

Bản án số: 810/2023/LĐ-PT

Ngày: 02/8/2023

V/v Tranh chấp tiền lương.

**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 Đỗ Giang

*Các Thẩm phán:* Ông Nguyễn Tiến Dũng

Bà Lê Thị Hoàng Hoa

*Thư ký phiên tòa:* Bà Lê Thị Thu Thủy là Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

*Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa:* Ông Huỳnh Thanh Hải là Kiểm sát viên.

Trong các ngày 05/7/2023, 26/7/2023, 31/7/2023 và ngày 02/8/2023 tại Trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án Lao động thụ lý số 35/TLPT-LĐ, ngày 08 tháng 6 năm 2023 về: “Tranh chấp tiền lương”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 08/2023/LĐ-ST, ngày 06 tháng 3 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2557/2023/QĐ-PT, ngày 15 tháng 6 năm 2023; Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 8285/2023/QĐ-PT, ngày 05/7/2023; Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 9190/2023/QĐ-PT, ngày 26 tháng 7 năm 2023; Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 10168/2023/QĐ-PT, ngày 31 tháng 7 năm 2023, giữa các đương sự:

**1. Nguyên đơn: Ông Yutaka M.** Sinh năm 1963.

Hộ chiếu số: TZ2091449 cấp ngày 11/10/2021 tại Nhật Bản.

Địa chỉ thường trú: 6-2-31-3812 W, E, 135-0061 Tokyo, Nhật Bản.

Địa chỉ: phường R, Quận Q, Tp. Hồ Chí Minh.

*Người đại diện theo ủy quyền:*

Công ty Luật TNHH Y & Các Cộng sự.

Địa chỉ: phường R, Quận Q, Tp. Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền số công chứng 000225, quyền số 01/2022 TP/CC-SCC/HĐGD, ngày 07/01/2022 lập tại Văn phòng Công chứng Sài Gòn, Thành phố Hồ Chí Minh).

Bà Nguyễn Hoàng L. Sinh năm 1998.

Địa chỉ: phường R, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền lập ngày 08/4/2022 của Công ty Luật TNHH Y & Các Cộng sự). (Có mặt).

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho ông Yutaka M:*

Luật sư Ông Lê Trọng T. (Có mặt).

Luật sư Bà Nguyễn Thị Kim D. (Có đơn xin xét xử vắng mặt).

Công ty Luật TNHH Y & Các Cộng sự thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ: phường R, Quận Q, Tp. Hồ Chí Minh.

## **2. Bị đơn: Ngân hàng O.**

Trụ sở: phường Q1, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số: 0301179079 do Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh cấp lần đầu ngày 23/7/1992.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Trần Tấn L1. Tổng Giám đốc.

Địa chỉ: Phường Q2, Quận Q0, Thành phố Hồ Chí Minh.

*Người đại diện theo ủy quyền của Ngân hàng O:*

- Bà Nguyễn Thị Tố U. Sinh năm 1979. (Có đơn xin xét xử vắng mặt).
- Ông Nguyễn Tấn Q3. Sinh năm 1978. (Có mặt).
- Ông Nguyễn Văn T1. Sinh năm 1986. (Có mặt).

(Theo Giấy ủy quyền số 66B/2022/EIB/UQ-TGD, ngày 28/6/2022).

Địa chỉ: phường Q1, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

## **3. Người làm chứng:**

Ông Nguyễn Ngọc T2. Sinh năm 1990.

Địa chỉ: Phường W1, Quận Z, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Có đơn xin xét xử vắng mặt).

## **4. Người kháng cáo: Nguyên đơn ông Yutaka M.**

## **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*Theo Đơn khởi kiện ngày 15 tháng 4 năm 2022, tại bản khai, biên bản hòa giải trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Yutaka M có người đại diện theo ủy quyền là bà Nguyễn Hoàng L, và ông Lê Trọng T, bà Nguyễn Thị Kim D là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp trình bày:*

Ông Yutaka M là một cá nhân có quốc tịch Nhật Bản, hiện sinh sống và làm việc tại Việt Nam. Ông Yutaka M đã làm việc cho Ngân hàng O (gọi tắt là J) từ năm 2016 thông qua các Hợp đồng lao động số 225<sup>A</sup>/2016/EIB-HĐLĐ, ngày 13/10/2016 và Hợp đồng lao động số 261/2018/EIB-HĐLĐ, ngày 12/10/2018.

Ngày 22/10/2020, ông Yutaka M và J tiếp tục ký kết Hợp đồng lao động số 322/2020/EIB-HĐLĐ (gọi tắt là Hợp đồng 322), theo đó ông Yutaka M làm việc

tại J với chức danh chuyên môn là Trưởng ban quản lý tái cấu trúc và chiến lược J kiêm Chuyên gia dự án tái cấu trúc, với mức lương và phương thức trả lương theo quy định của J, thời hạn từ ngày 11/10/2020 đến ngày 10/10/2022. Trong suốt quá trình làm việc tại J Việt Nam, ông Yutaka M tuân thủ đầy đủ các quy định về đảm bảo giấy phép lao động của ông.

Tuy nhiên, kể từ thời điểm bắt đầu làm việc theo Hợp đồng 322 cho đến thời điểm chấm dứt, ông Yutaka M vẫn chưa nhận được bất kỳ thông báo cụ thể nào liên quan đến việc ghi nhận mức lương và các quyền lợi khác của mình theo quy định tại Hợp đồng 322. Trong khi chờ đợi thông báo chính thức từ J về vấn đề này, ông Yutaka M vẫn đảm nhận các công việc và thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ của người lao động theo quy định tại Hợp đồng 322 cho đến thời điểm chấm dứt quan hệ lao động.

Sau khi ký kết Hợp đồng 322 nêu trên, từ tháng 10/2020 đến tháng 05/2021, hàng tháng, vào kỳ trả lương cho cán bộ, nhân viên của J, ông Yutaka M vẫn đều đặn nhận được tiền lương vào tài khoản với mức lương gộp tương tự như mức lương gộp theo các Hợp đồng lao động đã ký kết trước đây, với mức lương gộp là 289.000.000 đồng/tháng. Điều này được xác nhận cụ thể thông qua các Bảng kê thu nhập do J phát hành cho ông Yutaka M từ tháng 10/2020 đến tháng 05/2021 và được thể hiện thông qua Bảng sao kê tài khoản nhận lương của ông Yutaka M tại J.

Từ đầu tháng 7/2021 đến đầu tháng 12/2021, ông Yutaka M đã nhận được Bảng kê thu nhập tương ứng vào mỗi tháng (tháng 06/2021 đến tháng 11/2021) từ J, mặc dù thông tin cơ bản về lương và các khoản phụ cấp theo lương tại Mục II.4 Bảng kê thu nhập được ghi nhận là 289.000.000 đồng/tháng, tuy nhiên trên thực tế ông Yutaka M không nhận được tiền lương và các khoản phụ cấp theo lương từ J (không bao gồm các khoản thêm/hỗ trợ).

Ngày 18/11/2021, sau quá trình làm việc tại J mà không được hưởng lương theo đúng quy định, ông Yutaka M đã gửi Đơn đề nghị chấm dứt Hợp đồng lao động đến Ban Giám đốc J.

Ngày 08/12/2021, ông Yutaka M đã thực hiện việc khiếu nại lần thứ nhất đến J theo đúng quy định về khiếu nại trong lĩnh vực lao động. Theo đó, ông Yutaka M yêu cầu J giải quyết yêu cầu thanh toán tiền lương để đảm bảo cho quyền và lợi ích chính đáng của ông Yutaka M. Tuy nhiên, J không có bất kỳ phản hồi nào.

Ngày 06/01/2022, sau khi ông Yutaka M thực hiện quyền đề nghị chấm dứt Hợp đồng 322 phù hợp với quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành, J đã ban hành Quyết định số 05/2021/EIB/QĐ-HĐQT về việc chấm dứt Hợp đồng 322 giữa ông Yutaka M và J từ ngày 10/12/2021. Theo đó, J có nghĩa vụ thanh toán đầy đủ tiền lương và các khoản phụ cấp khác cho ông Yutaka M đến hết ngày 09/12/2021. Tuy nhiên, ông Yutaka M vẫn chưa nhận được bất kỳ khoản thanh toán nào từ J theo Quyết định số 05, đồng thời chưa nhận được Bảng kê thu nhập tháng 12/2021.

Ngày 02/3/2022 tại Phòng Lao động Thương binh và Xã hội Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh, đại diện theo ủy quyền của ông Yutaka M và J đã tiến hành hòa giải yêu cầu thanh toán tiền lương nhưng J vẫn không đưa ra được câu trả lời thỏa đáng và được lập Biên bản hòa giải không thành.

Vì vậy, ông Yutaka M đã khởi kiện yêu cầu buộc Ngân hàng O (J):

1/ Thực hiện thanh toán đầy đủ tiền lương cho ông Yutaka M từ tháng 6/2021 đến hết ngày 09/12/2021 với mức lương gộp là 289.000.000 đồng/tháng tổng cộng là 1.821.956.519 đồng.

