

**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: 1150/2018/LĐ-PT
Ngày: 28/11/2018
V/v tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động

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

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

<i>Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa:</i>	Ông Nguyễn Ngọc Tài
<i>Các Thẩm phán:</i>	Ông Bùi Liên Minh Ông Nguyễn Tiến Dũng

- 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: Bà Trần Thị Thúy Ái – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 22 và 28 tháng 11 năm 2018 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 29/2018/TLPT - LĐ ngày 03 tháng 07 năm 2018, về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 223/2018/LĐ-ST ngày 23 tháng 5 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4909/2018/QĐ-PT ngày 24 tháng 10 năm 2018 giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông H, sinh năm 1973, địa chỉ: đường C, phường ĐK, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông H1, sinh năm 1976, Luật sư của Văn phòng luật sư H1 thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông S, sinh năm 1970, Luật sư của Văn phòng Luật sư K thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh

2. *Bị đơn:* Ngân hàng SG

Địa chỉ trụ sở: đường Đ, Phường M, Quận N, Thành phố Hồ Chí Minh

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà T, sinh năm 1985, địa chỉ: PL, TP, Bình Định là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền số 89/UQ-TGD.17 ngày 13/3/2017)

3. Người làm chứng:

3.1. Ông D, sinh năm 1965, đường L, Phường B, quận N, Thành phố Hồ Chí Minh

3.2. Bà H, sinh năm 1954, địa chỉ: đường A, Phường HS, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh;

3.3 Ông M, sinh năm 1972, địa chỉ: đường H, Phường C, quận N, Thành phố Hồ Chí Minh

4. Người kháng cáo: Ông H – nguyên đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện ngày 19 tháng 3 năm 2010, đơn bổ sung nội dung khởi kiện ngày 29 tháng 6 năm 2010, đơn khởi kiện ngày 28 tháng 3 năm 2017, đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện ngày 07 tháng 12 năm 2017 và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn là Ông H trình bày:

Nguyên đơn và bị đơn là Ngân hàng SG (gọi tắt là Ngân hàng) có ký Hợp đồng lao động số 558/HĐLD-2005-SVB ngày 01/12/2005, loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, từ ngày 01/12/2005; mức lương tại thời điểm ký kết hợp đồng lao động là 1.542.800 đồng/tháng theo quy chế lương của bị đơn, hệ số lương 5.32; Phụ cấp trách nhiệm Trưởng Ban thư ký Hội đồng quản trị, hệ số phụ cấp 0.6, mức phụ cấp tại thời điểm ký hợp đồng lao động là 174.000 đồng/tháng; Chế độ nghỉ ngơi (nghỉ hàng tuần, lễ Tết...) và những thỏa thuận khác: Tiền ăn trưa, quà sinh nhật, thực hiện theo thỏa ước lao động tập thể, quy định của nguyên đơn và Luật lao động hiện hành.

Ngày 04/7/2007, bị đơn có Quyết định số 612/QĐ-SCB-HĐQT.07 cho thôi giữ chức vụ Trưởng Ban thư ký Hội đồng quản trị của nguyên đơn kể từ ngày 11/7/2007. Ngày 05/7/2007, bị đơn có Thông báo điều động nguyên đơn giữ chức vụ Phó Phòng Pháp chế và được hưởng hệ số lương 4.20, phụ cấp trách nhiệm 0.50, từ ngày 11/7/2007. Ngày 18/3/2009, bị đơn có Thông báo số 529/TB-TGD.09 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn sau 45 ngày làm việc kể từ ngày 09/3/2009; Lý do: Không đáp ứng nhiệm vụ được giao. Ngày 20/5/2009, bị đơn ra Quyết định số 1072/QĐ-TGD.09 chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn từ ngày 13/5/2009. Theo Xác nhận mức lương ngày 16/5/2008 thì bị đơn xác nhận tiền lương của nguyên đơn là 22.729.200 đồng. Theo Thông báo số 1136/TB-TGD.09 ngày 30/5/2009, bị đơn đã trả cho nguyên đơn 44.773.800 đồng tiền trợ cấp thôi việc; 1.894.100 đồng tiền phép năm 2009. Tổng cộng 46.667.900 đồng.

Nguyên đơn cho rằng bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn và khởi kiện yêu cầu bị đơn thu hồi, hủy bỏ Quyết

định số 1072/QĐ-TGD.09 ngày 20/5/2009, công khai trong toàn hệ thống ngân hàng, nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và trả tiền lương, phụ cấp, trong những ngày nguyên đơn không được làm việc (từ ngày 13/5/2009 tạm tính đến ngày 13/5/2018) là 108 tháng x 22.729.200 đồng/tháng = 2.454.753.600 đồng cộng với 100 tháng tiền lương, phụ cấp do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 100 tháng x 22.729.200 đồng/tháng = 2.272.920.000 đồng; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho nguyên đơn trong những ngày nguyên đơn không được làm việc; thanh toán toàn bộ số tiền tiết kiệm tích lũy tương đương 6% tiền lương thực lãnh hàng tháng từ thời điểm nguyên đơn bắt đầu làm việc đến ngày nhận nguyên đơn trở lại làm việc là 6% x 2.454.753.600 đồng = 147.285.216 đồng ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Bà T là người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày:

