

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
KHU VỰC 12 - HÀ NỘI**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: .../2026/DS -ST
Ngày 13 tháng 02 năm 2026
(*V/v: Yêu cầu thực hiện nghĩa vụ
khi chấm dứt hợp đồng lao động*)

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN KHU VỰC 12 - HÀ NỘI

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông

Các Hội thẩm nhân dân: Ông

- Thư ký phiên tòa: Ông

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Khu vực 12 – Hà Nội tham gia phiên tòa: Bà

Ngày 13/02/2026 tại trụ sở Tòa án nhân dân Khu vực 12-Hà Nội xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: .../2025/TLST- LĐ ngày .../10/2025 về yêu cầu thực hiện nghĩa vụ khi chấm dứt hợp đồng lao động, theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: .../2026/QĐXXST-LĐ ngày 14/01/2026, Quyết định hoãn phiên tòa số .../2026/QĐHPT-LĐST ngày 28/01/2026, Quyết định hoãn phiên tòa số .../2026/QĐHPT-LĐST ngày 05/02/2026, giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Công ty NVT (vắng mặt)

Địa chỉ:

Người đại diện theo pháp luật: ông C.Y.C - Phó Tổng Giám đốc.

Đại diện theo ủy quyền: Công ty Luật TNHH A. Địa chỉ:

Người nhận ủy quyền lại: Bà H.T.K.C (Văn bản ủy quyền lại số 2006/GUQL ngày 20/6/2025 - bà H.T.K.C có đơn xin xét xử vắng mặt).

- **Bị đơn:** Ông L.H.L, sinh ngày 05/07/1988 (vắng mặt)

CCCD:

Nơi ĐKTT:

Đại diện theo ủy quyền: Công ty Luật TNHH Youth & Partners - ông Nguyễn Văn Thành – Giám đốc. Địa chỉ: Số 170 đường Nguyễn Văn Linh, phường Vĩnh Phúc, tỉnh Phú Thọ; cùng các ông bà: Nguyễn Thu Nga, ông N.T.C. và N.M.T (Văn bản ủy quyền ngày 08/9/2025 – ông C vắng mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

* Theo nội dung đơn khởi kiện, bản tự khai và các văn bản tố tụng khác nguyên đơn, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày: Ngày 21/06/2021, Công ty NVT (Viết tắt là: Công ty hoặc NVT) và ông L.H.L ký kết Hợp đồng lao động số: NVT_MEV_1870066 (Viết tắt: HĐLĐ), với các điều khoản như sau:

- Thời hạn hợp đồng 02 năm (từ ngày 21/06/2021 đến ngày 20/06/2023);
- Chức vụ: Trưởng phòng cấp cao; Bộ phận: V2 Bộ phận sản xuất NVT II;
- Tiền lương và phụ cấp: Tổng lương: 42,033,000 VNĐ/tháng. Trong đó:
 - + Lương cơ bản cộng phụ cấp cố định: 29,800,000 VNĐ/tháng;
 - + Trợ cấp khác: (Sinh hoạt/chuyên cần): 12,233,000 VNĐ/tháng;

Ngày 02/10/2022, hai bên tiếp tục ký Hợp đồng Cam kết gia hạn (Viết tắt: CKGH):

ĐIỀU 1. THỜI HẠN CAM KẾT

1. Bên A cam kết tiếp tục làm việc cho Bên B từ ngày 02/10/2022 đến ngày 02/10/2025 (sau đây gọi là "Cam kết công việc"). Trong thời hạn cam kết, tiền thưởng được phát cùng vào lương từng tháng (Sau đây gọi là: Thời hạn cam kết);

4. Do bất cứ lý do thuộc phạm vi pháp luật nào dẫn tới chấm dứt hợp đồng lao động (không bao gồm doanh nghiệp đơn phương, song phương chấm dứt HĐLĐ, nghỉ hưu, ...) thì đều coi là vi phạm nghĩa vụ cam kết công việc. Tuy nhiên nếu do Bên B chủ động chỉ định hoặc yêu cầu chuyển sang doanh nghiệp có liên quan, hoặc thương vong do tai nạn lao động, thì không thuộc trường hợp này.

ĐIỀU 2. TIỀN THƯỞNG VÀ VI PHẠM THƯỞNG

1. Bên B sẽ phát thưởng hàng tháng trong suốt thời gian cam kết, tiền thưởng sẽ được phát vào cùng lương tháng đó.

2. Tiền thưởng mỗi năm như sau: - (Lương đóng bảo hiểm XH * 40%): Mỗi tháng 11,920,000 VND. Nếu có sự điều chỉnh lương, tiền thưởng sẽ được tính toán lại theo công thức trên và phát vào tháng kế tiếp.