2/ Thanh toán tiền lãi chậm trả đối với các khoản tiền lương chưa thanh toán đầy đủ tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của Ngân hàng O (J) kể từ ngày thứ 15 chậm thanh toán đến ngày thanh toán đầy đủ trên thực tế tạm tính đến ngày 28/02/2023 là 83.970.077 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu Ngân hàng O thanh toán cho ông Yutaka M là 1.905.926.596 (Một tỉ, chín trăm lẻ năm triệu, chín trăm hai mươi sáu nghìn, năm trăm chín mươi sáu) đồng.

Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn, nguyên đơn không đồng ý hoàn trả lại số tiền lương bị đơn đã trả cho ông Yutaka M vì thực tế bị đơn còn nợ lương của nguyên đơn như trình bày trong đơn khởi kiện và các bản khai.

***Trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa bị đơn Ngân hàng O (gọi tắt là J) có người đại diện theo ủy quyền là ông Nguyễn Tấn Q3, ông Nguyễn Văn T1 trình bày:***

Ngày 13/10/2016, ông Yutaka M được tiếp nhận vào Ngân hàng O (gọi tắt là J) giữ chức danh Phó Tổng Giám đốc kiêm Giám đốc dự án tái cấu trúc và chiến lược J, được ký kết Hợp đồng lao động lần đầu từ ngày 13/10/2016 đến 11/10/2018. Theo thỏa thuận 03 bên, lương và chế độ của các Chuyên viên biệt phái, mức lương của ông Yutaka M: Mức lương: Lương gộp cố định 150.000USD/năm, tương đương 12.500USD/tháng; Phương thức trả lương: Thanh toán định kỳ 06 tháng 01 lần (Chuyển khoản số tiền lương tương ứng vào tài khoản ngân hàng của SMBC).

Ngày 06/12/2016, ông Yutaka M được Hội đồng Quản trị phân công kiêm Trưởng Ban Quản lý Dự án Tái cấu trúc và chiến lược J.

Ngày 07/8/2017, ông Yutaka M được Hội đồng Quản trị cho thôi chức danh Phó Tổng Giám đốc và bổ nhiệm làm Giám đốc cấp cao kiêm Trưởng Ban Quản lý Dự án Tái cấu trúc và chiến lược J.

Ngày 12/10/2018, ông Yutaka M hết hạn Hợp đồng lao động với J và được Hội đồng Quản trị chấp thuận tiếp tục làm việc tại J theo Nghị quyết số 500/2018/EIB/NQ-HĐQT, ngày 11/10/2018.

Trên cơ sở này, J và ông Yutaka M đã ký kết Hợp đồng lao động số 261/2018/EIB-HĐLĐ, ngày 12/10/2018. Thời hạn Hợp đồng lao động kể từ ngày 12/10/2018 đến ngày 11/10/2020, mức lương và các chế độ giữ nguyên.

Ngày 09/12/2019, Sumitomo Mitsui banking Corporation (gọi tắt là SMBC) là Ngân hàng Nhật biệt phái ông M sang công tác tại J có văn bản gửi cho J về việc thay đổi đại diện theo ủy quyền của SMBC (Căn cứ theo điểm d, Khoản 1 Điều 35 Luật Các tổ chức tín dụng và điểm d Khoản 1, Điều 47 Điều lệ J), nên chức danh Thành viên Hội đồng Quản trị của ông Yutaka M chấm dứt kể từ ngày 09/12/2019.

Ngày 12/12/2019, J tiếp nhận văn bản từ phía SMBC thông báo hết nhiệm kỳ biệt phái của ông Yutaka M tại J, kể từ ngày 22/01/2020.

Ngày 12/3/2020, Ban điều hành đã Báo cáo Hội đồng Quản trị về việc xử lý Hợp đồng lao động có liên quan tới văn bản từ phía SMBC.

Ngày 10/6/2020, J đã tiến hành thủ tục chấm dứt thỏa thuận 03 bên giữa J, SMBC và ông Yutaka M. Đồng thời J tiến hành ký Phụ lục Hợp đồng lao động số 155/2020/EIB-HĐLĐ với nội dung: Thay đổi quy định tại Khoản 1 Điều 3 Hợp đồng lao động số 261/2018/EIB -HĐLĐ, ngày 12/10/2018 như sau: Phương thức trả lương: Theo quy định của J. Thời gian thực hiện hợp đồng: từ ngày 22/01/2020 đến ngày 11/10/2020.

Ngày 23/9/2020, Hội đồng Quản trị J ban hành Nghị quyết số 440/2020/EIB/NQ-HĐQT thông qua đề xuất của Ban Điều hành về ký hợp đồng lao động với ông M như sau: Giao Ban Điều hành thiết lập Hợp đồng lao động mới với ông Yutaka M thời hạn 02 năm kể từ ngày 11/10/2020, nội dung cụ thể: Vị trí công việc: Chuyên gia; Chức danh công việc: Trưởng Ban Quản lý Dự án Tái cấu trúc và Chiến lược kiêm Chuyên gia dự án tái cấu trúc. Lương và các chế độ phúc lợi: Giao Ban Điều hành đàm phán với ông Yutaka M và trình Hội đồng Quản trị (gọi tắt HĐQT) phê duyệt sau.

Ngày 20/10/2020, J và ông Yutaka M đã ký hợp đồng lao động số 322/2020/EIB-HĐLĐ/XĐTH với các nội dung chính: Thời hạn hợp đồng, công việc: Loại hợp đồng lao động: xác định thời hạn 24 tháng. Ngày hiệu lực: 11/10/2020 đến hết ngày 10/10/2022; Chức danh: Trưởng Ban quản lý dự án tái cấu trúc và chiến lược J kiêm Chuyên gia dự án tái cấu trúc; Chế độ lương, thưởng, phúc lợi: theo quy định của J.

Ngày 09/10/2020, Ban Điều hành đã có tờ trình trình Ủy ban nhân sự/Hội đồng Quản trị mức lương và chế độ đối với ông Yutaka M, theo đó Chủ tịch UBNS (Ủy ban nhân sự) đã có chỉ đạo cần trao đổi với ông Yutaka M về mức lương và các chế độ.

Ngày 08/01/2021, Ban Điều hành tiếp tục có tờ trình Hội đồng Quản trị xem xét và chấp thuận một số nội dung về lương và chế độ đối với ông Yutaka M.

Ngày 13/01/2021, Ủy ban nhân sự đã họp thảo luận các nội dung liên quan đến lương và chế độ của ông Yutaka M theo tờ trình của Ban điều hành ngày 08/01/2021, tại buổi họp các thành viên Ủy ban nhân sự đã thống nhất các nội dung: Thông qua cấp bậc công việc (PC): Trưởng Ban Quản lý dự án tái cấu trúc và chiến lược PC 60. Thông qua mức lương của Ông Yutaka M - Trưởng

Ban Quản lý dự án tái cấu trúc và chiến lược J kiêm Chuyên gia dự án tái cấu trúc tương đương 243.8 triệu đồng/tháng; Giao Ban Điều hành trình lại các chế độ và chính sách khác đối với Ông Yutaka M.

Tháng 5/2021, Ban Điều hành chưa nhận Biên bản họp Ủy ban nhân sự Kết luận của Ủy ban nhân sự về tờ trình ngày 08/01/2021 để tiếp tục trình Hội đồng Quản trị theo chỉ đạo của Hội đồng quản trị tại Nghị quyết số 440/2020/EIB/NQ-HĐQT của Hội đồng Quản trị ngày 23/9/2020 và không đủ cơ sở để thực hiện chi lương và các chế độ cho ông M.

Ngày 20/5/2021, tại phiên họp Ủy ban nhân sự, các Thành viên Ủy ban nhân sự có kết luận: “Giao Ban Điều hành trình lại tờ trình Hội đồng Quản trị để xem xét quyết định cấp bậc công việc (PC) đối với chức danh Trưởng ban Quản lý dự án tái cấu trúc và chiến lược và mức lương, phúc lợi của ông Yutaka M”.

Ngày 28/6/2021, sau khi tham khảo mức lương và phúc lợi nhân sự người nước ngoài theo thông tin thị trường (Công ty Talentnet), Ban Điều hành tiếp tục có tờ trình UBNS/HĐQT về mức lương là chế độ ông M.

Ngày 06/8/2021, Thành viên Ủy ban nhân sự đã có ý kiến và thống nhất trình Hội đồng Quản trị về mức lương của ông M.

Ngày 08/9/2021, Hội đồng Quản trị ban hành Thông báo 363/2021/EIB/TB-CTHĐQT về việc thông báo kết quả biểu quyết của Thành viên Hội đồng quản trị đối với Thông tư số 222/2021/TT-VPĐQT, theo đó Hội đồng Quản trị chưa thông qua mức lương đối với ông M. Vì vậy, Ban Điều hành vẫn chưa có cơ sở để chi lương đối với ông M.

