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

Bản án số: 152/2026/LĐ-PT
Ngày: 11/9/2026
V/v Tranh chấp lao động về tiền thưởng.

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: Bà Phạm Thị Thanh Trúc.

Các Thẩm phán: Ông Trương Văn Hiền

Bà Châu Kim Anh.

- Thư ký phiên tòa: Bà Triệu Thuỳ Linh - 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 Bá Thu Thư - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 28 tháng 8 và ngày 11 tháng 9 năm 2026 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 82/2026/TLPT-LĐ ngày 13 tháng 7 năm 2026, về việc: "Tranh chấp lao động về tiền thưởng".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 14/2026/LĐ-ST ngày 20 tháng 5 năm 2026 của Toà án nhân dân Khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4812/2026/QĐ-PT ngày 28 tháng 7 năm 2026; Quyết định hoãn phiên tòa số 12898/2026/QĐ-PT ngày 14 tháng 8 năm 2026 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 13704/2026/QĐ-PT ngày 28 tháng 8 năm 2026 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông Nguyễn Tiến D, sinh năm 1982.

Địa chỉ: H Lô B, Đường số A, khu phố B, phường T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền:

1. Bà Trần Thị Huyền T, sinh năm 1995;

2. Bà Nguyễn Nữ Hoài T1, sinh năm 2002.

Cùng địa chỉ liên lạc: Số G Đường số F, Khu phố B, phường B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp: Ông Nguyễn Mạnh Hoàng S, sinh năm 1987 - Luật sư Công ty L thuộc Đoàn Luật sư tỉnh B (nay là Thành phố Hồ Chí Minh) (Vắng mặt tại phiên tòa ngày 11/9/2026).

Bị đơn: Công ty Cổ phần C (Việt Nam).

Địa chỉ trụ sở: Tầng G, Tòa nhà L, C T, phường S, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Công ty L1.

Địa chỉ: P, tầng A, Tòa nhà E, 1 H, phường S, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người nhận ủy quyền lại:

1. Bà Nguyễn Thị Thu V, sinh năm 1987;
2. Bà Nguyễn Trương Bảo U, sinh năm 1997;
3. Bà Nguyễn Thị Mỹ D1, sinh năm 1999.

Cùng địa chỉ liên lạc: Phòng 1101, tầng A, Tòa nhà E, 1 H, phường S, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp: Ông Phạm Quốc T2, sinh năm 1978 và ông Lê Đăng K, sinh năm 1995 - Luật sư Công ty L1 thuộc Đoàn Luật sư Thành phố H.

Người kháng cáo: Ông Nguyễn Tiến D - Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo nội dung đơn khởi kiện và các ý kiến trong quá trình giải quyết, nguyên đơn ông Nguyễn Tiến D do bà Nguyễn Nữ Hoài T1 đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ông Nguyễn Tiến D (sau đây viết tắt là ông D hoặc nguyên đơn), nguyên là Giám đốc Khối Khách hàng cá nhân của Công ty Cổ phần C (Việt Nam) (sau đây viết tắt là Công ty H1 bị đơn) theo Hợp đồng lao động số 206/HĐLĐ-24 ký ngày 02/3/2024. Trong thời gian công tác, theo chính sách và quy định của Công ty, mỗi vị trí quản lý sẽ có một bảng chỉ tiêu KPI nhất định để phấn đấu; đồng thời là cơ sở cho việc xem xét việc khen thưởng cuối năm được khách quan, công bằng. Theo đó, ngày 20/12/2023 sau quá trình xem xét và thảo luận giữa ông D và Tổng Giám đốc Công ty, Trưởng Phòng nhân sự đã gửi cho ông D thông tin chi tiết về bảng chỉ tiêu KPI cho năm 2024. Căn cứ vào các chỉ tiêu KPI được giao, bằng kinh nghiệm và kỹ năng chuyên môn, ông D đã vạch ra những kế hoạch cụ thể nhằm hoàn thành các chỉ tiêu được Tổng Giám đốc giao. Năm 2024 được đánh giá là một năm kinh tế khó khăn với nhiều biến động và suy thoái nhưng với những nỗ lực và cố gắng của mình, ông D đã xuất sắc hoàn thành 87,2% KPI theo xác nhận của Kế toán trưởng Công ty về lợi nhuận toàn khối vào ngày 17/02/2025 và xác nhận của Tổng Giám đốc vào ngày 04/02/2025. Căn cứ quy định về khoản thưởng do hoàn thành kết quả KPI được