Nếu Bên A vi phạm cam kết công việc, nghỉ việc trong thời hạn cam kết, thì phải có trách nhiệm hoàn trả lại toàn bộ số tiền thưởng đã được nhận trong thời gian 3 ngày sau khi nghỉ việc {...}"

Sau khi ký kết CKGH nêu trên, Công ty đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ, đã trả ông L.H.L tổng cộng số tiền thưởng là: 222.480.000 VNĐ trong thời gian từ tháng 10/2022 đến tháng 02/2024 (Theo 02 mức: 29,800,000 VNĐ x 40% = 11,920,000 đồng/tháng và 36,000,000 VNĐ x 40% = 14,400,000 đồng/tháng). Tuy nhiên, ngày 19/02/2024, ông L.H.L nộp đơn xin nghỉ việc vì lý do gia đình, sau đó bàn giao, chấm dứt công việc từ ngày 26/02/2024. Như vậy, ông L.H.L xin nghỉ việc sau 07 ngày kể từ ngày gửi đơn xin nghỉ việc, trong khi chưa được Công ty đồng ý cho nghỉ, tức là ông L.H.L đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn cam kết hơn 01 năm rưỡi nên ông L.H.L đã vi phạm quy định

tại Điều 1 và Điều 2 của CKGH.

Xét CKGH giữa ông L.H.L và Công ty dựa trên tinh thần tự nguyện, không bị ép buộc, lừa dối, không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức xã hội, hoàn toàn phù hợp với quy định tại Khoản 2, Điều 3 và Điều 117 BLDS năm 2015; do đó, có giá trị pháp lý ràng buộc đối với các bên. Từ việc ông L.H.L tự nguyện ký kết nhưng nghỉ việc trước thời hạn nên phải có nghĩa vụ hoàn trả toàn bộ tiền thưởng đã nhận cho Công ty. Ngày 05/6/2024, sau khi ông L.H.L nghỉ việc, Công ty có gửi thông báo số 01_TBNVT về việc yêu cầu hoàn trả toàn bộ số tiền thưởng đến địa chỉ cho ông L.H.L. Ông L.H.L đã nhận được thông báo nhưng không có ý kiến phản đối. Việc ông L.H.L được bổ nhiệm Phó Giám đốc (cấp phòng) từ tháng 4/2022 thì ông L.H.L đã được tăng khoản “Trợ cấp chủ quản”. Cụ thể, Tháng 5/2022 lương cơ bản của ông L.H.L đã được tăng lên 18.052.310 VNĐ; Tổng lương thực lĩnh của tháng 4/2022 là 48.195.815VNĐ đã tăng lên thành 95.814.703 VNĐ trong tháng 5/2022. Nay, Công ty đề nghị Tòa án buộc ông L.H.L hoàn trả toàn bộ số tiền thưởng đã nhận từ Công ty theo CKGH đã ký ngày 01/10/2022 với số tiền: 222.480.000 VNĐ. Việc hoàn trả yêu cầu thực hiện 01 lần ngay sau khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật. Về án phí: Đề nghị giải quyết theo pháp luật.

* Theo nội dung bản tự khai và các văn bản tố tụng khác bị đơn và người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày: Ngày 19/03/2019, ông L.H.L bắt đầu làm việc tại Công ty (Nhà xưởng H1, Lô G, tỉnh Bắc Ninh), chức danh là Trưởng bộ phận, mã thẻ nhân viên số 19*****. Ngày 21/06/2021, ông L.H.L được chuyển sang ký HĐLĐ Công ty NVT (Địa chỉ: tỉnh Hà Nam) thời hạn từ 21/06/2021 đến 21/06/2023, bộ phận công tác V2, Bộ phận sản xuất NVT II, chức vụ: Trưởng phòng cấp cao. Tiền lương, khen thưởng được quy định tại Điều 3 của HĐLĐ như sau:

1) Tiền lương và phụ cấp: Tổng lương: 42,033,000 VNĐ/tháng. Trong đó:

- Lương cơ bản cộng phụ cấp cố định: 29,800,000 VNĐ/tháng
- Trợ cấp khác (Sinh hoạt/chuyên cần): 12,233,000 VNĐ/tháng
- Hình thức trả lương: Chuyển khoản tại Ngân hàng VietinBank
- Phát lương vào ngày 10 hàng tháng

2) Các quyền lợi khác:

a) Khen thưởng: Người lao động được khuyến khích bằng vật chất và tinh thần khi có thành tích trong công tác hoặc theo quy định của công ty.”

Ngày 02/10/2022, ông L.H.L và NVT ký CKGH. Theo đó, ông L.H.L cam kết tiếp tục làm việc cho NVT từ ngày 02/10/2022 đến 02/10/2025. Đổi lại, ông L.H.L được NVT chi trả thêm một khoản tiền mỗi tháng trong khoảng thời gian trên, phát cùng kỳ lương hàng tháng. Cụ thể, tại Điều 1 về thời hạn cam kết, mục 1 và mục 2 có nêu:

“Trong thời hạn cam kết, tiền thưởng được phát cùng vào lương từng tháng”;

“Nếu bên A không vi phạm HĐLĐ và đáp ứng được các yêu cầu sau của bên B thì

bên B sẽ tiến hành phát thưởng cho bên A theo phương thức thưởng ở Điều 2.

