

Bản án số: 204/2018/LĐST

Ngày: 24/4/2018

V/v tranh chấp về tiền thưởng.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN M - THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Hoàng Thị Ánh

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Lê Thị Yến Nhi

2. Bà Cao Kim Triều

- Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Bà Bế Thị Phượng, là Thư ký Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Tăng Tổ Thu - Kiểm sát viên.

Trong ngày 17 tháng 4 và ngày 24 tháng 4 năm 2018 tại trụ sở Tòa án nhân dân Quận M, xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số 1550/2015/LĐST ngày 09 tháng 11 năm 2015 về “Tranh chấp về tiền thưởng” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 773/2018/QĐXXST-LĐ ngày 05 tháng 3 năm 2018, Quyết định hoãn phiên tòa số 1228/2018/QĐST-LĐ ngày 27 tháng 3 năm 2018, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà Nguyễn Tổ Q, sinh năm 1970

Địa chỉ: 42/34 N, phường B, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ liên hệ hiện nay: Công Ty Vận tải H – tầng 14 Toà nhà B, số 63 L, quận C, Thành phố Hà Nội.

- Bị đơn: Ngân hàng TMCP P

Địa chỉ trụ sở: 41 – 45 L, phường B, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Nguyễn Thanh P, chuyên viên Phòng Pháp chế Tuân thủ - Ngân hàng TMCP P

Địa chỉ liên hệ: 41 – 45 L, phường B, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo Giấy ủy quyền số 201/2017/UQ-O ngày 20/12/2017).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện đề ngày 31/7/2015, các bản khai tiếp theo và tại phiên tòa ngày 17/4/2018 bà Nguyễn Tổ Q là nguyên đơn trình bày:

Bà vào làm việc tại Ngân hàng TMCP P (gọi tắt là Ngân hàng) từ năm 2013 theo QĐ số 129/2013/QĐ-HĐQT ngày 12/9/2013 về “Tuyển dụng và bổ nhiệm chức vụ Trưởng Kiểm toán bộ” và ký Hợp đồng lao động thời hạn 01 năm kể từ ngày 01/10/2013. Đến ngày 20/9/2014, Ngân hàng ban hành QĐ số 133/2014/QĐ-HĐQT về điều động và bổ nhiệm bà Q chức vụ Trưởng phòng Kiểm soát tuân thủ - Hội sở Ngân hàng TMCP P kể từ ngày 01/10/2014 với thời hạn 01 năm và ký Hợp đồng lao động số 050/2014/HĐLĐ – OBC thời hạn 01 năm kể từ ngày 01/10/2014 đến ngày 30/9/2015, mức lương cơ bản theo hợp đồng là 25.840.000 đồng/tháng, cộng với các khoản phụ cấp khác thì mức lương thực tế bà nhận hàng tháng trước khi nghỉ việc là 58.940.000 đồng/tháng (theo bảng lương do Ngân hàng cung cấp).

Ngày 25/01/2015, bà nộp xin thôi việc được Ngân hàng phê duyệt ngày 27/01/2015, sau đó Ngân hàng có QĐ số 332^a/2015/QĐ-NS&ĐT chấm dứt HĐLĐ với bà kể từ ngày 27/02/2015. Kết thúc năm 2014, bà được đánh giá mức độ hoàn thành công việc đạt loại Khá. Thông qua việc tìm hiểu từ những người làm cùng, bà được biết các nhân viên được đánh giá mức độ hoàn thành công việc năm 2014 đạt loại khá thì được thưởng cuối năm với mức 1.4 tháng lương, nhưng Ngân hàng không chi khoản tiền thưởng này cho bà. Bà đã yêu cầu Phòng Lao động TBXH Quận M hoà giải buộc Ngân hàng trả tiền thưởng nhưng không thành nên khởi kiện ra toà.

