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

Bản án số: 344/2022/LĐ-PT
Ngày 29/6/2022
V/v Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

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

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Bùi Liên Minh

Các Thẩm phán: Ông Đỗ Giang

Bà Lê Thị Quỳnh Anh.

- Thư ký phiên tòa: Bà Hà Hoa Thiên

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Lê Thị Kim Thủy - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 21 và 29 tháng 6 năm 2022 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 15/2022/LĐPT ngày 09/5/2022 về: "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án dân sự sơ thẩm số 08/2022/LĐ-ST ngày 15/3/2022 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2005/2022/QĐ-PT ngày 24/5/2022 và Quyết định tạm ngừng phiên toàn số 8025/2022/QĐ-PT ngày 21/6/2022 giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà T, sinh năm 1974.
Địa chỉ: Số 72 (P407-L4) T, phường V, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. (vắng mặt).
Người đại diện theo ủy quyền: Ông T1, sinh năm 1974 và bà Q, sinh năm 1998 (có mặt).
Địa chỉ: 135 P, phường V, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. *Bị đơn:* Ngân hàng T.
Trụ sở: số 89 L, phường L, quận Đ, Thành phố Hà Nội.
Người đại diện theo ủy quyền: Bà A, sinh năm 1984 và ông V, sinh năm 1980, (Bà Acó mặt, ông V có yêu cầu vắng mặt).

3. *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm xã hội Quận N.
Người đại diện theo ủy quyền: Ông T2, sinh năm 1973.

Địa chỉ: 188/21/30 đường L, phường T, quận B, (vắng mặt tại phiên tòa ngày 29/6/2022).

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại đơn khởi kiện ngày 01 tháng 9 năm 2020, đơn khởi kiện bổ sung và trong quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Bà T (gọi tắt là Nguyên đơn) vào làm việc cho Ngân hàng T (gọi tắt là bị đơn) từ ngày 15/5/2014 theo các hợp đồng lao động (HĐLĐ). Đến ngày 18/5/2017 bà T ký HĐLĐ không xác định thời hạn với bị đơn. Công việc chính là Quản lý dự án cao cấp Phòng Quản lý và Kinh doanh - Khối khách hàng cá nhân.

Ngày 12/4/2019 bị đơn đơn phương ban hành quyết định bổ nhiệm nhân sự số 2.411/2019 (gọi tắt là QĐ 2.411) bổ nhiệm bà giữ chức danh Giám đốc cao cấp phát triển kinh doanh thuộc Phòng Phát triển Kinh doanh do ông A1 quản lý. Tại đây nguyên đơn bị chèn ép lao động và cắt giảm lương.

Ngày 18/5/2020, bị đơn ra thông báo chấm dứt HĐLĐ số 145 và ngày 30/6/2020 ra quyết định 5.630 đơn phương chấm dứt HĐLĐ với bà với lý do bà không hoàn thành công việc được giao.

Do việc chuyển người lao động sang làm công việc khác không thông qua thỏa thuận, không ký kết phụ lục HĐLĐ, vượt quá thời gian bố trí người lao động sang làm công việc khác theo quy định của Bộ luật lao động. Nên, quyết định bổ nhiệm số 2.411 của bị đơn là trái pháp luật, không có hiệu lực.

Về đánh giá kết quả làm việc: Nguyên đơn làm công việc mới chỉ có hai tháng nhưng bị đơn lấy cả thời gian 6 tháng đầu năm để đánh giá hiệu quả làm việc (HQLV) giữa kỳ là không hợp lý. Đối với kỳ đánh giá hiệu quả làm việc (viết tắt HQLV) cả năm 2019 cũng được bị đơn giao ngày 21/12/2019, theo bà, chỉ tiêu kinh doanh đánh giá HQLV phải giao xong chậm nhất trong tháng 1 của năm thì người lao động mới có thể thực hiện và hoàn thành công việc của mình.

Nhận thấy thông báo chấm dứt HĐLĐ và quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ của bị đơn là trái pháp luật, nên bà đề nghị Tòa án: thứ nhất, xem xét và tuyên thông báo chấm dứt HĐLĐ số 145 ngày 18/5/2020; quyết định 5.630 ngày 30/6/2020 đơn phương chấm dứt HĐLĐ là trái pháp luật và buộc Ngân hàng T phải lập tức hủy bỏ hai văn bản này. Thứ 2 buộc bị đơn nhận trở lại làm việc, khôi phục vị trí làm việc theo HĐLĐ ngày 18/5/2017 đồng thời thanh toán tiền lương, đóng các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các quyền lợi khác từ ngày 02/7/2020 đến khi nguyên đơn được nhận lại làm việc. Số tiền bị đơn có trách nhiệm thanh toán cho nguyên đơn bao gồm lương tháng 6,7,8 năm 2020 là 137.707.176 đồng. Ngày 06/5/2021 Nguyên đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện, buộc bị đơn trả thêm 04 tháng tiền lương theo HĐLĐ do vi phạm khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động, tổng cộng là 186.609.568 đồng. Khi Tòa án đưa vụ án ra xét xử, tiền lương cụ thể các tháng sẽ được tính sau.

