TOÀ ÁN NHÂN DÂN
QUẬN H
TP. ĐÀ NẴNG

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc Lập - Tự Do - Hạnh Phúc

Bản án số:04/2017/LĐ - ST
Ngày 16.11.2017
"*V/v Tranh chấp hợp đồng lao động"*

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN HẢI CHÂU, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ toạ phiên toà: Ông **Đặng Ngọc Kinh Luân.**

Các Hội thẩm nhân dân: 1. Ông **Phạm Xoa**

2. Ông **Huỳnh Thanh Trà.**

- *Thư ký phiên tòa:*Ông **Trương Thanh Phúc** - Thư ký Toà án nhân dân quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng.

Ngày 16 tháng 11 năm 2017, tại Trụ sở Tòa án nhân dân quận H, thành phố Đà Nẵng xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 05/2017/TLST-DS ngày 05 tháng 6 năm 2017 về việc "*Tranh chấp hợp đồng lao động*" theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 04/2017/QĐXXST- LĐ ngày 13 tháng 10 năm 2017 và Quyết định hoãn phiên tòa số: 05/2017/QĐST - LĐ ngày 26 tháng 10 năm 2017 giữa các đương sự:

* Nguyªn ®¬n: ¤ng **TrÇn TiÕn L,** sinh n¨m: 1982. Tró t¹i: K78/H30/12 đường L, quËn H, thµnh phè §µ N½ng. Người đại diện theo ủy quyền bà Hoàng Nguyễn Phương L, sinh năm: 1984. Trú tại tổ 98, phường H, quận H, thành phố Đà Nẵng (Giấy ủy quyền lập ngày 11/11/2017 tại phòng công chứng thành phố Đà Nẵng, số công chứng 004845, quyển số 01/TP/CC – SCC/HĐGD).

* BÞ ®¬n: **Ng©n hµng TMCP S**. §Þa chØ: 205 - 207 đường N, quËn H, thµnh phè §µ N½ng. Ngêi ®¹i diÖn theo ñy quyÒn gåm «ng §Æng ViÖt A,

bµ §inh ThÞ Kim A, bà Hà Thị L, bà TrÇn Kh¸nh T, bµ TrÇn ThÞ Mai T, «ng NguyÔn Minh T, bµ NguyÔn ThÞ V©n H(Giấy ủy quyền số:3 07/UQ – TGĐ ngày 07/11/2017 bổ sung giÊy ñy quyÒn sè 146/UQ - TG§ ngµy 22/06/2017).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

**** Theo đơn khởi kiện ngày 23.5.2017, trong quá trình tố tụng, nguyên đơn ông Trần Tiến L trình bày:*** Ngày 20/09/2012 giữa Ngân hàng TMCP S và tôi có ký hợp đồng lao động 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN. Trong quá trình thực hiện hợp đồng phía ngân hàng đã vi phạm nghĩa vụ đã cam kết trong hợp đồng, cụ thể:

- Ngày 25/02/2014, Ngân hàng TMCP S đơn phương ra Quyết định số 20/2014/QĐ-SHB.ĐN tự ý sửa đổi, bổ sung điều khoản chức danh của tôi từ chức danh *"Chuyên viên xử lý nợ"* thành chức danh *"Chuyên viên xử lý nợ không chuyên trách và Chuyên viên quan hệ khách hàng cá nhân"* mà không báo cho tôi biết trước ít nhất 3 ngày làm việc, không thỏa thuận với tôi và không ký kết phụ lục hợp đồng lao động với tôi là trái với quy định của pháp luật về lao động.

Căn cứ Khoản 1.4 Điều 1 Hợp đồng lao động số 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN ngày 20/09/2012 thì chức danh của tôi được quy định là: *"CV. Xử lý nợ và/hoặc chức danh khác theo quyết định của S"*. Như vậy, theo Hợp đồng lao động thì tôi chỉ có một chức danh là *"Chuyên viên xử lý nợ*", ngoài chức danh này ra tôi không có chức danh nào khác. Khoản 2 Điều 17 Bộ luật lao động 2012 quy định: "Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội". Điều 35 Bộ luật lao động 2012 quy định: "1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung. Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới. Trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã

giao kết. Như vậy, pháp luật về lao động không cho phép người sử dụng lao động có quyền tự ý sửa đổi, bổ sung điều khoản chức danh của người lao động.