Bị đơn xác nhận có ký Hợp đồng lao động số 558/HĐLD-2005-SVB ngày 01/12/2005, Quyết định số 612/QĐ- SCB-HĐQT.07 ngày 04/7/2007, Thông báo ngày 05/7/2007 với nội dung đúng như phía nguyên đơn trình bày. Quá trình làm việc, nguyên đơn đã có những sai phạm gây thiệt hại vật chất cho bị đơn như:

- Tháng 8/2007, nguyên đơn tư vấn về Hợp đồng hợp tác giữa bị đơn và Tập đoàn tài chính vĩ mô toàn cầu (GMG SA) như sau: Chọn luật áp dụng là luật Singapore, thẩm quyền giải quyết tranh chấp là Trung tâm Trọng tài Singapore. Đây là điểm bất lợi hoàn toàn trong giao kết hợp đồng kinh doanh - thương mại với đối tác nước ngoài (Nguyên đơn đã ghi nhận tại Bản Tự kiểm ngày 06 tháng 8 năm 2017).

- Tháng 12/2007, nguyên đơn tư vấn về Hợp đồng Dự án phần mềm CoreBanking giữa bị đơn và Công ty TEMENOS (Thụy Sĩ): Chọn luật nội dung đề áp dụng là Luật Xứ Wales, luật tố tụng là Quy tắc tố tụng của ICC Paris, thẩm quyền giải quyết tranh chấp là Trung tâm Trọng tài Singapore. Trường hợp này đã có xảy ra tranh chấp giữa bị đơn và đối tác nhưng bị đơn không thể khởi kiện vì chi phí cho vụ kiện lớn hơn khoản nhận bồi thường (nếu bị đơn thắng kiện).

- Ngoài ra, nguyên đơn còn có một số sai phạm khác như nội dung Bản tường trình của nguyên đơn ngày 12/12/2008.

Nguyên đơn và bị đơn đã thỏa thuận: Nguyên đơn nộp đơn xin thôi việc, bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động mà không đề cập đến những sai phạm của nguyên đơn. Do đó, bị đơn đã có Thông báo số 529/TB-TGD.09 ngày 18/3/2009, Quyết định số 1072/QĐ-TGD.09 ngày 20/5/2009 chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn từ ngày 13/5/2009. Tuy nhiên, nguyên đơn không thực hiện việc nộp đơn xin thôi việc. Khi chấm dứt hợp đồng lao động, bị đơn đã trả cho nguyên đơn 44.773.800 đồng tiền trợ cấp thôi việc; 1.894.100 đồng tiền phép năm 2009. Tổng cộng 46.667.900 đồng. Trong khoảng thời gian từ ngày 18/3/2009 đến ngày 20/5/2009, nguyên đơn đã nhận Thông báo số 529/TB-TGD.09 ngày 18/3/2009, Quyết định số 1072/QĐ-TGD.09 ngày 20/5/2009 và các văn bản hành chính có liên quan đến quyền và lợi ích của nguyên đơn nhưng

nguyên đơn không có bất kỳ ý kiến gì. Điều này thể hiện nguyên đơn đồng ý thực hiện nghĩa vụ đã cam kết trong thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Cuối năm 2011, bị đơn tiến hành hợp nhất theo đề án tái cơ cấu đã được Ngân hàng Nhà nước và Chính phủ chấp nhận. Ngày 01/01/2012, bị đơn là hợp nhất của ba ngân hàng: Ngân hàng, Ngân hàng N và Ngân hàng N1, bị đơn có quyền sắp xếp lại lao động. Do việc sắp xếp nhân sự nên bị đơn có quyền bố trí lại lao động theo nhu cầu.

Bị đơn không đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với nguyên đơn nên không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ông D là người làm chứng trình bày:

Ông là người giới thiệu Ông H vào làm việc tại Ngân hàng. Vào thời điểm năm 2009 ông được biết Ông H đã không hoàn thành nhiệm vụ gây thiệt hại cho Ngân hàng, cụ thể do thiếu trình độ chuyên môn và thiếu trách nhiệm trong việc tư vấn Hợp đồng CoreBanking với Công ty Temenos nên mặc dù phía Temenos vi phạm hợp đồng nhưng Ngân hàng không thể khởi kiện vì quy trình tố tụng phức tạp và chi phí kiện tụng quá cao. Theo đúng quy định thì Ngân hàng phải tiến hành xem xét trách nhiệm và có hình thức kỷ luật với Ông H nhưng do không muốn ảnh hưởng đến danh tiếng nghề nghiệp của Ông H và uy tín của hai bên nên Ngân hàng đã đề nghị ông đứng ra thỏa thuận với Ông H để chấm dứt hợp đồng lao động. Khi nghe ông trình bày ý kiến của Ngân hàng, Ông H trả lời nếu Ngân hàng giải quyết các quyền lợi theo đúng quy định pháp luật thì Ông H sẽ nộp đơn xin nghỉ việc và phía Ngân hàng cũng đồng ý các yêu cầu của Ông H. Sau khi biết các yêu cầu của mình được chấp thuận, Ông H khẳng định sẽ nộp đơn nghỉ việc sau khi nhận tiền trợ cấp để Ngân hàng làm thủ tục và không kiện tụng gì. Tuy nhiên sau đó Ông H luôn trì hoãn không muốn hoàn tất việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Bà H là người làm chứng trình bày tại Bản tự khai ngày 31 tháng 5 năm 2017:

Tháng 3/2008, bà được Ngân hàng mời làm Trưởng Phòng Pháp chế, lúc đó, nguyên đơn đang làm Phó Phòng Pháp chế nên thuộc quyền quản lý của bà. Thời gian cuối năm 2008 đầu năm 2009, nguyên đơn bộc lộ năng lực yếu kém và phạm nhiều sơ sót nghiêm trọng trong chuyên môn nên bị lãnh đạo nhiều lần nhắc nhở, phê bình, thậm chí đánh giá công việc xếp loại C. Vì vậy, lãnh đạo đánh giá nguyên đơn không đáp ứng được yêu cầu công việc nên muốn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Theo quy định pháp luật thì phải tiến hành các thủ tục để đưa nguyên đơn ra Hội đồng xử lý kỷ luật nhưng vì nguyên đơn là luật sư cũng có thời gian công tác tại ngân hàng nên nếu cho nguyên đơn nghỉ việc vì lý do không hoàn thành nhiệm vụ sẽ ảnh hưởng đến uy tín luật sư cũng như khó khăn cho nguyên đơn khi xin việc nơi khác. Vì vậy, với tinh thần hỗ trợ tích cực cho người lao động, lãnh đạo đã phân công Ông D – Phó Phòng Quản lý rủi ro thuyết phục nguyên đơn làm đơn xin nghỉ việc và sau đó Ngân hàng và nguyên đơn sẽ chấm dứt hợp đồng lao động trên cơ sở thống nhất, tự

nguyên. Sau khi trao đổi với nguyên đơn, ông D có báo lại là nguyên đơn đồng ý nghỉ việc và làm đơn xin nghỉ việc sau khi nhận đầy đủ các chế độ liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động. Bà có hỏi lại nguyên đơn thì nguyên đơn cũng xác nhận là đồng ý nghỉ việc và nộp đơn nghỉ việc sau khi Ngân hàng chi trả đủ các chế độ cho nguyên đơn. Trên cơ sở ý kiến của nguyên đơn, Ban lãnh đạo cùng đại diện Công đoàn cơ sở đã tiến hành họp và quyết định sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn sau 45 ngày kể từ ngày 09/3/2009 theo đúng đề nghị của nguyên đơn và thực hiện chi trả các khoản theo đúng chế độ cho nguyên đơn. Ngay sau buổi họp, bà đã thông báo lại cho nguyên đơn biết quyết định của Ngân hàng. Đến ngày 18/3/2009, Ngân hàng chính thức có thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, nguyên đơn cũng đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 13/5/2009. Thể hiện việc đồng thuận này, ngày 21/3/2009, nguyên đơn và bà cùng kiểm kê tài sản, tài liệu, công việc nguyên đơn đang phụ trách để tiến hành bàn giao mà không có bất kỳ ý kiến gì. Ngân hàng đã thực hiện việc chi trả và nguyên đơn đã nhận đầy đủ các chế độ. Tuy nhiên, sau khi Ngân hàng hoàn tất mọi thủ tục thì nguyên đơn lại không nộp đơn xin nghỉ việc theo như thỏa thuận. Vì lý do cá nhân nên bà đề nghị Tòa án cho bà được vắng mặt trong quá trình giải quyết vụ án và tại các phiên xét xử.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 223/2018/LĐ-ST ngày 23/5/2018 Tòa án nhân dân Quận M đã tuyên xử:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 244, Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015; khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 1994; 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 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án, xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Ông H về việc yêu cầu Ngân hàng SG:

- Thu hồi, hủy bỏ Quyết định số 1072/QĐ-TGD.09 ngày 20 tháng 5 năm 2009, công khai trong toàn hệ thống ngân hàng, nhận Ông H trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

- Trả tiền lương, phụ cấp, trong những ngày Ông H không được làm việc là 2.454.753.600 đồng cộng với 100 tháng tiền lương, phụ cấp do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 2.272.920.000 đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho Ông H trong những ngày Ông H không được làm việc.

- Thanh toán toàn bộ số tiền tiết kiệm tích lũy tương đương 6% tiền lương thực lãnh hàng tháng từ thời điểm Ông H bắt đầu làm việc đến ngày nhận Ông H trở lại làm việc là 147.285.216 đồng.

