

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: 94/2024/LĐ-PT

Ngày: 29-8-2024

V/v Tranh chấp về trường
hợp bị đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động và
bồi thường thiệt hại.

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

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Châu Kim Anh

Các Thẩm phán:

Bà Lê Thị Hoàng Hoa

Ông Đỗ Giang

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

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

Trong các ngày 19 và ngày 29 tháng 8 năm 2024, tại Phòng xử án - Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 30/2024/TLPT-LĐ ngày 14 tháng 3 năm 2024, về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 95/2023/LĐ-ST ngày 11 tháng 9 năm 2023 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 1582/2024/QĐ-PT ngày 27 tháng 3 năm 2024, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 5489/2024/QĐ-PT ngày 26 tháng 4 năm 2024, Thông báo về việc tiếp tục phiên tòa số 6756/TB-TA ngày 20 tháng 5 năm 2024, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 8536/2024/QĐ-PT ngày 20 tháng 6 năm 2024, Thông báo về việc tiếp tục phiên tòa số 9789/TB-TA ngày 09 tháng 7 năm 2024 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc

thẩm số 11404/2024/QĐ-PT ngày 01/8/2024 của Toà án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa:

- *Nguyên đơn:* Bà **Vũ Thị Ngọc T**, sinh năm 1981.

Địa chỉ: Số C, đường Số A, khu dân cư P, đường L, xã P, huyện N, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư **Huỳnh Hồ Minh H**, thuộc Công ty L2, Đoàn Luật sư Thành phố H.

Địa chỉ: Số A, đường P, phường L, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn:* **D - Chi nhánh Thành phố H.**

Địa chỉ trụ sở: P, Tầng A, tòa nhà D Thành phố Hồ Chí Minh, Số C, đường L, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: bà **Võ Ngọc Thúy V**, sinh năm 1992; Theo Giấy ủy quyền ngày 17/7/2023, lập bởi D - Chi nhánh Thành phố H.

Địa chỉ: Lầu A, Tòa nhà V1, Số E, đường C, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư **Khuất Văn T1**, thuộc Công ty L3, Đoàn Luật sư Thành phố H.

Địa chỉ: Lầu A, tòa nhà V, Số E, đường C, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người kháng cáo:* bà **Vũ Thị Ngọc T** – Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

****Theo Đơn khởi kiện đề ngày 10/6/2021, đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện, và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn trình bày:***

Nguyên đơn ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn Số 08/2007 ngày 08/6/2007 với D - Chi nhánh Thành phố H (sau đây gọi tắt là “Ngân hàng”) với vị trí làm việc là Chuyên viên Phòng Dịch vụ Lưu ký chứng khoán và địa điểm làm việc là trụ sở chính của Ngân hàng. Từ ngày 01/7/2009, nguyên đơn được bổ nhiệm sang vị trí Chuyên viên Dịch vụ Khách hàng trực thuộc bộ của Ngân hàng. Ngày 03/01/2012, nguyên đơn được thăng bậc lên Trưởng Ban Hỗ trợ khách hàng. Ngày 17/02/2015, nguyên đơn được thăng ngạch lên Trợ lý Phó Chủ tịch.

Vào ngày 04/11/2020, nguyên đơn nhận được thư điện tử mời họp qua điện thoại từ bà Jacqueline W (là Giám đốc Dịch vụ Chứng khoán khu vực tiểu Đ). Thành phần tham gia cuộc họp có sự tham gia của Tổng Giám đốc của D là ông

Huỳnh Bửu Q, Giám đốc Nhân sự khu vực Châu Á T là ông Raily T2 và Giám đốc Nhân sự của Ngân hàng là bà Lê Thụy Đài T3. Nội dung cuộc họp là bị đơn có chiến lược thay đổi cấu trúc, cắt giảm chi phí, tập trung vào các điểm mạnh và các bộ phận kinh doanh có lợi nhuận nhằm hướng tới tăng trưởng lợi nhuận và cải thiện thu nhập cho cổ đông, các bộ phận trong đó có bộ phận Dịch vụ chứng khoán sẽ rà soát và cân nhắc thực hiện tính hiệu quả đối với bộ phận kinh doanh của mình, do vậy nguyên đơn sẽ bị cho thôi việc do vị trí bị dư thừa, yêu cầu nguyên đơn phải chuyển giao cho người phụ trách trực tiếp của nguyên đơn là ông Joseph S khi đó là Giám đốc Dịch vụ Chứng khoán của Nhóm III thị trường P1, Thái Lan và Việt Nam.

Ngày 05/11/2020, nguyên đơn gửi thư điện tử đến bà Jacqueline W, và đồng thời gửi tới những người đã tham dự khác gồm ông Raily T2, ông Huỳnh Bửu Q và bà Lê Thụy Đài T3, để chắc chắn việc nguyên đơn sẽ bị cho thôi việc là sự thật sau 14 năm cống hiến.

Tiếp đó, ngày 06/11/2020, bà Lê Thụy Đài T3 trả lời thư điện tử ngày 05/11/2020 của nguyên đơn như sau: “những nội dung mà nguyên đơn tóm tắt tại email ngày 05/11/2020 là không nhất quán với những gì bà Jacqueline W đã trao đổi với nguyên đơn vào ngày 04/11/2020. Theo đó, bà Jacqueline W chỉ giải thích (i) về chiến lược thay đổi cấu trúc nói chung của bị đơn nhằm hướng tới tăng trưởng lợi nhuận và cải thiện thu nhập cho cổ đông, do đó, bị đơn phải tiếp tục cắt giảm chi phí; (ii) bị đơn sẽ tập trung vào các điểm mạnh và các bộ phận kinh doanh có lợi nhuận; (iii) các nhà quản lý được yêu cầu phải rà soát và cân nhắc thực hiện tính hiệu quả đối với bộ phận kinh doanh của Dịch vụ Chứng khoán và do vậy nguyên đơn bị cho thôi việc do vị trí của nguyên đơn bị dư thừa. Ngoài ra, bà Lê Thụy Đài T3 nói rằng trong buổi họp, bà Jacqueline W không hề đề cập tới khoản trợ cấp nào cũng như khả năng đàm phán giữa hai bên.

Ngoài buổi họp ngày 04/11/2020 mà bị đơn đã tổ chức họp với nguyên đơn để thông báo về việc thay đổi cơ cấu của bộ phận L ký chứng khoán và ảnh hưởng đến công việc của nguyên đơn, bị đơn không có bất cứ buổi làm việc hay trao đổi nào khác về việc sắp xếp lại lao động hay xây dựng phương án sử dụng lao động.

Ngày 16/11/2020, nguyên đơn nhận được Thông báo của bị đơn với nội dung: “nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc rà soát nội bộ và thực hiện chuyển đổi mô hình kinh doanh, bị đơn yêu cầu nguyên đơn nghỉ nguyên lương từ ngày 17/11/2020 cho đến khi bị đơn có thông báo tiếp theo. Trong thời gian này, đề nghị nguyên đơn không (i) có mặt tại văn phòng, trụ sở của Ngân hàng; (ii) tiếp cận các tài liệu, tài sản hoặc hệ thống công nghệ thông tin của Ngân hàng; (iii)

liên hệ với bất cứ ai là người lao động, quản lý, nhà phân phối, nhà cung cấp, khách hàng hoặc nhà thầu của Ngân hàng, hoặc (iv) thể hiện mình là người đại diện của Ngân hàng trước các bên thứ ba. Trong thời gian nghỉ này, nguyên đơn không cần truy cập hệ thống công nghệ thông tin của Ngân hàng và do đó, để đảm bảo an ninh của hệ thống, quyền truy cập của nguyên đơn sẽ được ngưng tạm thời”. Thông báo này được ký bởi ông Huỳnh Bửu Q với chức danh Tổng Giám đốc mặc dù thời điểm đó ông Huỳnh Bửu Q không phải là Tổng Giám đốc của Ngân hàng.

Ngày 31/12/2020, nguyên đơn nhận được thông báo đề ngày 24/12/2020 về việc bị đơn sẽ chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 13/02/2021 và phụ lục liệt kê các khoản thanh toán mà bị đơn thanh toán cho nguyên đơn.

Ngày 09/02/2021, bị đơn ban hành Quyết định chính thức chấm dứt hợp đồng lao động số 02/2021HR - BHXH với nguyên đơn chính thức kết thúc hợp đồng là ngày 13/02/2021. Đính kèm Quyết định chấm dứt là bảng kê chi tiết các khoản chi với tổng số tiền là 455.063.512 đồng, trong đó gồm: tiền chi trả cho các ngày phép chưa sử dụng là 37.482.545 đồng; trợ cấp 2,5 năm làm việc không tham gia bảo hiểm là 257.692.500 đồng; trợ cấp đào tạo theo quyết định của Ngân hàng là 206.154.000 đồng, thuế thu nhập cá nhân là 80.287.219 đồng.