- Ngân hàng TMCP S tự ý sửa đổi, bổ sung hình thức trả lương của tôi trái pháp luật: Căn cứ điểm 3.1.3 Khoản 3.1 Điều 3 Hợp đồng lao động số 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN ngày 20/9/2012 thì hình thức trả lương của tôi được quy định là trả lương theo thời gian "Ngạch: CN-D6, Bậc: 2, Hệ số: 2.63 và theo quy định của SHB. Mức lương kinh doanh được trả căn cứ vào kết quả kinh doanh của SHB; năng lực, hiệu quả công việc và ý thức chấp hành kỷ luật của người lao động theo quy định của SHB". Như vậy, theo Hợp đồng lao động thì tôi chỉ có một hình thức trả lương là trả lương theo thời gian "Ngạch: CN-D6, Bậc: 2, Hệ số: 2.63, ngoài hình thức trả lương này ra tôi không có hình thức trả lương nào khác. Trong thời gian 06 tháng kể từ ngày được điều chuyển sang vị trí Chuyên viên QHKHCN/KHCN, NLĐ hưởng 100% lương cấp bậc và 50% lương kinh doanh theo mức lương tại các Phụ lục kèm theo. Sau khi hết hạn thời hạn 06 tháng, NLĐ được hưởng lương hàng tháng gồm:100% mức tiền lương cấp bậc theo mức lương tại các Phụ lục kèm theo; Lương kinh doanh hưởng theo kết quả xử lý, thu hồi nợ và nợ quá hạn phát sinh thêm (nếu có) của người lao động được căn cứ theo kết quả đánh giá 06 tháng kể từ khi điều chuyển sang xử lý nợ và cứ 03 tháng một lần sau đó. Mức hưởng lương kinh doanh theo nguyên tắc sau: Mức lương kinh doanh = Hệ số Lkd x Lkd tối thiểu x Tỷ lệ thu hồi nợ của NLĐ". Pháp luật về lao động không cho phép người sử dụng lao động có quyền tự ý sửa đổi, bổ sung điều khoản hình thức trả lương của người lao động. Việc sửa đổi, bổ sung điều khoản hình thức trả lương của người lao động phải tuân thủ quy định của pháp luật về lao động, không được trái pháp luật. Tôi kiện Ngân hàng TMCP S về việc tự ý sửa đổi, bổ sung điều khoản hình thức trả lương của tôi mà không báo cho tôi biết trước ít nhất 10 ngày, không thỏa thuận với tôi và không ký kết phụ lục hợp đồng lao động với tôi là trái với quy định của pháp luật về lao động.

- Ngân hàng TMCP S không trả lương cho tôi theo đúng Hợp đồng lao động đã ký kết: Hình thức trả lương của tôi được quy định tại điểm 3.1.3 Khoản 3.1 Điều 3

Hợp đồng lao động số 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN ngày 20/09/2012 là trả lương theo thời gian "Ngạch: CN-D6, Bậc: 2, Hệ số: 2.63". Công việc, nhiệm vụ thực hiện của tôi kể từ ngày 20/09/2012 cho đến ngày 22/02/2017 là không thay đổi, đều là thực hiện xử lý nợ. Điều này đã được chính Ngân hàng S xác nhận tại Điều 1 Quyết định số 259/QĐ-SHB.ĐN ngày 28/12/2016 là "Công việc, nhiệm vụ của ông L trước và sau quyết định số 20/2014/QĐ-SHB.ĐN ngày 25/02/2014 là không có sự thay đổi, đều là thực hiện xử lý nợ". Pháp luật về lao động không cho phép người sử dụng lao động có quyền không trả lương đầy đủ cho người lao động là trái pháp luật, kể từ ngày 01/01/2015 cho đến ngày 22/02/2017, tôi có thực hiện công việc theo Hợp đồng lao động số 77 nhưng Ngân hàng S đã không trả lương đầy đủ cho tôi là trái với quy định của pháp luật về lao động. Không đồng ý với hành vi trên, tôi đã có đơn khiếu nại và được ngân hàng giải quyết khiếu nại số 259/QĐ-SHB.ĐN ngày 28/12/2016 của Ngân hàng S. Ngày 29/12/2016 tôi có đơn khiếu nại lần hai gửi Sở Lao động Thương binh Xã hội TP. Đà Nẵng.

- Trong thời gian Chánh Thanh tra Sở Lao động Thương binh Xã hội TP. Đà Nẵng đang xem xét giải quyết đơn khiếu nại lần hai của tôi thì Ngân hàng S có nói với tôi rằng nếu tôi rút lại đơn khiếu nại thì Ngân hàng S sẽ khôi phục quyền lợi cho tôi. Bằng chứng là ngày 27/01/2017 Ngân hàng S có chi lương kinh doanh tháng 01/2017 cho tôi với số tiền là 3.600.000 đồng. Khoản tiền lương kinh doanh này chính là khoản tiền lương mà tôi đã từng được nhận liên tục từ tháng 09/2012 cho đến tháng 01/2014. Ngày 21/02/2017 tôi có ghi vào sổ là xin rút lại đơn khiếu nại tại Thanh tra Sở Lao động Thương binh Xã hội TP. Đà Nẵng chứ không phải là tôi đồng ý với Quyết định giải quyết khiếu nại số 259/QĐ-SHB.ĐN ngày 28/12/2016 của Ngân hàng S. Tuy nhiên, ngay sau khi tôi xin rút lại đơn khiếu nại thì ngày 22/02/2017 Ngân hàng S ra Quyết định sa thải tôi. Do đó, việc tôi xin rút lại đơn khiếu nại lần hai là do tôi bị Ngân hàng S lừa dối.

