

Bản án số: 04/2025/LĐ-PT

Ngày: 15/01/2025

V/v Tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động.

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

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Tiến Dũng.

Các Thẩm phán: Ông Phan Nguyên Nguyên.

Bà Lê Thị Hoàng Hoa.

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

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Nhung – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 17, 26 tháng 12 năm 2024 và ngày 07/01/2025; ngày 15/01/2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, số A N, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh đã tiến hành xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 81/2024/TLPT-LĐ ngày 18 tháng 10 năm 2024, về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 14/2024/LĐ-ST ngày 19 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 5807/2024/QĐ-PT ngày 04/11/2024; Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 16996/QĐ-PT ngày 25/11/2024 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 18978/QĐ-PT ngày 26/12/2024; Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 304/QĐ-PT ngày 07/01/2025 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Mai Hoài T, sinh năm 1988 (có mặt).

Địa chỉ: A V, Phường F, Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Luật sư Hoàng Kim Minh C (có mặt) - Công ty L1 thuộc Đoàn Luật sư Thành phố H.

2. *Bị đơn*: Công ty TNHH N2.

Trụ sở chính: 407/8 S, Phường A, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ trụ sở hiện nay: H T, phường V, quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Bà Nguyễn Thị Bích T1 – Chức danh: Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Phi L, sinh năm 1990 (có mặt).

Địa chỉ: 8 đường C, Khu V, phường A, quận N, Thành phố Cần Thơ.

(theo Giấy ủy quyền ngày 09/11/2024).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Luật sư Nguyễn Hoài N (có mặt) – Công ty L2 thuộc Đoàn Luật sư Thành phố H.

3. *Người kháng cáo*: Ông Mai Hoài T là nguyên đơn và Công ty TNHH N2 là bị đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 19/06/2023 và quá trình giải quyết vụ án người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Ngày 07/4/2022, ông T và Công ty TNHH N3 (gọi tắt là Công ty) ký thư mời thử việc, thời hạn từ ngày 01/4/2022 đến 17/6/2022, lương thử việc 51.000.000 đồng, thỏa thuận tiền phúc lợi và tiền thưởng.

Ngày 01/07/2022, ông T và Công ty ký hợp đồng cộng tác, thời hạn từ 01/7/2022 đến 30/9/2022, thù lao trọn gói: 180.000.000 đồng, thời gian làm việc, thời gian thanh toán tiền, địa điểm làm việc, quyền và nghĩa vụ các bên.

Ngày 13/10/2022, ông T và Công ty ký hợp đồng lao động, thời hạn từ 01/10/2022 đến 30/9/2023, lương và phụ cấp: 60.000.000 đồng; thỏa thuận tiền phúc lợi và tiền thưởng, hình thức trả lương, thời gian làm việc, địa điểm làm việc, quyền và nghĩa vụ các bên.

Ngày 14/3/2023, Công ty ra Thông báo về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, lý do: ông T không thường xuyên hoàn thành công việc.

Ngày 19/4/2023, Công ty B Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước hạn.

Ông T không đồng ý với Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty vì: Kết thúc năm tài chính 2022, ông T với vai trò Giám đốc kinh doanh toàn quốc đã giúp Công ty duy trì và giữ đà tăng trưởng tốt cho công ty.

Kết quả đạt được theo báo cáo tổng kết kinh doanh năm 2022 của toàn Công ty đạt gần 176%, tương đương 62.096.591.325 (sáu mươi hai tỷ, không trăm chín mươi sáu triệu, năm trăm chín mươi một nghìn, ba trăm hai mươi lăm đồng). Công ty không chi trả khoản tiền hoa hồng cho ông T theo tỷ lệ thỏa thuận là 2%. Trong khi đó công ty lại chi thưởng và hoa hồng cho những nhân sự khác của công ty.

Do vậy, ông T đề nghị Tòa án giải quyết những vấn đề sau đây:

1. Yêu cầu Công ty thanh toán khoản phúc lợi theo thỏa thuận bằng 2 tháng lương với số tiền: 120.000.000 đồng. (a)

2. Yêu cầu Công ty thanh toán khoản thưởng chiết khấu hoa hồng năm 2022 cho ông T giám đốc kinh doanh toàn quốc số tiền: 56.203.000.000 đồng x 2% = 1.124.060.000 đồng theo thỏa thuận ban đầu. (b)

3. Yêu cầu Công ty thanh toán số tiền trong thời gian ông T mất việc làm từ ngày 19/4/2023 với số tiền 60.000.000 đồng/tháng cho đến khi ông T được nhận lại làm việc. Tạm tính đến ngày gửi đơn là 120.000.000 đồng. (c)

4. Yêu cầu Công ty bồi thường số tiền 60.000.000 đồng x 2 tháng = 120.000.000 đồng do chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định pháp luật. (d)

Tổng số tiền yêu cầu công ty thanh toán cho ông T: (a) + (b) + (c) + (d) = 1.484.060.000 đồng.

5. Yêu cầu Công ty thu hồi quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định, nhận ông T trở lại làm việc và tạo điều kiện để ông T thực hiện công việc theo quy định.

Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn, nguyên đơn có ý kiến: Ông T không đồng ý.