Nguyên đơn cho rằng trong cả quá trình làm việc, luôn hoàn thành công việc được giao, không có sai phạm, không bị kỷ luật. Lý do thực chất để Ngân hàng đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là bắt nguồn từ hành vi trả thù cá nhân, loại bỏ và phân biệt chủng tộc, phân biệt đối xử, bất bình đẳng và nạn nhân hóa đối với nguyên đơn vì nguyên đơn đã tố cáo các sai phạm nội bộ của D tới bộ phận Khiếu nại - Tố cáo của D, chứ không phải vì lý do thay đổi cơ cấu. Cụ thể, trong quá trình làm việc, nguyên đơn đã tố cáo bị đơn có những vi phạm sau:

1/ Vi phạm chính sách Phê duyệt sản phẩm mới, Quy trình tác nghiệp lưu ký chứng khoán (KOP) đối với sản phẩm Tài khoản Ký quỹ, chính sách Nhận biết khách hàng của D và Quy định về Thuế nhà thầu của Việt Nam.

2/ Vi phạm về thẩm quyền của Người đại diện theo pháp luật của Việt Nam - Tổng Giám đốc ký tên với tư cách là người đại diện theo pháp luật của D trước khi được pháp luật thừa nhận đầy đủ.

3/ Vi phạm về giấy phép cho hoạt động của bộ phận Tài chính Doanh nghiệp của D tại thị trường Việt Nam;

4/ Hành vi cố ý giải trình lừa dối trong hồ sơ xin cấp Giấy phép lao động cho ông Joseph S của D.

5/ Nguyên đơn bị bà Phạm Trần Thu H1 bắt nạt, tấn công, sỉ nhục trong thời gian nguyên đơn làm việc dưới sự quản lý trực tiếp của bà Phạm Trần Thu H1.

6/ Nguyên đơn bị phân biệt đối xử và trả thù cá nhân bởi ông Trần Văn T4 và bà Lê Thụy Đài T3 do hai người này đã từ chối khoản vay của nguyên đơn vào tháng 6/2015 nhằm trả thù cho mâu thuẫn giữa nguyên đơn và bà Phạm Trần Thu H1 trước đó.

7/ Nguyên đơn bị bắt nạt và không tôn trọng bởi ông Joseph S.

8/ Nguyên đơn bị phân biệt đối xử và loại bỏ bởi ông Joseph S thông qua việc kiểm soát giờ giấc và ép buộc nguyên đơn giới thiệu các mối quan hệ của nguyên đơn ở thị trường Việt Nam, cố tình sắp xếp cho bà Nguyễn Thị Thu T5 là một nhân viên không có kinh nghiệm lên thay vị trí ngang bằng nguyên đơn, tự ý phân chia danh sách khách hàng trước khi trao đổi với nguyên đơn.

9/ Nguyên đơn bị đe dọa bởi ông Joseph S khi nguyên đơn công khai sự phát hiện ra quy trình của D về phong tỏa tài khoản có thể đang vi phạm pháp luật chứng khoán Việt Nam và dọa rằng việc nguyên đơn công bố phát hiện này sẽ làm ảnh hưởng xấu tới kết quả kiểm toán của toàn bộ chi nhánh.

10/ Nguyên đơn bị đe dọa đuổi việc bởi ông Huỳnh Bửu Q trong buổi họp gặp mặt giới thiệu Tổng Giám đốc mới vào ngày 24/7/2020.

Từ những lý do trên, nguyên đơn cho rằng việc bị đơn ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn là không đúng thực tế, trái pháp luật; nên nguyên Đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án:

1/ Buộc bị đơn chịu trách nhiệm bồi thường cho nguyên đơn tiền lương trong những ngày không được làm việc và khoản tiền bồi thường bằng 02 tháng tiền lương theo pháp luật lao động.

2/ Yêu cầu bị đơn đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn trong những ngày không được làm việc do bị chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định.

3/ Yêu cầu bị đơn nhận nguyên đơn trở lại làm việc.

4/ Yêu cầu bị đơn bồi thường cho nguyên đơn số tiền tổn thất về danh dự, uy tín, sức khỏe tinh thần là 34.000.000.000đồng gồm: Số tiền 14.000.000.000đồng là tiền bồi thường thiệt hại về sức khỏe, tinh thần theo Điều 590 Bộ luật Dân sự năm 2015 và số tiền 20.000.000.000đồng là tiền bồi thường thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm theo Điều 592 Bộ luật Dân sự năm 2015.

Các khoản tiền trên được bồi thường một lần ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

****Phía bị đơn có người đại diện theo ủy quyền trình bày:***

Thống nhất với ý kiến của nguyên đơn về thời gian làm việc, loại hợp đồng lao động, công việc. Tại thời điểm chấm dứt, nguyên đơn giữ chức vụ Trưởng Ban Dịch vụ Lưu ký chứng khoán thuộc Phòng Dịch vụ Lưu ký chứng khoán và thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động (ngày 13/02/2021) như trình bày của nguyên đơn. Mức lương hàng tháng là 103.077.000đồng, là mức lương bị đơn kê khai và đóng các loại bảo hiểm bắt buộc cho nguyên đơn.

Về lý do thay đổi cơ cấu: Do ảnh hưởng tình hình dịch bệnh COVID-19 kéo dài tác động đến toàn bộ hệ thống D (bao gồm cả bị đơn) và nhằm thực hiện kế hoạch của D AG về việc thay đổi mô hình kinh doanh nâng cao tỷ suất lợi nhuận tại các hệ thống ngân hàng nằm trong khu vực C - T, D đã quyết định thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động nhằm tăng cường hiệu quả kinh doanh, tinh gọn bộ phận và tối ưu hóa nguồn lực của D để thúc đẩy sự tăng trưởng. Về hậu quả của việc tái cơ cấu, tổ chức lại lao động đối với Khối Ngân hàng Doanh nghiệp như sau:

a/ Giải thể Phòng Triển khai và Dịch vụ Khách hàng và thành lập Phòng Quản lý Quan hệ Khách hàng.

b/ Tinh giản nhân sự của Khối Ngân hàng Doanh nghiệp như sau:

b.1/ Điều chuyển sắp xếp lại công việc đối với 03 người lao động: Ông Joseph S - Giám đốc Phòng Dịch vụ Lưu ký chứng khoán, được điều chuyển sang trụ sở cấp vùng tại Singapore. Ông Nguyễn Xuân C - Giám đốc Phòng Triển khai và Dịch vụ Khách hàng và bà Nguyễn Thị Thu H2 - Giám đốc Quan hệ Khách hàng thuộc Khối Quan hệ Khách hàng được điều chuyển qua vị trí Đồng Giám đốc Phòng Quản lý Quan hệ Khách hàng và Giao dịch kể từ ngày 01/01/2021.

b.2/ Thay đổi chế độ báo cáo (không thay đổi vị trí công việc) đối với 09 nhân viên: 09 nhân viên này sẽ báo cáo lên Trưởng Phòng Quản lý Quan hệ Khách hàng (bộ phận mới được thành lập).

b.3/ Cho thôi việc 03 người lao động, gồm: ông Trần Đình T6 - Giám đốc Quan hệ khách hàng thuộc Phòng Quản lý tiền mặt và Thanh toán quốc tế - Định chế tài chính; ông Trần Huy T7 - Giám đốc Quan hệ khách hàng thuộc Khối Quan hệ khách hàng; và nguyên đơn - Trưởng ban D1.

Bị đơn đã cố gắng xem xét việc sắp xếp lại công việc khác tại chỗ cho 03 người lao động này. Tuy nhiên, do không có vị trí công việc phù hợp nên bị đơn

buộc phải cho thôi việc đối với họ. Tuy vậy, dù pháp luật không yêu cầu, bị đơn đã tự nguyện chi trả cho những người lao động bị cho thôi việc một khoản trợ cấp đào tạo tương đương với 02 tháng lương cơ bản để hỗ trợ người lao động tự rèn luyện các kỹ năng trong quá trình tìm kiếm công việc mới.

Về thủ tục chấm dứt, bị đơn đã tuân thủ các trình tự, thủ tục pháp luật lao động để chấm dứt hợp đồng lao động của nguyên đơn trên cơ sở thay đổi cơ cấu tổ chức, cụ thể:

Ngày 02/12/2020, bị đơn đã trình bản Dự thảo Phương án sử dụng lao động (sau đây gọi tắt là “PASDLĐ”) lên Ban Chấp hành Công đoàn Ngân hàng V2 để tham vấn.

