TÒA ÁN NHÂN DÂN	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG	**Độc lập-Tự do-Hạnh phúc**

Bản án số: 03/2018/LĐ-PT

Ngày 17 tháng 4 năm 2018

V/v " Tranh chấp hợp đồng lao động"

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

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

Thẩm phán-Chủ toạ phiên toà: Ông Trương Chí Trung

Các Thẩm phán: Ông Võ Đình Thắng

Ông Cao Văn Hiếu

-Thư ký phiên toà*:* Bà Trương Thùy Trang-Cán bộ TAND TP Đà Nẵng.

-Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Đà Nẵng*:* Bà Nguyễn Thị Tú Anh-Kiểm sát viên tham gia phiên toà.

Ngày 17 tháng 4 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Đà Nẵng xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 05/2017/TLPT-LĐ ngày 25 tháng 12 năm 2017 về việc "Tranh chấp hợp đồng lao động" do Bản án sơ thẩm số: 04/2017/LĐ-ST ngày 16 tháng 11 năm 2017 của Tòa án nhân dân quận C, thành phố Đà Nẵng bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 01/2018/QĐ-PT ngày 23 tháng 02 năm 2018; Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số: 01/2018/QĐ-PT ngày 20 tháng 3 năm 2018 và Thông báo về việc thay đổi thời gian mở phiên tòa số: 01/2018/TB-TA ngày 29 tháng 3 năm 2018 giữa:

-Nguyên đơn: Ông Trần Tiến L, sinh năm 1982.

Địa chỉ: X78/H30/12 đường N, quận C, thành phố Đà Nẵng (có mặt).

-Bị đơn: Ngân hàng TMCP N.

Địa chỉ: X05-X07 đường L, quận C, thành phố Đà Nẵng.

Người đại diện hợp pháp (Giấy ủy quyền số: 307/UQ-TGĐ ngày 07/11/2017 của Tổng Giám đốc Ngân hàng TMCP N).

1/Ông Đặng Việt A-Giám đốc Chi nhánh ngân hàng Đà Nẵng (có mặt).

2/Đinh Thị Kinh A-Giám đốc Ban PC (vắng mặt).

3/Hà Thị L-Phó Giám đốc Ban QT (vắng mặt).

4/Trần Khánh T-Phó Trưởng Phòng TV Ban PC (vắng mặt).

5/Trần Thị Mai T-Chuyên viên Ban PC (vắng mặt).

6/Nguyễn Minh T-Chuyên viên XL (có mặt).

7/Nguyễn Thị Vân H-Chuyên viên NS (có mặt).

Người kháng cáo: Ông Trần Tiến L.

NỘI DUNG VỤ ÁN

-Ông Trần Tiến L trình bày: Ngày 20/09/2012 giữa Ngân hàng TMCP N và tôi có ký Hợp đồng lao động số: 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN. Trong quá trình thực hiện hợp đồng phía ngân hàng đã vi phạm nghĩa vụ đã cam kết trong hợp đồng, cụ thể:

Ngày 25/02/2014, Ngân hàng TMCP N đơn phương ra Quyết định số: 20/2014/QĐ-SHB.ĐN tự ý sửa đổi, bổ sung điều khoản chức danh của tôi từ chức danh "Chuyên viên xử lý nợ" thành chức danh "Chuyên viên xử lý nợ không chuyên trách và Chuyên viên quan hệ khách hàng cá nhân" mà không báo cho tôi biết trước ít nhất 3 ngày làm việc, không thỏa thuận với tôi và không ký kết phụ lục hợp đồng lao động với tôi là trái với quy định của pháp luật về lao động.