- Ngân hàng TMCP S tự ý sa thải người lao động trái pháp luật:

Ngày 22/02/2017, Ngân hàng S tự ý ra Quyết định số 307/QĐ-TGĐ về việc thi hành kỷ luật đối với tôi với hình thức kỷ luật là "sa thải", lý do "tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng 05 ngày cộng dồn trong một tháng" là trái pháp luật, bởi: Quyết định sa thải tôi với lý do "Tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng 05 ngày cộng dồn trong một tháng" là không đúng. Bởi vì từ ngày 01/01/2015 cho đến ngày 22/02/2017 tôi có mặt tại nơi làm việc, tôi có thực hiện công việc theo Hợp đồng lao động số 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN ngày 20/09/2012 và tôi có đi làm đầy đủ. Do đó, Quyết định sa thải tôi là trái pháp luật, trái với điểm a Khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động 2012. Tôi chưa nhận được thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động nhưng Ngân hàng S vẫn ra Quyết định xử lý kỷ luật tôi là trái với điểm c Khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động 2012, trái với Khoản 1Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ.

* Tại phiên tòa người đại diện theo ủy quyền của ông Lyêu cầu khởi kiện cụ thể:

1.Yêu cầu Tòa án tuyên bố hợp đồng lao động số 77/2012/HĐĐ – SHBĐN vô hiệu toàn bộ do vi phạm điều cấm của luật và xử lý vô hiệu hợp đồng lao động theo đúng quy định của pháp luật.

2. Yêu cầu Ngân hàng S phải hủy quyết định số 20/2014/QĐ – SHB.ĐN ngày 25/02/2014 và quyết định số 307/QĐ – TGĐ ngày 22/02/2017 do vi phạm điều cấm của pháp luật. Buộc ngân hàng phải khôi phục lại quyền và lợi ích hợp pháp cho ông L.

3. Buộc ngân hàng S phải trả toàn bộ, đầy đủ tiền lương cho ông L từ ngày 25/02/2014 đến ngày 25/12/2014 số tiền 100.000.000 đồng.

4. Buộc ngân hàng S phải trả toàn bộ, đầy đủ tiền lương kinh doanh cho ông L từ ngày 25/01/2015 đến ngày 25/02/2017 số tiền 81.000.000 đồng.

5. Buộc ngân hàng S phải trả toàn bộ, đầy đủ tiền lương những ngày ông L không làm việc từ ngày 25/02/2017 đến ngày 25/10/2017 số tiền 80.000.000 đồng, từ

ngày 25/10/2017 ngân hàng phải tiếp tục toàn bộ, đầy đủ tiền lương cho ông L theo quy định pháp luật.

6.Buộc ngân hàng S phải bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương cho ông L vì quyết định trái pháp luật.

**** Đại diện theo uỷ quyền của Bị đơn Ng©n hµng TMCP S trình bày:***

Ng©n hµng TMCP S thống nhất với ông L về thời gian hai bên ký kết hợp đồng lao động số 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN ngày 20/09/2012. Tuy nhiên phía ngân hàng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông L và có ý kiến như sau:

- Về việc "S tự ý sửa đổi, bổ sung điều khoản chức danh của Ông L từ chức danh "Chuyên viên xử lý nợ" thành chức danh "Chuyên viên xử lý nợ không chuyên trách và Chuyên viên quan hệ khách hàng cá nhân" mà không thông báo cho Ông L biết trước ít nhất 3 ngày làm việc, không thỏa thuận với Ông L và không ký kết hợp phụ lục hợp đồng lao động đối với Ông L là trái với quy định của pháp luật lao động": Căn cứ pháp lý để S thực hiện thay đổi chức danh từ chuyên viên xử lý nợ sang chuyên viên xử lý nợ không chuyên trách và Chuyên viên quan hệ khách hàng cá nhân: Khoản 1.4, Điều 1của hợp đồng có quy định Chức danh "Chuyên viên xử lý nợ hoặc Chức danh khác theo Quyết định của S". Khoản 6.2 Điều 6 "*Các văn bản khác của S liên quan đến sự thay đổi nội dung Hợp đồng này, các cam kết của người lao động (nếu có) là Phụ lục không tách rời Hợp đồng này."*. Trên cơ sở quy định tại Hợp đồng lao động nêu trên, S đã thực hiện điều chuyển chức danh của ông Trần Tiến L từ "chuyên viên xử lý nợ" theo ghi nhận tại HĐLĐ số 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN thành "chuyên viên xử lý nợ không chuyên trách" và "chuyên viên quan hệ khách hàng cá nhân" theo Công văn số 78/CV-TGĐ ngày 20/01/2014 và Quyết định số 20/2014/QĐ-SHB.ĐN ngày 25/02/2014. Đây được coi là 1 phần không tách rời của Hợp đồng, phù hợp với thỏa thuận và quy định của pháp luật có liên quan. Do đó, Ông L không có căn cứ pháp lý nào để xác định rằng S Đà Nẵng ép buộc người lao động trong việc ký kết và thực hiện Hợp đồng lao động. Việc S đã thực hiện điều chuyển chức danh của ông Trần Tiến L từ "chuyên viên xử lý nợ" theo ghi nhận tại HĐLĐ số