Ngày 18/12/2020, Ban Chấp hành Công đoàn Ngân hàng V2 đã ban hành Công văn số 818/CĐNH về việc cho ý kiến tham vấn về Dự thảo PASDLĐ. Theo đó, Ban Chấp hành Công đoàn Ngân hàng V2 khẳng định việc lập PASDLĐ và cho thôi việc do tái cơ cấu là quyền của bị đơn.

Ngày 24/12/2020, bị đơn đã ban hành quyết định về việc thay đổi cơ cấu đối với Bộ phận Ngân hàng Doanh nghiệp và nhân sự của mình và PASDLĐ như đã tham vấn với Ban Chấp hành Công đoàn Ngân hàng V2 cũng được ban hành đính kèm theo Quyết định của bị đơn.

Vào ngày 24/12/2020, bị đơn đã nộp thông báo về việc cho nguyên đơn thôi việc do thay đổi cơ cấu cho Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Thành phố H (sau đây viết tắt là Sở L), Sở L đã nhận được thông báo này vào ngày 30/12/2020.

Cùng ngày 24/12/2020, bị đơn đã gửi Thông báo chấm dứt lao động cho nguyên đơn, nguyên đơn đã nhận vào ngày 29/12/2020.

Ngày 09/02/2021, bị đơn đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Theo Quyết định này, nguyên đơn sẽ bị chấm dứt lao động kể từ ngày 13/02/2021, tức sau 51 ngày kể từ ngày bị đơn gửi thông báo đến Sở L.

Bị đơn đã thanh toán toàn bộ các khoản theo luật định cho nguyên đơn, bao gồm: *Tiền lương từ 01/02/2021 đến ngày 13/02/2021 là 51.538.500đồng; Ngày nghỉ hằng năm chưa sử dụng (08 ngày) là 37.482.545đồng; Trợ cấp mất việc làm (2,5 năm không đóng bảo hiểm thất nghiệp - tương đương 2,5 tháng lương) là 257.692.500đồng; Trợ cấp đào tạo (02 tháng lương) để nguyên đơn tự đào tạo và tìm kiếm công việc mới là 206.154.000đồng. Tổng khoản chi trả cuối cùng (trước thuế) là 552.867.545đồng.*

Xét thấy, khi cho nguyên đơn thôi việc vì lý do tái cơ cấu, tổ chức lại lao động, bị đơn đã thực hiện đúng quy định tại khoản 10 Điều 36, khoản 1 Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2012 và điểm a khoản 1 Điều 13 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP, nên bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn có trình bày lý do thực chất mà Ngân hàng đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là bởi hành vi trả thù cá nhân vì nguyên đơn đã tố cáo các sai phạm nội bộ của bị đơn tới bộ phận Khiếu nại – Tố cáo của D và vì lý do phân biệt chủng tộc, phân biệt đối xử, bất bình đẳng và nạn nhân hóa đối với nguyên đơn. Bị đơn khẳng định tất cả lời trình bày của nguyên đơn là không có cơ sở. Cụ thể:

1/ Đối với việc nguyên đơn cho rằng nguyên đơn đã tố cáo hành vi của bị đơn vi phạm chính sách Phê duyệt sản phẩm mới, Quy trình tác nghiệp lưu ký chứng khoán (KOP) đối với sản phẩm Tài khoản Ký quỹ, chính sách Nhận biết khách hàng của D và Quy định về Thuế nhà thầu của Việt Nam: ngoài lời khai của nguyên đơn tại các đơn khởi kiện, Đơn khởi kiện bổ sung, nguyên đơn không có chứng cứ.

2/ Đối với việc nguyên đơn cho rằng nguyên đơn đã tố cáo hành vi của bị đơn vi phạm về thẩm quyền của Người đại diện theo pháp luật của Việt Nam - Tổng Giám đốc ký tên với tư cách là người đại diện theo pháp luật trước khi được pháp luật thừa nhận đầy đủ: nội dung này đã được nguyên đơn thể hiện trong Đơn tố cáo ngày 24/12/2020 và toàn bộ nội dung tố cáo này đã được bị đơn giải quyết.

3/ Đối với việc nguyên đơn cho rằng nguyên đơn đã tố cáo hành vi của bị đơn vi phạm về giấy phép cho hoạt động của bộ phận Tài chính Doanh nghiệp của D tại thị trường Việt Nam: ngoài lời khai của nguyên đơn tại các đơn khởi kiện, Đơn khởi kiện bổ sung, nguyên đơn không có chứng cứ.

4/ Đối với việc nguyên đơn cho rằng nguyên đơn đã tố cáo hành vi của bị đơn cố ý giải trình lừa dối trong hồ sơ xin cấp Giấy phép lao động cho ông Joseph S của D: nội dung này đã được nguyên đơn tố cáo tới Sở L. Theo đó, ngày 05/02/2021, Sở L đã ban hành Kết luận số 4138/KL-SLĐTBXH-TTS, kết luận nội dung tố cáo của nguyên đơn là không đúng sự thật.

5/ Đối với việc nguyên đơn cho rằng nguyên đơn bị bà Phạm Trần Thu H1 bắt nạt, tấn công, sỉ nhục trong thời gian nguyên đơn làm việc dưới sự quản lý trực tiếp của bà Trần Thị Thu H3: cáo buộc này của nguyên đơn là không có căn cứ vì các lý do sau:

Thứ nhất, bà Phạm Trần Thu H1 đã làm việc tại Ngân hàng từ tháng 01/2012 và xin nghỉ việc vào tháng 9/2015. Trong giai đoạn đó, bà Trần Thị Thu H3 là quản lý trực tiếp của nguyên đơn, việc này cũng được nguyên đơn thừa nhận. Bà Phạm Trần Thu H1 đã tự nguyện xin nghỉ việc kể từ tháng 9/2015, và không hề có liên quan gì tới việc cho thôi việc đối với nguyên đơn vào tháng 02/2021.

Thứ hai, để chứng minh cho cáo buộc này, nguyên đơn đã đính kèm các email theo Đơn khởi kiện (Tài liệu số 14). Tuy nhiên, các email này không có bất kỳ câu chữ nào thể hiện việc bà Phạm Trần Thu H1 đã sỉ nhục, khủng bố nguyên đơn. Ngược lại, các email đó chỉ là các email yêu cầu nguyên đơn báo cáo công việc đơn thuần và các câu hỏi liên quan tới các tiến độ về công việc. Việc bà Trần Thị Thu H3 gửi đồng email (gửi email có copy) tới Tổng Giám đốc và Giám đốc Nhân sự là một hoạt động hết sức bình thường của doanh nghiệp để minh bạch trong việc quản lý.

Thứ ba, quá trình làm việc, giữa bà Trần Thị Thu H3 và nguyên đơn xảy ra mâu thuẫn cá nhân trong công việc. Do đây là mâu thuẫn cá nhân giữa 02 nhân viên của Ngân hàng nên đại diện của Ngân hàng, gồm Tổng Giám đốc (ông Samba S1) và Giám đốc Nhân sự (bà Lê Thụy Đài T3) phải tiến hành xem xét vụ việc, xác định sai phạm và tiến hành nhiều cuộc hòa giải tại nơi làm việc cũng như giám sát quá trình cải thiện cho 02 nhân viên này trong suốt tháng 5/2015 đến tháng 6/2015, mối quan hệ của 02 người đã có sự cải thiện (thể hiện qua các biên bản hòa giải, email báo cáo - Phụ lục 1 bản ý kiến của bị đơn)

6/ Đối với việc nguyên đơn cho rằng nguyên đơn bị phân biệt đối xử và trả thù cá nhân bởi ông Trần Văn T4 và bà Lê Thụy Đài T3 do 02 người này đã từ chối khoản vay của bà vào tháng 6/2015 nhằm trả thù cho mâu thuẫn giữa bà và bà Phạm Trần Thu H1 trước đó: cáo buộc này của nguyên đơn là hoàn toàn không có cơ sở vì các lý do sau:

Thứ nhất, thẩm quyền quyết định việc cấp các khoản vay cá nhân đối với nhân viên tại Việt Nam sẽ phải được lãnh đạo cấp Vùng trực tiếp của từng phòng ban đặt tại Singapore quyết định. Ông Trần Văn T4 (Giám đốc T8 điều hành) và bà Lê Thụy Đài T3 (Giám đốc Nhân sự) hoàn toàn không có thẩm quyền để quyết định việc cho vay này. Tuy nhiên, ông Trần Văn T4 và bà Lê Thụy Đ T3 là người sẽ nhận chỉ thị của quản lý cấp vùng về quyết định cho vay và thông báo cho nhân viên có hồ sơ yêu cầu.