Kết quả đánh giá xếp loại của lần gần đây nhất trước kỳ phát thưởng:

Loại A trở lên (bao gồm loại A): Phát toàn bộ tiền thưởng

Loại A-: Phát một nửa số tiền thưởng

Loại B trở xuống (bao gồm loại B): coi như hết hạn cam kết, nhưng không phải hoàn trả lại số tiền thưởng đã lĩnh.";

Tại Điều 2 của Cam kết gia hạn quy định về số tiền:

"2. Tiền thưởng của mỗi năm như sau: - (Lương đóng bảo hiểm XH x 40%): Mỗi tháng 11,920,000 VND. Nếu có sự điều chỉnh lương, tiền thưởng sẽ được tính toán lại theo công thức trên và phát vào tháng kế tiếp..."

Như vậy, theo CKGH thì ông L.H.L sẽ nhận được một khoản tiền là 11.920.000 VNĐ mỗi tháng trong suốt thời gian cam kết kể từ ngày 02/10/2022. Trên thực tế, quá trình mà ông L.H.L nhận được khoản tiền này như sau:

- Từ tháng 10/2022 đến 6/2023 ông L.H.L nhận được 11.920.000VNĐ/tháng, tương ứng 40% mức lương đóng BHXH là 29.800.000 VNĐ.

- Từ tháng 7/2023 đến tháng 2/2024, do lương đóng BHXH của ông L.H.L tăng lên 36.000.000VNĐ nên số tiền này cũng tăng tương ứng lên 14.400.000VNĐ, vẫn với tỷ lệ là 40%.

Tổng số tiền mà ông L.H.L nhận được theo CKGH cho đến lúc nghỉ việc là 222.480.000 VNĐ. Từ tháng 4/2022, ông L.H.L được thăng chức lên Phó Giám đốc nhưng tiền lương và các khoản chế độ khác của ông không thay đổi.

Do bận việc gia đình và chăm sóc, giáo dục con nhỏ nên ngày 19/02/2024, ông L.H.L nộp Đơn xin nghỉ việc và được Tổng Giám đốc & CEO/Phụ trách xưởng Việt Nam phê duyệt tại Đơn của ông L.H.L. Ngoài ra, Chủ quản bộ phận, Nhân sự (HR) cũng đã xác nhận vào Đơn của ông L.H.L. Như vậy, ông L.H.L đã thực hiện thủ tục xin nghỉ việc đúng theo quy định của NVT và được người có thẩm quyền của NVT đồng ý. Sau khi nộp đơn nghỉ việc, ông L.H.L cũng đã thực hiện đầy đủ thủ tục bàn giao theo quy định của NVT. Tại thời điểm này, NVT không hề đưa ra ý kiến nào về việc không đồng ý cho ông L.H.L nghỉ việc, cũng không đưa ra đề nghị nào về việc trả lại khoản tiền 222.480.000 VNĐ.

Đến tháng 6/2024, sau gần 4 tháng kể từ ngày nghỉ việc, ông L.H.L mới nhận được Thông báo số 01_TB_NVT, ký ngày 05/6/2024 của NVT với nội dung NVT cho rằng ông L.H.L nghỉ việc trước thời hạn cam kết nên phải hoàn trả số tiền 222.480.000 VNĐ. Nay, ông L.H.L có quan điểm không đồng ý với yêu cầu hoàn trả số tiền 222.480.000 VNĐ mà NVT đưa ra, bởi các lý do:

- Thứ nhất, việc ông L.H.L xin nghỉ đã được NVT đồng ý và chấp thuận. Cụ thể: ngày 19/02/2024, ông L.H.L nộp Đơn xin nghỉ việc, ngày 26/02/2024 bàn giao công việc nên xác định ngày làm việc cuối cùng là 26/02/2024 và ngày chính thức nghỉ 27/02/2024. Đơn

xin nghỉ việc của ông L.H.L đã được các cấp có thẩm quyền của NVT phê duyệt. Cụ thể, Đơn đã được Chủ quản bộ phận ký duyệt ngày 22/02/2024, và quan trọng hơn, đã được Tổng Giám đốc & CEO/Phụ trách xưởng Việt Nam ký duyệt ngày 23/02/2024, chứng tỏ NVT đã chấp thuận và đồng ý chấm dứt Hợp đồng lao động với ông L.H.L kể từ ngày 27/02/2024.