đề cập trong Bảng chỉ tiêu thì ông D được thưởng 3% trên tổng lợi nhuận toàn khối năm 2024, tương đương số tiền: 3% x 332.574.080.131 đồng = 9.977.222.404 đồng.

Ngày 26/02/2025, ông D và Công ty đã chấm dứt Hợp đồng lao động theo thỏa thuận. Khoản 1 Điều 48 Bộ luật Lao động 2019 quy định: "Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ một số trường hợp thời gian có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày". Như vậy, kể từ ngày thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên có hiệu lực, Công ty có trách nhiệm phải thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của ông D theo đúng thỏa thuận. Tuy nhiên, cho đến nay mặc dù ông D đã rất nhiều lần chủ động liên hệ làm việc cũng như gửi đơn đề nghị để yêu cầu Công ty nhanh chóng thực hiện việc trả tiền thưởng thành tích năm 2024 nhưng vẫn không nhận được bất kỳ động thái tích cực nào từ Công ty. Mặt khác, ông D cũng đã gửi đơn nhờ Phòng N can thiệp làm cầu nối để hai bên có thể cùng nhau ngồi lại giải quyết dứt điểm tranh chấp phát sinh nhưng phía Công ty từ chối mọi yêu cầu của ông D nên các bên không thể đi đến thống nhất, làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông D.

Nhận thấy quyền, lợi ích hợp pháp bị xâm phạm, nguyên đơn yêu cầu Tòa án buộc Công ty thanh toán khoản tiền thưởng KPI năm 2024 với số tiền: 3% x 332.574.080.131 đồng = 9.977.222.404 đồng một lần khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn Công ty Cổ phần C do bà Nguyễn Trương Bảo U và bà Nguyễn Thị Mỹ D1 đại diện theo uỷ quyền trình bày:

Trong quá trình làm việc, giữa hai bên hoàn toàn không tồn tại hay xuất hiện bất kỳ văn bản nào của Ban Giám đốc Công ty về việc phê duyệt tiền thưởng KPI năm 2024 cho ông D. Ông D không giải thích được cụ thể và chi tiết dựa trên các bằng chứng và cơ sở nào để tính toán và yêu cầu khoản thưởng lên đến 9.977.222.404 đồng. Các Bảng chỉ tiêu 2024, Lợi nhuận toàn khối 2024 và kết quả 2024 do ông D cung cấp, được gửi bởi các nhân sự khác nhau của Công ty, là ba (03) tài liệu độc lập, riêng biệt và không có bất kỳ nội dung minh thị nào thể hiện và xác lập mối quan hệ và/hoặc sự liên kết giữa các tài liệu này. Do vậy, việc ông D tự ý kết nối các tài liệu nêu trên có chủ đích nhằm hình thành một cơ chế thưởng là hoàn toàn mang tính chủ quan, suy diễn, mà không dựa trên bất kỳ cơ sở pháp lý hay bằng chứng xác đáng nào. Cụ thể:

Thư điện tử ngày 20/12/2023 gửi kèm theo Bảng chỉ tiêu 2024, chỉ là trao đổi giữa Phòng nhân sự của Công ty với ông D, mà không được gửi bởi hoặc cùng gửi cho đại diện theo pháp luật của Công ty.

Không có nội dung nào trong Bảng chỉ tiêu 2024 ghi nhận hay đề cập đến

Lợi nhuận toàn khối 2024.