77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN sang làm việc tại vị trí chuyên viên Quan hệ khách hàng cá nhân thuộc phòng KHCN với công việc phải thực hiện là thu hồi, xử lý nợ, khắc phục các khoản nợ xấu, nợ quá hạn mà NLĐ có liên quan trực tiếp (còn gọi là xử lý nợ không chuyên trách) theo Công văn số 78/CV-TGĐ ngày 20/01/2014 và Quyết định số 20/2014/QĐ-SHB.ĐN ngày 25/02/2014 với các lý do như sau: Về bản chất, việc thay đổi chức danh này chỉ nhằm mục đích thuận tiện cho S trong việc quản lý nhân sự mà hoàn toàn không ảnh hưởng đến tính chất công việc xử lý nợ như đã được thỏa thuận theo HĐLĐ số 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN. Ngoài ra, việc S thực hiện thay đổi các chức danh của ông Trần Tiến L đã được ông L đồng ý, cụ thể: Khi thực hiện thay đổi chức danh của ông Trần Tiến L theo Quyết định số 20/2014/QĐ-SHB.ĐN, S đã có thông báo và yêu cầu ông Trần Tiến L họp để thông báo về chủ trương thay đổi phương thức quản lý người lao động và chuyển đổi chức danh của ông Trần Tiến L. Tại cuộc họp, ông L đã được biết, đã thống nhất và phối hợp với S với chức danh Chuyên viên Quan hệ Khách hàng – Phòng Khách hàng cá nhân. Ngay tại Đơn xin đi làm lại của Ông L cũng đã khẳng định tại thời điểm này, ông L đã đồng ý chức danh "chuyên viên xử lý nợ không chuyên trách".

- **Xử lý kỷ luật ông Trần Tiến L**: Ông L thường xuyên tự ý vắng mặt tại nơi làm việc không có lý do chính đáng và đặc biệt kéo dài từ ngày 01/06/2016 đến ngày 26/12/2016 (tổng cộng là 112 ngày làm việc), không liên quan đến tranh chấp chức danh và tiền lương của Ông L với S. Ngày 25/11/2016, Tổng Giám đốc S đã ban hành quyết định số 2497/QĐ-TGĐ ngày 25/11/2016 về việc thành lập Hội đồng xử lý kỷ luật đối với NLĐ tại S Chi nhánh Đà Nẵng. Trên cơ sở quyết định trên, Hội đồng xử lý kỷ luật tại chi nhánh đã thực hiện các thủ tục, trình tự: S đã thực hiện thông báo, lập biên bản, nhắn tin, gửi email rất nhiều lần yêu cầu Ông L giải trình về lý do vắng mặt tại nơi làm việc, có hồ sơ chứng minh kèm theo. Tuy nhiên, Ông L vẫn không hề có bất kỳ báo cáo, giải trình nào gửi S. S đã gửi Thông báo họp Hội đồng xử lý kỷ luật tới ông L số 242/2016/TB-SHB.ĐN các ngày 09/12/2016: thông báo họp lần 1, ngày 16/12/2016 thông báo họp lần 2, ngày 28/12/2016 thông báo họp lần