Thứ hai, vào tháng 6/2015, nguyên đơn đã gửi yêu cầu được cấp khoản vay cá nhân theo chính sách của D nhưng yêu cầu này đã không được chấp thuận cho

đến tháng 11/2015. Bà Lê Thụy Đài T3 và ông Trần Văn T4 là người nhận đơn của nguyên đơn, tuy nhiên sau khi xin ý kiến của các quản lý cấp vùng, khoản vay của nguyên đơn tạm thời chưa được cấp do nguyên đơn đang trong thời gian cải thiện hành vi và mối quan hệ công việc với quản lý trực tiếp của mình (là bà Trần Thị Thu H3), phù hợp với Sổ tay Nhân viên của D. Nguyên đơn có khiếu nại và đã được giải quyết khiếu nại theo đúng quy định của Ngân hàng (thể hiện qua các email trao đổi ngày 26/5/2015, ngày 23/10/2015, Bản ghi nhớ tại Phụ lục 02 – Bản ý kiến của bị đơn, cũng phù hợp với tài liệu tài liệu số 15 của Đơn khởi kiện mà nguyên đơn nộp).

Thứ ba, đến ngày 24/11/2015, bị đơn đã quyết định duyệt khoản vay theo yêu cầu của nguyên đơn, phù hợp với lời trình bày của nguyên đơn. Nên đây không phải là lý do để bị đơn viện cớ cho nguyên đơn thôi việc.

7/ Đối với việc nguyên đơn cho rằng nguyên đơn bị bắt nạt và không được tôn trọng bởi ông Joseph S, việc mâu thuẫn với ông Joseph S đã được nguyên đơn nhờ bà Jacqueline W can thiệp và tổ chức hòa giải ngày 11/6/2020:

Cáo buộc này của nguyên đơn là không có cơ sở vì các lý do sau: ông Joseph S là nhân viên của D AG được cử đến Việt Nam làm vị trí Giám đốc Phòng Dịch vụ Lưu ký Chứng khoán từ tháng 4/2019 và là quản lý trực tiếp của nguyên đơn. Tuy nhiên, trong quá trình làm việc, có nhiều bất đồng quan điểm giữa nguyên đơn và ông Joseph S (theo các email đính kèm tại P - Bản ý kiến của bị đơn). Theo đó, ông Joseph S đã đề nghị bị đơn hợp với nguyên đơn để đề nghị nguyên đơn cải thiện hành vi và thái độ làm việc. Ngày 11/6/2020, đại diện của bị đơn đã tổ chức cuộc họp với nguyên đơn và ông Joseph S để làm rõ các vấn đề mà ông Joseph S đề cập (theo Biên bản họp ngày 11/6/2020 tại Phụ Lục 03 của Bản ý kiến của bị đơn). Tại buổi họp này, nguyên đơn chỉ nêu chung chung rằng: *"Nguyên đơn không thấy sự thân tình giữa nguyên đơn và người sếp của nguyên đơn" hoặc "Các email mà người sếp viết cho nguyên đơn khiến nguyên đơn cảm thấy nguyên đơn không được tin cậy"*. Biên bản họp ngày 11/6/2020 cũng là tài liệu duy nhất mà nguyên đơn đưa ra để chứng minh cho cáo buộc này. Tuy nhiên, trong biên bản trên không có ghi nhận hành vi, lời nói nào của ông Joseph S mang tính bắt nạt, không tôn trọng nào đối với nguyên đơn và nguyên đơn cũng không có ý kiến gì về việc bị ông Joseph S bắt nạt, không tôn trọng.

8/ Đối với việc nguyên đơn cho rằng nguyên đơn bị phân biệt đối xử và loại bỏ bởi ông Joseph S thông qua việc kiểm soát giờ giấc và ép buộc nguyên đơn giới thiệu các mối quan hệ của nguyên đơn ở thị trường Việt Nam, cố tình sắp xếp cho bà Nguyễn Thị Thu T5 là một nhân viên không có kinh nghiệm về sản phẩm,

bán hàng và quản lý khách hàng và xử lý vấn đề và giải quyết khủng hoảng lên thay vị trí ngang bằng nguyên đơn, tự ý phân chia danh sách khách hàng trước khi trao đổi với nguyên đơn: cáo buộc này của nguyên đơn là không có cơ sở vì các lý do sau:

Thứ nhất, ông Joseph S mới nhậm chức Giám đốc Phòng Dịch vụ Lưu ký Chứng khoán tại Ngân hàng trước khi thay đổi cơ cấu từ tháng 4/2019. Do mới đảm nhận công việc này tại Việt Nam nên việc ông Joseph S đề nghị nguyên đơn giới thiệu các mối quan hệ tại Việt Nam và cũng đi theo tại các buổi hội thảo thảo luận thị trường là hết sức bình thường. Bên cạnh đó, từ tháng 4/2019 ông Joseph S là quản lý trực tiếp của nguyên đơn nên việc ông Joseph S yêu cầu nguyên đơn báo cáo công việc hay đi cùng nguyên đơn tới các sự kiện hay cuộc họp khách hàng là nhằm đảm bảo quy trình thực hiện công việc và uy tín của bị đơn với khách hàng. Hơn nữa, việc giám sát này cũng đảm bảo tuân thủ nguyên tắc 04 (bốn) mắt (tức 02 người) giám sát cho mỗi công việc được thực hiện của bị đơn mà nguyên đơn đã từng đề cập.

Thứ hai, việc điều chuyển công tác của bà Nguyễn Thị Thu T5 từ CSD - backoffice của Ngân hàng sang làm tại Phòng Dịch vụ Lưu ký Chứng khoán là kết quả của việc thực hiện triển khai mô hình hoạt động mới cho bộ phận Dịch vụ Lưu ký Chứng khoán của các ngân hàng thuộc hệ thống D tại Khu vực C - T từ tháng 6/2019. Đây không phải là quyết định của cá nhân ông Joseph S. Ông Joseph S đã xin ý kiến về sự phân công công việc giữa nguyên đơn và bà Nguyễn Thị Thu T5 để đảm bảo nguyên tắc công bằng và minh bạch, theo đó, việc chia tách hồ sơ khách hàng cho 02 người đã được trao đổi trước với nguyên đơn và bà Nguyễn Thị Thu T5 và được các bên thống nhất theo email ngày 17/10/2019. Bản thân nguyên đơn trước đây cũng thừa nhận rằng bà Nguyễn Thị Thu T5 nên làm việc trực tiếp với khách hàng thay vì việc yêu cầu nguyên đơn hướng dẫn (thể hiện qua email của ông Joseph S gửi nguyên đơn và bà Nguyễn Thị Thu T5 ngày 19/6/2019, email ngày 02/6/2020 đến ông Joseph S đính kèm tại Phụ lục 04 của Bản ý kiến của bị đơn).

9/ Đối với việc nguyên đơn cho rằng nguyên đơn bị đe dọa bởi ông Joseph S khi nguyên đơn công khai sự phát hiện ra quy trình của D về phong tỏa tài khoản có thể đang vi phạm pháp luật chứng khoán Việt Nam và dọa rằng việc nguyên đơn công bố phát hiện này sẽ làm ảnh hưởng xấu tới kết quả kiểm toán của toàn bộ chi nhánh. Lời cáo buộc này của nguyên đơn là không có cơ sở. Bởi lẽ, lời cáo buộc này được nguyên đơn chứng minh bằng trong email ngày 23/10/2020 từ ông Joseph S đến nguyên đơn (Tài liệu số 19 của Đơn Khởi kiện). Tuy nhiên, trong

email này hoàn toàn không có bất kỳ câu chữ nào thể hiện ông Joseph S đe dọa hay ngăn cản nguyên đơn cung cấp thông tin tại cuộc kiểm toán nội bộ.

10/ Nguyên đơn bị đe dọa đuổi việc bởi ông Huỳnh Bửu Q trong buổi họp gặp mặt giới thiệu Tổng Giám đốc mới vào ngày 24/7/2020. Lời trình bày của nguyên đơn như trên là không có cơ sở vì nguyên đơn đã không đưa ra được bất kỳ bằng chứng nào thể hiện rằng ông Huỳnh Bửu Q đã đe dọa đuổi việc nguyên đơn ngoài Tài liệu số 20 đính kèm Đơn khởi kiện (tức là email ngày 24/7/2020 từ nguyên đơn đến J - quản lý vùng), tuy nhiên chỉ là sự trình bày đơn phương từ phía nguyên đơn cho ông Joseph S về nội dung cuộc họp với ông Huỳnh Bửu Q, không có bất kỳ bằng chứng nào xác thực sự trình bày của nguyên đơn là đúng. Hơn nữa, với tư cách là một Tổng Giám đốc mới của Ngân hàng vào thời điểm đó, ông Huỳnh Bửu Q hoàn toàn không có bất kỳ lý do gì để đe dọa đuổi việc nguyên đơn vào ngày làm việc đầu tiên của mình.