Căn cứ Khoản 1.4 Điều 1 Hợp đồng lao động số: 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN ngày 20/09/2012 thì chức danh của tôi được quy định

là: "CV xử lý nợ và/hoặc chức danh khác theo quyết định của ngân hàng". Như vậy, theo hợp đồng lao động thì tôi chỉ có một chức danh là "Chuyên viên xử lý nợ", ngoài chức danh này ra tôi không có chức danh nào khác. Khoản 2 Điều 17 Bộ luật lao động 2012 quy định: "Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội". Điều 35 Bộ luật lao động 2012 quy định: "1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung. Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới. Trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết. Như vậy, pháp luật về lao động không cho phép người sử dụng lao động có quyền tự ý sửa đổi, bổ sung điều khoản chức danh của người lao động.

Ngân hàng TMCP N tự ý sửa đổi, bổ sung hình thức trả lương của tôi trái pháp luật: Căn cứ điểm 3.1.3 Khoản 3.1 Điều 3 Hợp đồng lao động số: 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN ngày 20/9/2012 thì hình thức trả lương của tôi được quy định là trả lương theo thời gian "Ngạch: CN-D6, Bậc: 2, Hệ số: 2.63 và theo quy định của ngân hàng. Mức lương kinh doanh được trả căn cứ vào kết quả kinh doanh của ngân hàng; năng lực, hiệu quả công việc và ý thức chấp hành kỷ luật của người lao động theo quy định của ngân hàng". Như vậy, theo hợp đồng lao động thì tôi chỉ có một hình thức trả lương là trả lương theo thời gian "Ngạch: CN-D6, Bậc: 2, Hệ số: 2.63, ngoài hình thức trả lương này ra tôi không có hình thức trả lương nào khác. Trong thời gian 06 tháng kể từ ngày được điều chuyển sang vị trí Chuyên viên QHKHCN/KHCN, NLĐ hưởng 100% lương cấp bậc và 50% lương kinh doanh theo mức lương tại các phụ lục kèm theo. Sau khi hết hạn thời hạn 06 tháng, NLĐ được hưởng lương hàng tháng gồm: 100% mức

tiền lương cấp bậc theo mức lương tại các phụ lục kèm theo; Lương kinh doanh hưởng theo kết quả xử lý, thu hồi nợ và nợ quá hạn phát sinh thêm (nếu có) của người lao động được căn cứ theo kết quả đánh giá 06 tháng kể từ khi điều chuyển sang xử lý nợ và cứ 03 tháng một lần sau đó. Mức hưởng lương kinh doanh theo nguyên tắc sau: Mức lương kinh doanh = Hệ số Lkd x Lkd tối thiểu x Tỷ lệ thu hồi nợ của NLĐ". Pháp luật về lao động không cho phép người sử dụng lao động có quyền tự ý sửa đổi, bổ sung điều khoản hình thức trả lương của người lao động. Việc sửa đổi, bổ sung điều khoản hình thức trả lương của người lao động phải tuân thủ quy định của pháp luật về lao động, không được trái pháp luật. Tôi kiện Ngân hàng TMCP N về việc tự ý sửa đổi, bổ sung điều khoản hình thức trả lương của tôi mà không báo cho tôi biết trước ít nhất 10 ngày, không thỏa thuận với tôi và không ký kết phụ lục hợp đồng lao động với tôi là trái với quy định của pháp luật về lao động.

Ngân hàng TMCP N không trả lương cho tôi theo đúng hợp đồng lao động đã ký kết: Hình thức trả lương của tôi được quy định tại điểm 3.1.3 khoản 3.1 Điều 3 Hợp đồng lao động số: 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN ngày 20/09/2012 là trả lương theo thời gian "Ngạch: CN-D6, Bậc: 2, Hệ số: 2.63". Công việc, nhiệm vụ thực hiện của tôi kể từ ngày 20/09/2012 cho đến ngày 22/02/2017 là không thay đổi, đều là thực hiện xử lý nợ. Điều này đã được chính ngân hàng xác nhận tại Điều 1 Quyết định số: 259/QĐ-SHB.ĐN ngày 28/12/2016 là "Công việc, nhiệm vụ của ông L trước và sau Quyết định số: 20/2014/QĐ-SHB.ĐN ngày 25/02/2014 là không có sự thay đổi, đều là thực hiện xử lý nợ". Pháp luật về lao động không cho phép người sử dụng lao động có quyền không trả lương đầy đủ cho người lao động là trái pháp luật, kể từ ngày 01/01/2015 cho đến ngày 22/02/2017, tôi có thực hiện công việc theo Hợp đồng lao động số: 77 nhưng ngân hàng đã không trả lương đầy đủ cho tôi là trái với quy định của pháp luật về lao động. Không đồng ý với hành vi trên, tôi đã có đơn khiếu nại và được