- Thứ hai, khoản tiền ông L.H.L nhận được hàng tháng theo CKGH không phải là tiền thưởng mà là một khoản tiền phụ cấp hoặc khoản bổ sung khác. Theo quy định tại Điều 104 BLLĐ 2019, tiền thưởng được định nghĩa: *“Thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động.”* Theo định nghĩa trên, tiền thưởng phụ thuộc vào hai yếu tố: (i) kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và (ii) mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Do đó, bản chất tiền thưởng là có tính biến động, sẽ thay đổi theo tháng hoặc theo năm tùy thuộc vào điều kiện, tiêu chí nêu trong quy chế thưởng của từng doanh nghiệp. Tuy nhiên, khoản tiền ông L.H.L nhận được hàng tháng theo CKGH là một khoản tiền cố định, được tính toán dựa trên tỷ lệ phần trăm cố định so với mức lương đóng BHXH. Khoản tiền này đã được chi trả đều đặn, không hề biến động theo kết quả sản xuất, kinh doanh của Công ty, và cũng không thay đổi theo sự đánh giá mức độ hoàn thành công việc thực tế của ông L.H.L. Mặc dù tại CKGH có nêu về điều kiện xét thưởng là: *Loại A trở lên (bao gồm loại A): Phát toàn bộ tiền thưởng, Loại A-: Phát một nửa số tiền thưởng; Loại B trở xuống (bao gồm loại B): coi như hết hạn cam kết, nhưng không phải hoàn trả lại số tiền thưởng đã lĩnh.* Nhưng đây chỉ là quy định giả tạo, mang tính hình thức nhằm che giấu bản chất thật sự của khoản tiền này. Trên thực tế, ông L.H.L đã nhận được khoản tiền này đều đặn hàng tháng mà không hề dựa trên sự đánh giá xếp loại. Khoản tiền này chỉ biến động theo một yếu tố duy nhất là mức lương đóng BHXH của ông L.H.L. Do đó, có thể khẳng định rằng khoản tiền mà ông L.H.L nhận hàng tháng không có tính chất “tiền thưởng” theo quy định của pháp luật. Điều 90 BLLĐ 2019 quy định về “tiền lương”: *“1. Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh **phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác**”.* Theo quy định trên, tiền lương bao gồm 03 cấu phần: mức lương theo công việc/chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Các cấu phần này được quy định cụ thể tại khoản 5 Điều 3 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH như sau:

“5. Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác được quy định như sau:

a) Mức lương theo công việc hoặc chức danh: ghi mức lương tính theo thời gian của công việc hoặc chức danh theo thang lương, bảng lương do người sử dụng lao động xây dựng theo quy định tại Điều 93 của Bộ luật Lao động; đối với người lao động hưởng lương

theo sản phẩm hoặc lương khoán thì ghi mức lương tính theo thời gian để xác định đơn giá sản phẩm hoặc lương khoán;

b) Phụ cấp lương theo thỏa thuận của hai bên như sau:

b1) Các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ;

b2) Các khoản phụ cấp lương gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc của người lao động.

c) Các khoản bổ sung khác theo thỏa thuận của hai bên như sau:

c1) Các khoản bổ sung xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương;

c2) Các khoản bổ sung không xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trả thường xuyên hoặc không thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương gắn với quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của người lao động."

Như vậy, tiền thưởng khác với tiền lương ở yếu tố biến động theo kết quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. “Thưởng” phải được hiểu là khoản tiền ngoài tiền lương (mức lương, phụ cấp và các khoản bổ sung) mà doanh nghiệp xem xét dựa trên kết quả kinh doanh và mức độ đóng góp của người lao động đối với kết quả kinh doanh đó, để quyết định thưởng cho người lao động. Do vậy, có cơ sở khẳng định khoản tiền mà ông L.H.L nhận được từ NVT theo CKGH không phải là tiền thưởng mà là một loại phụ cấp hoặc khoản bổ sung khác (nằm trong cấu phần của tiền lương). Theo đó, ông L.H.L nhận được khoản tiền này vì ông đã hoàn thành công việc hàng tháng của mình theo chức danh và nhiệm vụ đã thỏa thuận, không phải vì Công ty đạt được một mốc lợi nhuận đột biến hay vì ông L.H.L đã hoàn thành một dự án đặc biệt nào.

Mặt khác, trong suốt thời gian làm việc, Công ty chưa bao giờ thông báo khoản tiền này có thể bị cắt giảm hay không được chi trả nếu kết quả kinh doanh của tháng/quý/năm đó không tốt. Việc chi trả diễn ra một cách mặc định không kèm theo điều kiện và được trả đều đặn vào cùng một ngày mỗi tháng, với một số tiền không đổi (hoặc chỉ thay đổi theo công thức cố định đã biết trước), giống hệt như các khoản lương cơ bản của ông L.H.L được chi trả. Điều này phù hợp với đặc tính của tiền lương và trái ngược với bản chất biến động, không định kỳ của tiền thưởng.