Ngoài những nội dung mà nguyên đơn trình bày về các sai phạm mà nguyên đơn chỉ ra và bị đơn dựa vào đó để trừ dập, trên thực tế, nguyên đơn còn tố cáo nhiều nội dung khác mà nguyên đơn cho là bị đơn có sai phạm, nhưng bị đơn cũng đã thực hiện đầy đủ quy trình giải quyết khiếu nại, tố cáo và báo cáo cụ thể đến các cơ quan ban ngành có liên quan, cụ thể:

Nguyên đơn đã nộp Đơn tố cáo đến Sở L về những nội dung liên quan đến giấy phép lao động, năng lực, trình độ của ông Joseph S; ngày 05/02/2021, Sở L đã ban hành Kết luận nội dung tố cáo số 4138/KL-SLĐTBXH-TTS theo đó kết luận nội dung tố cáo của nguyên đơn là không đúng sự thật.

Ngày 18/5/2022, nguyên đơn có Đơn tố cáo gửi Thanh tra Sở L, T10 và Ủy ban kiểm tra Trung ương về việc "Ngân hàng chiếm dụng và sử dụng phí công đoàn trái quy định". Ngày 23/6/2022, Công đoàn Ngân hàng V2 đã có công văn số 396/CĐNH trả lời nội dung tố cáo của nguyên đơn là không có cơ sở.

Từ các nội dung phân tích nêu trên, việc cho thôi việc của bị đơn đối với nguyên đơn hoàn toàn dựa trên tình hình thực tế khách quan của bị đơn cũng như căn cứ quy định pháp luật và trình tự thủ tục luật định do thay đổi cơ cấu tổ chức. Các cáo buộc của nguyên đơn cho rằng việc bị đơn cho nguyên đơn thôi việc là do bè phái, phân biệt chủng tộc, tư thù cá nhân, phân biệt đối xử là hoàn toàn không có cơ sở.

Về yêu cầu bị đơn bồi thường cho nguyên đơn số tiền tổn thất về danh dự, uy tín, sức khỏe tinh thần là 34.000.000.000đồng, bị đơn không đồng ý toàn bộ do bị đơn đã chấm dứt hợp đồng lao động đúng quy định và nguyên đơn không có tài liệu nào chứng minh bị thiệt hại thực tế.

****Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn tranh luận:***

Việc bị đơn cho nguyên đơn thôi việc với lý do thay đổi cơ cấu là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bởi các lý do sau:

Theo Vi bằng của bị đơn giao nộp thể hiện: ngày 07/7/2019, ông Christian S2 đã có Email thông báo về việc thay đổi cơ cấu. Tuy nhiên, đến ngày 22/6/2022, bị đơn mới nhận được chỉ đạo này. Việc này được thể hiện qua email của bà Nguyễn Quang Anh T9 (Giám đốc Nhân sự) nhận được Email trên vào tháng 4/2022. Do đó, lý do thay đổi cơ cấu mà bị đơn đưa ra để cho nguyên đơn thôi việc là không đúng.

Công việc của nguyên đơn đến nay tại Ngân hàng vẫn tồn tại chứ không bị thu hẹp, cắt giảm.

Ngày chấm dứt hợp đồng lao động theo Quyết định ngày 09/02/2021 là ngày 13/02/2021. Đây là thời điểm Bộ luật Lao động năm 2019 đã có hiệu lực thi hành, do đó việc bị đơn áp dụng Bộ luật Lao động năm 2012 để cho nguyên đơn thôi việc là không đúng.

Quy trình cho nguyên đơn thôi việc do thay đổi cơ cấu là không đảm bảo theo quy định của pháp luật, kể cả trong trường hợp áp dụng Bộ luật Lao động năm 2019 hay Bộ luật Lao động năm 2012. Cụ thể:

Bị đơn xây dựng PASDLĐ không đúng quy trình. Cụ thể: bị đơn đã không thông báo công khai PASDLĐ cho người lao động sau khi được thông qua theo quy định tại khoản 2 Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2019. Mặt khác, nếu căn cứ Bộ luật Lao động năm 2012, bị đơn cũng đã không đảm bảo sự tham gia của Công đoàn. Cụ thể, bị đơn đã soạn trước PASDLĐ rồi gửi cho Công đoàn như một hình thức thông báo mà không tổ chức họp để lấy ý kiến của Công đoàn khi xây dựng PASDLĐ. Hơn nữa, PASDLĐ ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động, nhưng bị đơn cũng không công khai PASDLĐ theo đúng quy định tại Điều 4 Nghị định 149/2018/NĐ-CP ngày 07/11/2018 về thực hiện quy chế dân chủ cơ sở.

Bị đơn đã không thực hiện báo trước việc cho thôi việc cho Công đoàn, Ủy ban nhân dân Thành phố H và người lao động theo khoản 6 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019. Mặt khác, nếu căn cứ Bộ luật Lao động năm 2012, bị đơn cũng đã không đảm bảo nghĩa vụ báo trước, cụ thể: việc bị đơn ban hành Quyết định thay đổi cơ cấu, gửi văn bản xin ý kiến Sở L và gửi thông báo cho người lao động về việc cho thôi việc do thay đổi cơ cấu vào cùng một ngày 24/12/2020 là không đúng theo quy định tại khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012; đáng lẽ bị đơn cần phải đợi Sở L, Công đoàn cho ý kiến có chấp nhận hay không thì mới

được quyết định cho người lao động thôi việc. Thực tế, đến ngày 12/01/2021, Sở L có văn bản phúc đáp quy trình cho thôi việc mà bị đơn đã thực hiện là không đảm bảo quy định pháp luật và có yêu cầu phải làm thêm các bước theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, nhưng bị đơn không thực hiện là không đúng.

Bị đơn giao nộp Sở tay nhân viên sau thời điểm Tòa án ban hành Quyết định đưa vụ án ra xét xử. Tại phiên tòa, bị đơn mới giao một bản sao cho nguyên đơn là không đúng quy định về công khai chứng cứ. Đồng thời, đây là bản dịch do bị đơn tự dịch, không đúng quy định pháp luật tố tụng. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận tài liệu này là chứng cứ. Đề nghị xác định mức lương của nguyên đơn làm cơ sở tính là 111.666.667đồng/tháng.

****Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:***

Việc bị đơn xây dựng và thực hiện PASDLĐ cũng như thực hiện thủ tục báo trước là đúng với quy định của Bộ luật Lao động năm 2012. Nguyên đơn không có tài liệu gì chứng minh cho việc bị thiệt hại thực tế do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của bị đơn. Do đó, bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Hiện tại, bị đơn không còn vị trí việc làm nào khác để nhận nguyên đơn trở lại làm việc.

Trong quá trình giải quyết vụ án, tại bản khai của nguyên đơn cũng như trong các biên bản hòa giải, nguyên đơn xác định yêu cầu số tiền 34.000.000.000đồng bồi thường tổn thất về danh dự, uy tín, sức khỏe tinh thần là căn cứ vào quy định tại Điều 584, 590, 592 Bộ luật Dân sự năm 2015; tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn thay đổi nội dung yêu cầu thành "Nếu bị đơn không nhận nguyên đơn trở lại làm việc thì phải bồi thường tổn thất về danh dự, uy tín, sức khỏe tinh thần là 34.000.000.000đồng theo quy định tại khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 584, 590, 592 Bộ luật Dân sự năm 2015", như vậy đây là khoản bồi thường theo pháp luật lao động chứ không phải pháp luật dân sự. Đề nghị Hội đồng xét xử xem xét việc thay đổi nội dung yêu cầu này là vượt quá yêu cầu khởi kiện.

Thời điểm nguyên đơn bị Ngân hàng kết thúc hợp đồng lao động thì tiền lương hàng tháng của nguyên đơn là 103.077.000đồng, đây là mức lương mà bị đơn kê khai và đóng các loại bảo hiểm bắt buộc cho nguyên đơn và mức lương này cũng đã được hai bên thống nhất tại biên bản hòa giải ngày 27/4/2022. Nguyên đơn căn cứ vào Bảng lương năm là 1.340.000.000đồng để xác định mức lương tháng là 103.077.000đồng là không đúng, bởi lẽ căn cứ vào Sở tay nhân viên, bảng tính lương mà bị đơn giao nộp, cũng như sao kê lương mà nguyên đơn giao nộp, đều thể hiện mức lương hằng tháng của nguyên đơn được tính trên cơ sở tổng

lương năm chia cho 13 tháng, chứ không phải 12 tháng. Do đó, việc nguyên đơn yêu cầu áp dụng mức lương 111.666.667đồng/tháng để tính các khoản tiền thôi việc là không có cơ sở.

****Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn tranh luận:***

Về việc áp dụng pháp luật: việc Luật sư của nguyên đơn cho rằng thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 13/02/2021 nên toàn bộ quy trình xây dựng, thực hiện PASDLĐ, cho người lao động thôi việc phải áp dụng Bộ luật Lao động năm 2019 là không đúng, bởi lẽ việc chấm dứt hợp đồng lao động đã được bị đơn quyết định từ ngày 24/12/2020; đồng thời, toàn bộ quy trình xây dựng và thực hiện PASDLĐ, cũng như thủ tục báo trước đều nằm trong thời gian Bộ luật Lao động năm 2012 có hiệu lực thi hành. Do có thời gian báo trước 30 ngày cho Sở L và 45 ngày cho người lao động nên ngày chấm dứt hợp đồng lao động bị kéo sang sau ngày 01/01/2021. Đề nghị Hội đồng xét xử xem xét áp dụng Bộ luật Lao động năm 2012 để xem xét tính hợp lệ của việc bị đơn cho nguyên đơn thôi việc do thay đổi cơ cấu.

Về căn cứ thay đổi cơ cấu: vi bằng số 2734 ngày 09/5/2023 lập tại Văn phòng thừa phát lại huyện H thể hiện email của ông Christian S2 đã gửi Chiến lược thay đổi cơ cấu cho tất cả nhân viên trong hệ thống D AG trên toàn thế giới (all-staff) vào ngày 07/7/2019. Việc này cũng đã thể hiện qua file đính kèm email của bà Nguyễn Quang Anh T9 trong vi bằng. Lý do bà Nguyễn Quang Anh T9 nhận được email này vào ngày 22/6/2022 là do bà Nguyễn Quang Anh T9 được tuyển dụng vào Ngân hàng sau này và được người khác chuyển tiếp lại email của ông Christian S2. Mặt khác, việc thay đổi cơ cấu là chính sách của D nhằm thay đổi cơ cấu tổ chức cho phù hợp với chiến lược kinh doanh mới cho toàn hệ thống, chứ không phải chỉ vì để cho một cá nhân ở Việt Nam thôi việc. Trên thực tế, việc tổ chức lại lao động tại Ngân hàng là có thật.

Về việc xây dựng và ban hành PASDLĐ: Việc xây dựng PASDLĐ là quy trình nội bộ của bị đơn. Dự thảo PASDLĐ được xây dựng trong thời gian trước tháng 12/2020. Đến thời điểm ngày 02/12/2020, dự thảo PASDLĐ được hoàn tất, sau đó trình Công đoàn Ngân hàng V2 để xem xét, xin ý kiến. Công đoàn Ngân hàng V2 sau đó đã có văn bản phúc đáp không sửa đổi, bổ sung gì, nên bị đơn đã giữ nguyên nội dung dự thảo PASDLĐ và ký ban hành vào ngày 24/12/2020, phù hợp theo quy định tại khoản 2 Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2012. Luật sư của nguyên đơn cho rằng bị đơn có trách nhiệm công khai PASDLĐ theo Điều 4 Nghị định 149/2018/NĐ-CP ngày 07/11/2018, tuy nhiên, điều khoản này không có quy

định buộc phải công khai PASDLĐ. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử xem xét luận điểm của Luật sư của nguyên đơn là không có căn cứ.

Về thủ tục thông báo cho thôi việc: Luật sư của nguyên đơn cho rằng việc bị đơn xin ý kiến Sở L và thông báo cho người lao động về việc cho thôi việc do thay đổi cơ cấu vào cùng một ngày 24/12/2020 là không đúng theo quy định tại khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012. Tuy nhiên, bị đơn cho rằng Bộ luật Lao động năm 2012 không quy định việc thông báo cho đối tượng nào là trước hay sau, không quy định việc báo trước 45 ngày trong trường hợp cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, cũng không quy định cần phải đợi Sở L, Công đoàn cho ý kiến chấp nhận thì mới được quyết định cho người lao động thôi việc. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử xem xét việc bị đơn thực hiện thủ tục thông báo là đúng quy định theo Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012.

Trong quá trình thực hiện quy trình, bị đơn đã tạo điều kiện để hai bên có thể thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, thực tế bị đơn đã thỏa thuận chấm dứt được với 02 người lao động khác trước khi phải ra quyết định cho thôi việc. Tuy nhiên, thay vì hợp tác, ngồi lại để thương lượng thì nguyên đơn liên tục gửi đơn tố cáo lên V2, bộ phận Khiếu nại - Tố cáo Trung ương, Sở L về các nội dung khác không liên quan đến việc thay đổi cơ cấu và chấm dứt hợp đồng lao động. Các nội dung tố cáo này đã được các cơ quan có thẩm quyền kết luận là tố cáo không có cơ sở. Đồng thời trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn cũng đưa ra các lý do về vi phạm chính sách, bắt nạt, phân biệt đối xử mà nguyên đơn cho là lý do thực chất mà bị đơn buộc nguyên đơn thôi việc. Tuy nhiên, nguyên đơn không đưa ra được tài liệu, chứng cứ nào chứng minh cho các lý do nêu trên. Do đó, bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử xem xét không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Quá trình diễn biến phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn yêu cầu tạm ngừng phiên tòa để nguyên đơn bổ sung tài liệu, chứng cứ chứng minh việc thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động là không có cơ sở, không đúng thực tế, các tài liệu trên nguyên đơn mới thu thập được. Hội đồng xét xử đã ra Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 6802/2023/QĐST-LĐ ngày 06/9/2023 để nguyên đơn nộp tài liệu, chứng cứ bổ sung.

Ngày 08/9/2023, nguyên đơn giao nộp các tài liệu là Bản dịch Thông cáo báo chí ngày 07/7/2019, Bản dịch Báo cáo Thường niên năm 2018, 2019 của D; bản dịch các email ngày 08/6/2020, ngày 19/6/2020, ngày 03/7/2020, ngày 17/6/2020 của ông Joseph S về việc sắp xếp lại công việc giữa nguyên đơn và bà Nguyễn Thị Thu T5; bản dịch email ngày 24/11/2020 của ông Oliver B về việc

thành lập Phòng Quản lý Quan hệ khách hàng và Giao dịch; bản dịch email ngày 20/11/2020, ngày 25/11/2020, ngày 02/12/2020 và ngày 08/12/2020 về rà soát khách hàng, sắp xếp lại phạm vi công việc của Phòng Dịch vụ Lưu ký chứng khoán giữa bà Nguyễn Thị Thu T5, bà L1. Ngày 11/9/2023, nguyên đơn giao nộp bản ý kiến ngày 11/9/2023 và các tài liệu là các bản dịch bản xác nhận số dư đóng tài khoản, danh sách liên hệ phòng SES, bản dịch các email ngày 11/11/2020, ngày 30/6/2020. Nguyên đơn trình bày: Các tài liệu trên chứng minh được rằng bị đơn đã cố tình dịch sai Thông cáo báo chí, Ngân hàng mẹ chỉ chủ trương cắt giảm đối với Khối Ngân hàng Đ1 và K Cơ sở hạ tầng chứ không phải chủ trương cắt giảm hay tái cơ cấu đối với Khối Ngân hàng Doanh nghiệp (trong đó có Phòng Dịch vụ Lưu ký chứng khoán). Bản thân Khối Ngân hàng Doanh nghiệp là bộ phận trung tâm, được tạo mới ra từ năm 2019. Mặt khác, bà Nguyễn Thị Thu T5 là nhân sự thuộc phòng Quan hệ khách hàng (CS&D) chứ không phải Phòng Dịch vụ Lưu ký chứng khoán (SES), bà Nguyễn Thị Thu T5 chỉ được chuyển từ bộ phận CS&D sang Phòng SES từ tháng 6/2019, sau đó lại bị chuyển ra bộ phận CS&D, nên bà Nguyễn Thị Thu T5 không thể nào đảm trách những công việc của Phòng Dịch vụ Lưu ký chứng khoán. Nguyên đơn là nhân sự chủ chốt của Phòng Dịch vụ Lưu ký chứng khoán nhưng lại bị ép cho thôi việc. Đề nghị Hội đồng xét xử cho giám định lại bản dịch.

