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: 531/2019/LĐ-PT
Ngày: 07/6/2019
V/v tranh chấp về 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 Nguyễn Ngọc Tài

Các Thẩm phán: Ông Bùi Liên Minh

Bà Phan Thị Liên

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Lưu, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Trong các ngày 29 tháng 5, ngày 03 và 07 tháng 6 năm 2019, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 35/2019/TLPT - LĐ ngày 21 tháng 3 năm 2019 về việc "Tranh chấp về hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 54/2019/LĐ-ST ngày 16 tháng 01 năm 2019 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1742/2019/QĐ-PT ngày 19 tháng 4 năm 2019 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 3024/2019/QĐ-PT ngày 08 tháng 5 năm 2019, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông N, sinh năm 1977. Địa chỉ: A14.5 khu căn hộ cao tầng 584, phường PTH, quận TP, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn:* Ngân hàng NA. Địa chỉ: 201 – 203 CMT, Phường B1, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: Ông A. Chức vụ: Phó phòng pháp lý và tuân thủ. Là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền số 34/2019/UQ-NHNA-06 ngày 03/5/2019)

- *Người kháng cáo*: Ông N – Nguyên đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện ngày 27/4/2018, đơn khởi kiện bổ sung ngày 07/11/2018, và tại các buổi làm việc tại Tòa án, nguyên đơn – Ông N trình bày:

Ngày 12/12/2014, ông ký hợp đồng lao động số 983D/2014/HĐLĐ-NHNA thời hạn 01 năm với Ngân hàng NA với chức danh Chuyên viên văn phòng Tổng giám đốc. Ngày 21/12/2014, ông được điều động và bổ nhiệm chức danh Giám đốc Phòng giao dịch Lê Hồng Phong thuộc chi nhánh Ngã Bảy, đến ngày 05/3/2015 ông được điều động về Văn phòng Tổng giám đốc với chức vụ Chuyên viên văn phòng Tổng giám đốc. Ngày 15/5/2015, ông được điều động và bổ nhiệm chức danh Giám đốc phòng giao dịch Cộng Hòa thuộc chi nhánh Trường Chinh. Ngày 12/12/2015, ông tái ký hợp đồng lao động số 1229/2015/HĐLĐ-NHNA thời hạn 01 năm, ngày 11/12/2016 là ngày hết hạn hợp đồng. Vì lý do cá nhân, ông không thể sắp xếp được công việc để tiếp tục hợp tác với Ngân hàng NA do đó ông đề xuất với Ngân hàng NA cho ông được chấm dứt hợp đồng lao động. Ngày 09/8/2016, Ngân hàng ra quyết định số 723/2016/QĐ-NHNA-02 thôi nhiệm chức danh Giám đốc PGD Cộng Hòa đối với ông và yêu cầu ông bàn giao cho người kế nhiệm là Ông T. Ngày 10/8/2016, ông đã hoàn thành bàn giao điều hành quản lý cho Ông T có sự chứng kiến của bà Nguyễn Thị Kim Liên – Kiểm soát viên và toàn thể Cán bộ nhân viên PGD Cộng Hòa theo Biên bản bàn giao ngày 09/8/2016 và ngày 10/8/2016. Để giải quyết nghỉ việc theo đúng luật, Ngân hàng có yêu cầu ông đăng ký nghỉ không lương 30 ngày. Ông đã đăng ký nghỉ không lương 30 ngày trên phần mềm đăng ký nghỉ phép của Ngân hàng. Sau thời gian nghỉ phép ông vẫn đến làm việc bình thường nhưng bảo vệ ngăn cản không cho ông vào cơ quan nên ông buộc lòng phải nghỉ ở nhà làm việc qua điện thoại, tin nhắn và email. Trong thời gian này, ông đã kết hợp với Ngân hàng NA và trực tiếp làm việc với khách hàng nhằm khắc phục các vấn đề còn thiếu sót. Tuy nhiên trong quá trình làm việc, ông gặp nhiều khó khăn trong vấn đề hợp tác của khách hàng. Đến nay ông đã khắc phục gần như hoàn toàn chỉ còn một vài yếu tố khách quan mà ông không thể khắc phục. Ngày 22/01/2018, ông yêu cầu phòng Lao động thương binh và xã hội Quận B hòa giải để được giải quyết nghỉ việc và bồi thường cho ông. Ngày 06/02/2018, phòng Lao động tiến hành hòa giải nhưng không thành.

Do Ngân hàng NA không bố trí công việc, địa điểm làm việc và không báo trước thời hạn là vi phạm điểm a, khoản 1, Điều 37 và điểm b, khoản 2, Điều 38 Bộ luật lao động. Như vậy Ngân hàng NA đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Ngân hàng không tính tiền lương cho ông từ khi có quyết định thôi nhiệm đến nay gây thiệt hại cho ông nên ông yêu cầu: Ngân hàng NA phải ra quyết định nghỉ việc, giao bộ hồ sơ bàn giao bản chính và hoàn trả sổ bảo hiểm cho ông; Trả tiền lương hàng tháng từ ngày 15/9/2016 tạm tính đến ngày 15/11/2018 là 26 tháng x 26.300.000 đồng = 683.800.000 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 1, Điều 42 Bộ luật lao động: 52.600.000 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận ông lại làm việc theo khoản 3, Điều 42 Bộ luật lao động: 52.600.000 đồng; Bồi thường khoản tiền do vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 5, Điều 42 Bộ luật lao động: 26.300.000 đồng.; Thanh toán tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8/2016 đến tháng 6/2017 (trừ 01 tháng nghỉ không lương): 42.906.825 đồng; từ tháng 07/2017 đến hết tháng 10/2018: 70.411.200

đồng; Thanh toán tiền thưởng tháng thứ 13 của năm 2016 và 2017 là: 52.600.000 đồng. Tổng cộng các khoản là 981.218.025 đồng.