2. Đình chỉ xét xử đối với các yêu cầu khởi kiện của Ông H, bao gồm: Tiền thưởng từ ngày 13 tháng 5 năm 2009 đến ngày 13 tháng 11 năm 2017; Tiền lương tháng 13 từ ngày 13 tháng 5 năm 2009 đến ngày 13 tháng 5 năm 2017;

Tiền phép từ ngày 13 tháng 5 năm 2009 đến ngày 13 tháng 5 năm 2017; Buộc bị đơn đóng bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 13 tháng 5 năm 2009 đến ngày 13 tháng 11 năm 2017.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông H được miễn nộp toàn bộ án phí dân sự sơ thẩm.

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

Ngày 06/6/2018, nguyên đơn Ông H nộp đơn kháng cáo Bản án sơ thẩm số 223/2018/LĐ-ST ngày 23/5/2018 của Tòa án nhân dân Quận M, với nội dung: Kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với lý do Tòa án nhân dân Quận M xét xử và tuyên án như bản án là không đúng quy định của pháp luật, không xem xét toàn bộ tình tiết có trong hồ sơ vụ án, gây thiệt hại nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xét xử lại theo trình tự phúc thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo trình bày:

Do bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn nên đề nghị Hội đồng xét xử sửa án sơ thẩm, tuyên xử chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

- Thu hồi, hủy bỏ Quyết định số 1072/QĐ-TGD.09 ngày 20 tháng 5 năm 2009, công khai trong toàn hệ thống ngân hàng, nhận Ông H trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

- Trả tiền lương, phụ cấp, trong những ngày Ông H không được làm việc là 2.591.128.800 đồng (tính từ ngày 13/5/2009 đến trước ngày xét xử phúc thẩm, ngày 13/11/2018, làm tròn là 114 tháng), cộng với 100 tháng tiền lương, phụ cấp do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 2.272.920.000 đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho Ông H trong những ngày Ông H không được làm việc.

- Thanh toán toàn bộ số tiền tiết kiệm tích lũy tương đương 6% tiền lương thực lãnh hàng tháng từ thời điểm Ông H bắt đầu làm việc đến ngày nhận Ông H trở lại làm việc là 155.467.728 đồng.

Tổng cộng là 5.019.516.528 đồng. Thi hành ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn, Luật sư Phan Minh Sâm trình bày:

Căn cứ bản Thỏa ước lao động tập thể của bị đơn được đăng ký ngày 12/8/2008, tại Điều 31 có ghi: “*Bản thỏa ước lao động tập thể này kèm theo nội quy lao động là văn bản pháp lý của ngân hàng làm cơ sở giải quyết các phát sinh về quan hệ lao động trong toàn hệ thống Ngân hàng*”. Tuy nhiên, tại phiên

tòa sơ thẩm, bị đơn không xuất trình được có bản nội quy lao động; Diễn biến tại phiên tòa cho thấy đại diện bị đơn cho rằng có việc thỏa thuận ngày 09/3/2009 giữa nguyên đơn và đại diện bị đơn gồm: Ông M chức vụ Phó tổng giám đốc Ngân hàng, Ông D chức vụ Trưởng phòng nghiệp vụ và Bà H chức vụ Trưởng phòng pháp chế. Nội dung bản tự khai của Ông M mà Tòa án thu thập được thể hiện ông M cho rằng buổi làm việc đó chỉ là buổi làm việc nhằm động viên Ông H nộp đơn nghỉ việc chứ không phải thỏa thuận. Nguyên đơn và bị đơn cùng thừa nhận là nguyên đơn chưa nộp đơn xin nghỉ việc mà bị đơn đã ban hành Thông báo số 529/TB-TGD.09 ngày 18/3/2009 cũng như Quyết định số 1072/QĐ-TGD.09 ngày 20/5/2009 về chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Việc ban hành những văn bản này là hoàn toàn do chủ quan của bị đơn. Bị đơn không xuất trình được Biên bản ngày 09/3/2009 mà bị đơn đã dùng làm căn cứ để ban hành Quyết định số 1072/QĐ-TGD.09 ngày 20/5/2009 về chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Thành phần buổi làm việc ngày 09/3/2009 nếu có do bị đơn nêu ra chỉ có 04 người nhưng không có đại diện của Ban chấp hành công đoàn cơ sở tham gia là thành phần bắt buộc phải có căn cứ theo pháp luật khi tham gia giải quyết việc làm, tiền lương của người lao động đối với người sử dụng lao động. Đề nghị Tòa án cân nhắc những lời trình bày của Ông D với tư cách là người làm chứng tại phiên tòa và trong quá trình giải quyết vụ án này, bởi lẽ hiện nay Ông D vẫn đang giữ chức vụ là Trưởng phòng nghiệp vụ của Ngân hàng, vẫn tiếp tục hưởng lương và lợi ích vật chất từ Ngân hàng nên không thể đảm bảo tính khách quan của Ông D. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn, Luật sư Nguyễn Minh Hòa trình bày:

Việc bị đơn cho rằng Ngân hàng chấm dứt hợp đồng lao động theo thỏa thuận là không có cơ sở. Bị đơn không cung cấp được văn bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, nguyên đơn không thừa nhận việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Việc làm chứng của những người làm chứng không hợp pháp. Ông M xác định là vận động Ông H làm đơn, do đó không đủ cơ sở để xác định có thỏa thuận nguyên đơn làm đơn xin nghỉ việc. Bị đơn ban hành Quyết định số 1072/QĐ-TGD.09 ngày 20/5/2009 về chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn không dựa trên cơ sở pháp luật nào. Trước đó chỉ ra Thông báo số 529/TB-TGD.09 ngày 18/3/2009, không cung cấp được biên bản thỏa thuận ngày 09/3/2009, bị đơn đưa ra những thông tin không có thật. Do đó đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, xác định việc bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái pháp luật và chấp nhận các yêu cầu giải quyết hậu quả do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của nguyên đơn.

Đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày: Bị đơn vẫn giữ nguyên ý kiến, lời trình bày của mình tại cấp sơ thẩm, xác định bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn theo thỏa thuận của các bên. Nguyên đơn không có căn cứ pháp luật cho rằng lời khai của những người làm chứng là không phù hợp. Bị

đơn không cung cấp được Biên bản ngày 09/3/2009 do thời gian xảy ra sự việc đã quá lâu và do thay đổi cơ cấu tổ chức, sát nhập các ngân hàng. Tuy không có vật chứng là biên bản ngày 09/3/2009 nhưng có nhân chứng, bản thân nguyên đơn cũng xác định có những nhân chứng này. Các tài liệu chứng cứ thể hiện Ông H không hoàn thành nhiệm vụ. Do Ngân hàng tin tưởng vào lời hứa của nguyên đơn nên mới bị nguyên đơn lừa dối. Ngân hàng là một tổ chức kinh doanh lớn nên có đầy đủ nội quy lao động, do cấp sơ thẩm không yêu cầu nên bị đơn không cung cấp cho cấp sơ thẩm. Bị đơn đã cung cấp cho Tòa phúc thẩm bản nội quy lao động của bị đơn theo như yêu cầu của nguyên đơn. Việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động không phải là xử lý kỷ luật lao động nên không cần có đại diện của Ban chấp hành công đoàn như ý kiến tranh luận của luật sư nguyên đơn. Đề nghị Toà án không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, tuyên y án sơ thẩm.

Ông M là người làm chứng tại Bản tự khai ngày 29/10/2018 trình bày:

Ông xác nhận là buổi họp có diễn ra nhưng do sự việc lâu ngày, ông không nhớ cụ thể chính xác đúng là ngày 09/3/2009 hay không. Thành phần tham dự buổi họp gồm có Bà H là Trưởng phòng pháp chế, Ông D, Ông H là Phó phòng pháp chế và Ông M là Phó Tổng giám đốc Ngân hàng. Về nội dung buổi họp ông không nhớ cụ thể chỉ nhớ nội dung là vận động Ông H nghỉ việc nhẹ nhàng, hài hòa; nội dung giải quyết nghỉ việc tránh kỷ luật do không hoàn thành nhiệm vụ theo hướng Ông H làm đơn xin thôi việc; Ông D đồng ý Ông H thực hiện và Ngân hàng giải quyết cho Ông H theo chế độ của Ngân hàng.

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

Về hình thức: Đơn kháng cáo của các đương sự 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, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có căn cứ xác định giữa các bên có thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nên không có cơ sở chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, bác yêu cầu kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn:

[2.1] Về pháp luật áp dụng: Cấp sơ thẩm xác định tại thời điểm bị đơn ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, Bộ luật Lao động năm 1994 (được sửa đổi, bổ sung năm 2002, năm 2006, năm 2007) đang có hiệu lực pháp luật. Do đó, tranh chấp giữa nguyên đơn và bị đơn sẽ được áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động năm 1994 (được sửa đổi, bổ sung năm 2002, năm 2006, năm 2007) và các văn bản hướng dẫn bộ luật này để giải quyết là phù hợp.

[2.2] Về mối quan hệ lao động và quá trình thực hiện hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, lời trình bày của các bên đương sự, được thẩm tra tại phiên toà và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên toà, có cơ sở xác định:

- Giữa nguyên đơn và bị đơn có ký Hợp đồng lao động số 558/HĐLD-2005-SVB ngày 01/12/2005, loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, từ ngày 01 tháng 12 năm 2005; với chức vụ chuyên môn là Trưởng Ban thư ký Hội đồng quản trị.

- Ngày 04/7/2007, bị đơn có Quyết định số 612/QĐ-SCB-HĐQT.07 cho thôi giữ chức vụ Trưởng Ban thư ký Hội đồng quản trị của nguyên đơn kể từ ngày 11/7/2007.

- Ngày 05/7/2007, bị đơn có Thông báo điều động nguyên đơn giữ chức vụ Phó Phòng Pháp chế từ ngày 11/7/2007.