Đối với các tài liệu mà nguyên đơn giao nộp vào ngày 08/9/2023, bị đơn và Luật sư của bị đơn có ý kiến như sau: Thông cáo báo chí ngày 07/7/2019 đã được phổ biến công khai trên các phương tiện mạng, tại Ngân hàng nơi nguyên đơn làm việc; mặt khác, bản dịch mà bị đơn giao nộp cho Tòa đã được công khai tại các phiên họp chứng cứ, nhưng nguyên đơn không có ý kiến phản đối gì. Đến nay nguyên đơn mới cho rằng dịch không đúng là không có cơ sở. Mặt khác, nguyên đơn cũng đưa ra một bản dịch có nội dung không đúng. Đề nghị Hội đồng xét xử xem xét rằng việc thay đổi cơ cấu là một chủ trương chung của Ngân hàng mẹ hướng đến mục đích cao nhất là thay đổi mô hình kinh doanh, tăng lợi nhuận và giảm chi phí. Còn tùy từng chi nhánh ở từng quốc gia mà việc áp dụng chủ trương chung sẽ được quyết định cho phù hợp. Về phần bà Nguyễn Thị Thu T5, nguyên đơn cho rằng bà Nguyễn Thị Thu T5 thuộc bộ phận CS&D là một bộ phận tách rời khỏi Phòng Dịch vụ Lưu ký chứng khoán (SES) là không đúng, CS&D là bộ phận chăm sóc khách hàng, tồn tại trong mỗi phòng chứ không chỉ Phòng Dịch vụ Lưu ký chứng khoán. Do đó, khi nguyên đơn nghỉ việc, bà Nguyễn Thị Thu T5 vẫn tiếp quản những công việc của nguyên đơn tại Phòng Dịch vụ Lưu ký chứng khoán.

Đối với các tài liệu là bản photo tiếng Anh và bản dịch mà nguyên đơn giao nộp ngày 11/9/2023, bị đơn và Luật sư của bị đơn có ý kiến đề nghị Hội đồng xét xử không xem xét các tài liệu này, bởi lẽ bị đơn chưa được tiếp cận những tài liệu này và các tài liệu này không liên quan đến vụ án.

****Tại Bản án lao động sơ thẩm số 95/2023/LĐ-ST ngày 11 tháng 9 năm 2023, Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh, quyết định:***

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 271 và khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ điểm a khoản 1, điểm a khoản 2 Điều 6, Điều 15, khoản 10 Điều 36, Điều 44, Điều 45, Điều 46, Điều 49 và điểm a khoản 1 Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ khoản 3 Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;

Căn cứ Điều 7 Thông tư số 45/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16 tháng 11 năm 2015 hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Điều 13, Điều 73, Điều 75, Điều 78, và Điều 81 Luật Doanh nghiệp năm 2014;

Áp dụng Luật Thi hành án dân sự; điểm a và điểm d khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1/ Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu bị đơn:

- Bồi thường cho nguyên đơn số tiền tạm tính cho những ngày không làm việc do bị chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 3.685.000.000đồng, trong đó gồm: tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 13/02/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 11/9/2023) là 3.461.666.666đồng và khoản tiền bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 223.333.334đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn trong những ngày không được làm việc do bị chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Nhận nguyên đơn trở lại làm việc.

- Bồi thường cho nguyên đơn số tiền tổn thất về danh dự, uy tín, sức khỏe tinh thần là 34.000.000.000 đồng trong trường hợp bị đơn không nhận nguyên đơn trở lại làm việc.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí sơ thẩm, quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án.

Ngày 11/9/2023, nguyên đơn có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

****Tại phiên tòa phúc thẩm:***

Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Hai bên đương sự không tự thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án.

Luật sư của nguyên đơn đề nghị hủy án sơ thẩm với các căn cứ như sau: Tòa án cấp sơ thẩm vi phạm về việc áp dụng văn bản quy định tại Điều 156 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Vì thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 13/2/2021 Bộ luật Tố tụng năm 2015 sửa đổi, bổ sung năm 2019 có hiệu lực pháp luật.

Nguyên đơn cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm không xem xét chứng cứ mà nguyên đơn cung cấp là bản dịch đối với Thông báo ngày 07/7/2019 do bị đơn cung cấp là không chính xác. Cụ thể việc bị đơn dịch từ “focusing” nghĩa là “tinh gọn”, nhưng nguyên đơn cho rằng dịch là “tập trung”; từ “creating” theo nguyên đơn dịch là “tạo mới”, nhưng bị đơn thì dịch là “tái cơ cấu”. Từ những nội dung không chính xác dẫn đến việc bị đơn thực hiện là không đúng, ảnh hưởng đến quyền lợi nghĩa vụ của nguyên đơn. Trong khi nguyên đơn có yêu cầu giám định, nhưng không được Tòa án cấp sơ thẩm xem xét.

Luật sư của bị đơn và người đại diện theo ủy quyền của bị đơn không đồng ý với yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

****Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:***

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự

đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn.

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 phúc thẩm nhận định:

[1] Về hình thức: đơn kháng cáo của nguyên đơn được làm trong thời hạn luật định, phù hợp với quy định tại Điều 271, Điều 272 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Nguyên đơn không phải đóng tiền tạm ứng án phí dân sự phúc thẩm theo quy định.

[2] Về việc áp dụng pháp luật: quá trình thực hiện trình tự thủ tục tái cơ cấu tổ chức, sắp xếp lại lao động đều được thực hiện trước thời điểm ngày 01/01/2021. Cụ thể, ngày 24/12/2020 bị đơn ban hành Thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động vào ngày 13/02/2021, là thực hiện báo trước 45 ngày đối với loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn là theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng Bộ luật Lao động năm 2012 để xem xét giải quyết là đúng quy định.

[3] Về nội dung: nguyên đơn khởi kiện cho rằng bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn vì lý do thay đổi cơ cấu, sắp xếp lại lao động là không đúng thực tế, trái pháp luật. Căn cứ cho yêu cầu khởi kiện nguyên đơn đưa ra rất nhiều lý do. Tuy nhiên, Hội đồng xét xử xác định vấn đề cần đặt ra để giải quyết yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng của nguyên đơn chính là xem xét đến trình tự thủ tục mà bị đơn áp dụng để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn với lý do thay đổi cơ cấu, sắp xếp lại lao động là đúng pháp luật hay không. Còn các vấn đề khác liên quan đến các vấn đề tố cáo, mâu thuẫn cá nhân mà nguyên đơn nêu là lý do bị đơn đơn phương trái pháp luật không liên quan đến vấn đề thay đổi cơ cấu sẽ không đặt ra để xem xét.

[3] Căn cứ tài liệu có trong hồ sơ thể hiện ngày 07/7/2019 D AG quyết định thay đổi cơ cấu trên phạm vi toàn cầu và được Thông cáo báo chí và chỉ đạo trong hệ thống D, phù hợp với nội dung thư điện tử thông báo về chiến lược thay đổi cơ cấu của ông Christian S2 gửi đến các đơn vị trực thuộc, được thể hiện bằng Vi bằng số 2734 ngày 09/5/2023 lập tại Văn phòng thừa phát lại huyện H, cũng phù

hợp với lời khai của nguyên đơn về việc D có đưa ra lý do thay đổi cơ cấu vào cuộc họp ngày 04/11/2020.

[4] Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn không đồng ý nội dung bản dịch mà bị đơn đưa ra tại Vi bằng số 2734 ngày 09/5/2023. Nguyên đơn cho rằng kế hoạch thay đổi cơ cấu của Ngân hàng mẹ là cắt giảm Khối Ngân hàng Đầu tư và K Cơ sở hạ tầng, chứ không cắt giảm Khối Ngân hàng Doanh nghiệp. Nguyên đơn chứng minh bằng bản dịch nộp ngày 08/9/2023. Tuy nhiên, trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn và bị đơn đều thừa nhận tình tiết Ngân hàng mẹ tại Đức có Chủ trương “*chuyển đổi mô hình kinh doanh, đặt mục tiêu cắt giảm 1/4 chi phí vào năm 2022*”. Do đó, chủ trương thay đổi cơ cấu của Ngân hàng mẹ được hai bên thừa nhận, không cần phải chứng minh theo quy định tại khoản 2 Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[5] Xét thấy bị đơn là doanh nghiệp có tư cách pháp nhân độc lập theo pháp luật Việt Nam, nên việc quy định thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động phải được thực hiện theo quy định của pháp luật Việt Nam về lao động và thuộc toàn quyền quyết định của bị đơn.