ngân hàng giải quyết khiếu nại số: 259/QĐ-SHB.ĐN ngày 28/12/2016 của ngân hàng. Ngày 29/12/2016 tôi có đơn khiếu nại lần hai gửi Sở L TP Đà Nẵng.

Trong thời gian Chánh Thanh tra Sở L TP Đà Nẵng đang xem xét giải quyết đơn khiếu nại lần hai của tôi thì Ngân hàng N có nói với tôi rằng nếu tôi rút lại đơn khiếu nại thì Ngân hàng N sẽ khôi phục quyền lợi cho tôi. Bằng chứng là ngày 27/01/2017 Ngân hàng N có chi lương kinh doanh tháng 01/2017 cho tôi với số tiền là 3.600.000đ. Khoản tiền lương kinh doanh này chính là khoản tiền lương mà tôi đã từng được nhận liên tục từ tháng 09/2012 cho đến tháng 01/2014. Ngày 21/02/2017 tôi có ghi vào sổ là xin rút lại đơn khiếu nại tại Thanh tra Sở L TP Đà Nẵng chứ không phải là tôi đồng ý với Quyết định giải quyết khiếu nại số: 259/QĐ-SHB.ĐN ngày 28/12/2016 của Ngân hàng N. Tuy nhiên, ngay sau khi tôi xin rút lại đơn khiếu nại thì ngày 22/02/2017 Ngân hàng N ra quyết định sa thải tôi. Do đó, việc tôi xin rút lại đơn khiếu nại lần hai là do tôi bị Ngân hàng N lừa dối.

Ngân hàng TMCP N tự ý sa thải người lao động trái pháp luật: Ngày 22/02/2017, Ngân hàng N tự ý ra Quyết định số: 307/QĐ-TGĐ về việc thi hành kỷ luật đối vơi tôi với hình thức kỷ luật là "sa thải", lý do "tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng 05 ngày cộng dồn trong một tháng" là trái pháp luật, bởi: Quyết định sa thải tôi với lý do "Tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng 05 ngày cộng dồn trong một tháng" là không đúng, vì từ ngày 01/01/2015 cho đến ngày 22/02/2017 tôi có mặt tại nơi làm việc, tôi có thực hiện công việc theo Hợp đồng lao động số: 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN ngày 20/09/2012 và tôi có đi làm đầy đủ. Do đó, quyết định sa thải tôi là trái pháp luật, trái với điểm a khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động 2012. Tôi chưa nhận được thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động nhưng ngân hàng vẫn ra quyết định xử lý kỷ luật tôi là trái với điểm c khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động 2012, trái với khoản 1 Điều 30 Nghị định số: 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ.

-Đại diện theo ủy quyền của Ngân hàng TMCP N trình bày:

Ngân hàng TMCP N thống nhất với ông Trần Tiến L về thời gian hai bên ký kết Hợp đồng lao động số: 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN ngày 20/09/2012. Tuy nhiên phía ngân hàng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông L và có ý kiến như sau:

Về việc "Ngân hàng tự ý sửa đổi, bổ sung điều khoản chức danh của ông L từ chức danh "Chuyên viên xử lý nợ" thành chức danh "Chuyên viên xử lý nợ không chuyên trách và Chuyên viên quan hệ khách hàng cá nhân" mà không thông báo cho ông L biết trước ít nhất 3 ngày làm việc, không thỏa thuận với ông L và không ký kết hợp phụ lục hợp đồng lao động đối với ông L là trái với quy định của pháp luật lao động". Căn cứ pháp lý để ngân hàng thực hiện thay đổi chức danh từ chuyên viên xử lý nợ sang chuyên viên xử lý nợ không chuyên trách và Chuyên viên quan hệ khách hàng cá nhân: Khoản 1.4, Điều 1 của hợp đồng có quy định chức danh "Chuyên viên xử lý nợ hoặc chức danh khác theo quyết định của ngân hàng". Khoản 6.2 Điều 6 "Các văn bản khác của ngân hàng liên quan đến sự thay đổi nội dung hợp đồng này, các cam kết của người lao động (nếu có) là phụ lục không tách rời hợp đồng này". Trên cơ sở quy định tại hợp đồng lao động nêu trên, ngân hàng đã thực hiện điều chuyển chức danh của ông L từ "chuyên viên xử lý nợ" theo ghi nhận tại HĐLĐ số: 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN thành "chuyên viên xử lý nợ không chuyên trách" và "chuyên viên quan hệ khách hàng cá nhân" theo Công văn số: 78/CV-TGĐ ngày 20/01/2014 và Quyết định số: 20/2014/QĐ-SHB.ĐN ngày 25/02/2014. Đây được coi là 1 phần không tách rời của hợp đồng, phù hợp với thỏa thuận và quy định của pháp luật có liên quan. Do đó, ông L không có căn cứ pháp lý nào để xác định rằng ngân hàng ép buộc người lao động trong việc ký kết và thực hiện hợp đồng lao động. Việc ngân hàng đã thực hiện điều chuyển chức danh của ông L với công việc phải thực hiện là thu hồi, xử lý nợ, khắc phục các khoản nợ xấu, nợ quá hạn mà ông L có liên quan trực tiếp (còn gọi là xử lý nợ không chuyên

trách) theo Công văn số: 78/CV-TGĐ ngày 20/01/2014 và Quyết định số: 20/2014/QĐ-SHB.ĐN ngày 25/02/2014. Về bản chất, việc thay đổi chức danh này chỉ nhằm mục đích thuận tiện cho ngân hàng trong việc quản lý nhân sự mà hoàn toàn không ảnh hưởng đến tính chất công việc xử lý nợ như đã được thỏa thuận theo HĐLĐ số: 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN. Ngoài ra, việc ngân hàng thực hiện thay đổi các chức danh của ông L đã được ông L đồng ý, cụ thể: Khi thực hiện thay đổi chức danh của ông L theo Quyết định số: 20/2014/QĐ-SHB.ĐN, SHB đã có thông báo và yêu cầu ông L họp để thông báo về chủ trương thay đổi phương thức quản lý người lao động và chuyển đổi chức danh của ông L. Tại cuộc họp, ông L đã thống nhất và phối hợp với ngân hàng với chức danh Chuyên viên Quan hệ Khách hàng-Phòng Khách hàng cá nhân. Ngay tại đơn xin đi làm lại của ông L cũng đã khẳng định tại thời điểm này, ông L đã đồng ý chức danh "chuyên viên xử lý nợ không chuyên trách".