Tại các bản tự khai và các buổi làm việc tại Tòa án người đại diện hợp pháp của bị đơn- Ông A trình bày:

Ông N có ký với Ngân hàng TMCP các hợp đồng lao động như ông N đã trình bày. Hợp đồng cuối cùng vào ngày 12/12/2015 ký với thời hạn 12 tháng. Ngày 08/8/2016, ông N lập đề xuất chấm dứt hợp đồng lao động với lý do không thu xếp được công việc cá nhân. Ngày 09/8/2016, Ngân hàng NA ra quyết định số 723/2016/QĐ-NHNA-02 cho ông thôi chức vụ Giám đốc phòng giao dịch Cộng Hòa, điều ông N về trụ sở chính để bàn giao và kiểm tra hồ sơ tín dụng trong thời gian Ông N làm việc tại phòng giao dịch Cộng Hòa. Ngân hàng đã tiến hành kiểm tra các chứng từ, hồ sơ tín dụng của Phòng giao dịch Cộng Hòa. Trong quá trình làm việc với chức danh Giám đốc là người đứng đầu Phòng giao dịch Cộng Hòa, Ông N còn tồn đọng một số nội dung cần phải xác minh làm rõ và khắc phục trước khi chấm dứt hợp đồng lao động. Trong khi Ngân hàng đang xem xét giải quyết hồ sơ tín dụng thì ngày 15/8/2016 ông N đã tự ý nghỉ việc không đi làm quá 30 ngày, theo quy định trong hợp đồng lao động. Lý do Ngân hàng chưa cho ông N nghỉ việc là căn cứ vào Hợp đồng lao động số 1229/2015/HĐLĐ-NHNA ngày 12/12/2015 và Hợp đồng trách nhiệm số 02E/2015/HĐTN-NHNA ngày 05/01/2015 đã ký với ông N. Do ông N tự ý nghỉ việc trên 14 ngày, do đó không được chấm công, không được trả tiền lương, từ đó dẫn đến việc phải ngưng tham gia BHXH, BHYT. Từ các căn cứ trên, bị đơn không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

- Nguyên đơn Ông N vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện.

- Bị đơn – Ngân hàng NA có Ông A là đại diện theo ủy quyền không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì ông N tự ý nghỉ việc, Ngân hàng không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông N.

- Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn - luật sư Phạm Văn Khang có ý kiến: Ngân hàng không có quyết định nào để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông N. Ông N là người muốn chấm dứt hợp đồng lao động nhưng không theo đúng quy định tại Điều 36, Điều 37 của Bộ luật lao động. Mặc dù hợp đồng lao động chưa kết thúc nhưng ông N đã tự ý nghỉ việc. Do đó đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông N.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận B phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật Tố tụng và việc giải quyết vụ án: Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, Việc Tòa án nhân dân Quận B thụ lý và tiến hành giải quyết vụ án là đúng theo quy định của Bộ Luật Tố tụng dân sự. Tại phiên tòa những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đều tuân thủ đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự ngoài ra còn đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 54/2019/LĐ-ST ngày 16/01/2019 Tòa án nhân dân Quận B đã tuyên xử:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c, khoản 1, Điều 35; điểm a, khoản 1, Điều 39; Điều 147; Điều 271 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 37, Điều 38, Điều 41 của Bộ luật Lao động; Điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội; Căn cứ Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử**:**

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – Ông N về việc buộc bị đơn – Ngân hàng NA phải ra quyết định thôi việc, bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật các khoản:

- Tiền lương hàng tháng từ ngày 15/9/2016 tạm tính đến ngày 15/11/2018 là 26 tháng x 26.300.000 đồng = 683.800.000 đồng

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 1, Điều 42 Bộ luật lao động: 52.600.000 đồng

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận ông lại làm việc theo khoản 3, Điều 42 Bộ luật lao động: 52.600.000 đồng.

- Bồi thường khoản tiền do vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 5, Điều 42 Bộ luật lao động: 26.300.000 đồng.

- Thanh toán tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8/2016 đến tháng 6/2017 (trừ 01 tháng nghỉ không lương): 42.906.825 đồng; từ tháng 07/2017 đến hết tháng 10/2018: 70.411.200 đồng.

- Thanh toán tiền thưởng tháng thứ 13 của năm 2016 và 2017 là: 52.600.000 đồng.

Tổng cộng các khoản là 981.218.025 đồng.

Hợp đồng lao động số 1229/2015/HĐLĐ-NHNA ngày 15/5/2015 giữa Ông N và Ngân hàng NA đã chấm dứt từ ngày ông N tự ý nghỉ việc vào ngày 19/8/2016.

Ngân hàng NA có nghĩa vụ chốt sổ bảo hiểm cho ông N đến hết ngày 18/8/2016 và trả sổ bảo hiểm cho ông N.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn – Ông N được miễn án phí.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 30/01/2019, nguyên đơn nộp đơn kháng cáo, với nội dung: Nguyên đơn cho rằng Toà án cấp sơ thẩm không xem xét đầy đủ các tài liệu chứng cứ, không nhận định chứng cứ có liên kết, đánh giá và nhận định tài liệu chứng cứ không khách quan, chưa chuẩn xác. Vì vậy nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản

án sơ thẩm. Đề nghị Toà án cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo trình bày: Trong quá trình thực hiện Hợp đồng lao động số 1229/2015/HĐLĐ-NHNA, ngày 08/8/2016, ông có làm đơn xin nghỉ việc vì lý do cá nhân. Ngày 09/8/2016, Ngân hàng NA ra quyết định thôi nhiệm và ông đã thực hiện xong công tác bàn giao theo quy định. Sau khi nghỉ phép để điều trị bệnh, theo đề nghị của Ngân hàng ông đã đăng ký nghỉ không lương một tháng, sau đó ông có vào làm việc nhưng Ngân hàng không cho vào. Ngân hàng không đồng ý cho ông nghỉ việc theo đơn xin nghỉ của ông, yêu cầu ông phải thực hiện giải quyết các tồn đọng. Việc Ngân hàng nói ông tự ý nghỉ việc là không đúng. Hợp đồng lao động số 1229/2015/HĐLĐ-NHNA vẫn tồn tại cho đến khi chấm dứt hợp đồng ngày 12/12/2016. Tại thời điểm ngày 12/12/2016, Ngân hàng không thông báo cho ông biết có chấm dứt hay tiếp tục ký hợp đồng hay không, không ra quyết định chấm dứt hợp đồng theo quy định nên căn cứ quy định khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động thì hợp đồng xác định thời hạn đã giao kết trở thành hợp đồng không xác định thời hạn. Do Ngân hàng không bố trí công việc, địa điểm làm việc, ngăn cản không cho ông đến Ngân hàng làm việc, cố tình trì hoãn không ra quyết định nghỉ việc, không tính tiền lương cho ông sau khi có quyết định thôi nhiệm đến nay mặc dù ông nhiều lần yêu cầu Ngân hàng phải thực hiện bố trí công việc, địa điểm làm việc cho ông hoặc giải quyết cho ông thôi việc. Tại cấp sơ thẩm, do không hiểu rõ sự việc tranh chấp của ông là tranh chấp hợp đồng lao động hay tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, được sự hướng dẫn của Tòa án, ông bổ sung các yêu cầu về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Ông xác định, ngay từ ban đầu khi khởi kiện ông yêu cầu Ngân hàng ra quyết định thôi việc cho ông đối với hợp đồng không xác định thời hạn được xác lập sau ngày 12/12/2016. Tại phiên tòa phúc thẩm, ông N xin rút các yêu cầu khởi kiện bổ sung về: Bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 1, Điều 42 Bộ luật lao động là 52.600.000 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận ông lại làm việc theo khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động là 52.600.000 đồng; Bồi thường khoản tiền do vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 5, Điều 42 Bộ luật lao động là 26.300.000 đồng và Hoàn trả bản chính bộ hồ sơ bàn giao.