Ngày 17/9/2021, Ban Điều hành tiếp tục trình Hội đồng Quản trị về mức lương và các chế độ đối với ông Yutaka M - Trưởng Ban Dự án Tái cấu trúc và Chiến lược kiêm Chuyên gia dự án tái cấu trúc cụ thể: Thông qua cấp bậc công việc (PC): Trưởng Ban Quản lý Dự án Tái cấu trúc và Chiến lược PC 59. Thu nhập đề xuất đối với ông Yutaka M: 231 triệu đồng/tháng (PC 59, bậc 7, mức lương 198.2 triệu đồng/tháng, phụ cấp lưu giữ 32.8 triệu đồng/tháng). Các chế độ và chính sách khác: Áp dụng như chức danh Giám đốc cấp cao.

Ngày 09/11/2021, J nhận được đơn của Công ty Luật TNHH Y & Các cộng sự là đại diện theo ủy quyền của ông Yutaka M yêu cầu J nhanh chóng thanh toán đầy đủ tiền lương cho ông Yutaka M và tiền lãi do chậm thanh toán lương.

Ngày 10/11/2021, Chủ tịch Ủy ban nhân sự đã chấp thuận cho lấy ý kiến Ủy ban nhân sự nội dung tờ trình ngày 17/9/2021 của Ban Điều hành về mức lương và các chế độ đối với ông Yutaka M.

Ngày 06/01/2022, J ban hành Quyết định số 05/2021/EIB/QĐ-HĐQT chấp thuận cho ông Yutaka M - Trưởng Ban Quản lý Dự án Tái cấu trúc và Chiến lược J kiêm Chuyên gia Dự án Tái cấu trúc được thôi việc và chấm dứt Hợp đồng lao động từ ngày 10/12/2021 theo nguyện vọng cá nhân.

Tham khảo ý kiến của Thành viên Hội đồng Quản trị tại các Thông báo số 363/2021/EIB/TB-CTHĐQT, ngày 08/9/2021 và 499/2021/EIB/TB-CTHĐQT

ngày 10/12/2021, các Thành viên đề nghị: Yêu cầu thực hiện theo ngạch bậc lương theo quy chế của J, đề nghị trả lương và chế độ đúng với chức danh theo quy định của J. Ngày 15/3/2022, Ban Điều hành đề xuất áp mức lương của ông Yutaka M - Trưởng Ban Quản lý Dự án Tái cấu trúc và Chiến lược J: PC 58, bậc 7 (mức max của dãy lương), mức lương 161.2 triệu đồng/tháng.

Ngày 05/4/2022, Hội đồng Quản trị J có Nghị quyết số 146/2022/EIB/NQ-HĐQT theo đó chấp thuận mức lương và chế độ ông Yutaka M: PC 58, bậc 7, mức lương (gross) 161.200.000 đồng/tháng. Hiệu lực áp dụng: từ ngày 11/10/2020.

Trong thời gian chờ Hội đồng Quản trị quyết định lương và chế độ theo chức danh mới, ngày 04/11/2020, ông Yutaka M đã gửi Giấy đề nghị tạm ứng lương cho J về việc đề nghị được tạm ứng 100% mức lương cũ (12.500USD/tháng) quy đổi VND: 289 triệu đồng/tháng. Lý do: Ông M vẫn đảm nhiệm đầy đủ các nghĩa vụ, trách nhiệm được giao theo Hợp đồng lao động. Khi có quyết định chính thức của Hội đồng Quản trị về mức lương và các chế độ, ông cam kết hoàn trả phần chênh lệch nếu mức lương Hội đồng Quản trị thông qua thấp hơn mức tạm ứng (hoặc ngược lại J phải chi trả thêm phần chênh lệch nếu mức lương cao hơn).

Thực hiện theo Đề nghị tạm ứng lương ngày 04/11/2020 của ông, J đã tạm ứng cho ông M các khoản sau: Tạm ứng lương từ tháng 10/2020 đến tháng 05/2021: 289.000.000 đồng/tháng; tạm ứng lương tháng 13 năm 2020: 289.000.000 đồng; tạm ứng thưởng theo kết quả KPI cá nhân năm 2020: 317.564.000 đồng.

Đến hết tháng 5/2021, do chưa nhận được thông báo và/hoặc quyết định chính thức từ Hội đồng Quản trị về lương của ông Yutaka M, đồng thời số tiền tạm ứng đã hơn 3.000.000.000 đồng, Ban Điều hành đã ngừng tạm ứng lương cho ông Yutaka M từ tháng 6/2021 và có thông báo về việc ngừng tạm ứng lương; J sẽ thực hiện việc quyết toán sau khi có quyết định chính thức về mức lương của ông M của Hội đồng Quản trị.

Thực hiện theo Đơn đề nghị tạm ứng lương của ông Yutaka M ngày 04/11/2020, J đã tạm ứng cho ông các khoản sau:

Tạm ứng lương từ tháng 10/2020 đến tháng 5/2021: 289.000.000 đồng/tháng;

Ngày 15/01/2021, tạm ứng lương tháng 13 năm 2020: 289.000.000 đồng;

Ngày 23/02/2021, tạm ứng thưởng theo kết quả KPI cá nhân năm 2020: 317.564.000 đồng.

Đến hết tháng 5/2021, do chưa nhận được thông báo hoặc quyết định chính thức từ Hội đồng quản trị về lương của ông Yutaka M, đồng thời số tiền tạm ứng đã hơn 3.000.000.000 đồng. Ban điều hành đã ngừng tạm ứng lương cho ông Yutaka M từ tháng 6/2021; Và có Thông báo về việc ngừng tạm ứng lương; J sẽ thực hiện việc quyết toán sau khi có quyết định chính thức về mức lương của ông Yutaka M.

Ngày 05/4/2022, Hội đồng quản trị J có Nghị quyết số 146/2022/EIB/NQ-HĐQT chấp thuận mức lương và chế độ ông Yutaka M: PC 58, bậc 7, mức lương (gross) 161.200.000 đồng/tháng. Hiệu lực áp dụng: từ ngày 11/10/2020.

J đã thực hiện quyết toán tạm ứng lương và quyết toán thôi việc đối với ông Yutaka M đến ngày 10/12/2021 (ngày ông Yutaka M được chấp thuận cho nghỉ việc tại J) theo mức lương Hội đồng quản trị J phê duyệt.

Cụ thể: Lương cũ (từ ngày 01 đến ngày 10/10/2020) là 90.602.273 đồng; Lương mới (từ ngày 11/10/2020 đến ngày 31/10/2020) là 109.909.091 đồng; Lương mới từ tháng 11/2020 đến tháng 11/2021 là 161.200.000 đồng/tháng; Lương mới tháng 12/2021 là 49.060.870 đồng; Lương tháng 13 năm 2020 là 161.200.000 đồng; Thưởng theo kết quả KPI cá nhân năm 2020 là 317.564.000 đồng; Chi quyết toán thôi việc số tiền 33.509.364 đồng.

Như vậy, tổng số tiền J đã thực hiện tạm ứng cho ông Yutaka M là 3.170.330.000 đồng.

Tổng số tiền lương, thưởng theo quyết định của HĐQT là 2.857.445.598 đồng, so với số tiền J đã tạm ứng cho ông Yutaka M thì J đã chi vượt quá là 312.884.402 (Ba trăm mười hai triệu, tám trăm tám mươi bốn nghìn, bốn trăm lẻ hai) đồng.

Căn cứ Điểm 2.2 Đề nghị tạm ứng lương ngày 04/11/2020, ông Yutaka M cam kết hoàn trả phần chênh lệch nếu mức lương do Hội đồng quản trị thông qua thấp hơn mức lương tạm ứng mà không có khiếu nại gì.

Ngày 29/4/2022, J đã có công văn số 3435/2022/EIB/TB-TGD đề nghị ông Yutaka M hoàn lại tiền đã tạm ứng vượt là 312.884.402 (Ba trăm mười hai triệu, tám trăm tám mươi bốn nghìn, bốn trăm lẻ hai đồng).

Ông Yutaka M khiếu nại không nhận được bất kỳ thông báo nào của J về ngừng tạm ứng lương là không chính xác, vì các nội dung đề xuất lương đối với ông, Ban Điều hành có trao đổi trực tiếp hoặc qua email với ông, Ban Điều hành cũng đã thông tin tiến độ trình Ủy ban nhân sự, Hội đồng Quản trị về lương và chế độ với ông, linh động giải quyết tạm ứng lương theo hợp đồng cũ (289.000.000 đồng/tháng) theo đề nghị của ông.

Việc ông Yutaka M không nhận được tạm ứng lương từ tháng 6/2021 đến tháng 11/2021 theo Đơn khiếu nại là do tính đến tháng 5/2021, số tiền tạm ứng đã hơn 3.000.000.000 đồng. Do vậy, Ban Điều hành đã ngừng tạm ứng lương cho ông M từ tháng 6/2021 cho đến khi có quyết định chính thức của Hội đồng Quản trị về mức lương của ông Yutaka M.