Về việc xử lý kỷ luật ông L: Ông L thường xuyên tự ý vắng mặt tại nơi làm việc không có lý do chính đáng và đặc biệt kéo dài từ ngày 01/06/2016 đến ngày 26/12/2016 (tổng cộng là 112 ngày làm việc), không liên quan đến tranh chấp chức danh và tiền lương của ông L với ngân hàng. Ngày 25/11/2016, Tổng Giám đốc ngân hàng đã ban hành Quyết định số: 2497/QĐ-TGĐ ngày 25/11/2016 về việc thành lập Hội đồng xử lý kỷ luật đối với NLĐ tại Chi nhánh Đà Nẵng. Trên cơ sở quyết định trên, Hội đồng xử lý kỷ luật tại chi nhánh đã thực hiện các thủ tục, trình tự: Ngân hàng đã thực hiện thông báo, lập biên bản, nhắn tin, gửi email rất nhiều lần yêu cầu ông L giải trình về lý do vắng mặt tại nơi làm việc, có hồ sơ chứng minh kèm theo. Tuy nhiên, ông L vẫn không hề có bất kỳ báo cáo, giải trình nào gửi ngân hàng. Ngân hàng đã gửi Thông báo họp Hội đồng xử lý kỷ luật tới ông L số: 242/2016/TB-SHB.ĐN; Ngày 09/12/2016: thông báo họp lần 1; Ngày 16/12/2016 thông báo họp lần 2; Ngày 28/12/2016 thông báo họp lần 3. Cả 03 lần ngân hàng đều gửi thông báo họp Hội đồng xử lý kỷ luật đến ông L bằng các hình thức: Dịch vụ chuyển phát nhanh, gửi trực tiếp

ông L có sự chứng kiến của các nhân sự khác tại chi nhánh, của tổ trưởng tổ dân phố, cảnh sát khu vực nơi ông L cư trú, dán thông báo họp tại nơi chấm công bằng vân tay của người lao động toàn đơn vị có sự xác nhận và làm chứng của CBNV chi nhánh nhưng ông L đều cố tình không nhận hoặc có nhận thông báo họp nhưng không ký nhận việc đã nhận thông báo. Với việc ông L vắng mặt không có lý do 03 lần tại các cuộc họp theo thông báo của Chủ tịch HĐ XLKL, Hội đồng xử lý kỷ luật Chi nhánh đã tiến hành họp Hội đồng xử lý kỷ luật theo qui định của ngân hàng và của pháp luật theo hướng dẫn tại Điều 30 về "Trình tự xử lý kỷ luật lao động", Nghị định số: 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 Bộ luật lao động. Trên cơ sở xác định các vi phạm của ông L tại cuộc họp Hội đồng xử lý kỷ luật và đề xuất của Hội đồng xử lý kỷ luật, Tổng Giám đốc ngân hàng đã ban hành Quyết định xử lý kỷ luật số: 307/QĐ-TGĐ ngày 22/02/2017 về việc thi hành kỷ luật đối với ông L hình thức "sa thải" với lý do "tự ý nghỉ việc cộng dồn 05 ngày trong tháng".

Về việc "Ngân hàng tự ý sửa đổi, bổ sung hình thức trả lương của ông L và không trả lương đầy đủ đối với ông L theo hợp đồng đã ký kết; buộc ngân hàng phải bồi thường thiệt hại cho ông L số tiền tạm tính 77.400.000đ.

Căn cứ để trả lương cho người lao động: Điểm b, khoản 1, Điều 5 về "Quyền và nghĩa vụ của người lao động", Bộ luật lao động năm 2012 có quy định "người lao động có các quyền sau đây: b) Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thoả thuận với người sử dụng lao động". Theo đó, khoản 3.1.2; 3.1.3; 3.1.14, Điều 3 về "Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động", Hợp đồng lao động số: 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN thỏa thuận giữa ngân hàng và ông L có quy định:"Mức lương kinh doanh: Ngạch CN-D6, bậc 2, hệ số 2,63 và theo quyết định của ngân hàng. Mức lương kinh doanh được trả căn cứ vào kết quả kinh doanh của ngân hàng; năng lực, hiệu quả công việc và ý thức chấp hành kỷ luật của NLĐ theo quy định của ngân hàng".