Tại các bản tự khai và quá trình giải quyết vụ án người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng luật, cụ thể:

- Ngày 14/3/2023, Công ty ra Thông báo về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, thời hạn báo trước là 35 ngày, lý do:

+ Không hoàn thành chỉ tiêu cá nhân hoặc tập thể được công ty giao 02

tháng liên tiếp trở lên hoặc 03 trên 05 tháng (KPI<80% Target công ty giao). Cụ thể: Từ tháng 10/2022 đến tháng 02/2023 (05 tháng liên tiếp) không hoàn thành chỉ tiêu doanh thu, doanh số bán hàng cá nhân được giao.

+ Lỗi thái độ, không theo sự điều động, hướng dẫn công việc của quản lý trực tiếp và giám đốc điều hành công ty, chủ tịch công ty đã nhận được email cảnh báo từ hai (02) lần trở lên về vấn đề sai phạm không hoàn thành yêu cầu công việc được cấp trên giao theo thư cảnh báo nhắc nhở ngày 27/02/2023 và 07/03/2023 từ giám đốc điều hành, chủ tịch công ty.

+ Có hành vi gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại, các hành vi khác có nguy cơ ảnh hưởng đến tài sản, kết quả kinh doanh, hiệu quả làm việc, thương hiệu uy tín công ty.

- Ngày 19/4/2023, Công ty B Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty đã thanh toán lương đến hết ngày 19/4/2023.

Ngoài ra, trong tháng 12/2022, ông T tổ chức Hội nghị khách hàng với chi phí không hợp lý, gây thiệt hại cho Công ty là 600.000.000 đồng; trong quá trình làm việc ông T nhiều lần khiếu nại, đe dọa khởi kiện Công ty, cố tình hiểu sai chính sách hoa hồng. Do đó, Công ty yêu cầu phản tố:

1. Yêu cầu ông Mai Hoài T phải bồi thường thiệt hại cho Công ty số tiền là 600.000.000 đồng;

2. Yêu cầu ông Mai Hoài T phải bồi thường thiệt hại cho Công ty khoản chi phí giải quyết tranh chấp là 150.000.000 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm,

- Nguyên đơn xin thay đổi yêu cầu khởi kiện:

1. Tuyên bố hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 là vô hiệu do ông T bị ép buộc.

2. Xác nhận thư mời làm việc ngày 07/4/2022 là hợp đồng lao động.

3. Yêu cầu Công ty nhận trở lại làm việc;

4. Yêu cầu công ty thanh toán hoa hồng doanh thu 2% từ tháng 05/2022 đến 12/2022 là: $52.294.474.679 \text{ đồng} \times 2\% = 1.045.889.494 \text{ đồng}$;

5. T2 lãi chậm trả tiền hoa hồng là $1.045.889.494 \text{ đồng} \times 10,5\%/\text{năm} \times 15 \text{ tháng} = 137.272.996 \text{ đồng}$;

6. Tiền thưởng đạt KPI 2 tháng lương: 120.000.000 đồng;

7. Bồi thường chấm dứt hợp đồng trái quy định bằng 2 tháng lương 120.000.000 đồng;

8. Bồi thường cho những ngày không có việc làm: 60.000.000 đồng x 15 tháng 4 ngày = 908.000.000 đồng.

9. Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế: 36.000.000 đồng x 21,5% x 15 tháng = 116.100.000 đồng. Sau đó, ông T rút lại yêu cầu này.

Tổng cộng là 2.331.162.490 đồng.

- Bị đơn vắng mặt không có ý kiến trình bày.

- Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn là Luật sư Hoàng Kim Minh C thống nhất với việc nguyên đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện, không tranh luận do bị đơn vắng mặt.

Tại phiên tòa sơ thẩm ngày 15 tháng 08 năm 2024,

- Nguyên đơn tiếp tục xin thay đổi yêu cầu khởi kiện:

1. Tuyên bố hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 là vô hiệu do ông T bị ép buộc.

2. Xác nhận thư mời làm việc ngày 07/4/2022 là hợp đồng lao động.

3. Yêu cầu Công ty nhận trở lại làm việc;

4. Yêu cầu Công ty thanh toán hoa hồng doanh thu 2% từ tháng 05/2022 đến 12/2022 là: 52.294.474.679 đồng x 2% = 1.045.889.494 đồng;

5. T2 lãi chậm trả tiền hoa hồng là 1.045.889.494 đồng x 10,5%/năm x 15 tháng 28 ngày = 137.347.734 đồng;

6. Tiền thưởng đạt KPI 2 tháng lương: 120.000.000 đồng;

7. Tiền lãi của tiền thưởng đạt KPI: 120.000.000 đồng x 10,5%/năm x 15 tháng 28 ngày = 15.758.575 đồng;

8. Bồi thường chấm dứt hợp đồng trái quy định bằng 2 tháng lương 120.000.000 đồng;

9. Tiền lãi của tiền bồi thường chấm dứt hợp đồng trái quy định: 120.000.000 đồng x 10,5%/năm x 15 tháng 28 ngày = 15.758.575 đồng;

10. Bồi thường cho những ngày không có việc làm từ 19/4/2023 cho đến ngày 15/8/2024: 60.000.000 đồng x 15 tháng 28 ngày = 956.000.000 đồng.

11. Không yêu cầu Tòa án giải quyết đóng bù tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Tổng cộng là 2.410.754.378 đồng.

- Bị đơn giữ nguyên ý kiến trình bày, bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng luật, nên không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Tuy nhiên tại phiên tòa sơ thẩm bị đơn xin rút lại yêu cầu phản tố.

- Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn thống nhất với yêu cầu của nguyên đơn do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định của pháp luật và quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc không đúng quy định của pháp luật. Đối với việc bị đơn rút lại yêu cầu phản tố, nguyên đơn không có ý kiến gì.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 14/2024/LĐ-ST ngày 19 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ điểm a khoản 1 điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 điều 39, Điều 147, Điều 266, Điều 271, Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự 2015;

Căn cứ Điều 13, Điều 14, Điều 20, Điều 24, Điều 36, Điều 41 và Điều 49 của Bộ luật lao động 2019;

Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội;

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014).

Xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, cụ thể:

1.1. Không chấp nhận yêu cầu tuyên hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 là vô hiệu.

1.2. Không chấp nhận thư mời làm việc ngày 07/4/2022 là hợp đồng lao động.

1.3. Không chấp nhận yêu cầu Công ty TNHH N2 nhận trở lại làm việc.

1.4. Xác định Công ty TNHH N2 đơn phương chấm dứt đối với hợp đồng lao động 13/10/2022 là trái luật.

Buộc Công ty TNHH N2 có nghĩa vụ thanh toán cho ông Mai Hoài T một lần tổng số tiền là 597.982.430 đồng (năm trăm chín mươi bảy triệu chín trăm

tám mươi hai nghìn bốn trăm ba mươi đồng) ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật. Việc giao nhận tiền được thực hiện 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, 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 Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

1.5. Không chấp nhận yêu cầu thanh toán tiền hoa hồng; tiền lãi chậm trả tiền hoa hồng; tiền thưởng đạt KPI; tiền lãi của tiền thưởng đạt KPI; tiền lãi của tiền bồi thường chấm dứt hợp đồng. Tổng cộng số tiền là 1.318.995.803 đồng + 15.758.575 đồng = 1.334.754.378 đồng (một tỷ ba trăm ba mươi bốn triệu bảy trăm năm mươi bốn nghìn ba trăm bảy mươi tám đồng).

1.6. Do nguyên đơn không yêu cầu Tòa án giải quyết về đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế nên Tòa không xét, nếu sau này có tranh chấp thì giải quyết bằng vụ kiện khác.

2. Đình chỉ toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn.

3. Về án phí dân sự sơ thẩm:

Ông Mai Hoài T phải chịu án phí dân sự sơ thẩm là 300.00 đồng và 30.695.088 đồng, tổng cộng là 30.995.088 đồng, được trừ vào số tiền tạm ứng án phí là 14.440.600 đồng mà ông T đã nộp theo biên lai thu số 0035282 ngày 14/8/2023. Ông T phải nộp thêm số tiền là 16.554.488 đồng (mười sáu triệu năm trăm năm mươi bốn nghìn bốn trăm tám mươi tám đồng) và nộp tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Công ty TNHH N2 phải chịu án phí dân sự sơ thẩm 15.959.649 đồng, được trừ vào số tiền tạm ứng án phí là 9.500.000 đồng mà Công ty TNHH N2 đã nộp theo biên lai thu số 0035668 ngày 22/11/2023. Công ty TNHH N2 phải nộp thêm số tiền là 6.459.649 đồng (sáu triệu bốn trăm năm mươi chín nghìn sáu trăm bốn mươi chín đồng) và nộp tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Ngoài ra, án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền và nghĩa vụ thi hành án và quyền kháng cáo của các bên đương sự.

Ngày 30/8/2024, bị đơn là Công ty TNHH N2 kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Ngày 04/9/2024, nguyên đơn ông Mai Hoài T nộp đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn và nguyên đơn xác định giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo một phần bản án sơ thẩm. Yêu cầu sửa án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T. Cụ thể yêu cầu kháng cáo như sau:

+ Đề nghị Hội đồng xét xử công nhận thư mời làm việc ngày 07/4/2022 của Công ty đối với ông T là hợp đồng lao động. Hợp đồng cộng tác ngày 01/7/2022 và hợp đồng lao động ký kết giữa ông T với Công ty ngày 13/10/2022 là vô hiệu do giả tạo và ông T bị ép buộc (không tự nguyện) ký hợp đồng này. Do đó ông T với Công ty có hợp đồng lao động từ ngày 07/4/2022. Căn cứ cho yêu cầu trên là do thư mời thử việc của Công ty có ông T và Công ty ký kết, có đủ những thỏa thuận của hợp đồng lao động gồm công việc, tiền lương, tiền thưởng, tiền hoa hồng doanh thu. Hết thời gian thử việc ông T vẫn làm việc cho Công ty, vẫn được trả lương. Việc ông T với Công ty ký hợp đồng cộng tác ngày 01/7/2022 tuy là do ông T yêu cầu nhưng thực tế ông T đang hưởng trợ cấp thất nghiệp nên không ký hợp đồng lao động và Công ty đồng ý nên thực chất hợp đồng cộng tác thời gian 03 tháng là hợp đồng lao động. Sau khi hết thời hạn của hợp đồng cộng tác ông T vẫn làm việc liên tục và Công ty phát hành hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 yêu cầu ông T ký trái với nguyện vọng của ông T nên ông T bị ép buộc ký hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 này. Do đó, các hợp đồng cộng tác và hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 là vô hiệu do trái pháp luật và bị ép buộc. Căn cứ Án lệ số 20 của Tòa án nhân dân tối cao thì ông T với Công ty có hợp đồng lao động không xác định thời hạn nên Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là trái pháp luật nên phải nhận ông T trở lại làm việc, bồi thường tiền và tiền lãi chậm bồi thường cho ông T như đã yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo.