Đối với yêu cầu thanh toán đầy đủ lương từ tháng 6/2021 đến tháng 11/2021 với mức lương gộp là 289.000.000 đồng tháng là không phù hợp, vì: Ông Yutaka M được tiếp nhận vào công tác tại J với chức danh Phó Tổng giám đốc và lương theo hợp đồng lao động được thỏa thuận trực tiếp với SMBC theo thỏa thuận 3 bên đối với các Chuyên gia biệt phái (Mức thu nhập 150.000 USD/năm hiện vẫn cao hơn lương hiện tại của các Phó Tổng giám đốc), đồng



thời phần lương này được chi trả trực tiếp cho SMBC (không chi trả trực tiếp cho ông M).

Khi thỏa thuận 03 bên chấm dứt, do hợp đồng lao động của ông M vẫn còn hiệu lực, Hội đồng Quản trị tiếp tục chấp thuận cho ông giữ phần thu nhập này cho đến hết hợp đồng lao động vào tháng 10/2020 là để ghi nhận những đóng góp của ông. Khi hợp đồng cũ kết thúc, phải xếp lương ông M theo khối lượng công việc, đồng thời cũng phải phù hợp với mặt bằng lương của các vị trí tương đồng tại J.

Số tiền tạm ứng lương, thưởng đã tạm ứng cho ông Yutaka M đã vượt so với tổng số tiền lương, thưởng được nhận theo quyết định của Hội đồng quản trị là 312.884.402 đồng, số tiền này J phải thu hồi theo đúng cam kết của ông Yutaka M.

Theo đề nghị tạm ứng lương ngày 04/11/2020, ông Yutaka M đã cam kết hoàn trả phần chênh lệch nếu mức lương do Hội đồng Quản trị thông qua thấp hơn mức lương đã được tạm ứng mà không có khiếu nại gì. Để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của J, kính đề nghị Tòa án xem xét, tuyên bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Đồng thời, đề nghị Tòa án chấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn buộc ông Yutaka M hoàn trả số tiền đã tạm ứng vượt quá mức lương được nhận là 312.884.402 đồng theo đúng cam kết đã ký gửi J.

***Theo người làm chứng ông Nguyễn Ngọc T3 trình bày:***

Trước đây ông làm việc tại Ngân hàng O (J) và quen biết với ông Yutaka M.

Ngày 27/5/2021, ông có biết việc ông Nguyễn Hồ Hoàng Vũ là Phó Tổng Giám đốc của J tới gặp ông Yutaka M và yêu cầu ông M ký vào giấy Đề nghị tạm ứng lương. Ông T3 xác nhận tuy ông không phải là người chịu trách nhiệm trực tiếp và được phân công phiên dịch cho ông Yutaka M nhưng do quan hệ đồng nghiệp, ông T3 có dịch đầy đủ nội dung được ghi tại giấy Đề nghị tạm ứng lương đề ngày 04/11/2020 cho ông Yutaka M nghe. Đồng thời, ông khẳng định ông Yutaka M là nhân sự cấp cao của J, có thời gian làm việc ở Việt Nam lâu dài, có đủ kinh nghiệm để hiểu được nội dung được ghi bằng tiếng việt tại giấy Đề nghị tạm ứng lương và đồng ý ký tên vào giấy này. Tuy nhiên, thời điểm ký giấy thực tế là ngày 27/5/2021, không phải ngày 04/11/2020 như bị đơn trình bày nhưng ông cũng không có chứng cứ nào chứng minh việc ông Yutaka M ký Giấy Đề nghị tạm ứng lương đề ngày 04/11/2020 vào ngày 27/5/2021. Hiện ông đã nghỉ việc tại J và làm việc ở nơi khác nên ông yêu cầu được vắng mặt trong suốt quá trình giải quyết vụ án.

***Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là bà Nguyễn Hoàng L trình bày:***

Theo quy định Bộ luật lao động năm 2019, ông Yutaka M đã đáp ứng đầy đủ các điều kiện đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, được tuyển dụng theo đúng quy định, quy trình nội bộ của J nhằm thực hiện các công việc tại J phù hợp với quy định của pháp luật lao động hiện hành. Ngược lại, J

thực tế có giao việc và sử dụng lao động là ông Yutaka M làm việc theo các quy định của J và thực hiện chi trả với mức lương gộp là 289.000.000 đồng/tháng cho đến tháng 05/2021 và sau đó vẫn ghi nhận thông tin mức lương và chấm công trong các Bảng kê thu nhập từ tháng 06/2021 đến tháng 11/2021.

Trong thời gian làm việc tại J, ông Yutaka M vẫn thực hiện các công việc được giao trong quyền hạn và nhiệm vụ của mình, đồng thời ông Yutaka M không thực hiện các hành vi vi phạm và không bị áp dụng các hình thức kỷ luật lao động, luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và đóng góp tích cực cho sự phát triển của J. Do đó, giữa ông Yutaka M và J có tồn tại quan hệ lao động phù hợp với quy định của pháp luật về lao động.

Trên cơ sở giữa ông Yutaka M và J có tồn tại quan hệ lao động hợp pháp nên J có nghĩa vụ của người sử dụng lao động với người lao động là ông M theo quy định pháp luật lao động. Tuy nhiên, khi giao kết Hợp đồng 322, J đã không ghi nhận các thông tin cụ thể và rõ ràng về mức lương, phụ cấp, các khoản bổ sung khác, thời gian, hình thức và phương thức trả lương. Điều này là vi phạm nghĩa vụ của người sử dụng lao động được quy định tại Điều 19.1 Bộ luật Lao động năm 2012 tại thời điểm các bên giao kết Hợp đồng 322.

Do Hợp đồng 322 J đã không ghi nhận thông tin mức lương và các quyền lợi khác của ông Yutaka M nên việc xác định mức lương dựa trên Bảng kê thu nhập hàng tháng do J cung cấp.

Bảng kê thu nhập là một trong các cơ sở để xác định rằng J đã thừa nhận và đồng ý chi trả lương cho người lao động. Mặc dù Hợp đồng 322 không ghi nhận mức lương cụ thể của ông Yutaka M, tuy nhiên J vẫn thanh toán theo mức lương gộp là 289.000.000 đồng/tháng dựa trên Bảng kê thu nhập từ tháng 10/2020 đến tháng 05/2021. Theo đó, mức lương này được xem là mức lương gộp thực tế mà J đã chi trả cho ông Yutaka M, phù hợp với thu nhập thực tế mà ông Yutaka M được nhận thể hiện tại sao kê tài khoản nhận lương của ông Yutaka M sau khi trừ đi các khoản thuế, phí, bảo hiểm theo quy định.

J không trả lương cho ông Yutaka M trong 07 (bảy) tháng liên tiếp, trong khi ông Yutaka M vẫn làm việc đầy đủ và không có bất kỳ hành vi vi phạm nào, đã thể hiện việc J đã và đang vi phạm quy định về nguyên tắc chi trả lương trực tiếp, đúng hạn, đầy đủ cho người lao động. Tuy nhiên, thực tế ông Yutaka M đã không được nhận lương đầy đủ và đúng thời hạn từ J kể từ tháng 06/2021 đến ngày 09/12/2021.

Vì vậy, ông Yutaka M có quyền yêu cầu J thanh toán đầy đủ tiền lương từ tháng 06/2021 đến ngày 09/12/2021 và tiền lãi do chậm thanh toán theo mức lương gộp 289.000.000 đồng/tháng tính đến ngày 28/02/2023 với tổng số tiền là 1.905.926.596 đồng.

Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn, nguyên đơn có ý kiến như sau:

Thực chất văn bản Đề nghị tạm ứng lương được ông Nguyễn Hồ Hoàng Vũ là Phó Tổng Giám đốc của J đưa trực tiếp cho ông M ký vào ngày 27/5/2021 tại văn phòng làm việc của ông M có sự chứng kiến của một nhân viên J tại thời

điểm đó cũng là đồng nghiệp, cấp dưới trong bộ phận quản lý của ông M. Ông M đã cung cấp các thông tin cụ thể của nhân viên chứng kiến sự việc này, cùng với yêu cầu triệu tập người làm chứng. Theo ông Vũ đã trình bày lý do rằng việc ký văn bản có tên Đề nghị tạm ứng lương này là để thực hiện các công việc có liên quan đến kê khai kiểm toán và các hồ sơ kiểm toán của J, không liên quan đến việc xác định mức lương hay việc thanh toán lương của J cho ông M.

Như vậy, văn bản Đề nghị tạm ứng lương không thể được xem là yêu cầu tạm ứng lương từ tháng 10/2020 đến tháng 05/2021 khi văn bản này được ông Yutaka M ký vào tháng 05/2021. Đồng thời, văn bản đề nghị tạm ứng lương do ông Vũ đưa trực tiếp cho ông Yutaka M ký đã có nội dung soạn sẵn, hoàn toàn bằng tiếng Việt, trong khi ông Yutaka M là người nước ngoài, không đọc hiểu được tiếng Việt. Tại thời điểm ngày 27/5/2021, ông Yutaka M đồng ý ký vào văn bản đề nghị tạm ứng lương theo yêu cầu của ông Vũ vì tại thời điểm đó ông Vũ đã trao đổi với ông Yutaka M về việc Hội đồng Quản trị J chưa thông qua mức lương của ông M nên cần ông Yutaka M ký vào văn bản này để tiếp tục nhận lương trong thời gian tới. Tuy nhiên sau khi ký văn bản này vào ngày 27/5/2021, J đã ngừng trả lương cho ông Yutaka M từ tháng 06/2021. Nguyên đơn đề nghị được đối chất với ông Vũ để làm sáng tỏ nội dung vụ án.