Theo yêu cầu của Ngân hàng NA, ông đã xử lý xong các tồn đọng nhưng cấp sơ thẩm không xem xét trách nhiệm trả lương của ngân hàng. Ngân hàng không ra quyết định thôi việc làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động là vi phạm pháp luật. Ông giữ nguyên yêu cầu Ngân hàng ra quyết định thôi việc cho ông và chấm dứt hợp đồng lao động đối với hợp đồng không xác định thời hạn được xác lập sau ngày 12/12/2016, Thanh toán Tiền lương hàng tháng từ ngày 09/8/2016 tạm tính đến ngày xét xử phúc thẩm là 881.000.000 đồng; Thanh toán tiền thưởng tháng thứ 13 của năm 2016, 2017 và 2018 là là 78.900.000 đồng; Ngân hàng NA có trách nhiệm đóng tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8/2016 đến tháng 5/2019 cho ông

tại cơ quan bảo hiểm xã hội. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bị đơn trình bày: Ngày 08/8/2016, ông N có đơn đề nghị xin nghỉ việc. Ngày 09/8/2016, Ngân hàng cho ông N thôi nhiệm chức vụ giám đốc chi nhánh Cộng Hòa. Ngân hàng xác định ông N đã thực hiện xong công tác bàn giao trên bề mặt, tuy nhiên vẫn còn tồn đọng một số nội dung cần phải xác minh làm rõ và khắc phục trước khi chấm dứt hợp đồng lao động. Ngân hàng không chấm dứt hợp đồng lao động với ông N, không ra quyết định thôi việc cho ông N vì căn cứ vào Hợp đồng lao động số 1229/2015/HĐLĐ-NHNA ngày 12/12/2015 và Hợp đồng trách nhiệm số 02E/2015/HĐTN-NHNA ngày 05/01/2015, ông N có trách nhiệm hoàn tất các tồn đọng thì mới giải quyết thôi việc. Ngân hàng không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà do ông N tự ý bỏ việc sau khi nghỉ phép. Việc chấm công ông N nghỉ không lương từ ngày 19/8/2016 đến tháng 12/2016 là do nhân viên chi nhánh tự thực hiện. Ngân hàng không giải thích được lý do tại sao không nghi nhận việc nghỉ việc của ông N trong bản chấm công là "nghỉ vô kỷ luật". Ngân hàng xác định, trước khi hợp đồng lao động 1229/2015/HĐLĐ-NHNA kết thúc, Ngân hàng không thông báo với ông N về việc kết thúc hợp đồng, không ra bất kỳ quyết định thôi việc nào cho đến nay và ngoài Hợp đồng trách nhiệm số 02E/2015/HĐTN-NHNA ngày 05/01/2015, ngân hàng và ông N không ký hợp đồng trách nhiệm nào khác. Từ sau ngày 12/12/2016, ông N có đề nghị bố trí công việc, ngân hàng đề nghị ông N xuống làm cán bộ tín dụng phụ trách thu hồi nợ nhưng ông N không đồng ý. Đối với yêu cầu của ông N về việc yêu cầu Ngân hàng ra quyết định thôi việc cho ông và chấm dứt hợp đồng lao động đối với hợp đồng không xác định thời hạn được xác lập sau ngày 12/12/2016, Ngân hàng không đồng ý ra quyết định thôi việc cho ông N cho đến khi ông N thực hiện xong trách nhiệm với Ngân hàng theo Hợp đồng trách nhiệm số 02E/2015/HĐTN-NHNA ngày 05/01/2015.

Ngoài ra đại diện Ngân hàng còn cho biết là theo quy định của các ngân hàng thì trong hồ sơ xin việc của người lao động, nếu lý lịch của họ trước đây đã từng làm qua ngân hàng nào khác thì bắt buộc người lao động phải nộp quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của ngân hàng đó kèm theo.

Đại diện bị đơn xác định: Ngân hàng không thực hiện hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Việc ông N cho rằng Ngân hàng không bố trí công việc, địa điểm làm việc, bảo vệ ngăn cản không cho ông N vào làm việc nhưng không cung cấp được tài liệu chứng cứ chứng minh nên đề nghị không chấp nhận. Ông N tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nghỉ việc không lý do, không đến ngân hàng làm việc kể từ ngày 19/8/2016, không có đơn từ gì về việc xin nghỉ, không thực hiện trách nhiệm của mình theo đúng cam kết khi xin nghỉ việc. Ngân hàng không có cơ chế cho người lao động làm việc tại nhà hay thông qua email, tin nhắn. Theo Hợp đồng lao động số 1229/2015/HĐLĐ-NHNA và hợp đồng trách nhiệm thì người lao động có trách nhiệm xử lý xong các tồn đọng cho Ngân hàng NA. Việc ông N tự liên hệ làm việc với khách hàng

là sự tự nguyện của ông N, do cá nhân ông N tự chịu trách nhiệm. Một số biên bản ông N nộp về Ngân hàng được lập không đúng chữ ký của khách hàng, không có sự ký tên đóng dấu của Ngân hàng NA.