Thời gian làm việc tại Ngân hàng, bà được cấp một địa chỉ email nội bộ để thực hiện nhận và gửi các văn bản liên quan đến hoạt động quản lý điều hành trên toàn bộ hệ thống của Ngân hàng, email này chỉ sử dụng được khi còn làm việc tại Ngân hàng, do vậy sau khi nghỉ việc thì bà không truy cập được email này nữa nên không thể cung cấp thêm chứng cứ gì. Năm 2014, với chức danh Trưởng phòng Kiểm soát tuân thủ, bà quản lý và phải đánh giá mức độ hoàn thành công việc cho khoảng 07 nhân viên nên có thể bà nhận được các văn bản của Ngân hàng như: “Thông báo số 02/2015/TB-NS&ĐT ngày 08/01/2015 hướng dẫn đánh giá năm 2014”, “Thông báo số 21/2015/TB-NS&ĐT ngày 11/02/2015 v/v chi lương năng suất năm 2014 cho CBNV” qua email để thực hiện việc đánh giá và gửi kết quả đánh giá của các nhân viên phòng về hội sở. Thời điểm đó, có thể bà biết quy định của Ngân hàng không chi lương năng suất cho các trường hợp CBNV đang giải quyết thôi việc nhưng bà không khiếu nại, vì bà nghĩ mình đã làm việc đủ năm 2014 và được đánh giá lao động nên nếu Ngân hàng không trả tiền thưởng thì bà sẽ khởi kiện sau. Bà cho rằng nội dung: *“Không chi lương năng suất cho các trường hợp như: CBNV đang giải quyết thôi việc (đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động đã nộp Phòng Nhân sự & Đào tạo và được Ban Điều hành phê duyệt tính đến ngày 12/02/2015 – bao gồm các trường hợp có kết quả đánh giá năm 2014”* quy định tại Thông báo số 21/2015/TB-NS&ĐT ngày 11/02/2015 do Ngân hàng giao nộp trong hồ sơ vụ án là không phù hợp, chứng cứ này do Ngân hàng nắm giữ nên có thể tạo chứng cứ có lợi cho mình nhưng bà không có gì chứng minh. Trước đó, trong giai đoạn hoà giải, người đại diện của Ngân hàng cũng giao nộp chứng cứ là “Danh sách tổng hợp kết quả đánh giá xếp loại cá nhân 2014”, tại mục số thứ tự 516 ghi nhận Nguyễn Tố Q xếp loại “không đánh giá” để chứng minh bà không được đánh giá mức độ hoàn thành công việc của năm 2014

là sai sự thật nên bà đã giao nộp bản photo Thông báo số 02/2015/TB-NS&ĐT ban hành ngày 08/01/2015 để chứng minh bà đã được đánh giá kết quả đánh giá lao động năm 2014 theo thông báo này và đến ngày 25/01/2015 bà mới nộp đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động. Vì vậy, bà vẫn giữ yêu cầu đòi Ngân hàng phải chi trả tiền thưởng năng suất cuối năm 2014 tương ứng với mức 1.4 tháng lương quy định tại Thông báo số 21/2015/TB-NS&ĐT ngày 11/02/2015 số tiền là 82.516.000 đồng (tiền lương 58.940.000 x 1.4) ngay khi án có hiệu lực pháp luật.

Tại phiên toà ngày 24/4/2018, bà Q có đề nghị xét xử vắng mặt.

Ông Nguyễn Thanh P là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Thời gian Bà Nguyễn Tô Q vào làm việc và nghỉ việc tại Ngân hàng TMCP P như bà Q trình bày trên là đúng. Sau khi nghỉ việc, bà Q không liên hệ với Ngân hàng mà gửi đơn yêu cầu Phòng Lao động TBXH Quận M giải quyết việc đòi Ngân hàng chi trả tiền thưởng năng suất năm 2014. Ngày 05/6/2015, Phòng Lao động TBXH Quận M đã mời hai bên tổ chức hòa giải nhưng không thành nên bà Q khởi kiện ra toà.

Khi vào làm việc bà Q được cấp một địa chỉ email nội bộ là quyennt1@O.com.vn để sử dụng cho công việc theo quy định tại Điều 30 mục III Chính sách chung về công nghệ thông tin của Nội quy lao động ban hành ngày 14/5/2014. Người lao động được yêu cầu phải thường xuyên kiểm tra email của mình để có thể nhận và đưa ra các thông tin phản hồi kịp thời, phục vụ cho công việc. Năm 2014, bà Q được bổ nhiệm chức danh Trưởng phòng Kiểm soát tuân thủ - Hội sở Ngân hàng, bà phải quản lý và đánh giá kết quả hoàn thành công việc của khoảng 07 nhân viên phòng khi kết thúc năm.