Trong Bản ý kiến của J, J căn cứ vào Nghị Quyết 146, ngày 05/4/2022 đề xác định mức lương và chế độ của ông Yutaka M là PC 58, bậc 7, mức lương 161.200.000 đồng/tháng, có hiệu lực từ ngày 11/10/2020 là không phù hợp với quy định pháp luật và thực tế khách quan của vụ việc và chưa bao gồm các khoản phụ cấp và các khoản bổ sung khác.

Nghị Quyết 146, ngày 05/4/2022 ban hành sau thời điểm ông Yutaka M chấm dứt quan hệ lao động với J. Việc J sau khi chấm dứt quan hệ với người lao động, bị người lao động yêu cầu thanh toán đầy đủ tiền lương mới ban hành một nghị quyết thông qua mức lương thấp hơn mức lương thực tế của người lao động để sau đó đưa ra yêu cầu phản tố không chỉ là không phù hợp với quy định pháp luật, mà còn thể hiện sự thiếu thiện chí với tư cách người sử dụng lao động. Vì vậy, đề nghị Tòa án không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn.

***Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn ông Nguyễn Trọng T trình bày tại phiên tòa:***

Trong tất cả các Bảng kê thu nhập của ông Yutaka M đều không có bất kỳ nội dung nào ghi nhận là tạm ứng lương như nội dung J đã trình bày, mà đều ghi nhận là “Lương tháng”, “Lương và các khoản phụ cấp theo lương”. Đồng thời, trong tất cả các nội dung chuyên khoản lương của ông M, J đều ghi nhận là “CHI LUONG ...”, “CHI THUONG ...”, mà không có bất kỳ nội dung nào ghi nhận là tạm ứng. Nếu J cho rằng khoản tiền mà J thanh toán cho ông Yutaka M từ tháng 10/2020 đến tháng 05/2021 là tiền tạm ứng lương, thì tại sao hàng tháng J vẫn đều đặn trích nộp thuế thu nhập cá nhân của ông Yutaka M.

Theo các tờ trình của J trong quá trình xem xét thỏa thuận ký kết và kể từ sau thời điểm các bên ký kết Hợp đồng 322, Ban điều hành J đều có các nội

dung đệ trình có chữ ký của Tổng Giám đốc J lên Hội đồng Quản trị ghi nhận mức lương đệ trình là 285.000.000 đồng/tháng.

Việc J sau khi chấm dứt quan hệ với người lao động mới ban hành Nghị Quyết số 146, ngày 05/4/2022 để xác định mức lương và chế độ của ông M là PC 58, bậc 7, mức lương 161.200.000 đồng/tháng, có hiệu lực từ ngày 11/10/2020 thông qua mức lương thấp hơn mức lương thực tế của người lao động để sau đó đưa ra yêu cầu phản tố là không thể chấp nhận được, thể hiện sự mâu thuẫn nội bộ với chính các đệ trình của Ban điều hành J.

Đối chiếu với các Bảng kê thu nhập mà J đã trả cho ông Yutaka M từ tháng 10/2020 đến tháng 05/2021 thì tất cả các tháng này đều được J khấu trừ thuế thu nhập cá nhân tại nguồn đối với khoản thu nhập từ tiền lương và tiền công được J kê khai đối với ông Yutaka M. Thậm chí, tháng 01/2021, J đã khấu trừ tại nguồn khoản thuế thu nhập cá nhân lên đến 387.709.050 đồng, trong đó kê khai rõ ràng là thuế tháng hiện hành từ lương, thưởng và thêm lương.

Như vậy, rõ ràng, khoản tiền mà J đã trả cho ông M từ tháng 10/2020 đến tháng 05/2021 là thu nhập chịu thuế từ tiền lương, tiền công chứ không phải khoản tiền tạm ứng.

Tại phiên tòa, nguyên đơn đề nghị Tòa án yêu cầu bị đơn cung cấp thang, bảng lương; quy chế lương, quy chế về phụ cấp, các khoản bổ sung khác; quy chế, quy định về xác định tiền lương, chi trả tiền lương cho người lao động có hiệu lực kể từ thời điểm ông M ký kết hợp đồng lao động và làm việc tại J. Nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và không chấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn.

***Bị đơn Ngân hàng Ngân hàng O (J) có người đại diện theo ủy quyền là ông Nguyễn Tân Q3 và ông Nguyễn Văn T1 trình bày:***

Bị đơn bảo lưu quan điểm và giữ nguyên ý kiến trong suốt quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa. Theo đề nghị tạm ứng lương ngày 04/11/2020, ông Yutaka M đã cam kết hoàn trả phần chênh lệch nếu mức lương do Hội đồng quản trị thông qua thấp hơn mức lương đã được tạm ứng mà không có khiếu nại gì. Để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của J, đề nghị Hội đồng xét xử xem xét, tuyên bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Đồng thời, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn buộc ông Yutaka M hoàn trả số tiền đã tạm ứng vượt quá mức lương được nhận là 312.884.402 đồng theo đúng cam kết đã ký gửi J.

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

Về việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và của người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn trả tiền lương cho từ tháng 06/2021 đến hết ngày 09/12/2021 với mức lương gộp là 289.000.000 đồng/tháng là: 1.821.956.519 đồng và tiền lãi

tạm tính đến ngày 28/02/2023 là 83.970.077 đồng. Tổng cộng: 1.905.926.596 đồng.

Chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn, buộc nguyên đơn thanh toán số tiền số tiền đã tạm ứng vượt quá mức lương được nhận là 312.884.402 đồng theo đúng cam kết đã ký gửi J.

***Tại bản án lao động sơ thẩm số 08/2023/LĐ-ST, ngày 06/3/2023 của Tòa án nhân dân Quận Q, 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, Khoản 2 Điều 244, Khoản 1 Điều 271, Điều 273, Điều 266, Khoản 1 Điều 280 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ vào Điều 22, Điều 23, Điều 90, Điều 100, Điều 100 của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ vào Điều 12, Điều 26 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;

Căn cứ vào Điều 6, Điều 7, Điều 9, Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Yutaka M về việc Buộc Ngân hàng O:

- Thanh toán cho ông Yutaka M tiền lương từ tháng 06/2021 đến hết ngày 09/12/2021 với mức lương gộp là 289.000.000 đồng/tháng tổng cộng là 1.821.956.519 đồng.

- Thanh toán tiền lãi chậm trả đối với các khoản tiền lương chưa thanh toán đầy đủ tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của Ngân hàng TMCP Xuất Nhập Khẩu Việt Nam kể từ ngày thứ 15 chậm thanh toán đến ngày thanh toán đầy đủ trên thực tế tính đến ngày 28/02/2023 là 83.876.370 đồng.

2. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố của Ngân hàng TMCP Xuất nhập khẩu Việt Nam về việc: Buộc ông Yutaka M hoàn trả số tiền đã tạm ứng vượt quá mức lương được nhận theo quyết định của Hội đồng Quản trị Ngân hàng TMCP Xuất nhập khẩu Việt Nam là 312.884.402 đồng.

Thi hành ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật tại Chi cục Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Kể từ ngày bản án, quyết định 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 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 khoản Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

5. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông Yutaka M được miễn án phí lao động sơ thẩm đối với số tiền lương là 1.821.956.519 đồng.

Ông Yutaka M phải chịu án phí lao động sơ thẩm trên số tiền lãi không được chấp nhận là 2.519.102 đồng nhưng được cản trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 846.815 đồng theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0006392, ngày 16/9/2022 của Chi cục Thi hành án Dân sự Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh. Ông Yutaka M còn phải nộp số tiền án phí là 1.672.287 đồng.

Ngân hàng TMCP Xuất nhập khẩu Việt Nam không phải chịu án phí lao động sơ thẩm, hoàn trả lại cho Ngân hàng TMCP Xuất nhập khẩu Việt Nam số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 4.693.266 đồng theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0006059, ngày 05/7/2022 của Chi cục Thi hành án Dân sự Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngày 13/3/2023, nguyên đơn ông Yutaka M có đơn kháng cáo không đồng ý quyết định của bản án sơ thẩm, yêu cầu được xét xử lại vụ án với các lý do như sau:

Toà án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh đã giải quyết sai quan hệ pháp luật có tranh chấp trong vụ án. Nguyên đơn thực hiện việc khởi kiện với bị đơn “Tranh chấp về tiền lương” chứ không phải “Tranh chấp về Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Trong vụ việc có tranh chấp này, mặc dù vị trí công việc của nguyên đơn có khác so với hai bản hợp đồng lao động được xác lập trước đây nhưng công việc mới được phân công không thay đổi, vì thế nguyên đơn vẫn phải được hưởng tiền lương lao động như bản hợp đồng lao động đã được xác lập lần thứ hai (Bản hợp đồng lao động số 261/2018/EIB-HĐLĐ, ngày 12/10/2018). Tiền lương lao động được nhận mỗi tháng là 289.000.000đ. Ngân hàng J chỉ chi trả lương cho nguyên đơn theo mức công bố 161.200.000đ/tháng là không hợp lý. Yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn là xin được xem xét lại toàn bộ nội dung sự việc có tranh chấp để buộc bị đơn Ngân hàng J phải trả tiền lương lao động cho nguyên đơn từ tháng 6/2021 đến ngày 09/12/2021 là 1.821.956.519 đồng. Ngoài ra Ngân hàng J phải trả cho nguyên đơn tiền lãi phát sinh do chậm thanh toán lương tương ứng với thời gian trên là 105.021.292 đồng. Cộng hai khoản Ngân hàng J phải có trách nhiệm thanh toán tiền lương và tiền lãi là 1.926.977.811 đồng.