Trong quá trình làm việc, nguyên đơn đã có những sai phạm gây thiệt hại cho bị đơn và được nguyên đơn thừa nhận thể hiện tại các tài liệu, chứng cứ:

- *Bản tự kiểm điểm* của nguyên đơn vào ngày 06/8/2007 liên quan đến công tác tham mưu cho bị đơn trong thỏa thuận hợp tác với đối tác GMG, tư vấn cho bị đơn chọn luật áp dụng là Luật Singapore và cơ quan giải quyết tranh chấp là Trọng tài quốc tế Singapore, nguyên đơn tự nhận khuyết điểm: “Nhận định vấn đề chủ quan dẫn đến tư vấn không rõ ràng, vấn đề này nguyên đơn xin nhận khuyết điểm trước Tổng Giám đốc và Phòng Pháp chế.”

- *Bản tường trình* của nguyên đơn vào ngày 12/12/2008 liên quan đến trách nhiệm của nguyên đơn trong công tác tham mưu việc ký hợp đồng mua nhà Tân An – Long An và trường hợp cơ quan công chứng trả lại một số dự thảo hợp đồng giao dịch dân sự, nguyên đơn nhận thấy có một phần trách nhiệm làm ảnh hưởng đến tiến độ giải quyết công việc chung do chủ quan trong quá trình tư vấn, vấn đề này nguyên đơn xin nhận khuyết điểm trước Tổng Giám đốc và Phòng Pháp chế.

Các tài liệu: Bản tự kiểm điểm ngày 06/8/2007, Bản tường trình ngày 12/12/2008 đều do nguyên đơn lập và xác nhận; Biên bản họp phòng ngày 07/8/2008 có chữ ký xác nhận của nguyên đơn. Bản thân nguyên đơn tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động đang giữ chức Phó Phòng pháp chế, Tổ trưởng Tổ công đoàn Phòng pháp chế, là người có kiến thức và hiểu biết pháp luật. Việc nguyên đơn trình bày nguyên đơn không nhận thấy mình sai nhưng bị

lãnh đạo ép buộc, nguyên đơn mới nhận khuyết điểm nhưng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ thể hiện nguyên đơn bị ép buộc nhận khuyết điểm, đồng thời không được bị đơn thừa nhận. Thể hiện, trong quá trình làm việc, nguyên đơn có những sai phạm trong khi thực hiện nhiệm vụ của mình.

- Theo *Báo cáo đánh giá hoàn thành công việc tháng 01 năm 2009*, nguyên đơn bị xếp loại C (thấp nhất trong 05 bậc xếp loại), xếp loại theo Công văn số 02/SCB-TGD ngày 08/01/2009.

- Theo *Báo cáo đánh giá hoàn thành công việc tháng 02 năm 2009*, nguyên đơn bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ, xếp loại C (thấp nhất trong 05 bậc xếp loại).

Bản thân nguyên đơn không có bất kỳ khiếu nại hay ý kiến phản hồi nào về việc đánh giá xếp loại của bị đơn đối với nguyên đơn là loại C, không hoàn thành nhiệm vụ tháng 01 và tháng 02/2009, thể hiện việc nguyên đơn thừa nhận việc bị đơn đánh giá phân loại là đúng và bản thân nguyên đơn không hoàn thành nhiệm vụ.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 1994 (được sửa đổi, bổ sung năm 2002) thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng.

Theo quy định tại điểm a phần nội dung về các trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại Điều 12 Thỏa ước lao động tập thể ký ngày 01/8/2008 (đăng ký tại Phòng lao động thương binh xã hội Quận M theo Thông báo số 93/TB-LĐTBXH ngày 12/8/2008 của Ủy ban nhân dân Quận M) thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động không thường xuyên hoàn thành công việc theo hợp đồng. Quy định này phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 1994.

Ngày 18/3/2009, bị đơn đã có Thông báo số 529/TB-TGD.09 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn sau 45 ngày làm việc, kể từ ngày 09/3/2009; Lý do: Không đáp ứng nhiệm vụ được giao. Nội dung Thông báo này có căn cứ vào *Biên bản làm việc về việc thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 09/3/2009*. Nguyên đơn xác nhận đã nhận được Thông báo này. Như vậy bị đơn đã thể hiện ý chí về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 1994 và Điều 12 Thỏa ước lao động tập thể ký ngày 01/8/2008.

Về trình tự thủ tục khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định, bị đơn đã thực hiện thông báo cho người lao động trước 45 ngày theo đúng quy định tại khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 1994. Đây không phải là trường hợp xử lý kỷ luật lao động.

Bị đơn không cung cấp được Biên bản làm việc ngày 09/3/2009; Nguyên đơn không thừa nhận có việc thỏa thuận nguyên đơn sẽ làm đơn xin nghỉ việc

trong buổi làm việc này nhưng nguyên đơn xác nhận sự việc là trước khi bị đơn cho nguyên đơn nghỉ việc đã có một buổi làm việc giữa nguyên đơn với Ông D, Bà H và Ông M. Nguyên đơn yêu cầu Tòa án triệu tập Ông M.

Tòa án đã tiến hành lấy lời khai Ông M, nội dung ông M trình bày thể hiện giữa các bên có một buổi làm việc với nội dung giải quyết nghỉ việc tránh kỷ luật do không hoàn thành nhiệm vụ theo hướng Ông H làm đơn xin thôi việc, Ông D động viên Ông H thực hiện, Ngân hàng giải quyết chế độ cho Ông H thôi việc theo quy định của Ngân hàng.