Bị đơn có người đại diện trình bày: Về việc ký HĐLĐ thì đúng như nguyên đơn đã trình bày tuy nhiên theo Điều 1 của HĐLĐ: bà T có chức danh chuyên môn là Quản lý dự án cao cấp, Phòng phát triển kinh doanh và chuyển đổi khách hàng cá nhân thuộc Khối khách hàng cá nhân và *"Các công việc khác nếu được điều động, phân công"*.

Do nhu cầu công việc nên bị đơn tiến hành sắp xếp nhân sự, tìm kiếm người phụ trách chuyên môn cho vị trí Giám đốc cao cấp phát triển kinh doanh Bộ phận Quản lý đối tác thuê ngoài thuộc Phòng Phát triển kinh doanh Khối khách hàng cá nhân. Ngày 07/3/2019 bà T gửi sơ yếu lý lịch qua thư điện tử cho Lãnh đạo để được xem xét nhận vào vị trí này. Ngày 14/3/2019 bà T chủ động gửi thư điện tử cho Trưởng phòng với mục đích tìm hiểu, làm việc ở vị trí Giám đốc bộ phận quản lý Kênh đối tác thuê ngoài. Sau khi xem xét công việc mới, ngày 20/3/2019 bà T gửi tiếp thư điện tử đến bộ phận nhân sự đề nghị thúc đẩy việc điều chuyển. Trước đó bà T cũng trực tiếp gặp trao đổi với các cấp quản lý về thực hiện công việc mới. Bà T hoàn toàn chủ động và không ý kiến phản đối công việc mới. Bà T cho rằng bị điều chuyển công việc, bị chèn ép và bị cắt giảm lương là không đúng sự thật.

Ngày 12/4/2019 bị đơn ra quyết định bổ nhiệm nhân sự số 2.411 đối với bà T có nội dung, bổ nhiệm bà T giữ chức danh Giám đốc cao cấp phát triển kinh doanh Bộ phận quản lý đối tác thuê ngoài, Phòng Phát triển kinh doanh, Khối khách hàng cá nhân. Bà T hưởng nguyên lương và các loại phụ cấp. Theo Điều 5 của HĐLĐ các quyết định liên quan đến người lao động phát sinh trong quá trình thực hiện HĐLĐ được coi là phụ lục HĐLĐ. Như vậy quyết định bổ nhiệm 2.411 được coi là phụ lục của HĐLĐ. Các bên có nghĩa vụ thực hiện.

Về quá trình giao và đánh giá Hiệu quả làm việc (gọi tắt là HQLV) thông qua chỉ số đánh giá hiệu quả làm việc (KPI) 6 tháng đầu năm và cả năm 2019.

Mặc dù có sự điều chuyển vị trí công việc vào ngày 09/4/2019, nhưng thực tế bà T vẫn làm việc tại Khối khách hàng cá nhân. Việc đánh giá bà T được thực hiện theo đúng quy định tại Điều 5 của Quy định quản lý hiệu quả làm việc (HQLV) số 520/2012/QĐi-HQLV ngày 30/8/2012 (gọi tắt là quy định 520) và sau này là của Quy chế số 1161/2019-QC-HQQT ngày 31/12/2019 (gọi tắt là quy định 1161) của bị đơn.

Đối với kỳ đánh giá HQLV 6 tháng đầu năm, bà T không thống nhất KPI và không tuân thủ KPI đã được Giám đốc khối phê duyệt ngày 01/2/2019. Theo quy định tại bước 5 Điều 5 quy định 520 thì: Trường hợp cán bộ quản lý trực tiếp và cán bộ nhân viên không thống nhất được mục tiêu KPI thì quyết định của Giám đốc khối sẽ là quyết định cuối cùng để cán bộ quản lý trực tiếp tuân thủ.

Để đánh giá hiệu quả làm việc là KPI (chỉ tiêu kinh doanh) và điểm hành vi 6 tháng đầu năm và cả năm 2019 đối với bà T, bị đơn đã thống nhất với bản KPI của bà T đưa ra. Kết quả đánh giá HQLV 6 tháng đầu năm và cả năm 2019 bà T không hoàn thành nhiệm vụ. Bà T cho rằng KPI phải được bị đơn giao trước 1

tháng thì bà mới có thể hoàn thành được công việc của mình. Tuy nhiên KPI đối với vị trí như của bà T đã được Giám đốc khối ban hành từ ngày 01/2/2019.

Khi ứng cử vào vị trí này, bà T đã được bị đơn cung cấp KPI vào ngày 15/3/2019. Bà T đã tiếp nhận triển khai thực hiện ngay KPI được giao. Tuy nhiên bà T ngay từ đầu đã không đồng ý với KPI của Giám đốc khối nên đã muốn điều chỉnh, thay đổi các chỉ tiêu KPI, do đó việc xây dựng, chốt KPI của cá nhân bà T bị kéo dài. Về nguyên tắc, trong thời gian bà T đề xuất các nhiệm vụ, chỉ tiêu riêng biệt cho mình mà chưa được các cấp quản lý phê duyệt thì bà T vẫn phải làm việc được phân công nhưng bà T không thực hiện.