Thư điện tử mà ông Kang Moon K1 (sau đây viết tắt là ông K2) gửi kèm theo kết quả 2024, tạm dịch sang tiếng Việt được hiểu là ông K2 đã viết "đây không phải là kết quả cuối cùng để tránh bất kỳ sự hiểu lầm nào". Ông D đã không có bất kỳ phản đối đối với ý kiến của ông K2 nêu tại đây. Do vậy, việc ông D tự sử dụng kết quả chưa phải cuối cùng để làm căn cứ xác định khoản thưởng là không hợp lý và không đủ cơ sở; chỉ ghi nhận kết quả đánh giá xử lý công việc (KP1) mà không ghi nhận bất kỳ tỷ lệ thưởng/khoản thưởng nào cho ông D.

Để được Công ty chi trả tiền thưởng theo thành tích công việc hàng năm, hai (02) điều kiện tiên quyết (Điều kiện tiên quyết để được trả tiền thưởng) mà ông D phải đáp ứng đầy đủ và toàn bộ là:

a. Tổng Giám đốc quyết định thưởng cho ông D, theo quy định tại Điều 4 của Quy chế thưởng HR015 và Phụ lục 6 của Quy chế thưởng HR030. Trên thực tế, việc quyết định của Tổng Giám đốc dựa trên việc xem xét tổng hợp và toàn diện một số yếu tố sau đây:

(i) Kết quả đánh giá hiệu quả công việc của ông D trên cơ sở xếp loại thành tích;

(ii) Ngân sách thưởng của Công ty được phân bổ bởi Công ty mẹ;

(iii) Mức độ đóng góp vào việc duy trì và phát triển Công ty;

(iv) Năng lực quản lý; và

(v) Mức độ gắn bó và cam kết lâu dài với Công ty.

b. Ông D còn làm việc tại Công ty tại thời điểm Công ty chi trả tiền thưởng theo quy định tại Điều 4 của Quy chế thưởng HR015.

Việc Công ty không chi trả tiền thưởng theo thành tích công việc năm 2024 cho ông D là vì ông D không thỏa mãn điều kiện tiên quyết để được trả tiền thưởng là không còn làm việc cho Công ty tại thời điểm Công ty chi trả tiền thưởng theo thành tích công việc cho nhân viên.

Từ những căn cứ trên, yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D là không có cơ sở, đề nghị Tòa án không chấp nhận.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 14/2026/LĐ-ST ngày 20/5/2026 của Toà án nhân dân Khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh (sau đây viết tắt là Bản án sơ thẩm) đã quyết định: Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Tiến D về việc buộc Công ty Cổ phần C (Việt Nam) thanh toán khoản tiền thưởng KPI năm 2024 là 9.977.222.404 đồng. Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo, quyền và nghĩa vụ của đương sự trong giai đoạn thi hành án, thời hạn thi hành án.

Ngày 25/5/2026, nguyên đơn kháng cáo toàn bộ Bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, các đương sự không thống nhất được cách giải quyết toàn bộ vụ án.

Nguyên đơn do bà Trần Thị Huyền T, bà Nguyễn Nữ Hoài T1 đại diện theo ủy quyền giữ nguyên kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử sửa Bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bị đơn do bà Nguyễn Thị Thu V, bà Nguyễn Trương Bảo U, bà Nguyễn Thị Mỹ D1 đại diện theo uỷ quyền không đồng ý toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên Bản án sơ thẩm.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn - Luật sư Nguyễn Mạnh Hoàng S vắng mặt tại phiên toà ngày 11/9/2026. Người đại diện theo uỷ quyền đề nghị Hội đồng xét xử giải quyết vụ án vắng mặt Luật sư Nguyễn Mạnh Hoàng S; người đại diện theo uỷ quyền trình bày cơ sở pháp lý chứng minh yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn có cơ sở để chấp nhận nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn - Luật sư Phạm Quốc T2 và Luật sư Lê Đăng K thống nhất trình bày:

Công ty không có cam kết hay đồng ý chi trả tiền thưởng theo thành tích công việc năm 2024 cho ông D nên không có nghĩa vụ trả tiền thưởng theo yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Hợp đồng lao động năm 2024 quy định tiền thưởng: Theo phụ lục hợp đồng lao động. Trên thực tế, giữa Công ty và ông D không ký bất kỳ phụ lục hay thoả thuận nào ghi nhận tỷ lệ thưởng/khoản tiền thưởng bắt buộc Công ty phải trả cho ông D. Tại Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, cũng không có bất kỳ nội dung nào thể hiện Công ty đồng ý trả tiền thưởng theo thành tích công việc năm 2024 cho ông D. Do đó, việc xác định số tiền thưởng theo thành tích công việc năm 2024 cho ông D nếu có sẽ chịu sự điều chỉnh của Chính sách số HR015 về thưởng tết và thưởng theo thành tích công việc có hiệu lực áp dụng đối với toàn bộ nhân viên của Công ty kể từ ngày 01/01/2012 đến nay và Chính sách số HR030 về chính sách lương và thưởng cho môi giới khách hàng cá nhân có hiệu lực từ tháng 01/2024. Theo đó, Điều 4 của Quy chế thưởng HR015 đã quy định rất rõ nghĩa vụ trả thưởng của Công ty đối với bất kỳ người lao động nào phát sinh khi và chỉ khi có quyết định phê duyệt chính thức của Ban Giám đốc Công ty. Theo Điều 34 của Điều lệ Công ty ngày 02/01/2024, thành phần Ban Giám đốc của Công ty gồm: Tổng Giám đốc - Ông Kang Moon K1 và Giám đốc Tài chính - Ông Huh Hong S1. Việc quyết định thưởng của Ban Giám đốc là một trong các điều kiện tiên quyết, bên cạnh điều

kiện còn làm việc tại Công ty tại thời điểm trả thưởng theo Quy chế thưởng HR015. Ngoài ra, cách thức và số liệu nguyên đơn dùng để tính tiền thưởng theo thành tích công việc năm 2024 là không có cơ sở. Trên thực tế, kết quả KPI/đánh giá thành tích công việc mà ông D đạt được theo thư điện tử mà Bộ phận nhân sự Công ty gửi ngày 23/01/2025 chỉ là 53,1%. Do ông D không hài lòng với kết quả này nên đã trao đổi lại với Tổng Giám đốc Công ty để đề nghị đánh giá lại kết quả. Sau khi diễn ra cuộc họp giữa ông Kang Moon K1, ông Nguyễn Tiến D và bà Nguyễn Hoàng Y. Ông Kang Moon K1 đã gửi thư điện tử thể hiện rõ nội dung "đây không phải là kết quả cuối cùng để tránh bất kỳ sự hiểu lầm nào". Đồng thời, tài liệu này không ghi nhận bất kỳ tỷ lệ thưởng, cách thức tính thưởng hay khoản thưởng nào của ông D và không có bất kỳ sự phản đối nào đối với nội dung thư điện tử này từ ông D. Do nguyên đơn không đáp ứng điều kiện để nhận thưởng theo thành tích công việc năm 2024 được quy định tại Điều 4 Quy chế thưởng HR015 và Phụ lục 6 Quy chế thưởng HR030; Công ty chưa từng có tiền lệ trả thưởng cho người lao động nghỉ việc trước thời điểm Công ty trả thưởng. Nhận thấy Toà án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là phù hợp, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án sơ thẩm.

Kiểm sát viên - Viện kiểm sát nhân dân Thành phố 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: Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý vụ án đúng thẩm quyền. Thẩm phán đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án: Có thông báo bằng văn bản cho các đương sự và Viện kiểm sát cùng cấp về việc thụ lý vụ án, quyết định xét xử cùng hồ sơ vụ án chuyển Viện kiểm sát nghiên cứu đúng thời hạn quy định tại Điều 292 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử, Thư ký Tòa án, người tham gia tố tụng đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định pháp luật thực hiện đúng trình tự, thủ tục theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Về nội dung vụ án: Căn cứ những tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày của các đương sự, kết quả tranh luận tại phiên tòa, xét thấy kháng cáo của nguyên đơn về việc buộc bị đơn trả tiền thưởng thành tích năm 2024 tương đương số tiền 9.977.222.404 đồng là không có cơ sở. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là phù hợp, tuy nhiên xét miễn cho nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm do yêu cầu khởi kiện không được chấp nhận là chưa phù hợp theo quy định tại khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự và khoản 4 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/