“Trong thời gian thực hiện hợp đồng, mức lương của người lao động (bao gồm mức lương cơ bản, mức lương kinh doanh và mức lương làm căn cứ tham gia các chế độ) có thể thay đổi theo quy định của ngân hàng và của pháp luật. Việc thay đổi này được người lao động đương nhiên đồng ý và hai bên không phải lập phụ lục hợp đồng hoặc ký lại hợp đồng lao động. Quyết định về việc thay đổi lương của người lao động được coi là phụ lục không tách rời của hợp đồng này”

Theo đó, mức lương kinh doanh được hai bên thỏa thuận là một mức có thể thay đổi theo cơ chế, quyết định cũng như tình hình kinh doanh của ngân hàng cũng như chính cá nhân người lao động thực hiện. Do đã thỏa thuận tại hợp đồng lao động nên ngân hàng hoàn toàn có quyết định thay đổi mức lương (đặc biệt là mức lương kinh doanh), tại Công văn số: 78/CV-TGĐ mà không cần sự đồng ý của ông L. Tình hình thực tế công việc thu hồi nợ dẫn đến việc thay đổi mức lương của chính cá nhân ông . Cơ sở cho việc doanh nghiệp thực hiện trả lương kinh doanh cho ông L dựa trên “Năng lực, hiệu quả công việc và ý thức chấp hành kỷ luật của NLĐ theo quy định của ngân hàng” (Theo HĐLĐ số: 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN) và “kết quả xử lý, thu hồi nợ và nợ quá hạn phát sinh thêm (nếu có) của NLĐ” (theo CV số: 78/CV-TGĐ) gắn với chức danh công việc của NLĐ là có cơ sở thực hiện. Căn cứ theo báo cáo tổng hợp kết quả thu hồi nợ trong năm 2015 của ông L lập ngày 25/01/2016 thể hiện kết quả thu hồi nợ của ông L trong suốt năm 2015 là 0% (số dư nợ tồn đọng phải thu hồi là 22.345.000.000đ). Trong khoảng thời gian từ năm 2016 đến thời điểm ngày 17/05/2017, dư nợ tồn đọng phải thu hồi của ông L vẫn giữ nguyên là 22.345.000.000đ. Do tỷ lệ thu hồi nợ của ông L không đạt kết quả nên Chi nhánh ngân hàng Đà Nẵng không thanh toán tiền lương kinh doanh cho ông L theo đúng Công văn số: 78/CV-TGĐ.

Từ các cơ sở trên, việc Chi nhánh ngân hàng Đà Nẵng không thực hiện trả lương kinh doanh cho ông L kể từ thời điểm nêu trên căn cứ trên kết quả xử lý,

thu hồi nợ của ông L là phù hợp. Theo đó, ngân hàng không có bất kỳ trách nhiệm nào về việc trả đủ lương kinh doanh cho ông L từ 01/04/2015 đến ngày 22/02/2017.

Về việc "Yêu cầu tòa án tuyên bố Hợp đồng lao động số: 77/2012/HĐLD-SHB.ĐN của ngân hàng vô hiệu toàn bộ do vi phạm điều cấm của luật và xử lý vô hiệu theo đúng quy định pháp luật": Về đối tượng tham gia giao kết hợp đồng: Tại thời điểm ký kết Hợp đồng lao động số: 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN, ông Lê Văn H là người có đủ thẩm quyền đại diện ngân hàng thực hiện giao kết hợp đồng theo quy định về phân quyền quản lý nhân sự của Giám đốc chi nhánh tại Điều 8 Quy chế quản lý nhân sự ban hành kèm theo Quyết định số: 91/2006/QĐ-HĐQT ngày 02/10/2006, ông L đã là người lao động có đầy đủ nhận thức để thực hiện ký kết hợp đồng. Về nội dung của hợp đồng: Toàn bộ nội dung của hợp đồng là phù hợp với quy định pháp luật lao động.

Với nội dung trên, án sơ thẩm đã xử và quyết định:

Áp dụng khoản 4 Điều 147, Điều 227, Điều 235, Điều 266 và Điều 273 Bộ luật tố dụng dân sự; Áp dụng các Điều 15, 16, 17, 90, 124, 125, 126 Bộ luật Lao động.