Theo KPI của Giám đốc khối giao và bà T đã tiếp nhận thì chỉ tiêu công việc được giao cho bà T là: số lượng thẻ tín dụng hoạt động mới; Doanh số giải ngân UPL; nợ xấu phát sinh mới sản phẩm cho vay tín chấp; và tỷ lệ thẻ hoạt động trong vòng 3 tháng từ khi mở thẻ. KPI của cá nhân bà T được xây dựng trên cơ sở các chỉ tiêu chính tại KPI do Giám đốc khối giao nói trên nhưng khi đánh giá thì kết quả đều không hoàn thành.

Đối với điểm hành vi, toàn bộ nhân viên do bà T quản lý đều có nhận xét, đánh giá bà T không đủ tiêu chuẩn làm quản lý. Hậu quả làm nhiều nhân viên xin nghỉ việc do cách quản lý, điều hành áp đặt của bà T gây ra.

Từ các lập luận trên, bị đơn đề nghị Tòa án bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Bảo hiểm xã hội Quận N, có ông T2 là đại diện trình bày. Bà T là đối tượng tham gia Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp tại Ngân hàng T từ tháng 5 năm 2014 đến tháng 6 năm 2020. Bà T hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quyết định số 124088 ngày 21/8/2020. Số tiền hưởng là 8 tháng bằng 11.319.800 đồng/tháng. Trong trường hợp Tòa tuyên buộc Ngân hàng T phải nhận bà T vào làm việc thì BHXH Quận N yêu cầu bà T có trách nhiệm trả lại số tiền đã nhận. Ngân hàng phải thực hiện nghĩa vụ nộp cho bà T tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp theo quy định. Trường hợp Tòa án tuyên bà T không được nhận trở lại làm việc thì việc giải quyết chế độ được thực hiện theo quy định. Trường hợp hai bên hòa giải thành, không liên quan đến số tiền bà T đã nhận là 8 tháng, thì BHXH Quận N không có ý kiến gì. Vì điều kiện công việc, BHXH Quận N xin được vắng mặt khi Tòa án xét xử.

Quá trình giải quyết vụ án phía bị đơn không yêu cầu Tòa án hòa giải vì bà T không hợp tác.

Với nội dung vụ án nêu trên, Tòa án cấp sơ thẩm đã tuyên án.

Căn cứ vào Điểm c khoản 1 Điều 35; Điểm g khoản 1 Điều 40; Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015;

Căn cứ Điều 17; Điểm a, khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Khoản 1 Điều 12 nghị định số 05 ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định hướng dẫn chi tiết thi hành Bộ luật Lao động;

Căn cứ khoản 2 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường Vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà T về việc, thứ nhất xem xét và tuyên các văn bản sau đây là trái pháp luật, thông báo chấm dứt HĐLĐ số 145 ngày 18/5/2020; Quyết định 5.630 ngày 30/6/2020 đơn phương chấm dứt HĐLĐ và buộc Ngân hàng T phải lập tức hủy bỏ hai văn bản này. Thứ 2, buộc Ngân hàng T phải nhận bà T trở lại làm việc, khôi phục vị trí làm việc theo hợp đồng lao động ngày 18/5/2017 đồng thời thanh toán tiền lương, đóng các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các quyền lợi khác. Tính đến ngày xét xử 15/3/2022, bị đơn phải có nghĩa vụ thanh toán cho nguyên đơn 19 tháng tiền lương. Bắt đầu từ 01/7/2020 đến hết tháng 3 năm 2022 là 872.145.448 đồng. Lương đến ngày 15 tháng 3 năm 2022 là 22.951.196 đồng. Lương ½ tháng 6 năm 2020 là 9.659.720 đồng. 4 tháng tiền lương do chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là 183.609.568 đồng. Tổng cộng: 1.088.365.932 đồng.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 25/3/2022 bị đơn kháng cáo toàn bộ bản án và đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng sửa toàn bộ nội dung bản án sơ thẩm chấp nhận toàn bộ nội dung yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày yêu cầu kháng cáo:

Nguyên đơn có làm đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm và đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa lại toàn bộ bản án theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Tuy nhiên, sau khi nhận bản án số 08/2022/LĐ-ST ngày 15/3/2022 của Tòa án cấp sơ thẩm nguyên đơn mới biết được Quyết định 1C ngày 02/01/2020 sửa đổi bổ sung Quy chế hiệu quả làm việc và đánh giá mức độ hoàn thành công việc số 1161 do trong quá trình làm việc tại Ngân hàng T mặc dù thường xuyên theo dõi các văn bản, quy định của bị đơn nhưng không thấy văn bản này. Trong quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm nguyên đơn cũng không biết và không được Tòa án sơ thẩm công khai chứng cứ này. Quyết định này là quyết định được tạo dựng nhằm mục đích cho phép hồi tố quy chế 1161, gây bất lợi cho nguyên đơn. Cụ thể: Các quy chế trước đây (quy chế 09 và hướng dẫn 38) đánh giá người lao động thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ là có 01 kỳ không đạt chỉ tiêu KPI và sau đó là 01 kỳ không đạt chỉ tiêu của kế hoạch cải thiện công việc PIP. Trong khi đó nguyên đơn hoàn toàn không có kế hoạch cải thiện công việc PIP, nên theo các văn bản trên thì nguyên đơn không thuộc trường hợp "Thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ" vì vậy không thể chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Quyết định 1C ngày 02/01/2020 sửa đổi bổ sung Quy chế hiệu quả làm việc và đánh giá mức độ hoàn thành công việc lại quy định người lao động

thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ là có 01 kỳ không đạt chỉ tiêu KPI và sau đó là 01 kỳ không đạt chỉ tiêu KPI và được quy định áp dụng cho các trường hợp đánh giá trước ngày 31/12/2019 là ngày ban hành văn bản 1161. Quy định hồi tố của quy chế 1161 là trái pháp luật nên vô hiệu.