+ Đề nghị Hội đồng xét xử buộc Công ty phải trả cho ông T tiền hoa hồng doanh thu năm 2022 của Công ty với chức danh Giám đốc Kinh doanh toàn quốc của Công ty căn cứ vào thỏa thuận của thư mời làm việc và thông báo chính sách bán hàng và chính sách hoa hồng đầu năm 2022 của Công ty vì ông T làm việc tại Công ty từ tháng 4/2022 liên tục là đủ thời gian được hưởng tiền hoa hồng, tiền thưởng đạt KPI bằng 02 tháng lương. Căn cứ vào kết quả tổng kết kinh doanh và doanh thu lợi nhuận của Công ty năm 2022, ông T phải được Công ty

trả tiền hoa hồng là 2% doanh thu số tiền là 1.045.889.494 đồng và tiền lãi chậm trả tiền hoa hồng; T2 thưởng đạt KPI là 120.000.000 đồng và tiền lãi chậm trả như đã khởi kiện. Việc trả tiền hoa hồng, tiền thưởng KPI năm 2022 của Công ty thì những nhân viên khác của Công ty đều được chi trả nhưng ông T không được hưởng là trái với hợp đồng lao động, chính sách của Công ty M ông T đã khiếu nại nhiều lần với C1 nhưng không được giải quyết là ảnh hưởng đến quyền lợi của ông T và gia đình.

Do đó, phía nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của ông T, sửa một phần bản án sơ thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T buộc Công ty phải trả cho ông T tổng cộng số tiền là 2.410.754.378 đồng. Thi hành một lần ngay khi án có hiệu lực pháp luật.

- Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn và người đại diện theo ủy quyền của bị đơn xác định vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Đề nghị Hội đồng xét xử sửa án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Căn cứ cho yêu cầu kháng cáo cụ thể như sau:

+ Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 giữa Công ty với ông T là đúng quy định pháp luật. Thông báo và Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty đối với ông T là có căn cứ vào thỏa thuận và quy định trong hợp đồng lao động, nội quy và quy chế của Công ty như đã có trong hồ sơ vụ án và lập luận của Công ty tại toà án. Ông T trong thời gian làm việc tại Công ty theo hợp đồng lao động thường xuyên vi phạm chỉ tiêu của ông T theo quy định của Công ty. Ông T trong cuối năm 2022 và đầu năm 2023 luôn chỉ yêu cầu Công ty trả tiền hoa hồng doanh thu của Công ty năm 2022 vô lý không đúng quy định của Công ty đối với chức danh giám đốc tài chính của Công ty vì có thời gian làm việc theo hợp đồng lao động chính thức từ tháng 10/2022. Số tiền yêu cầu chi trả lớn và không đúng quy định và thỏa thuận của hợp đồng lao động. Ông T đã được Công ty chi trả tiền thưởng năm 2022 đầy đủ theo chính sách của Công ty nhưng vẫn luôn đòi hỏi quyền lợi không đúng quy định, từ đó trong năm 2023 ông T không báo cáo kết quả doanh thu theo chức danh, không có chỉ tiêu doanh số cá nhân 02 tháng liên tục gồm tháng 01 và 02 năm 2023 mặc dù đã được Công ty cảnh báo đúng quy định. Do đó căn cứ vào hợp đồng lao động, nội quy, quy chế của Công ty, căn cứ điểm a khoản 1 ; khoản 2 Điều 36 của Bộ luật lao động năm 2019 Công ty ra thông báo và quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là đúng pháp luật. Cấp sơ thẩm đánh giá chứng cứ, nhận định và áp dụng pháp luật xử xác định Công ty

đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T trái pháp luật và buộc Công ty phải bồi thường là không đúng. Đề nghị Hội đồng xét xử sửa án sơ thẩm xác định Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là đúng pháp luật, không phải bồi thường, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

+ Đối với yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty phải trả tiền hoa hồng, tiền thưởng KPI năm 2022 cho nguyên đơn phía Công ty không đồng ý, đã cung cấp chứng cứ và lập luận tại cấp sơ thẩm nên cấp sơ thẩm đã không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn là có căn cứ nên đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên án sơ thẩm phần này.

Do đó, phía bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bị đơn, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa án sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

- Kiểm sát viên - Viện kiểm sát nhân dân Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký Tòa án và các bên đương sự chấp hành đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Về nội dung: Kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn trong hạn luật định nên được xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Về nội dung kháng cáo của các đương sự:

- Kháng cáo của nguyên đơn là không có cơ sở nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận.

- Kháng cáo của bị đơn là có cơ sở nên chấp nhận. Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 1, khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 sửa một phần bản án sơ thẩm xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

- Các nội dung khác của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị nên không xem xét giải quyết.