UBTVQH14 ngày 30/12/2016 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 nên cần điều chỉnh nội dung này. Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 14/2026/LĐ-ST ngày 20/5/2026 của Toà án nhân dân Khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh, buộc nguyên đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm do yêu cầu khởi kiện không được chấp nhận.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa và kết luận của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc chấp hành pháp luật tố tụng và nội dung của vụ án, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về thủ tục tố tụng:

[1.1]. Đơn kháng cáo của nguyên đơn thực hiện trong thời hạn luật định nên được chấp nhận.

[1.2]. Việc xác định thẩm quyền, quan hệ pháp luật tranh chấp trong vụ án của Tòa án cấp sơ thẩm phù hợp với quy định tại khoản 5 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 nên được Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận.

[2]. Xét kháng cáo của nguyên đơn:

[2.1]. Nguyên đơn và bị đơn cùng xác nhận: Từ năm 2018, ông Nguyễn Tiến D và Công ty Cổ phần C (Việt Nam) thỏa thuận ký hợp đồng lao động có thời hạn số 206/HDLD-18 ngày 02/3/2018, thời hạn từ ngày 02/3/2018 đến ngày 01/3/2019; Phụ lục hợp đồng lao động số 206/HĐLĐ-18-PL ngày 02/3/2019 về việc gia hạn hợp đồng từ ngày 02/3/2019 đến ngày 01/3/2021; hợp đồng lao động số 206/HDLD-21 ngày 02/3/2021 với thời hạn từ ngày 02/3/2021 đến ngày 01/3/2024 và Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 206/HDLD-24 ngày 02/3/2024.

[2.2]. Căn cứ đơn xin nghỉ việc của ông D; ngày 09/02/2025, Công ty ban hành Quyết định số 22/2025/QĐ-TGĐ về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông D từ ngày 26/02/2025 và ông D được hưởng tiền lương, phụ cấp đến hết ngày 25/02/2025.

[2.3]. Nguyên đơn căn cứ vào các thư điện tử trao đổi giữa ông D với Công ty về việc Giám đốc nhân sự đã đưa ra chính sách thưởng bằng văn bản quy định nếu KPI đạt từ >80% - <=90% thì mức thưởng là 3.0%; lợi nhuận khối được Kế toán trưởng xác nhận là 332.574.080.131 đồng; Tổng Giám đốc Công ty xác

nhận ông D hoàn thành công việc với kết quả KPI là 87,2% để chứng minh yêu cầu khởi kiện.

[2.4]. Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn xác định Sổ tay Nhân sự - Quy trình và Chính sách số HR015 thưởng Tết và thưởng theo thành tích công việc có hiệu lực từ ngày 01/01/2012 và Tài liệu (Phòng Nhân sự - hành chính) - Quy trình và chính sách - Chính sách lương và thưởng cho môi giới khách hàng cá nhân số HR030 có hiệu lực: 01/2024 đến nay vẫn còn hiệu lực, quy định về việc thưởng được áp dụng đối với toàn bộ nhân viên của Công ty; xác định trước khi nghỉ việc, ông D làm việc tại Công ty với vị trí Giám đốc Khối khách hàng cá nhân. Thư điện tử ngày 20/12/2023 gửi kèm theo Bảng chỉ tiêu 2024, chỉ là trao đổi giữa Phòng nhân sự với ông D; không được gửi bởi hoặc cùng gửi cho người đại diện theo pháp luật của Công ty; không có nội dung nào trong Bảng chỉ tiêu 2024 ghi nhận hay đề cập đến Lợi nhuận toàn khối 2024. Đồng thời, tài liệu mang tên "Kết quả KPI 2024" (không phải là kết luận chính thức cuối cùng), chỉ ghi nhận kết quả đánh giá xử lý công việc (KPL) mà không ghi nhận bất kỳ tỷ lệ thưởng/khoản thưởng nào cho ông D. Ngoài ra, ông D không còn làm việc cho Công ty tại thời điểm Công ty chi trả tiền thưởng theo thành tích công việc cho nhân viên nên ông không thỏa mãn điều kiện tiên quyết để được trả tiền thưởng theo quy định tại Điều 4 của Quy chế thưởng HR015.