[5.1] Trước khi thay đổi cơ cấu tổ chức lại lao động thì bị đơn có tổng số lao động là 71 người, sau khi tổ chức lại lao động thì số lao động giảm 04 người, sắp xếp lại Khối Ngân hàng Doanh nghiệp, bao gồm nhiều phòng ban khác nhau, trong đó có Phòng Dịch vụ Lưu ký chứng khoán nơi Nguyên đơn làm việc, cụ thể: giải thể 01 phòng ban (Phòng Triển Khai và Dịch vụ Khách Hàng) và sáp nhập các phòng ban (Quản lý Tiền mặt và Thanh toán Quốc tế - Định chế Tài chính, Triển khai và Dịch vụ Khách hàng và Khối Quan hệ Khách hàng) thành 01 phòng ban mới là Phòng Quản lý Quan hệ Khách hàng; đồng thời bố trí lại lao động cho phù hợp với điều kiện hoạt động của bị đơn như sau: điều chuyển sắp xếp lại công việc đối với 03 người lao động, thay đổi cơ chế báo cáo đối với 09 người lao động và cho thôi việc đối với 03 người lao động, trong đó có nguyên đơn. Mô hình cơ cấu tổ chức lao động được sắp xếp trước và sau khi thay đổi cơ cấu được thể hiện thông qua Phụ lục 1 “*Tài liệu thay đổi cơ cấu tổ chức và tổ chức lại lao động của Ngân hàng*” mà bị đơn nộp cho Công đoàn Ngân hàng V2 và Sở L. Việc này cũng được chứng minh gián tiếp qua lời khai của nguyên đơn về việc ông Trần Đình T6, ông Trần Huy T7 đã thỏa thuận nghỉ việc do thay đổi cơ cấu từ tháng 11/2020 và P mới được thành lập là Phòng Quản lý Quan hệ khách hàng và Giao dịch với ông Nguyễn Xuân C và bà Nguyễn Thị Thu H2 là đồng G (email ngày 24/11/2020 của ông Oliver B). Trình tự thủ tục được thực hiện theo quy định tại khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012, được hướng dẫn cụ thể tại điểm a khoản 1

và điểm a khoản 2 Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ, được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ hướng dẫn “thay đổi cơ cấu tại khoản 1 Điều 44 BLLĐ là thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động”.

[5.2] Xét tại thời điểm xây dựng dự thảo PASDLĐ, bị đơn dự kiến cho thôi việc 03 (ba) lao động (trong đó có nguyên đơn) nên đã có văn bản đề nghị V2 xem xét, cho ý kiến về dự thảo PASDLĐ vào ngày 02/12/2020. Văn bản đề nghị trao đổi ý kiến của bị đơn được ký bởi ông Huỳnh Bửu Q với chức danh Quyền Tổng Giám đốc và bà Lê Thụy Đài T3 với chức danh Giám đốc Nhân sự. Mặc dù thời điểm này ông Huỳnh Bửu Q chưa được cập nhật đăng ký thay đổi nội dung đăng ký kinh doanh là người đại diện theo pháp luật, nhưng tư cách của ông Huỳnh Bửu Q đã được thừa nhận trong nội bộ D; sau đó dự thảo PASDLĐ được Công đoàn Ngân hàng V2 giữ nguyên tại Công văn 818 ngày 18/12/2020 và được ông Huỳnh Bửu Q ký ban hành ngày 24/12/2020. Mặt khác, theo Giấy ủy quyền ngày 16/8/2018 của ông Hans-Dieter H4 - Tổng Giám đốc, người đại diện theo pháp luật của bị đơn, bà Lê Thụy Đài T3 đã được ủy quyền hợp lệ để ký các văn bản có liên quan đến vấn đề nhân sự, nên việc bị đơn xây dựng dự thảo PASDLĐ và trao đổi ý kiến với Công đoàn Ngân hàng V2 vào thời điểm trên là phù hợp quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012, khoản 3 Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP, Điều 7 Thông tư số: 47/2015/TT- BLĐTBXH v/v Hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

[5.3] Xét việc thay đổi cơ cấu, quy trình xây dựng và ban hành PASDLĐ của bị đơn thể hiện đầy đủ các nội dung được quy định về số người lao động, số người thôi việc, lý do thôi việc và thời điểm thôi việc. Bị đơn đã trao đổi ý kiến về PASDLĐ này với Công đoàn Ngân hàng V2 theo đúng quy định trước khi ban hành. Căn cứ quy định tại khoản 10 Điều 36, khoản 1, khoản 2 và khoản 3 Điều 44, Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 7 Thông tư 45/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 hướng dẫn điểm a khoản 1 và điểm a khoản 2 Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12-01-2015 của Chính phủ, được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ.

[5.4] Ngày 24/12/2020, ông Huỳnh Bửu Q ký ban hành Quyết định thay đổi cơ cấu, lập và thực hiện PASDLĐ kèm theo. Cùng ngày, bị đơn có Thông báo 02/HR-2020 gửi Sở L về việc cho người lao động thôi việc vì thay đổi cơ cấu kèm PASDLĐ (phiếu phát bưu điện nhận ngày 30/12/2020). Đồng thời, bị đơn có

Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, ngày chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 13/02/2021 (nguyên đơn nhận ngày 29/12/2020 bằng đường bưu điện), bị đơn thực hiện thông báo về việc cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu gửi đến Sở L) phù hợp quy định tại Điều 44, Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2012, khoản 3 Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP, Điều 7 Thông tư số: 47/2015/TT-BLĐTBXH v/v Hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

[5.5] Từ những căn cứ nêu trên Tòa án cấp sơ thẩm nhận định việc thực hiện trình tự thủ tục tái cơ cấu, sắp xếp lại lao động của bị đơn là đúng quy định pháp luật để không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có cơ sở. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn về phần này.

[6] Bị đơn đã thanh toán toàn bộ các khoản đến ngày chấm dứt Hợp đồng lao động cho nguyên đơn theo quy định pháp luật, bao gồm: tiền lương từ 01/02/2021 đến 13/02/2021 là 51.538.500đồng; ngày nghỉ hằng năm chưa sử dụng (08 ngày) là 37.482.545đồng; trợ cấp mất việc làm là 257.692.500đồng, trợ cấp đào tạo (02 tháng lương) để nguyên đơn tự đào tạo và tìm kiếm công việc mới là 206.154.000đồng. Tổng khoản chi trả cuối cùng (trước thuế) là 552.867.545đồng, nguyên đơn cũng xác nhận đã nhận đủ.

[7] Từ những nhận định như trên, Tòa án cấp sơ thẩm công nhận Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 02 ngày 09/02/2021 của bị đơn. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu bị đơn bồi thường số tiền là 3.685.000.000đồng, trong đó gồm: tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 13/02/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 11/9/2023 là 02 năm 07 tháng) là 3.461.666.666đồng và khoản tiền bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 223.333.334đồng. Không có cơ sở chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu bị đơn đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn trong những ngày nguyên đơn không được làm việc. Không chấp nhận yêu cầu buộc bị đơn nhận nguyên đơn trở lại làm việc. Không chấp nhận yêu cầu đòi bồi thường tổn thất về danh dự, uy tín, sức khỏe tinh thần số tiền là 34.000.000.000đồng. Gồm 14.000.000.000đồng là tiền bồi thường thiệt hại về sức khỏe tinh thần. 20.000.000.000đồng là tiền bồi thường thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm theo Điều 592 Bộ luật Dân sự năm 2015, là có căn cứ cần được giữ nguyên bản án sơ thẩm. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

[8] Nguyên đơn mặc dù không được chấp nhận yêu cầu khởi kiện, nhưng được miễn toàn bộ án phí lao động theo quy định.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng Nghị quyết số 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, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử: giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 95/2023/LĐ-ST ngày 11 tháng 9 năm 2023, Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Vũ Thị Ngọc T yêu cầu D - Chi nhánh Thành phố H:

- Bồi thường cho bà Vũ Thị Ngọc T số tiền tạm tính cho những ngày không làm việc do bị chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 3.685.000.000 (ba tỷ, sáu trăm tám mươi lăm triệu) đồng, trong đó gồm: Tiền lương trong những ngày bà Vũ Thị Ngọc T không được làm việc từ ngày 13/02/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 11/9/2023) là 3.461.666.666 đồng và khoản tiền bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 223.333.334 đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội cho bà Vũ Thị Ngọc T trong những ngày không được làm việc do bị chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Nhận bà Vũ Thị Ngọc T trở lại làm việc.

- Bồi thường cho bà Vũ Thị Ngọc T số tiền tổn thất về danh dự, uy tín, sức khỏe tinh thần là 34.000.000.000 (ba mươi tư tỷ) đồng trong trường hợp D - Chi nhánh Thành phố H không nhận bà Vũ Thị Ngọc T trở lại làm việc.

2. Về án phí lao động:

- Án phí lao động sơ thẩm: bà Vũ Thị Ngọc T được miễn án phí lao động sơ thẩm. D - Chi nhánh Thành phố H không phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm.

- Án phí lao động phúc thẩm: bà Vũ Thị Ngọc T được miễn án phí lao động phúc thẩm.

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

Nơi nhận:

- TAND tối cao;
- TAND Cấp cao tại TP. Hồ Chí Minh;

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

- VKSND Cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- VKSND TP. Hồ Chí Minh;
- Cục THADS TP.Hồ Chí Minh;
- TAND Q.1;
- Chi cục THADS Q. 1;
- Đương sự (đề thi hành);
- Lưu: VT, HSVA.



Châu Kim Anh