Ngày 08/01/2015, Ngân hàng có “Thông báo số 02/2015/TB-NS&ĐT hướng dẫn đánh giá năm 2014” thì sau đó bà Q được đánh giá kết quả lao động đạt loại khá vì bà vẫn còn làm việc. Đến ngày 26/01/2015, Phòng Nhân sự & Đào tạo mới nhận được đơn xin nghỉ việc và ngày 27/01/2015 Ban Điều hành duyệt đơn đồng ý chấm dứt HĐLĐ với bà Q. Ngày 03/02/2015, Phòng Nhân sự & Đào tạo gửi email hướng dẫn bà Q hoàn tất các thủ tục “trước ngày làm việc cuối cùng (25/02/2015 theo đơn hoặc ngày nghỉ thực tế)”. Ngày 13/02/2015, Ngân hàng có Quyết định số 19 về việc miễn nhiệm chức vụ Trưởng phòng Kiểm soát tuân thủ - Hội sở Ngân hàng TMCP P của bà Q từ ngày 27/02/2015; chuyển lương tháng 02/2015 và phụ cấp vào tài khoản lương của bà Q. Đến ngày 27/02/2015 Ngân hàng có Quyết định số 332a về việc chấm dứt HĐLĐ với bà Q kể từ ngày 27/02/2015. Như vậy, trong khoảng thời gian từ ngày 26/01/2015 cho đến ngày 27/02/2015, bà Q vẫn làm việc tại Ngân hàng nên bà Q biết rõ Thông báo số 21 ngày 11/02/2015 v/v chi lương năng suất năm 2014 cho CBNN có quy định: “*Không chi lương năng suất cho các trường hợp như: CBNV đang giải quyết thôi việc (đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động đã nộp Phòng Nhân sự & Đào tạo và được Ban Điều hành phê duyệt tính đến ngày 12/02/2015 – bao gồm các trường hợp có kết quả đánh giá năm 2014*”. Việc Ngân hàng chi thưởng tiền lương năng suất cho nhân viên vào cuối năm nhằm khuyến khích nhân viên tiếp tục ở lại làm việc, đối với CBNV có đơn xin nghỉ việc và đã được phê duyệt tức là họ không có nguyện vọng tiếp tục ở lại cống

hiển cho Ngân hàng thì sẽ không được thưởng, đây là chính sách chung và quy định này được áp dụng trong toàn hệ thống Ngân hàng vì từ ngày 01/01/2015 đến ngày 28/02/2015 có 111 nhân sự thôi việc, không phải chỉ áp dụng cho trường hợp của bà Q nên không có việc Ngân hàng nguy tạo chứng cứ. Trường hợp bà Q xin thôi việc thuộc nhóm đối tượng không xét chi lương năng suất, tức tiền thưởng cuối năm 2014 theo quy định đã công bố nên Ngân hàng không chi thưởng.

Tại Điều 3 Hợp đồng lao động ký kết với bà Q ngày 01/10/2014, tiền lương hiệu suất (điểm c), tiền thưởng (điểm g) đều thoả thuận theo quy định hiện hành của O. Thoả thuận này căn cứ theo Quy chế tiền lương tạm thời theo Quyết định số 156 ngày 29/11/2014 của Ngân hàng quy định về lương hiệu suất, lương năng suất đều “Tuỳ theo tình hình kinh doanh từng thời kỳ, Tổng Giám đốc ban hành quy định hướng dẫn thực hiện việc chi trả áp dụng thống nhất trong toàn hệ thống O” và phù hợp với khoản 2 Điều 103 Bộ luật Lao động quy định về tiền thưởng, quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định. Do đó, Ngân hàng không chấp nhận trả tiền thưởng năng suất năm 2014 theo yêu cầu khởi kiện của bà Q.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận M phát biểu ý kiến:

Về việc tuân theo pháp luật tố tụng: Trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và của những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng, đầy đủ quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về việc giải quyết vụ án: Sau khi nghiên cứu tài liệu có trong hồ sơ vụ án, cùng lời trình bày của Nguyên đơn xác định vụ kiện thuộc tranh chấp về tiền thưởng.

Xét tính pháp lý của quan hệ lao động giữa Nguyên đơn và Bị đơn: Bà Nguyễn Tố Q vào làm việc tại Ngân hàng O theo QĐ số 129/2013/QĐ-HĐQT ngày 12/9/2013 về “Tuyển dụng và bổ nhiệm chức vụ Trưởng Kiểm toán nội bộ”, đồng thời có ký HĐLĐ thời hạn 01 năm kể từ ngày 01/10/2013. Đến ngày 20/9/2014 Ngân hàng ban hành QĐ số 133/2014/QĐ-HĐQT về điều động và bổ nhiệm chức vụ Trưởng phòng Kiểm soát tuân thủ - Hội sở Ngân hàng TMCP P đối với bà Q kể từ ngày 01/10/2014 với thời hạn 01 năm và ký HĐLĐ số 050/2014/HĐLĐ-O thời hạn 01 năm kể từ ngày 01/10/2014 đến ngày 30/9/2015. Nội dung và hình thức của các hợp đồng lao động phù hợp quy định của pháp luật.