Trình bày bổ sung kháng cáo theo đơn và tại phiên tòa. Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là bà Nguyễn Hoàng L cho biết: Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh đã có sai sót trong việc áp dụng pháp luật. Việc tranh chấp về tiền lương giữa các bên được ghi trong đơn khởi kiện xảy ra tháng 6/2021, đến ngày 05/4/2022 mới được Hội đồng quản trị của Ngân hàng J họp bàn thông qua theo Quyết định số 146/2022/EIB/NQ-HĐQT. Tại thời điểm này, Bộ luật lao động 2019 đã phát sinh hiệu lực thi hành (có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021). Do đó, phải áp dụng quy định của Bộ luật lao động (2019)

để giải quyết tranh chấp mới đúng. Tòa sơ thẩm khi xét xử vụ án đã áp dụng quy định của Bộ luật lao động (2012) để giải quyết tranh chấp là sai, không đảm bảo quyền lợi hợp pháp cho nguyên đơn.

Mặt khác, khi tiến hành giải quyết vụ án về tranh chấp tiền lương, Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh chưa cho tiến hành đối chất công khai giữa các bên có liên quan bao gồm: Người lao động là ông Yutaka M, ông Nguyễn Hồ Hoàng Vũ (là Phó Tổng giám đốc của J) cùng ông Nguyễn Ngọc T3 là nhân viên dịch thuật của J tại thời điểm đó để làm rõ sự thật khách quan của vụ án trong việc trả tiền lương lao động cho nguyên đơn hay tạm ứng tiền lương lao động cho ông Yutaka M theo bản hợp đồng lao động được ký kết lần thứ ba.

Do việc thu thập chứng cứ tại cấp sơ thẩm chưa đầy đủ, áp dụng pháp luật về nội dung chưa đúng. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm xử hủy toàn bộ bản án của Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh, giao hồ sơ vụ án về cấp sơ thẩm giải quyết lại để bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn.

Không đồng ý với trình bày kháng cáo của nguyên đơn tại phiên tòa Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn là ông Nguyễn Văn T1 cùng ông Nguyễn Tấn Q3 cho biết: Khác với hai bản hợp đồng lao động được ký kết lần trước, Bản hợp đồng lao động được xác lập lần thứ ba giữa Ngân hàng J với ông Yutaka M, khi nguyên đơn không còn là thành viên Hội đồng quản trị của Ngân hàng, theo đó nguyên đơn chỉ là Trưởng ban quản lý dự án và chiến lược kiêm chuyên gia dự án tái cấu trúc. Thời hạn của hợp đồng được xác định từ ngày 11/10/2020 đến ngày 10/10/2022. Vì vị trí công việc có thay đổi nên nguyên đơn không thể nhận tiền lương lao động như bản hợp đồng lao động xác lập lần thứ hai được. Việc đại diện của nguyên đơn cho rằng vị trí công việc của nguyên đơn tuy có thay đổi nhưng tiền lương vẫn được nhận như bản hợp đồng lao động được xác định trước đó (Hợp đồng lao động số 261/2018/EIB-HDLĐ, ngày 12/10/2018) là không đúng và không có căn cứ.

Khi tiến hành giải quyết phúc thẩm, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã triệu tập các đương sự cùng tham gia tố tụng tại Tòa án, nhưng nguyên đơn đều vắng mặt, với lý do đang làm việc tại đơn vị khác người làm chứng là ông Nguyễn Ngọc T3 chỉ có bản tự khai, từ chối tham gia tố tụng; Ông Nguyễn Hồ Hoàng Vũ không được người đại diện theo pháp luật của Ngân hàng J cử làm đại diện bị đơn tham gia tố tụng tại Tòa án vì không liên quan đến sự việc tranh chấp nên không có mặt. Yêu cầu của nguyên đơn về việc được đối chất công khai không thể tiến hành. Khi xét xử sơ thẩm vụ án Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh đã giải quyết chính xác, đầy đủ nội dung sự việc có tranh chấp nên đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên các quyết định của bản án sơ thẩm.

***Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu quan điểm của Viện kiểm sát về việc chấp hành pháp luật tố tụng dân sự trong việc giải quyết vụ án tại giai đoạn phúc thẩm như sau:***

### 1. Về thủ tục tố tụng dân sự:

Kháng cáo của nguyên đơn và bổ sung kháng cáo của đại diện ủy quyền nguyên đơn được thực hiện trong thời hạn luật định là hợp lệ. Thành phần tham gia phiên tòa không vi phạm, nguyên đơn tranh chấp về tiền lương được miễn nộp án phí sơ và phúc thẩm.

### 2. Về nội dung kháng cáo:

Kháng cáo và bổ sung kháng cáo của đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn tại phiên tòa về việc áp dụng pháp luật về nội dung không đúng, lẽ ra phải áp dụng Bộ luật lao động 2019 giải quyết vụ án mới đảm bảo quyền lợi của nguyên đơn. Lý do này không được xem xét vì Hợp đồng lao động được giao kết lần thứ ba giữa các bên trước khi Bộ luật lao động năm (2019) phát sinh hiệu lực thi hành. Mặc dù khi giao kết hợp đồng lao động lần ba giữa người lao động, người sử dụng lao động chưa xác định rõ tiền lương lao động được nhận nhưng trên thực tế bên sử dụng lao động đã tạm ứng tiền lương theo mức lương đã giải quyết theo bản hợp đồng ký kết lần thứ hai cho nguyên đơn. Khi sử dụng tiền lương ứng trước này, người lao động đã có cam kết bằng văn bản sẽ hoàn lại phần chênh lệch nếu mức nhận tạm ứng cao hơn mức lương thực nhận theo bản hợp đồng lao động mới. Như vậy, phần quyền lợi về lương đã được xác định rõ ràng qua bản tạm ứng tiền lương lao động, không cần thiết phải tiến hành đối chất như đề nghị của đại diện nguyên đơn vì ông Nguyễn Hồ Hoàng Vũ chỉ là Phó Tổng giám đốc J không phải là người đại diện của Ngân hàng được Tổng giám đốc cử tham gia tố tụng tại Tòa án. Với các tình tiết nội dung vụ việc đã được thu thập và thẩm tra tại hai phiên tòa, nhận thấy rằng Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh đã giải quyết đúng quan hệ pháp luật có tranh chấp. Kháng cáo của nguyên đơn và đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn không có căn cứ pháp lý để chấp nhận. Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận toàn bộ kháng cáo, giữ nguyên các quyết định của bản án sơ thẩm.

## NHẬN ĐỊNH CỦA TOÀ ÁN

Sau khi nghiên cứu hồ sơ vụ án được thẩm tra công khai tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận, cùng phát biểu của Đại diện Viện kiểm sát tham gia tố tụng tại phiên tòa phúc thẩm, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

### *I/ Về thủ tục tố tụng dân sự:*

Đơn kháng cáo của nguyên đơn, bổ sung yêu cầu kháng cáo của đại diện ủy quyền nguyên đơn được thực hiện trong hạn luật định là hợp lệ, đương sự được triệu tập tham gia phiên tòa đầy đủ, trường hợp kháng cáo của nguyên đơn không phải nộp tạm ứng án phí, đủ điều kiện để được xem xét theo trình tự phúc thẩm.

*III/ Xem xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn:*



[1] Về thủ tục tố tụng:

Trình bày bổ sung kháng cáo tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là bà Nguyễn Hoàng L cho biết: Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh giải quyết quan hệ pháp luật tranh chấp không đúng, việc áp dụng pháp luật về nội dung theo Bộ luật lao động (2012) không chính xác, không bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn. Xem xét các yêu cầu này, Hội đồng xét xử phúc thẩm, xét thấy:

Tại bản án lao động sơ thẩm được phát hành, Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh xác định quan hệ pháp luật có tranh chấp là “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” là không chính xác, lỗi trong trường hợp này là do câu hỏi. Trước khi giải quyết phúc thẩm bản án, Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành quyết định sửa chữa, bổ sung đúng với tiêu đề quan hệ pháp luật có tranh chấp về “tiền lương”, được cấp phúc thẩm chấp nhận. Trường hợp này, Tòa sơ thẩm cũng cần lưu ý, rút kinh nghiệm khi phát hành bản án.