Vì lý do trên, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xem xét chấp nhận toàn yêu cầu của nguyên đơn. Trong trường hợp xét thấy Tòa án cấp sơ thẩm đã vi phạm thủ tục tố tụng không công khai chứng cứ là Quyết định 1C ngày 02/01/2020 sửa đổi bổ sung Quy chế hiệu quả làm việc và đánh giá mức độ hoàn thành công việc 1161 thì hủy bản án sơ thẩm trả hồ sơ cho cấp sơ thẩm xét xử lại.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày ý kiến về yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn: Bị đơn thừa nhận quá trình công tác của nguyên đơn, các quyết định bổ nhiệm, thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động và quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của bị đơn. Tuy nhiên việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là một quá trình mà chúng tôi đã trình bày tại cấp sơ thẩm thể hiện trong hồ sơ vụ án. Đối với Quyết định 1C ngày 02/01/2020 sửa đổi bổ sung Quy chế hiệu quả làm việc và đánh giá mức độ hoàn thành công việc số 1161, chúng tôi đã công khai trên mạng thông tin nội bộ My Performance bà T cho rằng bà thường xuyên theo dõi thông tin trên mạng nội bộ mà không thấy văn bản này là vô lý, vì văn bản này đã được đưa lên mạng nội bộ 6 tháng trước khi bà T nghỉ việc. Trong quá trình cung cấp chứng cứ cho Tòa án, chúng tôi đã nộp Quyết định 1C ngày 02/01/2020 cùng với Quy chế 1161, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn đã nhiều lần xem hồ sơ vụ án nhưng không xin sao chụp tài liệu này là lỗi của nguyên đơn. Đề nghị Tòa án cho tạm ngừng phiên tòa để bị đơn cung cấp chứng cứ là bản chụp Quyết định 1C và ngày đăng tải lên mạng thông tin nội bộ.

Ngày 28/6/2022 bị đơn cung cấp cho Tòa án vi bằng số 3316/2022/VB-TPLBĐ ngày 24/6/2022 có thể hiện ngày đăng tải Quyết định 1C lên mạng thông tin nội bộ là ngày 02/01/2020. Bị đơn trình bày: Theo quy trình của Ngân hàng T thì các văn bản sau khi được người có thẩm quyền ký duyệt sẽ được giao cho bộ phận văn phòng và đăng tải ngay lên mạng thông tin nội bộ để thi hành. Theo bản chụp tại trang 13 vi bằng thể hiện văn bản 1C được ban hành vào lúc 1/2/2020 5:10.00 PM tức 5 giờ 10 ngày 02 tháng 01 năm 2020, theo mặc định hệ thống tháng trước ngày sau. Chúng tôi không thể can thiệp vì thời gian của chương trình là dữ liệu mặc định của hệ thống mạng.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn không thừa nhận chứng cứ trên và cho rằng tài liêu đã được can thiệp xử lý, nhưng không đưa ra được chứng cứ để chứng minh tài liệu trên là không hợp pháp.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: sau khi phân tích những tình tiết khách quan của vụ án, căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử, không chấp nhận kháng cáo của bị đơn và giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa sau khi phân tích, đánh giá về kháng cáo, các tình tiết của vụ án, việc giải quyết, xét xử của Tòa án cấp sơ thẩm, đối chiếu những căn cứ pháp luật, Hội đồng xét xử Phúc thẩm nhận định:

[1] Bản án sơ thẩm số 08/2022/LĐ-ST được tuyên vào ngày 15/3/2022, ngày 25/3/2020 bị đơn kháng cáo vì vậy đơn kháng cáo của bị đơn nằm trong thời hạn luật định, bị đơn được miễn đóng tiền tạm ứng án phí phúc thẩm do đó Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận giải quyết vụ án theo trình tự phúc thẩm.

[2] Theo đơn kháng cáo của nguyên đơn đề ngày 24/3/2022, thì nguyên đơn kháng cáo toàn bộ nội dung của bản án sơ thẩm do đó Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại toàn bộ nội dung vụ án sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh theo Điều 293 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 (sau đây viết tắt là BLTT DS năm 2015). Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn thay đổi nội dung kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm do tòa án cấp sơ thẩm không công khai chúng cứ là Quyết định 1C của bị đơn, có vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng. Quyết định 1C của bị đơn được đề cập trong nội dung bản án do đó Tòa án cấp phúc thẩm sẽ xem xét nội dung này của bản án.

