghĩa vụ phải bồi thường, vì vậy, bản án của Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là phù hợp.

[11] Đối với kháng cáo yêu cầu xem xét cách tính án phí sơ thẩm vì có những khoản không xem xét giải quyết mà dành cho nguyên đơn khởi kiện trong vụ án khác như mục [9.3], [9.4] nhưng lại tuyên buộc nguyên đơn chịu án phí lao động có giá ngạch là không đúng.

[11.1] Như phân tích tại mục [9.3], [9.4], kháng cáo này của nguyên đơn là có cơ sở chấp nhận.

[11.2] Ngoài ra, cách tính án phí tại mục [3.2] của bản án của Tòa án cấp sơ thẩm là không đúng theo quy định tại Điều 90 BLLĐ 2012, Điều 21 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 2012 và điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH ngày 30/12/2016 quy định về án phí, lệ phí của Tòa án. Đối chiếu quy định pháp luật, có những yêu cầu nguyên đơn được miễn án phí nhưng cũng có những yêu cầu người lao động phải chịu án phí có giá ngạch khi không được chấp nhận như: Bồi thường chi phí luật sư, thanh toán tiền thưởng thành tích khả năng biến mục tiêu ròng trong năm 2019, thanh toán chi phí trở về nước và thanh toán tiền lãi phát sinh. Tổng cộng số tiền yêu cầu bồi thường không được chấp nhận là 4.592.574.446 đồng. Do đó, nguyên đơn chỉ phải chịu án phí theo quy định đối với số tiền này.

[12] Ngoài ra, phần quyết định của bản án lao động sơ thẩm tuyên: “Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015” là chưa phù hợp với pháp luật lao động nên cần điều chỉnh lại cho đúng, cụ thể:

“Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thanh toán đủ số tiền như đã nêu trên, thì hàng tháng

người phải thi hành án còn phải chịu thêm tiền lãi (đối với tiền lương), lãi suất được tính theo mức lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố. Khi Ngân hàng Nhà nước Việt Nam không quy định trần lãi suất, thì được tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của Ngân hàng thương mại, nơi bị đơn mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm trả lương”.

[13] Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn là ông NĐ; sửa một phần bản án lao động sơ thẩm như hướng phân tích tại mục [9.3], [9.4], [11.1], [11.2] và [12].

[14] Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, không bị kháng nghị phát sinh hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

[15] Về án phí lao động phúc thẩm: Do sửa một phần bản án lao động sơ thẩm nên người kháng cáo là ông NĐ không phải chịu theo quy định của pháp luật về án phí, lệ phí Tòa án.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng Điều 15, Điều 24, Điều 25, điểm a khoản 1, khoản 3 Điều 36, Điều 37, khoản 1 Điều 38, Điều 39, Điều 42, Điều 43, Điều 48, Điều 50, khoản 2 Điều 51, Điều 90, Điều 114, khoản 2 Điều 150, khoản 1 Điều 154, Điều 184, khoản 1 Điều 201 và Điều 202 của Bộ luật lao động 2012; Điều 21 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 2012;

Áp dụng Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về án phí và lệ phí Tòa án;

Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn là ông NĐ.

Sửa một phần bản án lao động sơ thẩm về phần tranh chấp tiền thưởng thành tích khả biến mục tiêu ròng trong năm 2020 - 2021, thanh toán tiền giữ chân nhân tài tính từ ngày 01/4/2019 đến khi hết thời hạn của hợp đồng và án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch;

Tuyên xử:

1. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu đòi tiền lương làm thêm giờ kể từ ngày 22/4/2013 đến hết kỳ tính lương tháng 6/2019 (ngày 24/6/2019).

2. Chấp nhận một phần các yêu khởi kiện của nguyên đơn gồm:

- Buộc Ngân hàng V phải thanh toán cho ông NĐ số tiền tính cho 14,5 ngày phép năm (do ông NĐ chưa sử dụng tính đến ngày 12/8/2020) là 12.294,79USD (mười hai ngàn hai trăm chín mươi bốn dollar và bảy mươi chín cent Mỹ) (được quy đổi theo tỷ giá ngoại tệ tại thời điểm xét xử 18/12/2020 là 23.220VND/USD, tương đương 285.485.063 đồng (hai trăm tám mươi lăm triệu bốn trăm tám mươi lăm ngàn không trăm sáu mươi ba đồng).

- Buộc Ngân hàng V phải thanh toán cho ông NĐ số tiền trợ cấp về thăm nhà của 06 tháng đầu năm 2020 là 600USD (sáu trăm dollar Mỹ). (được quy đổi theo tỷ giá ngoại tệ tại thời điểm xét xử 18/12/2020 là 23.220VND/USD tương đương 13.932.000 đồng (mười ba triệu chín trăm ba mươi hai ngàn đồng).

“Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thanh toán đủ số tiền như đã nêu trên, thì hàng tháng người phải thi hành án còn phải chịu thêm tiền lãi (đối với tiền lương), lãi suất được tính theo mức lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố. Khi Ngân hàng Nhà nước Việt Nam không quy định trần lãi suất, thì được tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của Ngân hàng thương mại, nơi bị đơn mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm trả lương”.

3. Không chấp nhận một phần các yêu khởi kiện còn lại của nguyên đơn gồm:

- Yêu cầu Tòa án tuyên bố Phụ lục số 01 ngày 01/4/2020 của Hợp đồng lao động số 5762-04-2019/HĐLĐ-VPB ngày 01/4/2019 là vô hiệu;

- Yêu cầu thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ 01/7/2020 đến 31/3/2021 là 9.461.890.215 đồng;

- Yêu cầu thanh toán tổng số tiền bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội bắt buộc trong những ngày không được làm việc tính từ 01/7/2020 đến 31/3/2021 là 17.433.000 đồng;

- Yêu cầu bồi thường 2 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 2.102.642.270 đồng;

- Yêu cầu bồi thường chi phí luật sư là 179.872.000 đồng theo khoản 5 Điều 275 và khoản 1 Điều 584 Bộ luật Dân sự 2015;

- Yêu cầu thanh toán tiền trợ cấp thôi việc 4.205.284.540 đồng bồi thường theo quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động;

- Yêu cầu thanh toán tiền lương làm thêm giờ ông NĐ làm việc tại Ngân hàng V theo quy định tại Điều 97 Bộ luật lao động kể từ kỳ tính lương tháng 7

đến hết ngày 30/6/2020;

- Yêu cầu thanh toán tiền lương tháng 6/2020 mà Ngân hàng V còn thiếu là 975.456.335 đồng;

- Yêu cầu thanh toán tiền thưởng thành tích khả năng biến mục tiêu ròng trong năm 2019 vì Ngân hàng V đã đánh giá không công bằng là 950.345.000 đồng;

- Yêu cầu thanh toán chi phí trở về nước là 2.000 USD tương đương 46.700.000 đồng;

- Yêu cầu thanh toán tiền lãi phát sinh đối với các khoản tiền nêu trên do Ngân hàng V chậm thanh toán theo mức lãi suất 10%/năm (tính từ 01/7/2020 đến ngày 25/11/2020) là 3.415.657.446 đồng.

4. Nguyên đơn có quyền khởi kiện bằng vụ án khác theo quy định pháp luật đối với các yêu cầu:

- Thanh toán tiền thưởng thành tích khả năng biến mục tiêu ròng trong năm 2020 và 2021 tính đến ngày hết hạn hợp đồng nếu nguyên đơn vẫn được làm việc tại Ngân hàng V là 3.563.793.750 đồng.

- Thanh toán tiền giữ chân nhân tài tính từ ngày 01/4/2019 đến khi hết thời hạn của hợp đồng là 1.036.740.000 đồng;

5. Về án phí lao động sơ thẩm:

- Án phí không có giá ngạch: ông NĐ phải chịu là 300.000 đồng nhưng được cân trừ số tiền tạm nộp là 300.000 đồng (ba trăm ngàn đồng) theo Biên lai thu tiền tạm ứng án phí số AA/2019/0092806 tại Cục Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh.

- Án phí có giá ngạch: ông NĐ phải chịu 46.592.574 đồng (bốn mươi sáu triệu, năm trăm chín mươi hai ngàn, năm trăm bảy mươi bốn đồng).

- Ngân hàng V phải chịu: 8.982.512 đồng (tám triệu, chín trăm tám mươi hai ngàn, năm trăm mười hai đồng).

6. Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, không bị kháng nghị phát sinh hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

7. Án phí lao động phúc thẩm: 300.000đ (ba trăm ngàn) đồng, ông NĐ không phải chịu. Hoàn trả lại tiền tạm ứng án phí phúc thẩm 300.000 (ba trăm ngàn) đồng cho ông NĐ (có bà Lương Vũ Thùy D nộp thay) theo biên lai thu số 0093559 ngày 08/01/2021 của Cục Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh.

Trường hợp bản án, quyết định 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 và 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.

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao (1);
- VKSNDCC tại Thành phố Hồ Chí Minh (1);
- TAND Thành phố Hồ Chí Minh (1);
- VKSND Thành phố Hồ Chí Minh (1);
- Cục THADS Thành phố Hồ Chí Minh (1);
- Các đương sự (8);
- Lưu: hồ sơ (1), VP(3), 17b (PPC);

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

(Đã ký và đóng dấu)

Phan Nhựt Bình