[2] Trình bày tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn cho rằng Tòa sơ thẩm áp dụng quy định của Bộ luật lao động (2012) để giải quyết tranh chấp là không đúng, gây thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn. Về nội dung kháng cáo này, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy, nguyên đơn ông Yutaka M giao kết bản hợp đồng lao động lần thứ ba với Ngân hàng J; thời hạn từ ngày 11/10/2020 đến ngày 10/10/2022. Thời điểm ký kết hợp đồng lao động lần này, Bộ luật Lao động năm 2019 chưa phát sinh hiệu lực thi hành (có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021). Vì thế, Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng quy định của Bộ luật lao động năm 2012 để giải quyết tranh chấp là có căn cứ, trong đó tiền lương lao động chỉ là điều kiện trong hợp đồng, không mang tính cá biệt, vì thế Tòa án sơ thẩm không sai trong việc áp dụng pháp luật về nội dung.

[3] Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn cho biết: Tòa sơ thẩm không tiến hành đối chất giữa các bên đương sự trước khi giải quyết tranh chấp là vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng. Về nội dung kháng cáo này, cần phải xác định rõ rằng: Việc đối chất giữa người lao động - ông Yutaka M, người làm chứng - ông Nguyễn Ngọc T3 và Phó Tổng giám đốc của J - ông Nguyễn Hồ Hoàng Vũ là không cần thiết bởi các lý do sau: Ông Nguyễn Hồ Hoàng Vũ dù giữ cương vị lãnh đạo trong đơn vị nhưng không được người đại diện theo pháp luật của bị đơn cử làm người đại diện theo ủy quyền tham gia tố tụng tại Tòa án. Bản thân nguyên đơn ông Yutaka M cũng được Tòa phúc thẩm triệu tập tham gia tố tụng tại phiên tòa đến lần thứ ba nhưng vẫn chỉ có người đại diện theo ủy quyền tham dự. Ông Nguyễn Ngọc T3 là người làm chứng, nhưng chỉ nộp bản khai gửi Tòa án và từ chối tham gia tố tụng tại cấp phúc thẩm. Vì thế, việc đối chất tại cấp phúc thẩm không thể tiến hành được. Việc đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm không cho tiến hành đối chất giữa các đương sự có tên nêu trên để làm rõ sự thật

khách quan của vụ án trong việc trả tiền lương lao động hay tạm ứng tiền lương là không cần thiết vì chưa được ủy quyền hợp lệ từ phía Ngân hàng J đối với ông Nguyễn Hồ Hoàng Vũ.

Vì những lý do như đã nêu trên, việc bà Nguyễn Hoàng L đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm hủy án sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh để xét xử lại là không có căn cứ pháp luật để xem xét, chấp nhận.

[4] Xem xét yêu cầu kháng cáo của ông Yutaka M (nguyên đơn), Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng: Ông Yutaka M (Quốc tịch Nhật Bản) làm việc tại Việt Nam, có giấy phép lao động tại Ngân hàng J theo bản hợp đồng lao động được giao kết lần thứ ba, có thời hạn hợp đồng từ ngày 11/10/2020 đến ngày 10/10/2022. Vị trí công việc theo hợp đồng này của ông Yutaka M là Trưởng Ban quản lý dự án tái cấu trúc và chiến lược kiêm Chuyên gia dự án tái cấu trúc. Về tiền lương lao động của ông Yutaka M theo bản hợp đồng lao động này thì cho đến ngày 05/4/2022, Hội đồng quản trị của J mới thống nhất thông qua; theo vị trí công việc được giao và ghi trong hợp đồng lao động này là PC 58, bậc 7, mức lương (gross) là 161.200.000 đồng/tháng. Thời gian đầu sau khi giao kết hợp đồng lao động, do chưa tính được tiền lương mới theo vị trí công việc nên Hội đồng quản trị của J đã tạm ứng tiền lương lao động cho ông Yutaka M theo đúng mức lương được nhập như bản hợp đồng lao động được xác lập lần thứ hai (Hợp đồng lao động số 261/2018/EIB-HĐLĐ ngày 12/10/2018), vào mỗi kỳ trả lương ông Yutaka M vẫn đều đặn nhận được tiền lương vào tài khoản, với mức lương gộp là 289.000.000 đồng/tháng, việc này được xác nhận cụ thể thông qua bảng kê thu nhập do J phát hành từ tháng 10/2020 đến tháng 5/2021. Thời gian tiếp theo từ tháng 7/2021 đến tháng 12/2021, ông Yutaka M chỉ được nhận bảng kê thu nhập vào mỗi tháng nhưng thực tế ông Yutaka M không nhận được tiền và các khoản phụ cấp theo lương từ Ngân hàng J vì tiền lương nguyên đơn nhận tạm ứng đã vượt quá tiền lương lao động mà ông Yutaka M được trả theo bản hợp đồng lao động được xác lập lần thứ ba.

Được triệu tập hợp lệ nhưng không có mặt tại phiên tòa, theo Bản tường trình ngày 03/7/2023, tại trang 08/13, ông Yutaka M có viết: “Nguyên đơn không có yêu cầu tạm ứng tiền lương Ngân hàng J. Nguyên đơn thừa nhận có ghi trên văn bản đề nghị tạm ứng tiền lương ngày 04/11/2020 là theo yêu cầu của ông Nguyễn Hồ Hoàng Vũ (Phó Tổng giám đốc) để thực hiện việc kê khai và kiểm toán của Ngân hàng J và hoàn thiện hồ sơ kiểm toán, không có nội dung nào liên quan đến việc xác định mức lương, thanh toán lương hay tạm ứng tiền lương lao động.

Mặc dù cho rằng nguyên đơn quốc tịch Nhật Bản, không thông thạo tiếng Việt, không hiểu rõ nội dung câu chữ trong Bản đề nghị tạm ứng tiền lương ghi ngày 04/5/2020 nhưng cần phải xác định lại ông Yutaka M đã có thời gian làm việc trên 05 (năm) năm tại Việt Nam (từ năm 2016), đã từng giữ cương vị Phó Tổng giám đốc kiêm Giám đốc dự án tái cấu trúc và chiến lược của J, không lý do gì nguyên đơn thể hiện ý chí trên Bản đề nghị tạm ứng lương ghi ngày 14/5/2020 đơn thuần chỉ là việc thực hiện công việc liên quan đến kê khai, kiểm toán chứ không liên quan phản ánh đến tiền lương lao động. Trình bày như trên

của Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là không có căn cứ, nên không được chấp nhận. Vì vậy, việc nguyên đơn yêu cầu bị đơn là Ngân hàng J phải giải quyết tiền lương lao động cho nguyên đơn trong thời gian từ tháng 6/2021 đến tháng 12/2021 cộng với tiền lãi phát sinh do chậm thanh toán lương với tổng số tiền có yêu cầu bằng 1.926.977.811 đồng là không có cơ sở để xem xét chấp nhận.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến xác định Tòa án cấp sơ thẩm đã xem xét, giải quyết đúng quan hệ pháp luật có tranh chấp giữa người lao động là ông Yutaka M với Ngân hàng J; Yêu cầu về tiền lương do nguyên đơn nêu ra đã được giải quyết xong và được căn trừ hợp lệ, khoản phát sinh sau khi được căn trừ nguyên đơn phải có trách nhiệm thanh toán lại như Quyết định của bản án sơ thẩm là có cơ sở. Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy không có căn cứ pháp lý để chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, cần giữ nguyên quyết định của bản án lao động sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

Về án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn ông Yutaka M được miễn án phí lao động sơ thẩm đối với số tiền lương. Nhưng ông Yutaka M phải chịu án phí lao động sơ thẩm trên số tiền lãi không được chấp nhận.

Bị đơn Ngân hàng O (J) không phải chịu.

Án phí lao động phúc thẩm:

Miễn án phí lao động phúc thẩm cho nguyên đơn.

Bị đơn Ngân hàng O (J) không phải chịu.

Vì các lẽ trên:

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ vào Điều 301, Khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ vào Nghị quyết 326/2016/UBTVQH, ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội về mức thu, nộp, miễn, giảm, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Căn cứ vào Luật Thi hành án Dân sự;

#### **Tuyên xử:**

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Yutaka M.

Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 08/2023/LĐ-ST, ngày 06/3/2023 của Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh, như sau:

1/ Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Yutaka M về việc Buộc Ngân hàng O:

- Thanh toán cho ông Yutaka M tiền lương từ tháng 06/2021 đến hết ngày 09/12/2021 với mức lương gộp là 289.000.000 đồng/tháng tổng cộng là 1.821.956.519 đồng.

- Thanh toán tiền lãi chậm trả đối với các khoản tiền lương chưa thanh toán đầy đủ tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của Ngân hàng O kể từ ngày thứ 15 chậm thanh toán đến ngày thanh toán đầy đủ trên thực tế tính đến ngày 28/02/2023 là 83.876.370 đồng.