[3] Căn cứ theo vi bằng số 3316/2022/VB-TPLBĐ ngày 24/6/2022 của văn phòng Thừa phát lại B tại bản chụp màn hình trang 13 vi bằng thể hiện văn bản 1C được ban hành vào lúc 1/2/2020 5:10.00 PM tức 5 giờ (chiều) 10 phút ngày 02 tháng 01 năm 2020, theo mặc định hệ thống tháng trước ngày sau. Vi bằng của Thừa phát lại là chứng cứ có giá trị chứng minh. Mặt khác, mạng nội bộ của doanh nghiệp dùng cho việc động hóa cung cấp thông tin các văn bản giữa các phòng ban của doanh nghiệp, việc làm giả văn bản đưa lên mạng nội bộ làm mất đi tính nghiêm minh của lãnh đạo đơn vị. Phía nguyên đơn cho rằng đây có sự can thiệp vào hệ thống mạng của Ngân hàng T nhưng không đưa ra được chúng cứ để chứng minh. Nguyên đơn cho rằng nguyên đơn hoàn toàn không biết quyết định này là không đúng. Bởi lẽ với tư cách là Giám đốc cấp cao, nguyên đơn thường xuyên giao dịch với bị đơn thông qua mạng thông tin nội bộ là thư điện tử trên My Performance (mục [5]). Trong quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm, Tòa án cấp sơ thẩm đã nhiều lần cho phép nguyên đơn sao chụp hồ sơ do đó việc Tòa án cấp sơ thẩm có thiếu sót không liệt kê quyết định 1C trong buổi hòa giải và công khai chứng cứ không có nghĩa là bị đơn không biết quyết định 1C, Tòa án cấp sơ thẩm không vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng, làm thay đổi toàn bộ nội dung vụ án nên không cần thiết hủy án sơ thẩm theo yêu cầu của nguyên đơn.

[4] Theo đơn khởi kiện và tại phiên tòa phúc thẩm thì nguyên đơn và bị đơn cùng thống nhất với nội dung về HĐLĐ đã ký giữa đôi bên, về quá trình làm việc của nguyên đơn tại Ngân hàng T, thông báo chấm dứt HĐLĐ số 145 ngày 18/5/2020 và Quyết định 5.630 ngày 30/6/2020 về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, nguyên đơn cho rằng thông báo chấm dứt HĐLĐ số 145 và Quyết định 5.630 là trái pháp luật bắt nguồn từ việc bị đơn chuyển nguyên đơn sang làm công việc khác trái pháp luật nên các chỉ tiêu KPI được giao cho nguyên đơn đều không có giá trị. Chính vì vậy, Tòa án xem xét toàn bộ quá trình làm việc của nguyên đơn trước, trong và sau khi nguyên đơn bổ nhiệm vào chức vụ mới.

[5] Tại Biên bản đối chất ngày 26/11/2020, cũng như tại phiên tòa phúc thẩm đôi bên cùng thừa nhận mọi giao dịch liên hệ giữa đôi bên đều thông qua mạng thông tin nội bộ là thư điện tử trên My Performance (gọi là hoàn thành nhiệm vụ của tôi). Theo khoản 1 Điều 119 Bộ luật Dân sự năm 2015 thì *"Giao dịch dân sự thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử được coi là giao dịch bằng văn bản"*. Chính vì vậy các chứng cứ là các thư điện tử giữa đôi bên có giá trị chứng minh.

[6] Theo thư điện tử đề ngày 07/3/2019 bà T gửi sơ yếu lý lịch ông Lê Tuấn Anh để được xem xét nhận vào vị trí Giám đốc cao cấp phát triển kinh doanh thuộc Phòng Phát triển Kinh doanh (BL 159). Ngày 14/3/2019 bà T chủ động gửi thư điện tử cho Trưởng phòng A2 với nội dung *"Em gởi giúp chị KPI của Head of outsource (trưởng bộ phận kênh thuê ngoài) và các bạn trong team đã phân bổ nhé"*. Cùng ngày ông A1 đã trả lời cho bà T *"Em gửi chị nhé, KPI phân bổ vào SG em sẽ trao đổi luôn với chị"* , kèm theo KPIs (là những kết quả mong muốn sẽ/cần đạt được vào thời điểm đánh giá định kỳ) 2019 của Giám đốc kênh thuê ngoài (ban hành kèm theo quyết định số 83/2019 ngày 01/02/2019). Cùng ngày ông H (Giám đốc kênh bán hàng trực tiếp – Khối khách hàng cá nhân) cũng trao đổi với bà T *"Anh K đã đồng ý điều chuyển chị T sang quản lý OS rồi, vấn đề còn lại là thủ tục... do đó, Tuấn Anh có thể chia sẻ sơ bộ các đầu việc OS đang làm luôn với chị Sơn Thủy và các vấn đề cần xly (xử lý) ngay để chị T lv (làm việc) với Team OS"*. Ngày 20/3/2019 bà T có gởi thư điện tử đến bộ phận nhân sự đề nghị thúc đẩy việc điều chuyển. Đến ngày 25/3/2019 ông Lê Tuấn Anh cũng có email gởi bà T về đề xuất của bà T ứng tuyển vào Trưởng bộ phận OS khuyên bà T nên trao đổi trước với bộ phận OS để năm bắt các đầu việc như: Phân công công việc hiện tại, nguyên tắc giao KPI hiên tại.