Ngày 26/01/2015 bà Q nộp đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động và đã được Tổng giám đốc phê duyệt vào ngày 27/01/2015. Ngày 27/02/2015, Ngân hàng ban hành Quyết định số 332a/2015/QĐ-NS&ĐT về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Q kể từ ngày 27/02/2015. Ngân hàng xác nhận kết quả đánh giá mức độ hoàn thành công việc của bà Q năm 2014 đạt loại Khá.

Theo ý kiến trình bày của phía Ngân hàng thì việc chi trả thưởng (tiền lương năng suất) cho nhân viên vào cuối năm là nhằm khuyến khích nhân viên tiếp tục ở lại làm việc, vì vậy đối với các trường hợp có đơn xin nghỉ việc đã

được phê duyệt tức là không có nguyện vọng tiếp tục ở lại cống hiến cho Ngân hàng thì Ngân hàng không trả thưởng; đây là chính sách chung của Ngân hàng đối với toàn bộ nhân viên và là quy định hàng năm của Ngân hàng. Lời trình bày này phù hợp với thoả thuận của hai bên tại Hợp đồng lao động số 050/2014/HĐLĐ-O: "... việc chi trả thưởng sẽ theo quy định hiện hành của O...". Bên cạnh đó tại Điều 13 Quy chế tiền lương tạm thời ban hành kèm theo Quyết định số 156/2014/QĐ-HĐQT thì: "... Tổng giám đốc ban hành quy định hướng dẫn thực hiện việc chi trả lương năng suất áp dụng thống nhất trong toàn hệ thống...". Theo đó, ngày 11/02/2015 Tổng giám đốc ban hành Thông báo về việc chi lương năng suất năm 2014 cho CBNV số 21/2015/TB-NS&ĐT có nội dung: "... không chi lương năng suất cho cán bộ nhân viên đang giải quyết thôi việc (đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động đã nộp phòng nhân sự và đào tạo và được ban điều hành phê duyệt tính đến ngày 12/02/2015, bao gồm các trường hợp có kết quả đánh giá năm 2014".

Tại khoản 2 Điều 103 Bộ luật Lao động quy định: "Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở".

Từ những lý lẽ trên, xét thấy yêu cầu của Nguyên đơn là không có cơ sở để chấp nhận.

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 luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thẩm quyền xét xử: Bà Nguyễn Tô Q khởi kiện yêu cầu Ngân hàng TMCP P chi trả tiền thưởng lương năng suất năm 2014. Xét, tranh chấp phát sinh từ quan hệ lao động được xác lập giữa hai bên, nguyên đơn đã thực hiện yêu cầu hoà giải cơ sở nhưng không thành nên khởi kiện ra toà. Bị đơn có trụ sở tại Quận M nên vụ kiện thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận M, Tp. Hồ Chí Minh theo quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Tại phiên toà ngày 17/4/2018, Hội đồng xét xử quyết định tạm dừng phiên toà để Bị đơn giao nộp bổ sung tài liệu, chứng cứ và tiếp tục phiên toà vào ngày 24/4/2018. Xét sau khi Hội đồng xét xử thông báo về việc tạm dừng phiên toà, bà Q đề nghị xét xử vắng mặt trong phiên toà tiếp theo và có đơn xin vắng mặt đề ngày 17/4/2018 nên Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vắng mặt bà Q tại phiên toà ngày 24/4/2018 theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 259, khoản 1 Điều 227 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Tại đơn khởi kiện ngày 31/7/2015 và bổ sung xác định lại yêu cầu khởi kiện ngày 26/10/2015, Nguyên đơn yêu cầu Ngân hàng TMCP P (sau đây gọi tắt là Ngân hàng) trả tiền thưởng hiệu suất công việc năm 2014 với số tiền là 82.500.000 đồng. Tuy nhiên, tại phiên toà ngày 17/4/2018, bà Q xác định lại yêu cầu khởi kiện đòi Ngân hàng trả

tiền lương năng suất (tiền thưởng cuối năm) năm 2014, tương ứng với kết quả đánh giá đạt loại Khá được thưởng mức là 1.4 tháng lương quy định tại Thông báo số 21/2015/TB-NS&ĐT ngày 11/02/2015 của Ngân hàng số tiền là 82.516.000 đồng (lương thực tế là 58.940.000 đồng/tháng) ngay khi án có hiệu lực pháp luật, vì bà đã làm việc đầy đủ từ ngày 01/01/2014 đến ngày 31/12/2014 và được đánh giá mức độ hoàn thành công việc năm 2014.