Trong suốt thời gian làm việc tại Công ty, ông L.H.L và các đồng nghiệp khác vẫn nhận được đầy đủ khoản tiền này mà không bị ảnh hưởng bởi kết quả sản xuất, kinh doanh của Công ty. Điều này cho thấy nó hoàn toàn không phụ thuộc vào lợi nhuận của Công ty và do đó, khoản tiền này là tiền lương, không phải tiền thưởng.

Hơn nữa, từ tháng 4/2022, ông L.H.L được bổ nhiệm vị trí Phó Giám đốc, với trách

nhiệm và yêu cầu công việc nặng nề hơn, nhưng tiền lương và các khoản chế độ khác của ông L.H.L không có gì thay đổi. Do vậy, khoản tiền mà ông L.H.L nhận được hàng tháng theo CKGH là khoản tiền bù đắp cho mức độ phức tạp, trách nhiệm nặng nề mà ông L.H.L phải gánh vác sau khi thăng chức.

Bởi các lý do trên, ông L.H.L không đồng ý trả lại cho nguyên đơn số tiền này.

- *Về án phí*: Đề nghị Tòa án giải quyết theo quy định pháp luật.

*** Tại phiên tòa:**

- Người đại diện theo ủy quyền lại của nguyên đơn vắng mặt, trước đó có đơn xin xét xử vắng với nội dung vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và quan điểm đã trình bày trong bản tự khai và các văn bản khác.

- Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn vắng giữ nguyên quan điểm đã trình bày trong các bản tự khai và các văn bản khác. Cụ thể: bị đơn không đồng ý trả lại nguyên đơn khoản tiền thưởng 222.480.000 VNĐ. Đồng Thời, đại diện theo ủy quyền của bị đơn cũng thừa nhận quá trình ký kết và thực hiện hợp đồng của ông L.H.L với NVT là hoàn toàn tự nguyện; cho đến thời điểm nộp đơn xin nghỉ việc thì giữa ông L.H.L và NVT không xảy ra bất cứ tranh chấp nào liên quan đến việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của các bên đối với HĐLĐ và CKGH đã ký kết.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Khu vực 12 – Hà Nội có quan điểm:

+ Về tố tụng: Quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Thư ký và Hội đồng xét xử (Viết tắt: HĐXX) đều chấp hành đúng qui định của pháp luật. Các đương sự đã được Tòa án triệu tập tham gia đúng và đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo qui định của pháp luật tố tụng dân sự.

+ Về nội dung: Xem xét “HĐLĐ” và “CKGH” giữa Công ty NVT với ông L.H.L là hoàn toàn tự nguyện, các bên tham gia ký kết đều có đầy đủ năng lực trách nhiệm dân sự theo qui định của pháp luật; nội dung các điều khoản đều rõ ràng, phù hợp qui định của pháp luật và không trái đạo đức xã hội. Trên thực tế các bên đã thực hiện đúng, đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình cho đến khi ông L.H.L nộp đơn xin nghỉ việc. NVT đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ theo các điều khoản các bên đã ký kết trong HĐLĐ và CKGH. Do vậy, đề nghị HĐXX chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, lời trình bày của các đương sự được thẩm tra tại phiên tòa, HĐXX nhận định:

[1] *Về tố tụng và thời hiệu khởi kiện*: Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn hoàn trả toàn bộ khoản tiền thưởng đã nhận do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, vi phạm cam kết gia hạn thời hạn lao động; Nguyên đơn đã giao nộp các tài liệu, chứng cứ

chứng minh cho yêu cầu khởi kiện và nộp tiền tạm ứng án phí theo qui định, nên xác định đây là tranh chấp yêu cầu thực hiện nghĩa vụ hoàn trả tiền thưởng khi chấm dứt hợp đồng lao động; bị đơn có hộ khẩu thường trú tại ... nên thuộc thẩm quyền của Tòa án nhân dân Khu vực 12 – Hà Nội theo quy định tại khoản 1 Điều 32; điểm a khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39 BLTTDS. Ngày 19/02/2021 ông L.H.L nộp đơn xin thôi việc, ngày 26/02/2024 bàn giao công việc, ngày 27/02/2024 chính thức nghỉ việc. Ngày 05/6/2024 NVT Thông báo yêu cầu ông L.H.L Hoàn trả toàn bộ khoản tiền thưởng. Ngày 06/02/2025 NVT khởi kiện ông L.H.L là còn trong thời hiệu khởi kiện.

[2] *Về áp dụng pháp luật nội dung:* Thời điểm các bên giao kết hợp đồng là năm 2021, 2022 nên áp dụng Bộ luật dân sự năm 2015, Luật Lao động 2019 và các luật, văn bản hướng dẫn khác để giải quyết tranh chấp.