[2.5]. Hội đồng xét xử nhận thấy: Điều 104 Bộ luật Lao động 2019 quy định: Thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động. Việc thưởng này dựa trên kết quả sản xuất, kinh doanh hàng năm của doanh nghiệp và mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Như vậy, pháp luật không bắt buộc doanh nghiệp phải thưởng cho người lao động. Tuy nhiên, nếu điều khoản về thưởng đã được quy định trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy chế thưởng của Công ty thì việc trả thưởng trở thành nghĩa vụ bắt buộc. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và phải được công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có).

[2.6]. Xét điều kiện để được nhận tiền thưởng thành tích năm 2024 của nguyên đơn.

[2.6.1]. Theo Sổ tay nhân sự - Quy trình và chính sách Thưởng tết và thưởng theo thành tích công việc số HR015, có hiệu lực từ ngày 01/01/2012 của Công ty quy định: Ngày trả thưởng của năm là trước Tết âm lịch; … Nhân viên vẫn còn làm việc tại Công ty đến thời điểm trả thưởng. Do đó, Công ty có nghĩa vụ trả thưởng thành tích năm 2024 cho người lao động chậm nhất là ngày 28/01/2025. Việc Công ty T3 chi trả tiền thưởng thành tích năm 2024 cho người

lao động vào ngày 28/02/2025, sau thời điểm ông D chấm dứt Hợp đồng lao động, không làm thay đổi thời điểm trả thưởng đã được Công ty quy định tại HR015, và không phải là căn cứ để xác định ông D không đáp ứng điều kiện về thời gian làm việc. Do đó, Công ty đã vi phạm chính sách Thưởng tết và thưởng theo thành tích công việc do chính Công ty đề ra, làm ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động. Theo Chính sách lương và thưởng cho môi giới khách hàng cá nhân số HR030 ngày hiệu lực: 01/2024, nguyên đơn thuộc đối tượng được trả thưởng thành tích năm 2024. Mặc dù nguyên đơn làm việc đến ngày 25/02/2025, tuy nhiên nguyên đơn chỉ yêu cầu Công ty trả tiền thưởng thành tích của năm 2024. Bị đơn cho rằng nguyên đơn làm việc đến hết ngày 25/02/2025, đến ngày 28/02/2025 khi Công ty trả thưởng thành tích năm 2024 thì nguyên đơn đã nghỉ việc, không còn là nhân viên của Công ty nên không được trả thưởng là chưa phù hợp. Việc nguyên đơn và bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động theo Quyết định số 22/2025QĐ-TGĐ ngày 09/02/2025 kể từ ngày 26/02/2025 thuộc trường hợp hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019 và sau khi kết thúc năm 2024; không thuộc trường hợp nhân viên nghỉ việc trước thời gian trả thưởng. Vì vậy, có cơ sở xác định nguyên đơn đáp ứng điều kiện về thời gian làm việc để được xem xét hưởng tiền thưởng thành tích năm 2024.

[2.7]. Cơ sở xác định tỷ lệ thưởng thành tích 2024 của nguyên đơn.

[2.7.1]. Theo Mục 3 Điều lệ của Công ty: Ban Giám đốc (Ban Tổng Giám đốc) gồm có: Giám đốc (Tổng Giám đốc), các Phó Giám đốc (Phó Tổng Giám đốc) và các chức danh quản lý khác (nếu có). Căn cứ Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp Công ty Cổ phầC mã số doanh nghiệp: 0305389969 đăng ký thay đổi lần thứ: 2, ngày 18/3/2024 của Công ty Cổ phần C (Việt Nam) thể hiện người đại diện theo pháp luật của Công ty là ông Kang Moon K1 - Tổng Giám đốc.