Phía Bị đơn xác nhận bà Q được đánh giá mức độ hoàn thành công việc của năm 2014 đạt loại Khá. Tuy nhiên trường hợp của bà Q thuộc nhóm đối tượng không được chi trả tiền thưởng năng suất cuối năm vì có đơn xin nghỉ việc đã được Ngân hàng phê duyệt mặc dù có kết quả đánh giá năm 2014. Hợp đồng lao động giữa Ngân hàng và bà Q đã có thoả thuận về tiền lương năng suất, tiền thưởng. Thoả thuận đó căn cứ theo Quy chế về chính sách tiền lương của Ngân hàng và phù hợp quy định về tiền thưởng tại Điều 103 Bộ luật Lao động nên Ngân hàng không chấp nhận trả tiền thưởng năng suất cuối năm 2014 theo yêu cầu khởi kiện của bà Q.

Xét ý kiến của các bên, Hội đồng xét xử nhận định:

Giữa bà Q và Ngân hàng có xác lập Hợp đồng lao động số 050/2014/HĐLĐ-O ngày 01/10/2014, đồng thời bà Q được điều động và bổ nhiệm chức vụ Trưởng phòng Kiểm soát tuân thủ - Hội sở Ngân hàng TMCP P kể từ ngày 01/10/2014 với thời hạn 01 năm theo QĐ số 133/2014/QĐ-HĐQT ngày 20/9/2014. Ngày 27/02/2015, Ngân hàng ban hành Quyết định số 332a/2015/QĐ-NS&ĐT chấm dứt hợp đồng lao động với bà Q kể từ ngày 27/02/2015. Việc chấm dứt hợp đồng lao động là sự thoả thuận của các bên và Nguyên đơn không có tranh chấp về việc chấm dứt hợp đồng lao động nên Hội đồng xét xử không xét.

Xét tại phiên toà ngày 17/4/2018: Ý kiến của Nguyên đơn được phía Bị đơn thừa nhận là năm 2014 Nguyên đơn được đánh giá kết quả hoàn thành công việc đạt loại Khá. Đồng thời, Nguyên đơn thừa nhận khi vào làm việc tại Ngân hàng bà được cấp một địa chỉ email nội bộ để phục vụ cho công việc và thông qua địa chỉ email này để nhận cũng như phản hồi ý kiến đối với các văn bản của Ngân hàng; kết thúc năm 2014, với chức danh Trưởng phòng Kiểm soát tuân thủ bà phải hoàn thành đánh giá lao động cho khoảng 07 nhân viên làm việc cùng phòng; thời điểm Ngân hàng công bố các văn bản quy định về đánh giá lao động và chi thưởng cuối năm vào khoảng tháng 01 hoặc tháng 02 dương lịch của năm tiếp theo; có thể qua email bà đã nhận được “Thông báo số 21/2015/TB-NS&ĐT ngày 11/02/2015 v/v chi lương năng suất năm 2014 cho CBNV” nhưng thời điểm đó bà không khiếu nại vì bà nghĩ mình làm việc đầy đủ từ ngày 01/01/2014 đến ngày 31/12/2014 và đã được đánh giá kết quả lao động, nếu Ngân hàng không trả thưởng thì sau khi nghỉ việc bà sẽ khởi kiện là phù hợp với ý kiến trình bày và các chứng cứ do Ngân hàng cung cấp.