Căn cứ Điều 37, 41, 42 Bộ luật lao động thì ông N tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Ông N không yêu cầu bồi thường nữa mà yêu cầu trả lương, BHXH, lương tháng 13 là không còn cùng nội dung yêu cầu theo đơn khởi kiện, đơn kháng cáo, như vậy xác định người kháng cáo rút toàn bộ kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với vụ án này. Căn cứ Hợp đồng lao động số 1229/2015/HĐLĐ-NHNA, đây là tranh chấp lao động cá nhân, thời hiệu yêu cầu khởi kiện là một năm, đến nay đã quá một năm nên ông N yêu cầu là không có căn cứ. Đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử phúc thẩm, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đối với các yêu cầu nguyên đơn rút tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn đồng ý, không có ý kiến, đề nghị Hội đồng xét xử giải quyết theo quy định.

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

Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán; Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung, sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật lao động, xét thấy: Ngày 08/8/2016, ông N có đơn xin nghỉ việc, ngày 19/8/2016, ông N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, tự ý nghỉ việc không lý do, cấp sơ thẩm xác định Hợp đồng lao động số 1229/2015/HĐLĐ-NHNA chấm dứt ngày 19/8/2016 là có căn cứ, không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là phù hợp với quy định của pháp luật. Tại phiên tòa phúc thẩm, ông N rút các yêu cầu về bồi thường gồm: Bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 1, Điều 42 Bộ luật lao động: 52.600.000 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận ông lại làm việc theo khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động: 52.600.000 đồng; Bồi thường khoản tiền do vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 5, Điều 42 Bộ luật lao động: 26.300.000 đồng và yêu cầu về việc hoàn trả hồ sơ bàn giao bản chính cho ông N, phía bị đơn đồng ý, đề nghị Hội đồng xét xử xem xét. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[1.2] Về quan hệ lao động bị tranh chấp:

Ngày 27/4/2018, ông N khởi kiện Ngân hàng NA tại Tòa án nhân dân Quận B với các yêu cầu:

- Ngân hàng NA phải ra quyết định nghỉ việc, giao bộ hồ sơ bàn giao bản chính và hoàn trả sổ bảo hiểm cho ông;

- Ngân hàng NA phải bồi thường tiền lương (bao gồm các khoản trích nộp bảo hiểm), thưởng và các khoản phụ cấp theo quy chế lương của Ngân hàng cho ông *kể từ ngày thôi nhiệm chức danh Giám đốc Phòng giao dịch Cộng Hòa 09/8/2016 đến khi giải quyết xong các thủ tục nghỉ việc* theo quy định của pháp luật. Cụ thể: Tiền lương hàng tháng từ ngày 08/8/2016 tạm tính đến táng 4/2018 là 552.300.000 đồng; Thanh toán tiền thưởng tháng thứ 13 của năm 2016 và 2017 là: 52.600.000 đồng; Thanh toán tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8/2016 đến tháng 4/2018 là 46.940.000 đồng. Tổng cộng các khoản là 704.000.000 đồng.

Theo đơn khởi kiện này, nguyên đơn không đề cập đến việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà chỉ yêu cầu bị đơn ra quyết định thôi việc và yêu cầu thanh toán về tiền lương, tiền lương tháng 13 và tiền BHXH.

Ngày 08/11/2018, ông N nộp đơn khởi kiện bổ sung Ngân hàng NA tại Tòa án nhân dân Quận B trình bày: Do Ngân hàng NA không bố trí công việc, địa điểm làm việc và không báo trước thời hạn là vi phạm điểm a khoản 1 Điều 37 và điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động nên căn cứ vào Điều 41 Bộ luật lao động thì Ngân hàng NA đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Ông N bổ sung các yêu cầu: Bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 1, Điều 42 Bộ luật lao động: 52.600.000 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận ông lại làm việc theo khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động: 52.600.000 đồng; Bồi thường khoản tiền do vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 5, Điều 42 Bộ luật lao động: 26.300.000 đồng.

Tại Bản tự khai ngày 15/11/2018, ông N vẫn trình bày quan điểm: ... *"căn cứ quy định khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động thì hợp đồng xác định thời hạn đã giao kết trở thành hợp đồng không xác định thời hạn"*. Ngân hàng không *"bố trí công việc, địa điểm làm việc, ngăn cản không cho ông đến Ngân hàng làm việc, cố tình trì hoãn không ra quyết định nghỉ việc, không tính tiền lương cho ông sau khi có quyết định thôi nhiệm đến nay mà ông đã cùng những người kế nhiệm khắc phục các tồn đọng, đã gây thiệt hại cho ông và gia đình cả về kinh tế lẫn uy tín cá nhân là vi phạm nghiêm trọng các quy định của pháp luật"*.

Cấp sơ thẩm thiếu kiểm tra xác định đối tượng hợp đồng mà nguyên đơn yêu cầu ra quyết định thôi việc là hợp đồng nào, đã xác định quan hệ lao động tranh chấp là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Hợp đồng lao động số 1229/2015/HĐLĐ-NHNA là không chính xác. Qua thẩm vấn tại phiên tòa phúc thẩm, Hội đồng xét xử xác định đối tượng mà nguyên đơn yêu cầu Tòa án giải quyết là *Hợp đồng không xác định thời hạn xác lập theo quy định tại khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động từ ngày 12/12/2016 do các bên không giao kết*

hợp đồng mới thay thế. Hợp đồng này chưa bị chấm dứt nên không thể xác định quan hệ tranh chấp là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, mà cần xác định đây là tranh chấp về hợp đồng lao động.

Tại phiên tòa, người kháng cáo không rút kháng cáo, thời hiệu khởi kiện vẫn còn nên đề nghị của bị đơn về việc đình chỉ xét xử phúc thẩm vụ án là không có căn cứ.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, nhận thấy:

[2.1] Về quan hệ lao động và yêu cầu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của nguyên đơn, các tài liệu chứng cứ và lời trình bày của các bên đương sự thể hiện:

Ngày 12/12/2015, hai bên ký kết Hợp đồng lao động số 1229/2015/HĐLĐ-NHNA. Ngày 08/8/2016, ông N làm đề xuất yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động với Ngân hàng NA.