[7] Như vậy, việc nguyên đơn được chuyển vị trí công tác từ nhân viên Quản lý dự án cao cấp, Phòng quản lý kinh doanh và chuyển đổi khách hàng cá nhân, Khối khách hàng cá nhân sang giữ chức danh Giám đốc cao cấp Phát triển kinh doanh, Bộ phận quản lý đối tác thuê ngoài, phòng Phát triển kinh doanh, Khối khách hàng cá nhân là có sự tìm hiểu về công việc sẽ làm, nhất là KPI và KPIs của lãnh đạo và bộ phận quản lý dối tác thuê ngoài, có thỏa thuận và xuất phát từ yêu cầu cá nhân của bà T.

[8] Mặt khác, qua xem xét Quyết định về việc bổ nhiệm nhân sự số 2.411/2019/QĐNS-TGĐ ngày 12/4/2019 thì bà T được *"Được hưởng nguyên lương được hưởng"* và trên bản sao kê tài khoản ngân hàng của bà T gởi Tòa án cũng thể hiện lương của bà T hàng tháng không giảm (cụ thể tháng 02/2019 nhận lương 45.289.900 đồng, tháng 3/2019 nhận lương 46.258.392 đồng và tháng 4/2019 là 46.024.892 đồng). Chính vì vậy, bà T cho rằng bà bị chuyển sang làm công việc khác có mức lương thấp hơn là không đúng.

[9] Do việc bị đơn chuyển nguyên đơn sang làm công việc khác là có sự bàn bạc thỏa thuận, hướng dẫn công việc sắp tới (mục [7]), lương và các quyền lợi khác của bà T cũng không giảm (mục [8]) nên không vi phạm vào Điều 31 BLLĐ năm 2012 và Điều 8 Nghị định 05/2015/NĐ- CP của Chính phủ ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động. Quyết định về việc bổ nhiệm nhân sự số 2.411/2019/QĐNS-TGĐ ngày 12/4/2019 của Tổng giám đốc Ngân hàng T là hợp pháp và có hiệu lực thi hành. Người lao động có nghĩa vụ *"Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động"* theo điểm b khoản 2 Điều 5 BLLĐ năm 2012, trong đó có chỉ tiêu công việc được giao KPI mà ông A1 đã gởi KPIs 2019 của Giám đốc kênh thuê ngoài (theo phân tích chứng cứ tại mục [6]).

[10] Tòa án xét thấy; Trước khi nhận nhiệm vụ mới bà T có ý kiến thay đổi đối với chỉ tiêu công việc được giao mà ông A1 đã gởi bản KPIs 2019 của Giám đốc kênh thuê ngoài vào ngày 14/3/2019 và đã được chấp thuận lãnh đạo (mail của ông A1 gởi bà T ngày 18/6/2020). Vì vậy khi được bổ nhiệm vào vị trí Giám đốc cao cấp Phát triển kinh doanh, Bộ phận quản lý đối tác thuê ngoài, phòng Phát triển kinh doanh, Khối khách hàng cá nhân bà T hiểu rõ và đương nhiên chấp nhận chỉ tiêu KPI của mình mà không cần bản mô tả công việc, thời gian tiếp nhận KPI và chức danh, như bà đã trình bày, để biện minh cho việc không hoàn thành công việc của mình.

[11] Quy định quản lý hiệu quả làm việc (HQLV) số 520/2012/QĐi-HQLV (gọi tắt là quy định 520) ngày 30/8/2012 của bị đơn đã quy định rõ việc cán bộ, nhân viên tự đánh giá HQLV giữa kỳ (vào tháng 6 và 7) và cuối năm (tháng 12 và tháng 1 năm sau). Tại Quyết định số 429/2019/QĐ-TGĐ V/v triển khai đánh giá hiệu quả làm việc 06 tháng đầu năm 2019 các bước đánh giá đã được hướng dẫn cụ thể bước đầu là CBNV tự đánh giá, bước thứ 7 là Tổng giám đốc/ Phó Tổng giám đốc phê duyệt kết quả sau đó là thông báo cho khối và CBNV.

[12] Ngày 04/9/2019 hai bên đánh giá xong HQLV 6 tháng, bà T bị đánh giá không hoàn thành nên có khiếu nại. Theo quy định thì việc khiếu nại HQLV sẽ được chuyển lên giám đốc khối và tổng giám đốc. Ngày 02/12/2019 khối nhân sự thông báo kết quả phê duyệt của Tổng giám đốc. Theo kết quả cuối cùng này thì HQLV của bà T vẫn là loại 2, cần cố gắng.

[13] Tại bước 12 Điều 5 của Quy định số 520 có ghi: Đối với CBNV có HQLV loại 2, CBQLTT cần làm việc với CBNV để thống nhất kế hoạch cải thiện HQLV (PIP) trong 2 tháng tiếp theo để kỳ đánh giá tiếp theo có thể đạt

HQLV từ loại 3 trở lên. Nếu không có cải thiện trong 2 tháng tới, CBNV sẽ bị đánh giá HQLV loại 1 và xem xét để xử lý kỷ luật.