Tuyên xử: Bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện về việc "Tranh chấp hợp đồng lao động" của ông Trần Tiến L đối với Ngân hàng TMCP N.

Ngoài ra, bản án còn tuyên quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 18 tháng 11 năm 2017, ông Trần Tiến L kháng cáo đề nghị hủy bản án của Tòa án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TOÀ ÁN

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và kết quả tranh luận tại phiên tòa; Sau khi đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Đà Nẵng phát biểu; Sau khi thảo luận và nghị án, Hội đồng xét xử nhận thấy:

[1] Ông Trần Tiến L là nhân viên Ngân hàng TMCP N. Ngày 22 tháng 02 năm 2017 ông L bị Ngân hàng chấm dứt hợp đồng lao động theo Quyết định số: 307/QĐ-TGĐ của Tổng Giám đốc ngân hàng. Ông L khởi kiện yêu cầu Tòa án tuyên bố hợp đồng lao động số: 77/2012/HĐLĐ-SHBĐN ngày 20 tháng 9 năm 2012 vô hiệu; Hủy Quyết định số: 20/2014/QĐ-SHBĐN ngày 25 tháng 02 năm 2014 và Quyết định số: 307/QĐ-TGĐ ngày 22 tháng 02 năm 2017 của ngân hàng do vi phạm điều cấm; buộc ngân hàng bồi thường do ra quyết định trái pháp luật.

[2] Tại Bản án sơ thẩm số: 04/2017/LĐST ngày 16 tháng 11 năm 2017 Tòa án nhân dân quận C, thành phố Đà Nẵng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của ông L. Ông L kháng cáo yêu cầu cấp phúc thẩm hủy toàn bộ bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân quận C do vi phạm nghiêm trọng quy định của pháp luật, giao hồ sơ về Tòa án nhân dân quận C giải quyết lại các yêu cầu khởi kiện của ông.

[3] Xét thấy: Tại phiên tòa phúc thẩm, ông L không chứng minh được việc Tòa án nhân dân quận C vi phạm nghiêm trọng quy định của pháp luật do đó không chấp nhận kháng cáo của ông L về đề nghị hủy bản án sơ thẩm.

[4] Xem xét nội dung vụ án thì thấy:

[4.1] Thứ nhất, ông L cho rằng Hợp đồng lao động số: 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN ngày 20 tháng 9 năm 2012 vô hiệu là không có căn cứ, vì lẽ: Về hình thức, trình tự, thủ tục, thẩm quyền ký hợp đồng là hoàn toàn đúng với quy định của pháp luật. Căn cứ mục 1.4 của hợp đồng thì chức danh của ông L là chuyên viên xử lý nợ hoặc chức danh khác theo quyết định của ngân hàng, do đó việc ngân hàng điều động ông L từ chuyên viên xử lý nợ sang chuyên viên xử lý nợ không chuyên và chuyên viên quan hệ khách hàng là phù hợp với hợp đồng lao động, không thuộc trường hợp *"sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động"* theo quy định tại khoản 1 Điều 35 Bộ luật lao động, như khiếu nại của ông L. Tại "*Đơn xin đi làm trở lại"* ghi ngày 25 tháng 9 năm 2014 (BL

507) ông L cũng xác định chức danh, nhiệm vụ của ông là chuyên viên xử lý nợ không chuyên trách. Về bản chất, việc thay đổi chức danh này chỉ nhằm mục đích thuận tiện cho ngân hàng trong việc quản lý nhân sự, hoàn toàn không ảnh hưởng đến tính chất công việc như lời trình bày của ông L tại bản tự khai ngày 15 tháng 8 năm 2017 (BL 436) là: Kể từ ngày 20/9/2012 (ngày ký hợp đồng lao động) cho đến ngày 22/02/2017 (ngày kỷ luật sa thải), đều là thực hiện xử lý nợ. Ông L cho rằng Hợp đồng lao động số: 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN ngày 20 tháng 9 năm 2012 vô hiệu nhưng ông L lại khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc ngân hàng giải quyết các vấn đề phát sinh từ việc thực hiện Hợp đồng lao động số: 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN ngày 20 tháng 9 năm 2012, là mâu thuẫn.