Ý kiến của Bà H cũng thể hiện việc lãnh đạo đã phân công Ông D – Phó Phòng Quản lý rủi ro thuyết phục nguyên đơn làm đơn xin nghỉ việc và sau đó Ngân hàng và nguyên đơn sẽ chấm dứt hợp đồng lao động trên cơ sở thống nhất, tự nguyện. Sau khi trao đổi với nguyên đơn, ông D có báo lại là nguyên đơn đồng ý nghỉ việc và làm đơn xin nghỉ việc sau khi nhận đầy đủ các chế độ liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động. Bà có hỏi lại nguyên đơn thì nguyên đơn cũng xác nhận là đồng ý nghỉ việc và nộp đơn nghỉ việc sau khi Ngân hàng chi trả đủ các chế độ cho nguyên đơn.

Ý kiến của Ông D thể hiện ông là bạn thân cùng học lớp Luật sư với nguyên đơn, cũng là người giới thiệu nguyên đơn vào làm việc. Sau vài năm làm việc thì ông nghe nói nguyên đơn không hoàn thành công việc được giao và bị trả về phòng của ông. Đầu năm 2009, lãnh đạo gọi ông lên phòng về việc nguyên đơn không hoàn thành công việc. Ông có gọi nguyên đơn ra nói chuyện thì nguyên đơn nói với ông là nếu bị đơn trả tiền đầy đủ cho nguyên đơn thì nguyên đơn nghỉ. Ông báo lại với lãnh đạo. Sau này ông hỏi nguyên đơn nhận tiền chưa thì nguyên đơn nói nhận tiền rồi nhưng đợi hoài không thấy nguyên đơn nộp đơn nghỉ việc. Ông khẳng định nguyên đơn đồng ý nghỉ việc và hứa sẽ nộp đơn nghỉ việc.

Cả ba người làm chứng đều thể hiện có việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo hướng nguyên đơn làm đơn xin nghỉ việc và hai bên sẽ chấm dứt hợp đồng lao động theo hướng nhẹ nhàng, hài hòa nhằm tạo điều kiện cho người lao động, không giải quyết theo hướng đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do người lao động không hoàn thành nhiệm vụ.

Về tính khách quan trong lời khai của người làm chứng: Hiện Ông D vẫn đang làm việc cho bị đơn, Hội đồng xét xử thống nhất theo ý kiến của luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là lời khai của ông D không đảm bảo tính khách quan của người làm chứng; Tuy nhiên lời khai của Bà H và Ông M cần được xem xét và chấp nhận do hiện nay những người này không còn làm việc tại Ngân hàng, không còn quan hệ lợi ích hay ràng buộc gì với bị đơn.

Thể hiện việc giữa các bên đã đạt được thỏa thuận này, ngày 21/3/2009, nguyên đơn và Bà H cùng kiểm kê tài sản, tài liệu, công việc nguyên đơn đang phụ trách để tiến hành bàn giao mà không có bất kỳ ý kiến khiếu nại hay phản hồi gì với bị đơn. Ngân hàng đã thực hiện việc chi trả, nguyên đơn đã nhận đầy đủ các chế độ và nguyên đơn không đến Ngân hàng làm việc kể từ ngày

22/3/2009. Hết thời hạn 45 ngày theo Thông báo số 529/TB-TGD.09, đến ngày thứ 72, khi Ngân hàng đã thực hiện việc chi trả tiền lương cho nguyên đơn cho đến ngày 12/5/2009 nhưng nguyên đơn vẫn không nộp lại đơn xin nghỉ việc theo thỏa thuận nên bị đơn mới ban hành Quyết định số 1072/QĐ-TGD.09 ngày 20/5/2009 chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn từ ngày 13/5/2009.

Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 38 hay thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo đúng quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 1994 không phải là xử lý kỷ luật lao động, theo quy định của Bộ luật lao động năm 1994, không cần có sự tham gia của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở nên không chấp nhận ý kiến của luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn.

Từ những phân tích trên, trên cơ sở việc nguyên đơn không hoàn thành nhiệm vụ, bị đơn đã thể hiện ý chí của mình về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 1994 và Điều 12 Thỏa ước lao động tập thể ký ngày 01/8/2008. Tuy nhiên, sau đó giữa các bên đã có thỏa thuận việc nguyên đơn làm đơn xin nghỉ việc và hai bên sẽ chấm dứt hợp đồng lao động theo đúng quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 1994. Thỏa thuận này là có lợi cho người lao động.

Điều 9 Bộ luật Lao động năm 1994 quy định “*Nhà nước khuyến khích những thỏa thuận bảo đảm cho người lao động có những Điều kiện thuận lợi hơn so với những quy định của pháp luật lao động.*” Như vậy việc bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là đúng quy định của pháp luật.