3. Cả 03 lần S đều gửi thông báo họp Hội đồng xử lý kỷ luật đến ông L bằng các hình thức: dịch vụ chuyển phát nhanh, gửi trực tiếp ông L có sự chứng kiến của các nhân sự khác tại chi nhánh/của Tổ trưởng tổ dân phố, Cảnh sát khu vực nơi Ông L cư trú, dán thông báo họp tại nơi chấm công bằng vân tay của Người lao động toàn đơn vị có sự xác nhận và làm chứng của CBNV chi nhánh nhưng ông L đều cố tình không nhận hoặc có nhận thông báo họp nhưng không ký nhận việc đã nhận thông báo. Với việc Ông L vắng mặt không có lý do 03 lần tại các cuộc họp theo thông báo của Chủ tịch HĐ XLKL, Hội đồng xử lý kỷ luật Chi nhánh đã tiến hành họp Hội đồng xử lý kỷ luật theo qui định của S và của Pháp luật theo hướng dẫn tại Điều 30 về "Trình tự xử lý kỷ luật lao động", Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12-01-2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động. Trên cơ sở xác nhận các vi phạm của Ông Trần Tiến L tại cuộc họp hội đồng xử lý kỷ luật và đề xuất của Hội đồng xử lý kỷ luật, Tổng Giám đốc S đã ban hành Quyết định xử lý kỷ luật số 307/QĐ-TGĐ ngày 22/02/2017 về việc thi hành kỷ luật đối với Ông Trần Tiến L hình thức kỷ luật "Sa thải" với lý do "tự ý nghỉ việc cộng dồn 05 ngày trong tháng".

- Về việc "S tự ý sửa đổi, bổ sung hình thức trả lương của ông L và không trả lương đầy đủ đối với Ông L theo Hợp đồng đã ký kết; buộc S phải bồi thường thiệt hại cho Ông L số tiền tạm tính 77.400.000đ.

Căn cứ để trả lương cho người lao động: Điểm b, Khoản 1, Điều 5 về "Quyền và nghĩa vụ của người lao động", Bộ luật lao động năm 2012 có quy định "*Người lao động có các quyền sau đây:b) Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thoả thuận với người sử dụng lao động;,….*"*Theo đó,* Khoản 3.1.2; 3.1.3; 3.1.14, Điều 3 về "Quyền lợi và nghĩa vụ của Người lao động", Hợp đồng lao động số 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN thỏa thuận giữa S và Ông Trần Tiến L có quy định:*"Mức lương kinh doanh: Ngạch CN-D6, bậc 2, Hệ số 2,63 và theo quyết định của S. Mức lương kinh doanh được trả căn cứ vào kết quả kinh doanh của S; năng lực, hiệu quả công việc và ý thức chấp hành kỷ luật của NLĐ theo quy định của S".*

"Trong thời gian thực hiện Hợp đồng, mức lương của người lao động (bao gồm mức lương cơ bản, mức lương kinh doanh và mức lương làm căm cứ tham gia các chế độ) có thể thay đổi theo quy định của S và của pháp luật. Việc thay đổi này được Người lao động đương nhiên đồng ý và hai bên không phải lập phụ lục hợp đồng hoặc ký lại Hợp đồng lao động. Quyết định về việc thay đổi lương của Người lao động được coi là Phụ lục không tách rời của Hợp đồng này"

Theo đó, mức lương kinh doanh được hai bên thỏa thuận là một mức có thể thay đổi theo cơ chế, quyết định cũng như tình hình kinh doanh của S cũng như chính cá nhân người lao động thực hiện. Theo đó, do đã thỏa thuận tại Hợp đồng lao động nên S hoàn toàn có quyết định thay đổi mức lương (đặc biệt là mức lương kinh doanh), bằng Công văn 78/CV-TGĐ mà không cần sự đồng ý của Ông L.Tình hình thực tế công việc thu hồi nợ dẫn đến việc thay đổi mức lương của chính cá nhân ông L. Cơ sở cho việc doanh nghiệp thực hiện trả lương kinh doanh cho ông L dựa trên "Năng lực, hiệu quả công việc và ý thức chấp hành kỷ luật của NLĐ theo quy định của S" (Theo HĐLĐ số 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN) và "kết quả xử lý, thu hồi nợ và nợ quá hạn phát sinh thêm (Nếu có) của NLĐ"(Theo CV số 78/CV-TGĐ) gắn với chức danh công việc của NLĐ là có cơ sở thực hiện. Căn cứ theo báo cáo tổng hợp kết quả thu hồi nợ trong năm 2015 của ông L lập ngày 25/01/2016 thể hiện kết quả thu hồi nợ của ông L trong suốt năm 2015 là 0% (Số dư nợ tồn đọng phải thu hồi là 22.345.000.000 đồng). Trong khoảng thời gian từ năm 2016 đến thời điểm ngày 17/05/2017, dư nợ tồn động phải thu hồi của ông L vẫn giữ nguyên là 22.345.000.000 đồng. Do tỷ lệ thu hồi nợ của ông L không đạt kết quả nên S Đà Nẵng không thanh toán tiền lương kinh doanh cho ông L theo đúng công văn số 78/CV-TGĐ.