[2.7.2]. Lúc 10 giờ 51 phút ngày 04/02/2025, ông Kang Mooon K3 - Tổng Giám đốc có gửi thư điện tử đến Khối Khách hàng cá nhân, cùng gửi cho ông Nguyễn Tiến D, bà Nguyễn Hoàng Y, bà Nguyễn Thị Lan P với chủ đề: Bảng nháp kết quả KPI năm 2024 của Khối Khách hàng cá nhân cùng tệp đính kèm xác định tỷ lệ KPI năm 2024 của K4 là 87,2% và nội dung: "Đây là phiên bản cập nhật để đưa ra quyết định cuối cùng trong cuộc họp lúc 13:30 chiều nay. Tôi muốn làm rõ một lần nữa là đây không phải là kết quả cuối cùng để tránh mọi sự hiểu lầm".

[2.7.3]. Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn cung cấp Báo cáo tài chính năm 2024 (kết thúc ngày 31/12/2024) thể hiện Ban Giám đốc Công ty cho đến thời điểm báo cáo năm tài chính 2024 là ông Kang Moon K1 - Tổng Giám đốc và cho rằng cá nhân ông Kang Moon K1 có

quyền xác định mức thưởng theo thành tích công việc năm 2024 cho nguyên đơn. Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn xác định tổng lợi nhuận toàn Khối Khách hàng cá nhân năm 2024 là 332.574.080.131 đồng và Ban Giám đốc Công ty năm 2024 gồm: Ông Kang Moon K1 - Tổng Giám đốc và ông Huh Hong S1 - Giám đốc tài chính. Tuy nhiên, bị đơn không cung cấp được chứng cứ chứng minh tại thời điểm đánh giá thành tích năm 2024, ngoài ông Kang Moon K1 còn có ông H Hong Suk hoặc người quản lý khác thuộc thành phần Ban Giám đốc có thẩm quyền cùng quyết định tiền thưởng theo thành tích công việc năm 2024 cho người lao động của Công ty, trong đó có nguyên đơn; từ sau cuộc họp lúc 13:30 ngày 04/02/2025 về việc xem xét lại kết quả đánh giá thành tích của ông D cho đến ngày 25/02/2025, người đại diện theo pháp luật của Công ty không có văn bản nào khác xác định mức thưởng theo thành tích công việc năm 2024 của ông D nên cần căn cứ vào những chứng cứ đã thu thập được có trong hồ sơ vụ án để giải quyết vụ án theo quy định tại Điều 91 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2.7.4]. Xét lời trình bày bà Nguyễn Hoàng Y (nguyên Phó Giám đốc Khối Khách hàng cá nhân của Công ty) trong quá trình giải quyết vụ án thể hiện: Ngày 04/02/2025, Công ty có cuộc họp nội bộ với ông D về việc xác định lại kết quả KPI năm 2024 của ông D do ông không hài lòng với kết quả KPI năm 2024 chỉ có 53,1% như được thông báo bởi bộ phận nhân sự của Công ty. Khi đó, ông Kang Moon K1 vì muốn khích lệ tinh thần và giữ chân nhân sự cấp cao thì sẽ không tính tiền thưởng năm 2024 theo kết quả KPI như thư điện tử ngày 23/01/2025, thay vào đó, việc đánh giá thành tích công việc của ông D sẽ xem xét nhiều yếu tố. Để có con số đánh giá thành tích là 87,2%, sẽ dựa trên các yếu tố: Kết quả đánh giá hiệu quả công việc của ông D; ngân sách thưởng của Công ty được phân bổ bởi Công ty mẹ; ngân sách thưởng của Công ty P1 cho K4 kinh doanh; mức độ đóng góp vào việc duy trì và phát triển Công ty; năng lực quản lý và mức độ gắn bó và cam kết lâu dài với Công ty... Con số 87,2% chỉ đưa ra để ông D cân nhắc và chờ phê duyệt, Công ty chưa chính thức trả tiền thưởng cho ông D. Sau ngày 04/02/2025, ông D có đơn xin nghỉ việc nên không còn đủ điều kiện được xem xét duyệt trả thưởng theo quy định nội bộ của Công ty, bất kể là Công ty mẹ có phân bổ ngân sách thưởng như thế nào.