Xét liên quan đến chi trả tiền thưởng cuối năm 2014, Ngân hàng đã ban hành các văn bản như: Thông báo số 02/2015/TB-NS&ĐT ngày 08/01/2015 hướng dẫn đánh giá năm 2014, Biên bản họp số 01/2015/BB-NS&ĐT ngày 04/02/2015 v/v Hội đồng thi đua khen thưởng năm 2014, Thông báo số

21/2015/TB-NS&ĐT ngày 11/02/2015 v/v chi lương năng suất năm 2014 cho CBNV thì các văn bản này đều có nội dung thể hiện nhóm đối tượng không được đánh giá, không được chi thưởng lương năm suất năm 2014 là “CBNV đang giải quyết thôi việc...”. Xét ý kiến của bà Q cho rằng bà đã nghỉ việc nên không thể trích xuất được Thông báo số 21/2015/TB-NS&ĐT ngày 11/02/2015 từ địa chỉ email nội bộ của mình, bà nhận thấy Ngân hàng cung cấp thông báo này có quy định không chi lương năng suất cho các trường hợp CBNV đang giải quyết thôi việc mà “(đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động đã nộp Phòng Nhân sự & Đào tạo và được Ban Điều hành phê duyệt tính đến ngày 12/02/2015 – bao gồm các trường hợp có kết quả đánh giá năm 2014” là không phù hợp nhưng không có chứng cứ chứng minh. Hội đồng xét xử xét thấy hai bên đương sự thừa nhận kết quả đánh giá năm 2014 được thực hiện trước khi bà Q nộp đơn xin nghỉ việc, bà Q xin chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 25/02/2015 và thời điểm Ngân hàng duyệt đơn đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động với bà Q là ngày 27/01/2015, tức trước ngày Ngân hàng ban hành Thông báo số 21/2015/TB-NS&ĐT ngày 11/02/2015. So sánh với Thông báo về chi thưởng cuối năm trong các năm 2013, 2015, 2016, 2017 thì Ngân hàng đều có quy định không chi thưởng đối với nhóm đối tượng CBNV đang giải quyết thôi việc hoặc đang nộp đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động tính đến thời gian nào ở mỗi năm là khác nhau, đồng thời bà Q cũng không cung cấp được chứng cứ chứng minh nên không có cơ sở để xác định chứng cứ Ngân hàng giao nộp là không phù hợp. Hơn nữa, tại điểm g mục 1 Điều 3 Hợp đồng lao động số 050/2014/HĐLD-O ngày 01/10/2014 ký kết giữa Ngân hàng và bà Q có thỏa thuận: “*Tiền thưởng: Theo quy định hiện hành của O*”. Như vậy, việc Ngân hàng công bố quy định chi trả tiền thưởng năm 2014 cho CBNV là tùy thuộc vào quy định hiện hành của Ngân hàng, điều này đã được Ngân hàng và bà Q thỏa thuận khi ký Hợp đồng lao động, phù hợp với Quy chế tiền lương của Ngân hàng và không trái quy định tại Điều 103 Bộ luật Lao động.

Từ những nhận định nêu trên, Hội đồng xét xử xét thấy Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Bị đơn trả tiền thưởng năm 2014 số tiền 82.516.000 đồng là không có cơ sở chấp nhận, cần phải bác yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm: Do yêu cầu khởi kiện đòi tiền thưởng của Nguyên đơn không được chấp nhận nên Nguyên đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm theo quy định pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, Khoản 1 Điều 227, điểm c khoản 1 Điều 259, Điều 203, 264, 271, 273 của Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 103 Bộ luật Lao động;

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự;

Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về án phí, lệ phí Tòa án; Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án năm 2009;

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Bà Nguyễn Tố Q đòi Ngân hàng TMCP P trả tiền lương năng suất (tiền thưởng cuối năm) năm 2014 số tiền là 82.516.000 đồng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Bà Nguyễn Tố Q phải chịu án phí là 2.475.480 đồng (*Hai triệu bốn trăm bảy mươi lăm nghìn bốn trăm tám mươi đồng*), trừ số tiền tạm ứng án phí đã đóng là 1.237.500 đồng tại biên lai thu tiền số 0005500 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận M. Bà Q còn phải đóng tiền án phí số tiền là: 1.237.980 đồng (*Một triệu hai trăm ba mươi bảy nghìn chín trăm tám mươi đồng*).

3. Về quyền kháng cáo: Đương sự có mặt tại phiên toà có quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 (Mười lăm) ngày kể từ ngày Tòa tuyên án. Đương sự vắng mặt tại phiên toà có quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 (Mười lăm) ngày kể từ ngày được tổng đạt bản án hợp lệ.

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, Điều 7 và Điều 9 Luật Thi hành án Dân sự; thời hiệu thi hành án được quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án Dân sự.

Nơi nhận:

- Các đương sự;
- VKSND Quận M;
- Chi cục THADS Quận M;
- TANDTP.HCM;
- VKSND TPHCM;
- Lưu VP, hồ sơ.

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

Hoàng Thị Ánh