Từ các cơ sở trên, việc S Chi nhánh Đà Nẵng không thực hiện trả lương kinh doanh cho ông L kể từ thời điểm nêu trên căn cứ trên kết quả xử lý, thu hồi nợ của ông L là phù hợp. Theo đó, S không có bất kỳ trách nhiệm nào về việc trả đủ lương kinh doanh cho Ông L từ 01/04/2015 đến ngày 22/02/2017.

- Về việc "Yêu cầu tòa án tuyên bố Hợp đồng lao động số 77/2012/HĐLD-SHB.ĐN của Ngân hàng S vô hiệu toàn bộ do vi phạm điều cấm của luật và xử lý vô

hiệu theo đúng quy định pháp luật": Về đối tượng tham gia giao kết hợp đồng: Tại thời điểm ký kết Hợp đồng lao động số 77/2012/HĐLĐ-SHB.ĐN, ông Lê Văn H là người có đủ thẩm quyền đại diện S thực hiện giao kết Hợp đồng theo quy định về phân quyền quản lý nhân sự của Giám đốc chi nhánh tại Điều 8 Quy chế quản lý nhân sự ban hành kèm theo Quyết định số 91/2006/QĐ-HĐQT ngày 02/10/2006, ông Trần Tiến L đã là người lao động có đầy đủ nhận thức để thực hiện ký kết hợp đồng. Về nội dung của Hợp đồng: Toàn bộ nội dung của Hợp đồng là phù hợp với quy định pháp luật lao động.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa, căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng: Yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận H, thành phố Đà Nẵng theo quy định tại Điều 30, điểm b khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng dân sự.

[2] Về nội dung: Xét yêu cầu khởi kiện của ông Trần Tiến L:

Ngày 20/09/2012 Ngân hàng TMCP S (Gọi tắt là ngân hàng S) có ký hợp đồng lao động số 77/2012/HĐĐ – SHB.ĐN với người lao động là ông Trần Tiến L. Quá trình thực hiện hợp đồng giữa các bên phát sinh tranh chấp về quyền và nghĩa vụ trong hợp đồng lao động dẫn đến ông L khởi kiện yêu cầu: Yêu cầu Tòa án tuyên bố hợp đồng lao động số 77/2012/HĐĐ – SHBĐN vô hiệu toàn bộ do vi phạm điều cấm của luật và xử lý vô hiệu hợp đồng lao động theo đúng quy định của pháp luật; Yêu cầu Ngân hàng S phải hủy quyết định số 20/2014/QĐ – SHB.ĐN ngày 25/02/2014 và quyết định số 307/QĐ – TGĐ ngày 22/02/2017 do vi phạm điều cấm của pháp luật. Buộc ngân hàng phải khôi phục lại quyền và lợi ích hợp pháp cho ông L; Buộc ngân hàng S phải trả toàn bộ, đầy đủ tiền lương cho ông L từ ngày 25/02/2014 đến ngày 25/12/2014 số tiền 100.000.000 đồng; Buộc ngân hàng S phải trả toàn bộ, đầy đủ tiền lương kinh doanh cho ông L từ ngày 25/01/2015 đến ngày 25/02/2017 số tiền

81.000.000 đồng; Buộc ngân hàng S phải trả toàn bộ, đầy đủ tiền lương những ngày ông L không làm việc từ ngày 25/02/2017 đến ngày 25/10/2017 số tiền 80.000.000 đồng, từ ngày 25/10/2017 ngân hàng phải tiếp tục toàn bộ, đầy đủ tiền lương cho ông L theo quy định pháp luật; Buộc ngân hàng S phải bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương cho ông L vì quyết định trái pháp luật.

Tại phiên tòa hôm nay, nguyên đơn ông Trần Tiến L vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện đối với các mục yêu cầu trên. Bị đơn là Ngân hàng TMCP S không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của phía nguyên đơn.

Xét các nội dung yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, HĐXX xét thấy:

+ Đối với yêu cầu Tòa án tuyên bố hợp đồng lao động số 77/2012/HĐĐ – SHBĐN vô hiệu toàn bộ do vi phạm điều cấm của luật và xử lý vô hiệu hợp đồng lao động theo đúng quy định của pháp luật. Hội đồng xét xử, xét thấy: Ngày 20/09/2012 giữa đại diện Ngân hàng TMCP S, chi nhánh Đà Nẵng và ông Trần Tiến L có ký kết hợp đồng lao động số 77/2012/HĐĐ – SHB.ĐN, loại hợp đồng không xác định thời hạn, có hiệu lực ngày 01/09/2012 và thay thế hợp đồng lao động lao động số 011/2009/HĐLĐ – SHB.ĐN ngày 04/01/2010. Tại thời điểm giao kết, các bên tự nguyện, thiện chí, trung thực, hình thức và nội dung hợp đồng không trái với quy định tại Điều 15, 16 và Điều 17 của Bộ luật lao động về việc giao kết hợp đồng. Việc nguyên đơn là ông Trần Tiến L khởi kiện yêu cầu hợp đồng vô hiệu vì ông cho rằng khi điều chuyển công việc phải có phụ lục hợp đồng quy định tại Điều 24, Điều 35 Bộ luật lao động. Tuy nhiên, tại mục 1.4 của hợp đồng lao động 77/2012/HĐĐ – SHBĐN giữa các bên đã có thỏa thuận: *"Chức danh chuyên môn: CV.Xử lý nợ và/hoặc chức danh khác theo quyết định của S"*, nên trong trường hợp này phía bị đơn chỉ điều chỉnh ông sang một chức danh khác nên không cần thiết không cần có phụ lục hợp đồng mới. Mặt khác, trước khi S thực hiện việc điều chuyển ông L sang làm việc công việc khác phía Ngân hàng đã có thông báo trực tiếp đến ông L và ông L đã không có ý kiến phản đối về việc chuyển chuyển công việc. Do đó, đối với yêu cầu

tuyên bố hợp đồng lao động số 77/2012/HĐĐ – SHBĐN vô hiệu toàn bộ do vi phạm điều cấm của luật của ông L không có căn cứ để chấp nhận.

+ Đối yêu cầu buộc ngân hàng S phải hủy quyết định số 20/2014/QĐ – SHB.ĐN ngày 25/02/2014 và quyết định số 307/QĐ – TGĐ ngày 22/02/2017 do vi phạm điều cấm của pháp luật. HĐXX xét thấy: Tại mục 1.7 Điều 1 của hợp đồng lao động số 77/2012/HĐĐ – SHBĐN có quy định " *Trong thời gian thực hiện hợp đồng, chức danh chuyên môn, chức vụ đảm nhiệm, địa điểm làm việc, nhiệm vụ và quyền hạn của người lao động có thể thay đổi theo các quyết định của S. Việc thay đổi này được người lao động đương nhiên chấp thuận, đồng ý và hai bên không phải lập phụ lục hợp đồng hoặc ký lại hợp đồng lao động*". Tại Điều 35 Bộ luật lao động 2012 quy định: " *Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về nội dung cần sữa đổi*".

Đối chiếu với các quy định nói trên thì quyết định số 20/2014/QĐ – SHB.ĐN ngày 25/02/2014 của Ng©n hµng TMCP S có nội dung điều chuyển chức danh của ông L từ chuyên viên xử lý nợ không chuyên trách sang công tác tại vị trí chuyên viên quan hệ khách hàng cá nhân. Việc điều chuyển công việc này của ngân hàng là phù hợp với hợp đồng lao động, không bị pháp luật nghiêm cấm. Ông L cũng đã được biết thể hiện tại cuộc họp, biên bản họp ngày 10/02/2014 có chữ ký của ông L về thực hiện thay đổi chức danh của ông L và ông L đã làm việc cho đến ngày 01/03/2014 mới có đơn xin nghi việc. Do đó, HĐXX không có căn cứ chấp nhận yêu cầu hủy quyết định số 20/2014/QĐ – SHB.ĐN ngày 25/02/2014 của Ng©n hµng TMCP S đối với ông L.

Đối với khởi kiện buộc ngân hàng S phải trả toàn bộ, đầy đủ tiền lương kinh doanh cho ông L từ ngày 25/01/2015 đến ngày 25/02/2017 số tiền 81.000.000 đồng. HĐXX xét thấy: Tại mục 3.1.2 của hợp đồng có ghi *" Mức lương cấp bậc: Ngạch 1, bậc 3, hệ số 3.34 và theo quy định của S". Mục 3.1.3 của hợp đồng lao động có ghi " Ngạch: CN – D6, bậc 2, hệ số 2.63 và theo quy định của S. Mức lương kinh doanh được trả căn cứ vào kết quả kinh doanh của S, năng lực, hiệu quả công việc và ý thức*

chấp hành kỷ luật của người lao động theo quy định của pháp luật". Tại khoản 2 Điều 90 Bộ luật lao động quy định " *Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc*". Như vậy, cơ sở cho việc ngân hàng S chi nhánh Đà Nẵng trả lương kinh doanh cho ông L dựa trên năng lực, hiệu quả công việc và ý thức chấp hành kỷ luật của người lao động theo hợp động lao động và kết quả xử lý, thu hồi nợ và nợ quá hạn phát sinh thêm (nếu có) của người lao động theo công văn số 78. Căn cứ vào báo cáo thu hồi nợ nhân sự không chuyên trách trong năm 2015 của ông L lập ngày 25/01/2016 thể hiện kết quả thu hồi nợ của ông L năm 2015 là 0%, số dư nợ tồn động là 22.345.000.000 đồng. Trong thời gian từ năm 2016 đến 17/05/2017 số dư nợ tồn động phải thu hồi của ông L vẫn giữ nguyên là 22.345.000.000 đồng. Từ các căn cứ trên nên việc ngân hàng S chi nhánh Đà Nẵng không thực hiện việc trả lương kinh doanh cho ông L là đúng quy định pháp luật, HĐXX không có căn cứ để chấp nhận yêu cầu này của ông L.