2/ Chấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố của Ngân hàng O về việc: Buộc ông Yutaka M hoàn trả số tiền đã tạm ứng vượt quá mức lương được nhận theo quyết định của Hội đồng Quản trị Ngân hàng O là 312.884.402 (Ba trăm mười hai triệu, tám trăm tám mươi bốn nghìn, bốn trăm lẻ hai) đồng.

Thi hành ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật tại Cơ quan Thi hành án Dân sự có thẩm quyền.

3/ Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm:

Án phí lao động sơ thẩm:

Ông Yutaka M được miễn án phí lao động sơ thẩm đối với số tiền lương là 1.821.956.519 đồng.

Ông Yutaka M phải chịu án phí lao động sơ thẩm trên số tiền lãi không được chấp nhận là 2.519.102 đồng nhưng được căn trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 846.815 (Tám trăm bốn mươi sáu nghìn, tám trăm mười lăm) đồng theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0006392, ngày 16/9/2022 của Chi cục Thi hành án Dân sự Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh. Ông Yutaka M còn phải nộp số tiền án phí là 1.672.287 (Một triệu, sáu trăm bảy mươi hai nghìn, hai trăm tám mươi bảy) đồng.

Ngân hàng TMCP Xuất Nhập Khẩu Việt Nam không phải chịu án phí lao động sơ thẩm, hoàn trả lại cho Ngân hàng TMCP Xuất Nhập Khẩu Việt Nam số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 4.693.266 (Bốn triệu, sáu trăm chín mươi ba nghìn, hai trăm sáu mươi sáu) đồng theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0006059, ngày 05/7/2022 của Chi cục Thi hành án Dân sự Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

Án phí lao động phúc thẩm:

Miễn án phí lao động phúc thẩm cho nguyên đơn ông Yutaka M.

Bị đơn Ngân hàng O không phải chịu.

Kể từ ngày bản án, quyết định 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 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 khoản Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

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



- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu: Vp, Hs. 25b

**Đỗ Giang**

**TÒA ÁN NHÂN DÂN                      CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH                      Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

---

**BIÊN BẢN NGHỊ ÁN**

Hôm nay hồi 10 giờ 30 phút, ngày 02 tháng 8 năm 2023

Tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

Với thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên toà:* Ông Đỗ Giang

*Các Thẩm phán:* Ông Nguyễn Tiến Dũng

Bà Lê Thị Hoàng Hoa

Đã tiến hành nghị án, vụ án Lao động phúc thẩm thụ lý số Lao động thụ lý số 35/TLPT-LĐ, ngày 08 tháng 6 năm 2023 về: “Tranh chấp tiền lương”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 08/2023/LĐ-ST, ngày 06 tháng 3 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2557/2023/QĐ-PT, ngày 15 tháng 6 năm 2023; Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 8285/2023/QĐ-PT, ngày 05/7/2023; Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 9190/2023/QĐ-PT, ngày 26 tháng 7 năm 2023; Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 10168/2023/QĐ-PT, ngày 31 tháng 7 năm 2023, giữa các đương sự:

**1. Nguyên đơn: Ông Yutaka M.** Sinh năm 1963.

Hộ chiếu số: TZ2091449 cấp ngày 11/10/2021 tại Nhật Bản.

Địa chỉ thường trú: 6-2-31-3812 W, E, 135-0061 Tokyo, Nhật Bản.

Địa chỉ: Tầng 3, 185 Cô Bắc, phường R, Quận Q, Tp. Hồ Chí Minh.

*Người đại diện theo ủy quyền:* Công ty Luật TNHH Y & Các Cộng sự.

Địa chỉ: Tầng 3, 185 Cô Bắc, phường R, Quận Q, Tp. Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền số công chứng 000225, quyền số 01/2022 TP/CC-SCC/HĐGD, ngày 07/01/2022 lập tại Văn phòng Công chứng Sài Gòn, Thành phố Hồ Chí Minh).

Bà Nguyễn Hoàng L. Sinh năm 1998.

Địa chỉ: Tầng 3, 185 Cô Bắc, phường R, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền lập ngày 08/4/2022 của Công ty Luật TNHH Y & Các Cộng sự). (Có mặt).

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho ông Yutaka M:*

Luật sư Ông Lê Trọng T. (Có mặt).

Luật sư Bà Nguyễn Thị Kim Dung. (Có đơn xin xét xử vắng mặt).

Công ty Luật TNHH Y & Các Cộng sự thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh

Địa chỉ: Tầng 3, 185 Cô Bắc, phường R, Quận Q, Tp. Hồ Chí Minh.

**2. Bị đơn: Ngân hàng O.**

Trụ sở: Tầng 8, Văn phòng số L8-01-11+16 Tòa nhà Vincom Center, 72 Lê Thánh Tôn, phường Q1, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số: 0301179079 do Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh cấp lần đầu ngày 23/7/1992.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Trần Tân Lộc. Tổng Giám đốc.

Địa chỉ: 216/1B Hòa Hưng, Phường Q2, Quận Q0, Thành phố Hồ Chí Minh.

*Người đại diện theo ủy quyền của Ngân hàng O:*

- Bà Nguyễn Thị Tố Uyên. Sinh năm 1979. (Có đơn xin xét xử vắng mặt).
- Ông Nguyễn Tấn Q3. Sinh năm 1978. (Có mặt).
- Ông Nguyễn Văn T1. Sinh năm 1986. (Có mặt).

(Theo Giấy ủy quyền số 66B/2022/EIB/UQ-TGD, ngày 28/6/2022).

Địa chỉ: Tầng 8, Văn phòng số L8-01 – 11+16 Tòa nhà Vincom Center, 72 Lê Thánh Tôn, phường Q1, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

**3. Người làm chứng:**

Ông Nguyễn Ngọc T3. Sinh năm 1990.

Địa chỉ: 1A Tạ Quang Bửu, Phường W1, Quận Z, Thành phố Hồ Chí Minh.  
(Có đơn xin xét xử vắng mặt).

Sau khi thảo luận, nghị án. Hội đồng xét xử thống nhất nội dung sau:

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ vào Điều 301, Khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự;  
Căn cứ vào Nghị quyết 326/2016/UBTVQH, ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội về mức thu, nộp, miễn, giảm, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Căn cứ vào Luật Thi hành án Dân sự;

#### **Tuyên xử:**

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Yutaka M.

Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 08/2023/LĐ-ST, ngày 06/3/2023 của Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh, như sau:

1/ Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Yutaka M về việc Buộc Ngân hàng O:

- Thanh toán cho ông Yutaka M tiền lương từ tháng 06/2021 đến hết ngày 09/12/2021 với mức lương gộp là 289.000.000 đồng/tháng tổng cộng là 1.821.956.519 đồng.

- Thanh toán tiền lãi chậm trả đối với các khoản tiền lương chưa thanh toán đầy đủ tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của Ngân hàng O kể từ ngày thứ 15 chậm thanh toán đến ngày thanh toán đầy đủ trên thực tế tính đến ngày 28/02/2023 là 83.876.370 đồng.

2/ Chấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố của Ngân hàng O về việc: Buộc ông Yutaka M hoàn trả số tiền đã tạm ứng vượt quá mức lương được nhận theo quyết định của Hội đồng Quản trị Ngân hàng O là 312.884.402 (Ba trăm mười hai triệu, tám trăm tám mươi bốn nghìn, bốn trăm lẻ hai) đồng.

Thi hành ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật tại Cơ quan Thi hành án Dân sự có thẩm quyền.

3/ Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm:

Án phí lao động sơ thẩm:

Ông Yutaka M được miễn án phí lao động sơ thẩm đối với số tiền lương là 1.821.956.519 đồng.

Ông Yutaka M phải chịu án phí lao động sơ thẩm trên số tiền lãi không được chấp nhận là 2.519.102 đồng nhưng được cản trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 846.815 (Tám trăm bốn mươi sáu nghìn, tám trăm mười lăm) đồng theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0006392, ngày 16/9/2022 của Chi cục Thi hành án Dân sự Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.



Ông Yutaka M còn phải nộp số tiền án phí là 1.672.287 (Một triệu, sáu trăm bảy mươi hai nghìn, hai trăm tám mươi bảy) đồng.

Ngân hàng TMCP Xuất Nhập Khẩu Việt Nam không phải chịu án phí lao động sơ thẩm, hoàn trả lại cho Ngân hàng TMCP Xuất Nhập Khẩu Việt Nam số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 4.693.266 (Bốn triệu, sáu trăm chín mươi ba nghìn, hai trăm sáu mươi sáu) đồng theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0006059, ngày 05/7/2022 của Chi cục Thi hành án Dân sự Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

Án phí lao động phúc thẩm:

Miễn án phí lao động phúc thẩm cho nguyên đơn ông Yutaka M.

Bị đơn Ngân hàng O không phải chịu.

Kể từ ngày bản án, quyết định 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 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 khoản Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

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.

Án xử phúc thẩm có hiệu lực pháp luật thi hành ngay sau khi tuyên án.

Biên bản kết thúc hồi 11 giờ 30 phút cùng ngày.

Mọi người đã đọc biên bản nhất trí và ký tên. Biểu quyết 3/3 =100%.

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

**Đỗ Giang**