[14] Tuy nhiên căn cứ thư điện tử ngày 21/12/2019 của ông Lê Tuấn Anh là Cán bộ quản lý trực tiếp đã nhắc nhở bà T lập kế hoạch cải thiện HQLV (viết tắt là PIP) nhưng bà T không thực hiện. Đến ngày 16/01/2020 bà T vẫn không lập kế hoạch cải thiện HQLV. Ông A1 đã xác nhận hành vi không chấp hành quy định đối với bà T.

[15] Hành vi của bà T đã vi phạm nghiêm trọng các quy định của đơn vị như Nội quy lao động số 1133/2016/Qđi-HĐQT ngày 18/10/2016, Quy chế số 09/2016/QC-HĐQT ngày 13/01/2016 quy định về đánh giá mức độ hoàn thành công việc, chu kỳ đánh giá HQLV tại Ngân hàng T. Quy định chấm dứt HĐLĐ tại Ngân hàng T số 64/2019/QĐ – TGĐ ngày 09/8/2019. Hướng dẫn số 38/2016/HD-TGĐ ngày 27/6/2016 hướng dẫn về việc quản lý quản lý CBNV không hoàn thành công việc/ thường xuyên không hoàn thành công việc. Quy định quản lý hiệu quả làm việc (HQLV) số 520/2012/QĐi-HQLV ngày 30/8/2012. Tuy nhiên, Các quy định trên đều không đề cập hướng xử lý người lao động có hành vi vi phạm nghiêm trọng nội quy lao động người lao động không xây dựng kế hoạch cải thiện HQLV (PIP), mà đến ngày 31/12/2019 bị đơn mới quy định xử lý trường hợp người lao động không xây dựng kế hoạch cải thiện HQLV (PIP) (Quy chế quản trị hiệu quả làm việc và đánh giá mức độ hoàn thành công việc số 1161/2019/QC-HĐQT).

[16] Ngày 02/12/2019 Tổng Giám đốc Ngân hàng T đã ra quyết định số 930/2019/QĐ-TGĐ Về việc Triển khai đánh giá hiệu quả làm việc của cả năm 2019 bước đầu tiên là CBNV tự đánh giá. Tại phiên tòa người đại diện theo ủy quyền của bà T thừa nhận do chưa đồng ý với KPI được phân bổ nên bà tiến hành công việc tự đánh giá nhưng không có số liệu cụ thể.

[17] Chính vì vậy. Tại thư điện tử ngày 7/4/2020 bị đơn chuyển cho bà T có ghi*: Từ góc độ quản trị HQLV thì chị thấy việc đánh giá kết quả làm việc của Thủy như sau: 1)Về quy trình: đã tuân thủ các bước của Ngân hàng T, bao gồm đánh giá bởi CBQL trực tiếp, cán bộ quản lý cấp trên xem xét, phê duyệt.*

2)Về nội dung tự đánh giá của T.

a. Không đưa ra các số liệu.

b. Không đưa ra được dẫn chứng cho hành vi của mình (trong khi CBQL có đưa ra lý do/dẫn chứng cho số điểm).

3)Về nội dung đánh giá của CBQL:

a. Các KPI tài chính: CBQL đã đưa ra các con số cụ thể để tình toán ra kết quả HPI của Thủy, đồng thời cũng có xác nhận của các bên liên quan nên đã có sự khách quan.

b. Các KPI khác và hành vi: CBQL cũng đưa ra những dẫn chứng lý giải cho các điểm đánh giá, CBQL các cấp trên cũng đã xem xét và đồng thuận với kết quả. Như vậy kết quả đánh giá này là hợp lệ.

[18] Tại thư điện tử ngày 5/5/2020 bị đơn chuyển cho bà T có ghi: *Kết quả đánh giá HQLV cuối năm 2019 của Thủy đã được báo cáo tới Tổng Giám đốc. Ngày hôm nay Tổng giám đốc đã xem xét và phê duyệt kết quả đánh giá bởi các CBQL khối RB. Như vậy kết quả đánh giá HQLV cuối năm 2019 của Thủy không thay đổi so với kết quả đã được CBQLTT cũng như HR (thông quan hệ thống My Performance) đã thông báo tới Thủy: mức xếp loại HQLV 1 (không đạt).*

[19] Việc đánh giá HQLV đã được Tổng giám đốc phê duyệt cuối cùng và có hiệu lực, cả năm 2019 bà T không hoàn thành công việc. Do vậy bà T thuộc truòng hợp người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc được giao và phải chịu hậu quả của việc không hoàn thành công việc được giao đó.

[20] Theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 về Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động thì người sủ dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao đông khi " *Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động"*;

Khoản 1 Điều 12 Nghị định số 05 ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định: Người sử dụng lao động phải quy định cụ thể tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của doanh nghiệp, làm cơ sở đánh giá người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ do người sử dụng lao động ban hành sau khi có ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở. Như vây quy định nêu trên của bị đơn là phù hợp pháp luật.