- Về án phí đề nghị giải quyết theo quy định pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa và ý kiến phát biểu của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Xét về hình thức:

Ngày 19/8/2024, Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm và tuyên án vụ án. Ngày 30/8/2024, bị đơn Công ty TNHH N2 nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Ngày 04/9/2024 nguyên đơn ông Mai Hoài T nộp đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm. Nguyên đơn và bị đơn kháng cáo đều trong hạn qui định tại các Điều 272, 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Nguyên đơn và bị đơn đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm đúng hạn luật định nên kháng cáo được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Xét kháng cáo của nguyên đơn ông Mai Hoài T:

- Yêu cầu xác định thư mời thử việc ngày 07/4/2022 của Công ty với ông T là hợp đồng lao động và hợp đồng cộng tác ngày 01/7/2022; hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 giữa ông T với Công ty là vô hiệu do vi phạm điều cấm, do bị ép buộc:

Xét nội dung thỏa thuận trong Thư mời làm việc ngày 07/4/2022 thì đây là loại hợp đồng thử việc, có thời hạn từ 01/4/2022 đến 17/6/2022. Sau khi hết thời gian thử việc, Công ty và ông T ký kết hợp đồng cộng tác thời hạn 3 tháng vào ngày 01/7/2022 và ký hợp đồng lao động thời hạn 12 tháng vào ngày 13/10/2022. Căn cứ Điều 20, Điều 24 của Bộ luật Lao động năm 2019 thì T3 mời làm việc ngày 07/4/2022 là hợp đồng thử việc, không phải là hợp đồng lao động. Đồng thời, quan hệ lao động thử việc theo T3 mời làm việc ngày 07/4/2022 đã kết thúc, hai bên đã ký kết lại quan hệ lao động mới thông qua hợp đồng cộng tác ngày 01/7/2022 và hợp đồng lao động ngày 13/10/2022. Do đó, ông T yêu cầu xác định Thư mời làm việc ngày 07/4/2022 là hợp đồng lao động là không có cơ sở chấp nhận.

Căn cứ Án lệ số 20/2018/AL ngày 06/11/2018 của Tòa án nhân dân tối cao có tình huống như sau: Người sử dụng lao động có thư mời làm việc có nội dung xác định loại hợp đồng lao động và thời gian thử việc. Người lao động đã thử việc và hết thời gian thử việc người lao động vẫn tiếp tục làm việc **mà người sử dụng lao động và người lao động không có thỏa thuận nào khác** thì trường hợp này phải xác định người sử dụng lao động đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động. Do đó Hội đồng xét xử cũng không có căn cứ để chấp nhận áp dụng án lệ của nguyên đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn.

- Về yêu cầu tuyên bố Hợp đồng cộng tác ngày 01/7/2022 và Hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 là vô hiệu do vi phạm điều cấm và bị ép buộc:

Xét hợp đồng cộng tác giữa ông T với Công ty có thể hiện cụ thể đây không phải là hợp đồng lao động và được phía ông T đề nghị, Công ty chấp nhận và hai bên tự nguyện ký kết là không trái quy định pháp luật về quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên nên không có căn cứ chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông T cho rằng hợp đồng cộng tác là vi phạm điều cấm của pháp luật.

Tại phiên tòa, ông T không đưa ra được tài liệu chứng cứ chứng minh cho việc bị Công ty É ký hợp đồng lao động. Xét thấy, căn cứ Điều 13, Điều 14 và Điều 49 của Bộ luật Lao động năm 2019, việc giao kết hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 giữa ông T và Công ty là phù hợp và có hiệu lực nên phát sinh trách nhiệm pháp lý ràng buộc các bên thực hiện. Theo Điều 49 của Bộ luật Lao động năm 2019 thì Hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 không thuộc trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu. Do đó, không có cơ sở chấp nhận yêu cầu trên của ông T.

- Về yêu cầu trả tiền hoa hồng năm 2022 và tiền lãi chậm trả của tiền hoa hồng; tiền thưởng KPI và tiền lãi của tiền thưởng KPI năm 2022:

Như nhận định phần trên, Hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 là sự tự nguyện của hai bên, có hiệu lực pháp luật. Tại Điều 3 Hợp đồng quy định về quyền lợi của người lao động có mục về Mức thưởng, theo đó chỉ quy định về thưởng khi có thành tích trong công tác tùy thuộc vào tình hình kinh doanh của công ty, mức thưởng được áp dụng cho người lao động có thời gian làm việc đủ 12 tháng trong năm tài chính, trường hợp không làm đủ 12 tháng thì được thưởng tối đa $\frac{1}{2}$ tháng lương. Trong năm 2022 ông T bắt đầu làm việc cho Công ty từ ngày 17/4/2022, với hình thức thử việc trong thời gian 2 tháng, sau đó hai bên ký hợp đồng cộng tác trong thời gian 3 tháng, như vậy cho đến khi kết thúc năm 2022 ông T chưa làm đủ 12 tháng như hợp đồng quy định. Mặt khác, Công ty đã thanh toán tiền thưởng cho ông T $\frac{1}{2}$ tháng lương tương ứng với số tiền 33.621.150 đồng được chuyển vào tài khoản cá nhân cho ông T. Ông T cho rằng, T3 mới làm việc ngày 07/04/2022 mới là hợp đồng lao động trong đó có nội dung hai bên thỏa thuận Công ty trả tiền hoa hồng cho ông T nhưng theo nhận định tại phần trên thì T3 mới làm việc giữa hai bên đã kết thúc vào ngày 17/6/2022 và giữa hai bên chỉ đang tồn tại Hợp đồng lao động ngày 13/10/2022, trong hợp đồng lao động không thỏa thuận tiền thưởng hoa hồng.