Ngày 09/8/2016, Ngân hàng NA ban hành quyết định số 723/2016/QĐ-NHNA-02 với nội dung thôi nhiệm chức danh Giám đốc Phòng giao dịch Cộng Hòa đối với ông N từ ngày 10/8/2016. Ông N đã thực hiện bàn giao các vấn đề có liên quan.

Từ ngày 15 đến 18/8/2016, ông N xin nghỉ phép để mổ dây chằng gối. ông N cho rằng ông có đăng ký nghỉ không lương 1 tháng theo đề nghị của Ngân hàng. Phía Ngân hàng thì cho rằng ông N tự ý bỏ việc từ ngày 19/8/2016.

Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ vào: *Bản tường trình ngày 24/7/2018 của bà Nguyễn Thị Kim Liên là nhân viên của Ngân hàng NA thì "ngày 15/8/2016 ông N có đề xuất nghỉ phép do bị chấn thương, thời gian nghỉ phép là từ ngày 15/8/2016 đến ngày 18/8/2016. Sau thời gian này thì ông N không đến trụ sở làm việc"* (Đây là lời khai của một nhân viên hiện vẫn đang làm việc cho bị đơn (Ngân hàng NA) nên không đảm bảo tính khách quan vô tư của người làm chứng) và *"không có chứng cứ nào thể hiện ông có đề xuất nghỉ không lương 30 ngày và bị đơn cũng không thừa nhận ý kiến này" nên cho rằng "ông N nghỉ việc để điều trị chấn thương tại nhà mà không thông báo cho Ngân hàng NA. Đồng thời sau khi kết thúc việc điều trị chấn thương từ ngày 11/9/2016 ông cũng không đến trụ sở tiếp tục làm việc và thời gian nghỉ theo các giấy chứng nhận bệnh viện cũng không khớp với thời gian nghỉ mà ông N trình bày là đến ngày 15/9/2016 và xác định việc chấm dứt hợp đồng lao động là do ông N tự ý nghỉ việc và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động"* nên đã xác định và tuyên "Hợp đồng lao động số 1229/2015/HĐLĐ-NHNA ngày 15/5/2015 giữa Ông N và Ngân hàng NA đã chấm dứt từ ngày ông N tự ý nghỉ việc vào ngày 19/8/2016" là không đúng quy định của pháp luật. Bởi:

- Theo các tài liệu do Ngân hàng cung cấp thể hiện Chấm công chi tiết các tháng 8, 9, 10, 11 do Ngân hàng NA cung cấp thì từ ngày 15/8/2016 đến 18/8/2016 ông N được xác định là nghỉ ốm dài ngày, từ ngày 19/8/2016 đến 30/11/2016 ông N được xác định là nghỉ không lương. Không có ghi nhận là

ông N nghỉ vô kỷ luật 5 ngày (ký hiệu O1) hay nhiều hơn 5 ngày (ký hiệu O2) theo quy định của bản chấm công.

- Căn cứ vào các Giấy ra viện ngày 19/8/2016, giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội của Bệnh viện Sài Gòn-ITO các ngày 20/8/2016, ngày 28/8/2016, ngày 04/9/2016 mà ông N cung cấp, thì xác định ông N nằm viện điều trị từ ngày 15/8/2016 đến ngày 19/8/2016, sau đó từ ngày 20/8/2016 đến ngày 10/9/2016 ông N nghỉ điều trị tại nhà.

- Căn cứ tài liệu Sổ phụ tài khoản lương của ông N do Ngân hàng NA cung cấp thì các ngày 31/10/2016 và 14/12/2016, Ngân hàng đã có thực hiện chi tiền ốm đau dưỡng sức phục hồi sức khỏe quý 4/2016 cho ông N 3 lần với tổng số tiền là 5.500.800 đồng. Như vậy Ngân hàng biết rõ việc ông N nghỉ điều trị bệnh và dưỡng sức.

- Căn cứ quy định tại điểm d khoản 5 Điều 19 Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực từ ngày 01/8/2015 thì "người lao động có thể thoản thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương".

- Căn cứ điểm c khoản 4 Điều 17 Nội quy lao động của Ngân hàng NA quy định Ngân hàng NA có quyền sử lý kỷ luật lao động với hình thức "sa thải" khi người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng nhưng Ngân hàng NA không thực hiện quyền của mình nếu thật sự ông N vi phạm, đây là lỗi của Ngân hàng.

Ngày 08/8/2016, ông N đã thực hiện việc báo trước 30 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 31 Bộ luật lao động. Ngân hàng không giải quyết cho ông N chấm dứt hợp đồng lao động nên hợp đồng lao động vẫn còn tồn tại cho đến thời điểm hết hạn hợp đồng ngày 11/12/2016.

Trong khi Hợp đồng lao động số 1229/2015/HĐLĐ-NHNA là hợp đồng có thời hạn là 1 năm kể từ ngày 12/12/2015 đến 11/12/2016 là kết thúc và ông N không có tranh chấp về hợp đồng này thì việc Cấp sơ thẩm không xét ý kiến trình bày của ông N về việc "căn cứ quy định khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động thì hợp đồng xác định thời hạn đã giao kết trở thành hợp đồng không xác định thời hạn" và yêu cầu ra quyết định thôi việc và tiền lương, tiền lương tháng 13, tiền BHXH đến thời điểm xét xử của nguyên đơn **là không đúng đối tượng hợp đồng bị tranh chấp**.

Cấp sơ thẩm xác định "Hợp đồng lao động số 1229/2015/HĐLĐ-NHNA ngày **15/5/2015** giữa Ông N và Ngân hàng NA đã chấm dứt từ ngày ông N tự ý nghỉ việc vào ngày **19/8/2016**" và bác các yêu cầu của nguyên đơn là không đúng quy định của pháp luật, không đảm bảo quyền lợi của người lao động. Việc ghi sai ngày ký kết hợp đồng này là ngày 15/5/2015 trong phần quyết định là sai sót cấp sơ thẩm cần khắc phục.