[4.2] Thứ hai, do việc điều động ông L là không trái luật như phân tích trên nên việc ngân hàng ban hành Quyết định số: 20/2014/QĐ-SHB.ĐN ngày 25 tháng 02 năm 2014, điều động ông L sang làm chuyên viên xử lý nợ không chuyên và chuyên viên quan hệ khách hàng cũng không trái luật.

[4.3] Thứ ba, theo quy định tại khoản 2 Điều 90 Bộ luật lao động thì: *"Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc"*, do đó ngân hàng trả lương cho ông L là dựa trên năng lực, hiệu quả công việc và ý thức chấp hành kỷ luật lao động của ông L. Số dư nợ mà ông L có trách nhiệm phải thu là: 22.345.000.000đ nhưng theo Báo cáo Tổng hợp kết quả thu hồi nợ của ông L thì từ năm 2016 đến tháng 5 năm 2017 số dư nợ của ông L vẫn giữ nguyên là: 22.345.000.000đ, do đó ngân hàng không trả lương kinh doanh cho ông L là phù hợp. Mặt khác, theo quy định Điểm 3.3.14 Điều 3 Hợp đồng lao động số: 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN ngày 20 tháng 9 năm 2012, thì: *"Việc thay đổi này được người lao động đương nhiên đồng ý và hai bên không phải lập phụ lục hợp đồng hoặc ký lại hợp đồng lao động. Quy định về việc thay đổi lương của người lao động được coi là phụ lục không tách rời hợp đồng này"*. Do đó ngân hàng thay đổi mức lương, đặc biệt là mức lương

kinh doanh mà không cần sự đồng ý của ông L là theo Công văn số: 78/CV-TGĐ.

[4.4] Thứ tư, ngày 22 tháng 02 năm 2017 Tổng Giám đốc ngân hàng ban hành quyết định sa thải ông L vì ông L không chấp hành kỷ luật lao động, tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng vượt mức quy định. Xem xét toàn bộ các chứng cứ liên quan đến ngày công lao động của ông L thì liên tục ông L không có mặt tại nơi làm việc, do đó Tổng Giám đốc ngân hàng ra Quyết định sa thải số: 307/QĐ-TGĐ ngày 22 tháng 02 năm 2017 đối với ông L là phù hợp với quy định tại Điều 30 Nghị định: 05/2015-CP ngày 12/01/2015 và khoản 3 Điều 126 Bộ luật lao động.

[5] Cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Trần Tiến L là có cơ sở. Tại cấp phúc thẩm không có tình tiết, chứng cứ gì mới làm thay đổi nội dung vụ án và quyết định bản án sơ thẩm, HĐXX cấp phúc thẩm không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của ông Trần Tiến L, giữ nguyên bản án sơ thẩm như quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát tại phiên tòa.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự; Các Điều 15, 16, 17, 90, 124, 125 và 126 Bộ luật Lao động. Nghị quyết số: 326/2016/NQ-UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về án phí, lệ phí Tòa án.

1/ Không chấp nhận kháng cáo của ông Trần Tiến L; Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số: 04/2017/LĐ-ST ngày 16 tháng 11 năm 2017 của Tòa án nhân dân quận C, thành phố Đà Nẵng.

Bác toàn bộ yêu cầu của ông Trần Tiến L về việc "Tranh chấp hợp đồng lao động" đối với Ngân hàng TMCP N.

2/ Ông Trần Tiến L không chịu án phí lao động phúc thẩm.

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

Nơi nhận:

-VKSND TP Đà Nẵng.

-TAND quận C.

-Chi cục THADS quận C.

-Các đương sự.

-Lưu hồ sơ.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM

THẨM PHÁN-CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

(Đã ký)

Trương Chí Trung