Bên cạnh đó, ông T cung cấp tài liệu là Thông báo về chính sách bán hàng – chính sách hoa hồng năm 2022 ngày 05/01/2022 thì tại mục II và III quy định về chính sách hoa hồng cho nhân viên kinh doanh và bộ phận quản lý bán hàng nên

trường hợp của ông T là Giám đốc kinh doanh nên thuộc bộ phận quản lý bán hàng sẽ được nhận tiền hoa hồng như Thông báo ngày 05/01/2022. Nhưng Công ty đã cung cấp tài liệu là Thông báo (điều chỉnh lần 1) về chính sách bán hàng – chính sách hoa hồng năm 2022 ngày 28/2/2022. Nội dung của hai Thông báo có sự khác biệt chủ yếu về đối tượng áp dụng chính sách hoa hồng như sau: đối với Thông báo mà ông T cung cấp thì đối tượng được hưởng chính sách hoa hồng bao gồm nhân viên kinh doanh và quản lý bộ phận bán hàng, đối với Thông báo mà Công ty cung cấp thì đối tượng được áp dụng là nhân viên kinh doanh và cấp trưởng phòng kinh doanh khu vực miền B và miền N. Ông T cho rằng Công ty đã không triển khai Thông báo ngày 28/2/2022 để ông được tiếp cận nên ông không biết Thông báo này. Xét thấy, tại Hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 không có thỏa thuận liên quan đến chính sách hoa hồng cho ông T, đồng thời theo Thông báo về chính sách bán hàng – chính sách hoa hồng năm 2022 ngày 28/2/2022 của Công ty thì đối tượng áp dụng không có chức danh Giám đốc kinh doanh, ông T bản thân là quản lý kinh doanh nhưng cho rằng không được Công ty phổ biến liên quan đến chính sách là không phù hợp bởi lẽ với vị trí quản lý đội ngũ bán hàng ông T phải nắm rõ chính sách để đào tạo, tuyển dụng, động viên, khuyến khích, đôn đốc nhân viên hoàn thành nhiệm vụ. Đồng thời, Thông báo chính sách bán hàng – chính sách hoa hồng ban hành trước thời điểm hai bên ký Hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 nên việc Công ty không thỏa thuận tiền hoa hồng cho ông T như chính sách đã thay đổi lần 1 ngày 28/2/2022 của công ty là hợp lý. Từ những phân tích trên, xét yêu cầu của ông T đối với tiền hoa hồng và tiền thưởng là không có cơ sở để chấp nhận.

Xét kháng cáo của bị đơn về việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T là đúng quy định pháp luật và không phải bồi thường cho ông T theo yêu cầu khởi kiện:

Căn cứ các tài liệu, chứng cứ và lời khai của các bên đương sự có trong hồ sơ vụ án và được bổ sung tại cấp phúc thẩm xét thấy lý do mà Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Mai Hoài T gồm: ông Mai Hoài T không hoàn thành nhiệm vụ được giao trong 2 tháng liên tiếp, không chấp nhận sự phân công của quản lý trực tiếp, làm thiệt hại cho Công ty.

Tại điểm a khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động:

“Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người lao động...”

Tại phần IV Phương pháp đánh giá và tiêu chuẩn đánh giá của Quy chế số 05/2021/QUY CHẾ - NIDP BIOTECH ngày 25/11/2021 về việc đánh giá mức độ hoàn thành công việc:

“ Tiêu chuẩn với cán bộ quản lý

Chuyên môn: mức độ hoàn thành các công việc của đơn vị được giao ở nhóm KPI chính: 70%.

Ý thức kỷ luật cá nhân và xây dựng văn hóa doanh nghiệp: 5%

Tiêu chí thái độ - hành vi và phát triển cá nhân: 10%.”

Tại phiên tòa ngày 26/12/2024 Công ty cung cấp tài liệu là Bảng tổng hợp phân bổ chỉ tiêu doanh thu và doanh số năm 2023 của Công ty, bảng tổng hợp này được Công ty ban hành vào ngày 24/12/2022 cho nhân viên của Công ty thực hiện trong năm 2023. Ngày 03/02/2023 ông T sử dụng email tien.mai@nidp-biotechdental.com.vn gửi cho bộ phận tài chính, quản lý cấp cao của công ty và nhân viên kinh doanh liên quan việc thực hiện chỉ tiêu để bộ phận tài chính có cơ sở tính tiền hoa hồng cho nhân viên theo chỉ tiêu được phân bổ. Ông T thừa nhận ông T là người gửi email này cho bộ phận tài chính trong đó có phần chỉ tiêu cá nhân của ông T. Mặc dù, với chức danh Giám đốc kinh doanh ông T không có chỉ tiêu cá nhân, mà chỉ tiêu của ông T là chỉ tiêu chung của nhân viên kinh doanh nên ông T không được nhận tiền hoa hồng trong năm 2022. Nhưng với mong muốn được hưởng chính sách hoa hồng năm 2023 như các nhân viên kinh doanh, bản thân ông T đã đề nghị chỉ tiêu cá nhân sẽ thực hiện trong năm 2023 thông qua email phân bổ chỉ tiêu được gửi cho quản lý cấp cao công ty ngày 03/02/2023 và email ngày 22/02/2023 về việc đề xuất chính sách hoa hồng của T4 vùng, Giám đốc kinh doanh dựa trên KPI số cá nhân 2023. Đồng thời, tại email ngày 09/02/2023 và 03/3/2023 do bà N1 (nhân viên công ty) có địa chỉ email nhung.hoang@nidp-biotechdental.com.vn gửi cho quản lý cấp cao của công ty, ông T và nhân viên kinh doanh về báo cáo tình hình doanh thu và doanh số tháng 01/2023, tháng 02/2023, trong báo cáo có mục doanh số cá nhân ông T đều không đạt trong hai tháng 01, 02/2023 nhưng ông T không có bất cứ phản hồi về việc chỉ tiêu cá nhân của ông T không đạt.