[2.2] Nhận định về đối tượng hợp đồng lao động bị tranh chấp:

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, ngày 08/8/2016, ông N đã thực hiện việc báo trước 30 ngày theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 31 Bộ luật lao động; Thực hiện việc bàn giao theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 16 Thỏa ước lao động tập thể và khoản 1 Điều 23 Quy chế quản lý cán bộ nhân viên của Ngân hàng NA. Ngân hàng không giải quyết cho ông N chấm dứt hợp đồng lao động nên hợp đồng lao động vẫn còn tồn tại cho đến thời điểm hết hạn hợp đồng ngày 11/12/2016.

Căn cứ khoản 2 Điều 23 Quy chế quản lý cán bộ nhân viên của Ngân hàng NA thì nghĩa vụ của Ngân hàng khi chấm dứt hợp đồng lao động là: "*Ít nhất 15 ngày trước ngày HĐLĐ xác định thời hạn hết hạn, Ngân hàng sẽ thông báo bằng văn bản cho CBNV biết thời điểm chấm dứt HĐLĐ... Ngân hàng ghi lý do chấm dứt HĐLĐ vào quyết đinh chấm dứt HĐLĐ và gửi cho CBNV một bản.*"

Theo quy định tại khoản 2 Điều 23 Quy chế quản lý cán bộ nhân viên của Ngân hàng NA, Ngân hàng có nghĩa vụ báo trước ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động kết hạn nhưng không thực hiện. Ngân hàng xác định Ngân hàng không báo trước cho ông N trước ngày hợp đồng lao động kết hạn về việc chấm dứt hợp đồng, đồng thời xác định cho đến nay Ngân hàng vẫn chưa ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông N.

Ngân hàng xác định ông N có thực hiện những tài liệu Biên bản làm việc với các khách hàng (ngày 28/10/2016, 02/11/2016, 16/12/2016, 24/12/2016, 19/01/2017, 26/01/2017, 24/3/2017, 02/4/2017, 19/4/2017, 14/6/2017, 18/9/2017, 19/10/2017, 05/12/2017)(do ông N cung cấp), trước đây có nộp lại cho Ngân hàng. Các biên bản này được lập theo mẫu của Ngân hàng NA Chánh Trường Chinh, Phòng giao dịch Cộng Hòa, ông N tham dự với tư cách là bên Ngân hàng NA Chi nhánh Trường Chinh, Phòng giao dịch Cộng Hòa; trong một số biên bản có cả sự tham gia của ông Nguyễn Chí Trung là Giám đốc. Các tài liệu này thể hiện ông N sau khi hợp đồng 1229/2015/HĐLĐ-NHNA hết hạn, ông N có làm việc theo yêu cầu của Ngân hàng. Ngoài ra, khoản 2 Điều 3 Hợp đồng lao động 1229/2015/HĐLĐ-NHNA không quy định người lao động phải có trách nhiệm và nghĩa vụ giải quyết các tồn đọng sau khi chấm dứt hợp đồng.

Ngân hàng cho rằng những công việc này là do ông N tự ý thực hiện để giải quyết những tồn tại trong quá trình làm việc trước đây theo Hợp đồng trách nhiệm số 02E/2015/HĐTN-NHNA ngày 05/01/2015 mà hai bên đã ký kết. Ngoài Hợp đồng trách nhiệm số 02E/2015/HĐTN-NHNA này hai bên không ký hợp đồng trách nhiệm nào khác. Quan điểm này là không có căn cứ bởi xét Hợp đồng trách nhiệm số 02E/2015/HĐTN-NHNA, nội dung ghi nhận: "*Căn cứ Quyết định số 1232/2014/QĐ-NHNA-02 ngày 30/12/2014, Ngân hàng bổ nhiệm ông N giữ chức vụ Giám đốc Phòng giao dịch Lê Hồng Phong, Chi nhánh Ngã Bảy tại Ngân hàng kể từ ngày 05/01/2015. Do chức vụ đảm trách và yêu cầu công tác của Ngân hàng, hai bên thỏa thuận ký kết và thực hiện hợp đồng trách nhiệm theo các điều khoản sau ...*" Hợp đồng này không quy định thời hạn kết thúc hợp đồng. Tuy nhiên căn cứ Quyết định số 114A/2015/QĐ-NHNA-02 ngày

05/3/2015, Ngân hàng điều động ông N thôi giữ chức vụ Giám đốc Phòng giao dịch Lê Hồng Phong, Chi nhánh Ngã Bảy kể từ ngày 26/3/2015, nhận nhiệm vụ Chuyên viên Văn phòng Ban Tổng giám đốc kể từ ngày 01/4/2015. Như vậy, Hợp đồng trách nhiệm số 02E/2015/HĐTN-NHNA đương nhiên kết thúc kể từ ngày 26/3/2015.

Với các tình tiết trên, cần căn cứ khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động thì hợp đồng xác định thời hạn đã giao kết trở thành hợp đồng không xác định thời hạn.

Đối tượng tranh chấp trong vụ kiện này là Hợp đồng không xác định thời hạn xác lập theo quy định tại khoản 2 Điều 22 BLLĐ ngày 12/12/2016 do các bên không giao kết hợp đồng mới thay thế.

Cấp sơ thẩm xác định nguyên đơn tranh chấp đối với Hợp động lao động 1229/2015/HĐLĐ-NHNA là không đúng đối tượng tranh chấp và không đảm bảo được quyền lợi của các bên đương sự.

[2.3] Đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu Ngân hàng NA ra Quyết định thôi việc chấm dứt hợp đồng lao động không xác định thời hạn ngày 12/12/2016, Hội đồng xét xử nhận thấy:

Kể từ ngày 12/12/2016, Ngân hàng vẫn không đồng ý cho ông N thôi việc để giải quyết các tồn tại. Căn cứ quy định khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động thì hợp đồng xác định thời hạn đã giao kết trở thành hợp đồng không xác định thời hạn. Ngân hàng không thực hiện việc bố trí công việc, địa điểm làm việc cho ông N.

Ông N vẫn có yêu cầu Ngân hàng giải quyết, ra quyết định cho thôi việc thể hiện qua email ngày 04/8/2017, các đơn ngày 08/9/2017, 06/10/2017, 24/11/2017 và qua các Biên bản họp với Ngân hàng. Tại đơn ngày 24/11/2017, ông N yêu cầu Ngân hàng phải bố trí nơi làm việc và vị trí làm việc để ông N tiếp tục khắc phục các tồn đọng, nếu không thực hiện thì phải ra quyết định nghỉ việc cho ông N.