[3] *Nội dung các bên đã thống nhất được:* Các bên đều thừa nhận ngày 21/6/2021 ông L.H.L và NVT có ký kết HĐLĐ số: NVT_MEV_18700066, với các điều khoản cơ bản:

- + Thời hạn hợp đồng 02 năm (từ ngày 21/06/2021 đến ngày 20/06/2023);
- + Chức vụ: Trưởng phòng cấp cao; Bộ phận: V2 Bộ phận sản xuất NW II;
- + Tiền lương và phụ cấp: Tổng lương: 42,033,000 VNĐ/tháng; Trong đó: Lương cơ bản cộng phụ cấp cố định là 29,800,000 VNĐ/tháng; Trợ cấp khác (Sinh hoạt/chuyên cần) là 12,233,000 VNĐ/tháng;

- Trong thời gian thực hiện HĐLĐ, ngày 02/10/2022 hai bên lại tiếp tục ký CKGH, với nội dung: Ông L.H.L cam kết tiếp tục làm việc cho Công ty từ ngày 02/10/2022 đến ngày 02/10/2025; trong thời hạn cam kết, tiền thưởng được phát cùng vào lương từng tháng nếu ông L.H.L không vi phạm HĐLĐ và đáp ứng được các yêu cầu của Công ty theo phương thức đánh giá, xếp loại.

- Từ tháng 10/2022 đến 6/2023 ông L.H.L nhận được 11.920.000VNĐ/tháng tiền thưởng, tương ứng 40% mức lương đóng BHXH là 29.800.000 VNĐ.

- Từ tháng 7/2023 đến 2/2024, ông L.H.L nhận được 14.400.000VNĐ/tháng tiền thưởng; tương ứng 40% mức lương đóng BHXH là 36.000.000VNĐ.

Tổng số tiền thưởng ông L.H.L đã nhận được theo Cam kết gia hạn cho đến lúc nghỉ việc là 222.480.000 VNĐ.

- Ngày 19/02/2024 ông L.H.L nộp đơn xin thôi việc, ngày 26/02/2024 ông L.H.L bàn giao công việc và chính thức nghỉ việc từ ngày 27/02/2024.

- Các bên đều thừa nhận trước khi ông L.H.L nộp đơn xin nghỉ việc thì ông L.H.L và NVT không có bất kỳ tranh chấp gì về quyền lợi và nghĩa vụ của các bên.

- Các bên đều thừa nhận và đề nghị Tòa án chỉ giải quyết tranh chấp liên quan đến khoản tiền thưởng NVT đã phát cho ông L.H.L là 222.480.000 VNĐ; ngoài ra, các bên không yêu cầu, xem xét giải quyết nội dung nào khác.

[4] *Nội dung không thống nhất được*: Nguyên đơn yêu cầu bị đơn thực hiện nghĩa vụ hoàn trả toàn bộ khoản tiền thưởng do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo đúng điều khoản đã thỏa thuận trong CKGH. Bị đơn cho rằng khoản tiền thưởng này thực chất là tiền lương, hoặc các khoản đãi ngộ, bù đắp khác mà bị đơn được hưởng nên không đồng ý trả.

[4.1] Nguyên đơn cho rằng: Nhằm thu hút và giữ nhân tài nên NVT đã đề ra phương án thưởng cho những nhân viên làm việc đủ thời hạn theo thỏa thuận trong thời gian thực hiện HĐLĐ chính thức; theo đó, Trong thời gian thực hiện HĐLĐ số NVT_MEV_1870066 ký ngày 21/6/2021 (thời hạn 21/6/2021 đến 20/6/2023) thì ngày 02/10/2022 NVT và ông L.H.L đã ký tiếp CKGH với nội dung ông L.H.L cam kết tiếp tục làm việc cho NVT từ 02/10/2022 đến 02/10/2025; theo các điều khoản thỏa thuận thì ngoài các khoản tiền lương, phụ cấp theo hợp đồng lao động đã ký kết thì hàng tháng trong thời hạn cam kết ông L.H.L sẽ được công ty trả một khoản tiền thưởng cùng với tiền lương nếu ông L.H.L không vi phạm HĐLĐ và đáp ứng được yêu cầu của NVT theo đánh giá xếp loại chất lượng lao động. Mức tiền thưởng sẽ được điều chỉnh theo lương. Ngược lại, nếu ông L.H.L vi phạm cam kết công việc, nghỉ việc trong thời hạn cam kết thì phải có trách nhiệm hoàn trả toàn bộ số tiền thưởng đã nhận. Thực hiện đúng cam kết, hàng tháng NVT đã trả ông L.H.L đầy đủ tiền lương cơ bản cộng phụ cấp cố định, tiền trợ cấp khác; tăng lương, đóng bảo hiểm xã hội cho ông L.H.L theo đúng qui định. Hàng tháng, khi trả lương cho ông L.H.L NVT cũng đã phát thưởng trên cơ sở đánh giá hiệu quả công việc của ông L.H.L 06 tháng/lần; kết quả, ông L.H.L đều đạt loại A (ưu tú).