Đối với yêu cầu hủy quyết định sa thải số 307/QĐ – TGĐ ngày 22/02/2017 do trái pháp luật của ông L. HĐXX xét thấy: Ng©n hµng TMCP S quyết định sa thải ông Trần tiến L với lý do " *Có hành vi vi phạm quy định tại khoản 1, Điều 29 nội quy lao động S:* T*ự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng 05 ngày cộng dồn trong một tháng"*. HĐXX xét thấy: Căn cứ vào thông báo số 523/2016/TB – SHB.ĐN ngày 26/12/2016 về việc yêu cầu ông L giải trình về thời gian ông L vắng mặt, rời khỏi nơi làm việc từ ngày 12/12/2016 đến ngày 26/12/2016; thông báo số 582/2016/TB – SHB.ĐN ngày 01/12/2016 về thông báo lần 03 đến ông L yêu cầu ông L giải trình về thời gian ông L vắng mặt, rời khỏi nơi làm việc từ 6/2016 đến tháng 11/2016, biên bản họp ngày 08/12/2016; Thông báo họp hội đồng xử lý kỷ luật lần 1 số 242/2016/TB – SHB.ĐN ngày 09/12/2016; Thông báo họp hội đồng xử lý kỷ luật lần 2 số 504/2016/TB – SHB.ĐN ngày 16/12/2016; Thông báo họp hội đồng xử lý kỷ luật lần 3 số 524/2016/TB – SHB.ĐN ngày 28/12/2016 gửi tới ông L của Ngân hàng TMCP S thể hiện qua việc nhắn tin, gửi email, chuyển phát nhanh, gửi trực tiếp nhưng ông L cố tình không hợp tác. Qua hình trích từ camera do bị đơn cung cấp thì ông L thường

xuyên vắng mặt nơi làm việc mặc dù ông có đến chấm vân tay nhưng đó là cách để đối phó. Việc ngân hàng thực hiện trình tự xử lý kỷ luật lao động đối với ông L với hình thức sa thải là đúng quy định quy định tại Điều 30 nghị định 05/2015 – CP ngày 12/01/2015, khoản 3 Điều 126 Bộ luật lao động. HĐXX xét thấy việc Ng©n hµng TMCP S ra quyết định số 307/QĐ – TGĐ ngày 22/02/2017 sa thải đối với người lao động ông Trần Tiến L là có căn cứ, đúng quy định. Từ phân tích trên, HĐXX không có căn cứ chấp nhận yêu cầu còn lại của nguyên đơn ông Trần Tiến L gồm : Buộc ngân hàng phải khôi phục lại quyền và lợi ích hợp pháp cho ông L; Buộc ngân hàng S phải trả toàn bộ, đầy đủ tiền lương cho ông L từ ngày 25/02/2014 đến ngày 25/12/2014 số tiền 100.000.000 đồng; Buộc ngân hàng S phải trả toàn bộ, đầy đủ tiền lương những ngày ông L không làm việc từ ngày 25/02/2017 đến ngày 25/10/2017 số tiền 80.000.000 đồng, từ ngày 25/10/2017 ngân hàng phải tiếp tục toàn bộ, đầy đủ tiền lương cho ông L theo quy định pháp luật; Buộc ngân hàng S phải bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương cho ông L vì quyết định trái pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

1. Áp dụng khoản 4 Điều 147, Điều 227, Điều 235, Điều 266 và Điều 273 Bộ luật tố dụng dân sự; Áp dụng các Điều 15, 16, 17, 90, 124, 125, 126 Bộ luật Lao động. Tuyên xử :

Bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện về việc " Tranh chấp hợp đồng lao động của ông **Trần Tiến L** đối với Ngân hàng **TMCP S.**

2. Các đương sự có mặt có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án, các đương sự vắng mặt tại phiên tòa hoặc không có mặt khi tuyên án mà có lý do chính đáng thì thời hạn kháng cáo tính từ ngày nhận được bản án hoặc được tống đạt hợp lệ.

Trường hợp bản án, quyết định 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.

Nơi nhận:
- VKSND quận H;
- CCTHADS quận H;
-Những người tham gia tố tụng;
- Lưu hồ sơ vụ án.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa

Đặng Ngọc Kinh Luân