Ngày 20/10/2017 tại Biên bản họp lần 3 về việc giải quyết các tồn đọng thôi việc của ông N với Ngân hàng NA, tại phần kết luận cuộc họp ghi nhận: "*Ngân hàng NA chỉ đồng ý giải quyết thôi việc sau khi ông N hoàn tất các tồn tại được nêu tại Báo cáo của Phòng Kiểm tra Kiểm soát Nội bộ cũng như được nêu tại các lần họp giữa ông N và Ngân hàng*".

Ngày 29/11/2017, Ngân hàng NA ban hành Thông báo số 843/2017/TM-NHNA-02 về kết quả giải quyết các tồn động thôi việc của Ông N. Nội dung thông báo thể hiện: các tồn tại đã khắc phục; đề nghị ông N phối hợp với Phòng giao dịch Cộng hòa xử lý dứt điểm các tồn tại liên quan đến các khách hàng là Công ty TNHH TM-SX-KD Hữu Thủy, Đinh Thanh Thúy; Thu hồi hoàn tất khoản lãi thu thiếu đối với các khách hàng Trương Thị Tuyết Nga, Trần Công Toại, Công ty Phúc An và Đinh Thanh Thúy; *Ngân hàng sẽ giải quyết các chế độ thôi việc cho ông N sau khi hoàn thành các kiến nghị trên.*

Ngày 06/02/2018, Phòng Lao động Thương binh và Xã hội – UBND Quận B tiến hành lập Biên bản hòa giải vụ tranh chấp lao động giữa ông N và Ngân hành Nam Á. Nội dung tranh chấp được ghi nhận tại Biên bản hòa giải thể hiện: "Ông N yêu cầu Ngân hàng NA giải quyết các yêu cầu sau: *Bố trí nơi làm việc để ông N khắc phục các tồn đọng hoặc Ngân hàng NA ban hành Quyết định thôi việc, trả sổ BHXH và bản chính hồ sơ bàn giao cho ông N; Thanh toán tiền lương từ ngày 08/8/2016 đến ngày 08/01/2018 với tổng số tiền là 447.100.000 đồng; Thanh toán tiền lương tháng 13 của năm 2016, 2017 với tổng số tiền là 52.600.000; Thanh toán tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN từ tháng 07/2017 đến tháng 12/2017 là 28.164.675 đồng*.". Kết quả hòa giải không thành.

Với những lập luận trên, đủ căn cứ xác định ông N yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động và yêu cầu Ngân hàng ra quyết định thôi việc là có căn cứ. Căn cứ quy chế quản lý cán bộ viên chức thì khi chấm dứt hợp đồng lao động thì Ngân hàng phải ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động (theo cách gọi của ông N là quyết định thôi việc).

Do đó cần chấp nhận yêu cầu này của ông N.

[3] Xét các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

[3.1] Đối với các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được rút tại phiên tòa phúc thẩm. Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn xin rút các yêu cầu khởi kiện bổ sung này gồm: Bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 1, Điều 42 Bộ luật lao động là 52.600.000 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận ông lại làm việc theo khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động là 52.600.000 đồng; Bồi thường khoản tiền do vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 5, Điều 42 Bộ luật lao động là 26.300.000 đồng; Hoàn trả bản chính bộ hồ sơ bàn giao. Tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn đồng ý với việc nguyên đơn rút các yêu cầu này. Hội đồng xét xử đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu nguyên đơn đã rút.

[3.2] Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu Ngân hàng NA phải thanh toán 33,5 tháng tiền lương kể từ ngày 09/8/2016 đến ngày xét xử phúc thẩm 07/6/2019:

Từ các tài liệu chứng cứ và các tình tiết diễn biến nói trên, có đủ căn cứ xác định ông N đã thực hiện việc báo trước xin chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 37. Ngân hàng không thực hiện việc bố trí công việc, địa điểm làm việc cho ông N là vi phạm điểm a khoản 1 Điều 37 Bộ luật lao động. Tại phiên tòa phúc thẩm, ông N không có yêu cầu được tiếp tục làm việc. Vì vậy có đủ căn cứ chấp nhận yêu cầu xin chấm dứt hợp đồng lao động của nguyên đơn, xác định hợp đồng lao động không xác định thời hạn ngày 12/12/2016 giữa ông N và Ngân hàng NA chấm dứt kể từ ngày tuyên án phúc phẩm là ngày 07/6/2019.

Căn cứ quy định tại điểm d khoản 5 Điều 19 Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực từ ngày 01/8/2015 thì *"người lao động có thể thoản thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương"*. Kiểm tra nội dung các tài liệu Chấm công chi tiết các tháng 8, 9, 10, 11 do Ngân hàng NA cung cấp thì từ ngày

15/8/2016 đến 18/8/2016 ông N được xác định là nghỉ ốm dài ngày, từ ngày 19/8/2016 đến 30/11/2016 ông N được xác định là nghỉ không lương. Ông N không có khiếu nại yêu cầu Ngân hàng trả lương sau khi ông N xin nghỉ không lương 30 ngày, các bên không cung cấp được chứng cứ nào khác nên cần xác định giữa các bên đã có thỏa thuận về việc nghỉ không lương cho đến khi hết hạn hợp đồng ngày 11/12/2016. Do đó không chấp nhận yêu cầu của ông N về tiền lương từ ngày 09/8/2016 đến ngày 11/12/2016.