[4.2] Bị đơn cho rằng khoản tiền 222,480.000 VNĐ mà ông L.H.L nhận được từ NVT theo CKGH không phải là tiền thưởng mà là một loại phụ cấp hoặc khoản bổ sung khác có định (nằm trong cấu phần của tiền lương); thực chất là nguyên đơn chi trả bị đơn để thực hiện công việc theo thỏa thuận cho việc thực hiện công việc nên không đồng ý trả lại cho nguyên đơn số tiền này.

[5] Xét yêu cầu của nguyên đơn dựa trên cơ sở các điều khoản mà các bên đã ký kết tại CKGH để buộc bị đơn thực hiện việc hoàn trả toàn bộ khoản tiền thưởng đã nhận do bị đơn đơn phương nghỉ việc trong thời hạn cam kết. HĐXX thấy:

[5.1] Xét việc ký kết HĐLĐ và CKGH của các bên đều là tự nguyện; hình thức và nội dung hợp đồng không trái pháp luật và đạo đức xã hội, nội dung các điều khoản qui định đều đầy đủ, rõ ràng; các chủ thể tham gia ký kết đều đầy đủ năng lực trách nhiệm dân sự; đặc biệt, về “*thời hạn cam kết, tiền thưởng và vi phạm thưởng*” qui định trong CKGH chi tiết, rõ ràng và không trái pháp luật. Trên thực tế các bên đã thực hiện đúng qui định trong các điều khoản của HĐLĐ, CKGH và đều không có tranh chấp, khiếu kiện gì cho đến khi ông L.H.L nộp đơn xin nghỉ việc.

[5.2] Xem xét việc nộp đơn xin nghỉ việc của ông L.H.L: Ngày 19/02/2024 ông L.H.L

nộp đơn xin nghỉ việc, ngày 26/02/2024 bàn giao công việc, ngày nghỉ chính thức 27/02/2024. Theo nội dung đơn xin nghỉ việc của ông L.H.L được điền theo mẫu đơn xin nghỉ việc của NVT (ngày làm đơn 19/02/2024, ngày làm việc cuối cùng 26/02/2024). Tại mẫu đơn này có qui định về thời gian báo trước đối với: Thời gian thử việc: Nhân viên viết trước 07 ngày - Công nhân trước 01 ngày; Khi đã chuyển chính thức (theo luật lao động). Tuy nhiên, còn có qui định **Những trường hợp nghỉ sớm hơn thời gian qui định cần có sự thỏa thuận và đồng ý của chủ quản cấp trên (Đại diện công ty)**. Tại đơn xin nghỉ việc của ông L.H.L có việc ký xác nhận của *Chủ quản bộ phận và Phụ trách xưởng Việt Nam*. Như vậy, việc ông L.H.L nộp đơn xin nghỉ việc được tiếp nhận theo qui định của công ty nên ông L.H.L không vi phạm về thời hạn báo trước. Việc ông L.H.L bàn giao công việc ngày 26/02/2024 cũng đảm bảo qui định. Tuy nhiên, việc ông L.H.L nộp đơn và bàn giao công việc đều được NVT tiếp nhận chỉ là thủ tục hành chính, không đồng nghĩa với việc ông L.H.L được loại trừ nghĩa vụ theo điều khoản qui định trong CKGH. Bởi lẽ: Khoản 4 Điều 1 của Hợp đồng cam kết gia hạn qui định: *“Do bất cứ lý do thuộc phạm vi pháp luật nào dẫn tới chấm dứt hợp đồng lao động (không bao gồm doanh nghiệp đơn phương, song phương chấm dứt HĐLĐ, nghỉ hưu...) thì đều coi là vi phạm nghĩa vụ cam kết công việc. Tuy nhiên, nếu do bên B chủ động chỉ định hoặc yêu cầu chuyển sang doanh nghiệp có liên quan, hoặc thương vong do tai nạn lao động, thì không thuộc trường hợp này”*. Việc ông L.H.L chấm dứt hợp đồng lao động không thuộc một trong các trường hợp qui định nêu trên. Theo qui định của Bộ luật dân sự và bộ luật lao động thì người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; tuy nhiên, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải tuân thủ các qui định, trình tự, thủ tục theo qui định của Bộ luật dân sự, Bộ Luật lao động và các cam kết mà người lao động đã ký kết với người sử dụng lao động. Ở đây, ông L.H.L không xuất trình được tài liệu, chứng cứ chứng minh việc nộp đơn xin nghỉ việc (đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động) của ông là hợp lệ, thuộc diện được miễn trừ nghĩa vụ qui định trong CKGH mà ông đã ký với NVT.