Về vấn đề ông T không chấp hành sự phân công của quản lý trực tiếp (CEO) được thể hiện tại các email do ông Thái Tường T5 là CEO của Công ty đã sử dụng địa chỉ email tam.thai@nidp-biotechdental.com.vn gửi email nội dung yêu cầu ông T tự đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong năm 2022, kèm theo bảng đánh giá để ông T thực hiện vào ngày 22/02/2023 và ngày 03/3/2023 nhưng ông T không thực hiện mặc dù đã được cảnh báo nhắc nhở 2 lần vào các ngày 03 và 07/3/2023. Ông T trình bày email của ông bị Công ty khóa nên không thể thực hiện yêu cầu của CEO là không có cơ sở, bởi lẽ trong các ngày từ 06/02/2023-03/03/2023 thì ông T liên tục gửi và trả lời email từ Công ty về việc khiếu nại tiền hoa hồng của năm 2022 nên việc ông T cho rằng ông không nhận được yêu cầu công việc từ CEO kèm tài liệu là không có cơ sở.

Tại phần VI của Quy chế số 05/2021/QUY CHẾ - NIDP BIOTECH quy định các hành vi được xem là người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc bao gồm một trong các hành vi sau:

“Không hoàn thành chỉ tiêu cá nhân hoặc chỉ tiêu tập thể được công ty giao từ 02 tháng liên tiếp trở lên hoặc 3 trên 05 tháng (KPI<80% Target Công ty giao).

....

Lỗi thái độ, không theo sự điều động, hướng dẫn công việc của quản lý trực tiếp và/hoặc giám đốc điều hành công ty, chủ tịch công ty bao gồm bằng lời nói, email, văn bản và các hình thức khác. Như nhắc nhở đã nhận được email cảnh báo Warning từ hai lần trở lên hoặc biên bản thư cảnh cáo Warning từ hai lần trở lên về vấn đề sai phạm không hoàn thành nhiệm vụ được giao.

...”.

Như vậy, ông T đã không hoàn thành nhiệm vụ được giao theo chỉ tiêu cá nhân mà ông được Công ty phân bổ cũng như tự bản thân ông T với chức danh Giám đốc kinh doanh đã tự phân bổ chỉ tiêu cá nhân. Ông T có khiếu nại liên quan đến tiền hoa hồng năm 2022 nhưng không khiếu nại hay có ý kiến gì đối với chỉ tiêu cá nhân tháng 1, 2/2023 mà ông không đạt mặc dù ông đã nhận được báo cáo tình hình doanh thu và doanh số của tháng 1, 2/2023. Khoản 6 Điều 1 Hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 quy định về nhiệm vụ công việc của ông T: *“Thực hiện công việc theo đúng chức danh chuyên môn của mình dưới sự quản lý, điều hành của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ*

trách); Phối hợp cùng các bộ phận, phòng ban khác trong Công ty để phát huy tối đa hiệu quả công việc; Hoàn thành những công việc khác tùy thuộc theo yêu cầu kinh doanh của Công ty và theo quyết định của Ban Giám đốc.” Công ty đã giao chỉ tiêu cho ông T và ông T đã nhận chỉ tiêu cá nhân này thông qua các email xác nhận việc phân bổ chỉ tiêu và đề xuất được hưởng tiền hoa hồng nên ông T phải có trách nhiệm hoàn thành nhiệm vụ công việc theo yêu cầu của Ban giám đốc nhưng ông T không hoàn thành. Đồng thời, Công ty đã thông báo về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng cho ông T trước hạn đảm bảo thời gian đúng quy định tại điểm b khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động. Do vậy, Công ty căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019, điểm a khoản 1 Điều 5 Hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 và Quy chế số 05/2021/QUY CHẾ - NIDP BIOTECH để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là có cơ sở và phù hợp với quy định pháp luật.

Xét tại phiên tòa phúc thẩm cùng với chứng cứ và lời khai đã được làm rõ thêm tại phiên tòa, Hội đồng xét xử có căn cứ sửa án sơ thẩm đối với nội dung này để chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn. Do xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là đúng pháp luật nên yêu cầu kháng cáo của ông T về việc buộc Công ty phải bồi thường là không có cơ sở chấp nhận.

Từ toàn bộ những nhận định trên và chấp nhận ý kiến đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn; chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Về án phí:

+ Án phí lao động và dân sự sơ thẩm: Ông Mai Hoài T phải chịu án phí dân sự sơ thẩm là 300.000 đồng và 30.695.088 đồng, tổng cộng là 30.995.088 đồng, được trừ vào số tiền tạm ứng án phí là 14.440.600 đồng mà ông T đã nộp theo biên lai thu số 0035282 ngày 14/8/2023 của Chi cục Thi hành án dân sự quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh. Ông T phải nộp thêm số tiền là 16.554.488 đồng (mười sáu triệu năm trăm năm mươi bốn nghìn bốn trăm tám mươi tám đồng) và nộp tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Bị đơn không phải chịu án phí dân sự và lao động sơ thẩm.

+ Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn phải chịu là 300.000 đồng, khấu trừ vào số tiền 300.000 đồng ông T đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm theo biên lai thu tiền số 0020566 ngày 10/9/2024 của Chi cục Thi hành án dân sự quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Trả lại cho Công ty số tiền 300.000 đồng là tiền tạm ứng án phí phúc thẩm theo biên lai thu tiền số 0020497 ngày 30/8/2024 của Chi cục Thi hành án dân sự quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh.