Từ ngày 12/12/2016, hợp đồng lao động giữa các bên là hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Ngân hàng không bố trí công việc, địa điểm làm việc cho ông N, không thanh toán tiền lương cho ông N từ 12/12/2016 đến nay. Ông N có yêu cầu khởi kiện về tiền lương, bị đơn không có yêu cầu áp dụng thời hiệu đối với yêu cầu về tiền lương nên Hội đồng xét xử phúc thẩm không xét về thời hiệu, cần buộc Ngân hàng NA phải thanh toán tiền lương cho ông N từ ngày 12/12/2016 đến ngày 07/6/2019 (= 910 ngày). Căn cứ Quyết định số 723/2016/QĐ-NHNA-02 ngày 09/8/2016 thì ông N được giữ nguyên mức lương này sau khi thôi nhiệm chức vụ Giám đốc Phòng giao dịch Cộng Hòa, các bên đương sự xác định mức lương hàng tháng ông N thực nhận làm tròn là 26.300.000 đồng. Do đó tiền lương cho những ngày ông N theo hợp đồng không xác định thời hạn 12/12/2016 đến ngày tuyên án phúc thẩm là: (910 ngày/30 ngày) x 26.300.000 đ/tháng = 797.766.667 đồng

[3.3] Đối với yêu cầu/ khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu Ngân hàng NA phải thanh toán 3 tháng tiền lương tháng 13 của các năm 2016, 2017, 2018

Căn cứ quy định về tiền thưởng tại Điều 24 Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực từ ngày 01/8/2015 thì "người lao động được chi thưởng lương tháng 13 theo mức thu nhập trước thuế bình quân của 6 tháng gần nhất. Ngoài ra căn cứ vào kết quả kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động, người sử dụng lao động thưởng cho người lao động theo quy định của Ngân hàng NA. Như vậy nội dung Tiền lương tháng 13 được quy định trong nội dung tiền thưởng. Theo quy định này thì tiền thưởng là khoản tiền người lao động đương nhiên được nhận sau khi thực hiện công việc của mình không yêu cầu điều kiện nào khác.

Về quyền lợi của người lao động được quy định tại khoản 1 Điều 3 Hợp đồng lao động số 1229/2015/HĐLĐ-NHNA thì tiền thưởng được thực hiện theo quy định của Ngân hàng NA. Do đó cần chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn:

26.300.000 đồng x 3 tháng = 78.900.000 đồng.

[3.4] Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu Ngân hàng NA phải nộp tiền BHXH, BHYT, BHTN tại cơ quan Bảo hiểm xã hội kể từ ngày 09/8/2016 đến ngày xét xử phúc thẩm 03/6/2019:

Căn cứ điểm a khoản 1, khoản 3 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 thì người lao động có làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn và người sử dụng lao động có thuê mướn, sử dụng, trả công người lao động

thuộc đối tượng nộp bảo hiểm xã hội bắt buộc; Căn cứ hợp đồng lao động không xác định thời hạn ngày 12/12/2016; Ngân hàng không bố trí công việc, địa điểm làm việc cho ông N, không áp dụng bất cứ hình thức kỷ luật nào đối với ông N nên thời gian làm việc của ông N cần được xác định đến khi Hợp đồng lao động chấm dứt 03/6/2019. Cần buộc Ngân hàng NA phải tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc bổ sung cho ông N từ tháng 12/2016 đến tháng 5/2019 với mức đóng BHXH tương ứng theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội là đúng quy định và tiền lãi của số tiền chưa đóng, chậm đóng theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

Cần buộc người lao động phải đóng bảo hiểm bổ sung cho ông N từ tháng 12/2016 đến tháng 5/2019 với mức truy thu theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

[4] Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn không phải chịu án phí theo quy định pháp luật tại điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/NQ ngày 30 tháng 12 năm 2016. Bị đơn phải chịu án phí theo quy định tại khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/NQ ngày 30 tháng 12 năm 2016 là 21.533.333 đồng.

Hội đồng xét xử phúc thẩm không thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa về việc không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn không phải chịu án phí theo quy định pháp luật tại điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/NQ ngày 30 tháng 12 năm 2016.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308, Điều 309 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Về hình thức: Chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ của nguyên đơn Ông N

- Về nội dung: Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn Ông N, sửa bản án sơ thẩm.

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c, khoản 1, Điều 35; điểm a, khoản 1, Điều 39; Điều 147; Điều 271 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ khoản 2 Điều 22, khoản 1 Điều 36, điểm a khoản 1, điểm b khoản 2 Điều 37 của Bộ luật Lao động;

Căn cứ điểm a khoản 1, khoản 3 Điều 2, khoản 3 Điều 122 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội;

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu nguyên đơn đã rút tại phiên tòa phúc thẩm gồm: Bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 1, Điều 42 Bộ luật lao động là 52.600.000 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận ông lại làm việc theo khoản 3, Điều 42 Bộ luật lao động là 52.600.000 đồng; Bồi thường khoản tiền do vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 5, Điều 42 Bộ luật lao động là 26.300.000 đồng và yêu cầu Ngân hàng NA hoàn trả hồ sơ bàn giao bản chính cho ông N.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – Ông N về việc buộc bị đơn – Ngân hàng NA trả tiền lương cho nguyên đơn từ ngày 09/8/2016 đến ngày 11/12/2016.

3. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – Ông N về việc:

- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn ngày 12/12/2016 giữa Ngân hàng NA và Ông N chấm dứt kể từ ngày 07/6/2019. Ngân hàng NA có trách nhiệm ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cho Ông N trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng.

- Buộc Ngân hàng NA trả tiền lương cho Ông N kể từ ngày 12/12/2016 đến tháng 07/6/2019 là 797.766.667 đồng (bảy trăm chín mươi bảy triệu bảy trăm sáu mươi sáu ngàn sáu trăm sáu mươi bảy đồng).

Ngân hàng NA phải thanh toán cho Ông N 3 tháng tiền lương tháng 13 của các năm 2016, 2017, 2018 với số tiền là 78.900.000 đồng (bảy mươi tám triệu chín trăm ngàn đồng).

Tổng cộng là 876.666.667 đồng (Tám trăm bảy mươi sáu triệu sáu trăm sáu mươi sáu ngàn sáu trăm sáu mươi bảy đồng).

- Ngân hàng NA phải tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc bổ sung cho ông N từ tháng 12/2016 đến tháng 5/2019 với mức đóng BHXH tương ứng theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội và tiền lãi của số tiền chưa đóng, chậm đóng theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội tại cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

- Ông N phải đóng bảo hiểm bổ sung cho ông N từ tháng 12/2016 đến tháng 5/2019 với mức truy thu theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội tại cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

Thi hành tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số

tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015.

4. 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, 7 và 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

5. Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn – Ông N được miễn nộp toàn bộ án phí lao động sơ thẩm. Bị đơn - Ngân hàng NA phải chịu án phí là 21.533.333 đồng.

Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn – Ông N được miễn nộp toàn bộ án phí lao động phúc thẩm .

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

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận B;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận B;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Ngọc Tài