[5.3] Xem xét việc bị đơn cho rằng khoản tiền thưởng mình đã nhận thực chất là tiền lương hoặc khoản tiền khác mà Công ty bù đắp cho ông L.H.L HĐXX thấy:

Tại HĐLĐ số: NVT_MEV_1870066 đã qui định chi tiết, đầy đủ các khoản thu nhập hàng tháng của ông L.H.L: - Tiền lương và phụ cấp: Tổng lương: 42,033,000 VNĐ/tháng. Trong đó: + Lương cơ bản cộng phụ cấp cố định: 29,800,000 VNĐ/tháng; + Trợ cấp khác: (Sinh hoạt/chuyên cần): 12,233,000 VNĐ/tháng. Quá trình thực hiện HĐLĐ cho đến trước khi ký kết CKGH ông L.H.L đều không có ý kiến gì về các khoản thu nhập này. Như vậy, khoản tiền thưởng qui định trong CKGH được trả hàng tháng cùng tiền lương trên cơ sở đánh giá kết quả chất lượng công việc là độc lập, là phương pháp, chính sách thu giữ nhân tài của Công ty, phù hợp qui định của Bộ luật lao động qui định về tiền “Thưởng”. Hơn nữa, CKGH cũng đã qui định rõ về điều kiện xét thưởng: *Loại A trở lên (bao gồm loại A):*

Phát toàn bộ; Loại A-: Phát một nửa; Loại B trở xuống (bao gồm loại B): coi như hết hạn cam kết, nhưng không phải hoàn trả lại số tiền thưởng đã lĩnh. Theo kết quả đánh giá thì ông L.H.L đều được xếp loại A (ưu tú), cũng đồng nghĩa với việc ông được thăng chức lên Phó Giám đốc (bộ phận) trong thời gian làm việc tại công ty là phù hợp.

[5.4] Điều 418 của BLDS 2015 còn cho phép các bên thỏa thuận phạt vi phạm trong hợp đồng; theo đó, bên vi phạm nghĩa vụ phải nộp một khoản tiền cho bên bị vi phạm. Tuy nhiên, ở đây các bên không thỏa thuận khoản tiền phạt do vi phạm nghĩa vụ mà chỉ qui định việc phải hoàn trả khoản tiền thưởng đã nhận nếu vi phạm nghĩa vụ nghỉ việc trong thời gian cam kết. Do vậy, việc NVT khởi kiện yêu cầu ông L.H.L hoàn trả toàn bộ khoản tiền thưởng đã nhận do ông L.H.L vi phạm cam kết thời hạn làm việc mà các bên đã thỏa thuận trong CKGH là có căn cứ, phù hợp qui định của pháp luật nên cần được chấp nhận.

[6] *Về quan điểm, đề nghị của Viện kiểm sát:* Quan điểm, đề nghị của Viện kiểm sát là phù hợp với quan điểm, nhận định của HĐXX.

[7] *Về án phí và quyền kháng cáo:* Do yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận nên nguyên đơn không phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm và được hoàn trả toàn bộ số tiền tạm ứng án phí đã nộp. Bị đơn phải chịu toàn bộ tiền án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch. Các đương sự, người đại diện của các bên đương sự được quyền kháng cáo bản án theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ điểm b khoản 1 Điều 32; điểm a khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 147, 271; khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Các Điều 357, 418 của Bộ luật dân sự năm 2015; Điều 34, 35, 39, 48 và 104 của Bộ luật Lao động; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án.

Xử:

Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Công ty NVT

1. Buộc ông L.H.L phải hoàn trả Công ty NVT toàn bộ số tiền thưởng đã nhận từ tháng 10/2022 đến tháng 02/2024 là 222.480.000 VNĐ (*Hai trăm hai mươi hai triệu, bốn trăm tám mươi nghìn đồng*).

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi chậm trả đối với số tiền chậm trả theo mức lãi suất qui định tại Điều 357 của Bộ luật dân sự.

2. Về án phí: Bị đơn (ông L.H.L) phải chịu 6.674.400đ (*Sáu triệu, sáu trăm bảy mươi*

tư nghìn bốn trăm đồng) tiền án phí lao động sơ thẩm. Trả lại nguyên đơn (Công ty NVT) 5.562.000 đồng tiền tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0011255 của Phòng Thi hành án dân sự Khu vực 12 - Hà Nội.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo qui 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 qui định tại các Điều 6, 7a, 7b và Điều 9 Luật thi hành án dân sự. Thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

3. Nguyên đơn và người đại diện theo ủy quyền có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản sao bản án; bị đơn và người đại diện theo ủy quyền có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:

- TAND TP Hà Nội;
- VKSND KV 12 Hà Nội;
- Phòng THADS KV 12 – Hà Nội;
- Các đương sự;
- Lưu HS, VP./.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TOÀ**