Các nội dung khác của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị Hội đồng xét xử không xem xét.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào Điều 293, khoản 1 và khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Mai Hoài T. Chấp nhận kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH N2. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 14/2024/LĐ-ST ngày 19 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh.

Xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Mai Hoài T đối với Công ty TNHH N2 bao gồm:

1.1. Yêu cầu tuyên hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 là vô hiệu;

1.2. Yêu cầu xác định thư mời làm việc ngày 07/4/2022 là hợp đồng lao động;

1.3. Yêu cầu xác định Công ty TNHH N2 đơn phương chấm dứt đối với hợp đồng lao động ngày 13/10/2022 là trái pháp luật;

1.4. Yêu cầu Công ty phải nhận ông T trở lại làm việc;

1.5. Yêu cầu buộc Công ty TNHH N2 phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, gồm bồi thường chấm dứt hợp đồng trái quy định bằng 2 tháng lương 120.000.000 đồng; Tiền lãi của tiền bồi thường chấm dứt hợp đồng trái quy định: 120.000.000 đồng x 10,5%/năm x 15 tháng 28 ngày = 15.758.575 đồng; Bồi thường cho những ngày không có việc làm từ

19/4/2023 cho đến ngày 15/8/2024: 60.000.000 đồng x 15 tháng 28 ngày = 956.000.000 đồng (chín trăm năm mươi sáu triệu đồng).

1.6. Yêu cầu thanh toán tiền hoa hồng; tiền lãi chậm trả tiền hoa hồng; tiền thưởng đạt KPI; tiền lãi của tiền thưởng đạt KPI; tiền lãi của tiền bồi thường chấm dứt hợp đồng. Tổng cộng số tiền là 1.318.995.803 đồng + 15.758.575 đồng = 1.334.754.378 đồng (một tỷ ba trăm ba mươi bốn triệu bảy trăm năm mươi bốn nghìn ba trăm bảy mươi tám đồng).

Do nguyên đơn không yêu cầu Tòa án giải quyết về đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế nên Tòa án không xét, nếu sau này có tranh chấp thì giải quyết bằng vụ kiện khác.

2. Đình chỉ toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty TNHH N2 về yêu cầu ông Mai Hoài T phải bồi thường thiệt hại cho Công ty số tiền là 600.000.000 đồng (sáu trăm triệu đồng); phải bồi thường thiệt hại cho Công ty K chi phí giải quyết tranh chấp là 150.000.000 đồng (một trăm năm mươi triệu đồng).

3. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông Mai Hoài T được miễn án phí lao động sơ thẩm. Công ty TNHH N2 không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

4. Về án phí lao động phúc thẩm:

Ông Mai Hoài T phải chịu 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) án phí lao động phúc thẩm, được khấu trừ vào số tiền 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) ông T đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm theo Biên lai thu tiền số 0020566 ngày 10/9/2024 của Chi cục Thi hành án dân sự quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Trả lại cho Công ty TNHH N2 số tiền 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) là tiền tạm ứng án phí phúc thẩm theo Biên lai thu tiền số 0020497 ngày 30/8/2024 của Chi cục Thi hành án dân sự quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh.

5. Về án phí dân sự sơ thẩm:

Ông Mai Hoài T phải chịu án phí dân sự sơ thẩm là 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) và 30.695.088 đồng (ba mươi triệu sáu trăm chín mươi lăm nghìn không trăm tám mươi tám đồng), tổng cộng là 30.995.088 đồng (ba mươi triệu chín trăm chín mươi lăm nghìn không trăm tám mươi tám đồng), được trừ vào số tiền tạm ứng án phí là 14.440.600 đồng (mười bốn triệu bốn trăm bốn mươi nghìn sáu trăm đồng) mà ông T đã nộp theo Biên lai thu số 0035282 ngày

14/8/2023 của Chi cục Thi hành án dân sự quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh. Ông T phải nộp thêm số tiền là 16.554.488 đồng (mười sáu triệu năm trăm năm mươi bốn nghìn bốn trăm tám mươi tám đồng) và nộp tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Công ty TNHH N2 không phải chịu án phí dân sự sơ thẩm, trả lại cho công ty số tiền tạm ứng án phí sơ thẩm là 9.500.000 đồng (chín triệu năm trăm nghìn đồng) mà Công ty TNHH N2 đã nộp theo Biên lai thu số 0035668 ngày 22/11/2023 của Chi cục Thi hành án dân sự quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh.

6. Về án phí dân sự phúc thẩm:

Ông T phải chịu là 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng), khấu trừ vào số tiền 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) ông T đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm theo Biên lai thu tiền số 0020566 ngày 10/9/2024 của Chi cục Thi hành án dân sự quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh.

Công ty TNHH N2 không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Trả lại cho Công ty TNHH N2 số tiền 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) là tiền tạm ứng án phí phúc thẩm theo Biên lai thu tiền số 0020497 ngày 30/8/2024 của Chi cục Thi hành án dân sự quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh.

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

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

Trong 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 theo quy định tại các Điều 6; Điều 7; Điều 7a và Điều 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 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2014).

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân Quận 10;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 10;
- Đương sự;
- Lưu (T18).

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

Nguyễn Tiến Dũng