[21] Hội đồng xét xử nhận thấy, nguyên đơn đã không hoàn thành nhiệm vụ được giao trong đợt đánh giá HQLV đầu năm 2019. Mặc dù đã được Tổng giám đốc phê duyệt, nhắc nhở (mục [12]), nhưng không chấp hành quy định của đơn vị lập kế hoạch cải thiện HQLV cho 6 tháng cuối năm (mục [14]) dù đã được lãnh đạo cấp trên trực tiếp nhắc nhở (mục [15]). Cuối năm 2019 không tự đánh giá đầy đủ theo yêu cầu của người sử dụng lao động và kết quả cuối cùng cũng không hoàn thành nhiệm vụ được giao (mục [17], [18]). Do đó trên cơ sở của Bộ luật Lao động và Nghị định 05 của Chính phủ hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động nêu trên có thể xác định nguyên đơn đã thuộc trường hợp *"Người lao động thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ"*. Bị đơn dựa vào các quy định của pháp luật, quy định quản lý hiệu quả làm việc số 520 và sau này là Quy chế quản trị hiệu quả làm việc và đánh giá mức độ hoàn thành công việc số 1161/2019/QC-HĐQT ban hành Thông báo chấm dứt HĐLĐ số 145 ngày 18/5/2020 và quyết định 5.630 ngày 30/6/2020 đơn phương chấm dứt HĐLĐ của bị đơn đối với bà T là đúng pháp luật.

[22] Đối với Quy chế quản trị hiệu quả làm việc và đánh giá mức độ hoàn thành công việc số 1161/2019/QC-HĐQT ngày 31/12/2019

Với tư cách là chủ tịch hội đồng quản trị Tổng giám đốc Ngân hàng T có thẩm quyền ban hành "Quy chế quản lý nội bộ Công ty" theo điểm d khoản 2 Điều 64 của Luật Doanh nghiệp và điểm j khoản 1 Điều 65 Điều lệ Ngân hàng T năm 2020 về thẩm quyền của Tổng giám đốc. Như vậy, việc ban hành Quy chế 1161 nhằm quản lý hiệu quả làm việc và đánh giá mức độ hoàn thành công việc từ năm 2019 được ban hành đúng pháp luật, Quy chế này đã khắc phục thiếu sót của quy chế 520 trong việc xử lý CBNV cố tình vi phạm quy định về đánh giá HQLV không tiến hành xây dựng kế hoạch hiệu quả làm việc (PIP) sau 01 kỳ không đạt các chỉ tiêu KPI, nhưng kết quả KPI lần thứ hai cũng không đạt. Vì vậy Quy chế 1161 đánh giá HQLV của CBNV trong năm tài chính 2019 là hợp pháp phải được tôn trọng, và có hiệu lực thi hành ngay.

[25] Như vậy, bị đơn áp dụng Quy chế Quản trị hiệu quả làm việc và đánh giá mức độ hoàn thành công việc số 1161 của Hội đồng quản trị ngày 31/12/2019 để điều chỉnh hành vi thường xuyên không hoàn thành công việc đối với nguyên đơn là đúng quy định. Tòa án cấp sơ thẩm đã kết luận Thông báo chấm dứt HĐLĐ số 145 ngày 18/5/2020 và quyết định 5.630 ngày 30/6/2020 đơn phương chấm dứt HĐLĐ của bị đơn đối với bà T là đúng pháp luật và không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có cơ sở.

Về án phí: Bà T không phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Căn cứ vào khoản 1 Điều 119 Bộ luật Dân sự năm 2015.

Căn cứ vào điểm d khoản 2 Điều 64 của Luật Doanh nghiệp năm 2014.

Căn cứ vào Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Căn cứ vào Luật Thi hành án dân sự năm 2009 đã được sửa đổi bổ sung năm 2014;

Tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà T; giữ nguyên bản án sơ thẩm số 08/2022/LĐ-ST ngày 15/3/2022 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà T về việc, thứ nhất xem xét và tuyên các văn bản sau đây là trái pháp luật, thông báo chấm dứt HĐLĐ số 145 ngày 18/5/2020; Quyết định 5.630 ngày 30/6/2020 đơn phương chấm dứt HĐLĐ và buộc Ngân hàng T phải lập tức hủy bỏ hai văn bản này. Thứ 2, buộc Ngân hàng T phải nhận bà T trở lại làm việc, khôi phục vị trí làm việc theo hợp đồng lao động ngày 18/5/2017 đồng thời thanh toán tiền lương, đóng các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các quyền lợi khác. Tính đến ngày xét xử 15/3/2022, bị đơn phải có nghĩa vụ thanh toán cho nguyên

đơn 19 tháng tiền lương. Bắt đầu từ 01/7/2020 đến hết tháng 3 năm 2022 là 872.145.448 đồng. Lương đến ngày 15 tháng 3 năm 2022 là 22.951.196 đồng. Lương ½ tháng 6 năm 2020 là 9.659.720 đồng. 4 tháng tiền lương do chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là 183.609.568 đồng. Tổng cộng: 1.088.365.932 đồng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Bà T được miễn án phí.

3. Về án phí lao động phúc thẩm: Bà T được miễn án phí.

4. Bản án dân sự phúc thẩm có hiệu lực ngay sau khi tuyên án.