[2.3] Đối với các yêu cầu khởi kiện của Ông H về việc yêu cầu Ngân hàng SG:

- Thu hồi, hủy bỏ Quyết định số 1072/QĐ-TGD.09 ngày 20 tháng 5 năm 2009, công khai trong toàn hệ thống ngân hàng, nhận Ông H trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

- Trả tiền lương, phụ cấp, trong những ngày Ông H không được làm việc là 2.454.753.600 đồng cộng với 100 tháng tiền lương, phụ cấp do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 2.272.920.000 đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho Ông H trong những ngày Ông H không được làm việc.

- Thanh toán toàn bộ số tiền tiết kiệm tích lũy tương đương 6% tiền lương thực lãnh hàng tháng từ thời điểm Ông H bắt đầu làm việc đến ngày nhận Ông H trở lại làm việc là 147.285.216 đồng.

Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận các câu này do bị đơn không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái pháp luật là có căn cứ và đúng quy định của pháp luật. Các yêu cầu nói trên được nguyên đơn bổ sung, thay đổi về số tiền cụ thể tính đến thời điểm xét xử phúc thẩm, tại phiên tòa phúc thẩm không được hội đồng xét xử chấp nhận.

[2.4] Đối với việc đình chỉ xét xử đối với các yêu cầu khởi kiện của Ông H đã rút, Hội đồng xét xử nhận thấy:

Ngày 07/12/2017, nguyên đơn có đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện cụ thể: Tiền thưởng từ ngày 13/5/2009 đến ngày 13/11/2017; Tiền lương tháng 13 từ ngày 13/5/2009 đến ngày 13/5/2017; Tiền phép từ ngày 13/5/2009 đến ngày 13/5/2017; Buộc bị đơn đóng bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 13/5/2009 đến ngày 13/11/2017. Cấp sơ thẩm chấp nhận việc rút yêu cầu của nguyên đơn và đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu nguyên đơn đã rút theo quy định tại khoản 2 Điều 244 Bộ luật tố tụng dân sự là đúng quy định.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm:

Cấp sơ thẩm xác định nguyên đơn (Ông H) được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 là chưa chính xác. Bởi nguyên đơn nộp đơn khởi kiện ngày 19/3/2010, vụ án ban đầu được thụ lý số 14/2010/TLST-LĐ ngày 22/3/2010, căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 48 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14, đối với những vụ việc đã được Tòa án thụ lý giải quyết theo thủ tục sơ thẩm trước ngày 01/7/2016 thì các quyết định về án phí được thực hiện theo quy định của Pháp lệnh án phí lệ phí năm 2009.

Do quy định về án phí trong trường hợp này giữa Pháp lệnh án phí lệ phí năm 2009 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 là giống nhau, không làm thay đổi nội dung bản án đã tuyên về phần án phí lao động sơ thẩm nên chỉ cần điều chỉnh lại về luật áp dụng cho phù hợp quy định của pháp luật. cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm trong việc áp dụng đúng pháp luật trong các trường hợp này.

[4] Với những nhận định nêu trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên án sơ thẩm.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo được miễn nộp án phí phúc thẩm theo quy định tại Điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào Điều 293, khoản 1 Điều 308 và Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự:

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn Ông H, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Căn cứ vào:

- Điều 9, khoản 3 Điều 36, điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 1994;

- Khoản 2 Điều 11 Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án năm 2009;

- Điều a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Ông H về việc yêu cầu Ngân hàng SG:

- Thu hồi, hủy bỏ Quyết định số 1072/QĐ-TGD.09 ngày 20 tháng 5 năm 2009, công khai trong toàn hệ thống ngân hàng, nhận Ông H trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

- Trả tiền lương, phụ cấp, trong những ngày Ông H không được làm việc (tính từ ngày 13/5/2009 đến ngày 13/11/2018) là 2.591.128.800 đồng cộng với 100 tháng tiền lương, phụ cấp do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 2.272.920.000 đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho Ông H trong những ngày Ông H không được làm việc.

- Thanh toán toàn bộ số tiền tiết kiệm tích lũy tương đương 6% tiền lương thực lãnh hàng tháng từ thời điểm Ông H bắt đầu làm việc đến ngày nhận Ông H trở lại làm việc là 155.467.728 đồng.

2. Đình chỉ xét xử đối với các yêu cầu khởi kiện của Ông H, bao gồm: Tiền thưởng từ ngày 13 tháng 5 năm 2009 đến ngày 13 tháng 11 năm 2017; Tiền lương tháng 13 từ ngày 13 tháng 5 năm 2009 đến ngày 13 tháng 5 năm 2017; Tiền phép từ ngày 13 tháng 5 năm 2009 đến ngày 13 tháng 5 năm 2017; Buộc bị đơn đóng bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 13 tháng 5 năm 2009 đến ngày 13 tháng 11 năm 2017.

3. Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm: Ông H được miễn nộp toàn bộ án phí lao động sơ thẩm.

Án phí lao động phúc thẩm: Ông H được miễn nộp toàn bộ án phí lao động phúc thẩm.

4. 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 M;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận M;
- 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