[2.7.5]. Xét lời trình bày ngày 07/4/2026 của ông Kang Moon K1 (nguyên Tổng Giám đốc Công ty) thể hiện: Ông Kang Moon K1 xác định ông là người điều hành trực tiếp Công ty và là người có quyền quyết định mức tiền thưởng thực tế cho người lao động của Công ty trong giai đoạn từ năm 2016 đến ngày 03/6/2025. Ban đầu, dựa trên kết quả công việc thực tế, bộ phận nhân sự đã tính toán và thông báo kết quả KPI của ông D chỉ đạt 53,1% thông qua thư điện tử ngày 23/01/2025. Với con số này, tiền thưởng dự kiến của ông D là 1.662.870.400 đồng, được tính tỷ lệ thưởng là 0.5% và lợi nhuận khối (dự tính)

là 332.574.080.131 đồng. Ông D không hài lòng kết quả trên, đề nghị xem xét đánh giá lại. Con số đánh giá thành tích 87,2% mà ông D yêu cầu Công ty trả tiền thưởng chỉ là kết quả mang tính trao đổi, thảo luận, chưa được phê duyệt chính thức theo quy trình nội bộ của Công ty mà phải dựa vào các yếu tố kết quả đánh giá hiệu quả công việc của ông D; ngân sách thưởng của Công ty được phân bổ bởi Công ty mẹ; ngân sách thưởng của Công ty P1 cho K4 kinh doanh; mức độ đóng góp vào việc duy trì và phát triển Công ty; năng lực quản lý và mức độ gắn bó và cam kết lâu dài với Công ty... Do đó, nội dung thư điện tử ngày 04/02/2025 của ông Kang Moon K1 không thể hiện việc ông Kang Moon K1 đã chính thức xác định kết quả đánh giá thành tích của ông D là 87,2% nhân danh Công ty.

[2.7.6]. Căn cứ những tài liệu, chứng cứ nêu trên, có cơ sở để Hội đồng xét xử xác định: Ông Kang Moon K1 là người trực tiếp điều hành Công ty và là người có quyền quyết định mức tiền thưởng thực tế năm 2024 cho người lao động. Kết quả đánh giá thành tích năm 2024 của ông D đã được Công ty xác định là 53,1% thông qua thư điện tử ngày 23/01/2025, theo lời trình bày của ông Kang Moon K1, với kết quả này mức tiền thưởng dự kiến của ông D là 1.662.870.400 đồng, được tính theo tỷ lệ thưởng 0,5% trên lợi nhuận Khối Khách hàng cá nhân là 332.574.080.131 đồng. Sau khi ông D không đồng ý với kết quả 53,1%, Công ty tiến hành xem xét lại. Tuy nhiên, tỷ lệ 87,2% thể hiện tại thư điện tử ngày 04/02/2025 chỉ là kết quả được đưa ra để trao đổi, thảo luận và chính thư điện tử này xác định đây không phải là kết quả cuối cùng. Tại phiên toà phúc thẩm, người đại diện theo uỷ quyền của Công ty xác định: Sau cuộc họp ngày 04/02/2025, Công ty không có kết quả đánh giá thành tích năm 2024 nào khác đối với ông D và Công ty không cung cấp được chứng cứ chứng minh thời điểm đánh giá thành tích năm 2024, Ban Giám đốc Công ty còn có các Phó Giám đốc (Phó Tổng Giám đốc) và các chức danh quản lý khác. Như vậy, không có căn cứ xác định tỷ lệ 87,2% là kết quả đánh giá thành tích cuối cùng đã được Công ty phê duyệt để thay thế kết quả 53,1% đã được xác định và thông báo cho ông D trước đó. Việc ông Kang Moon K1 không ban hành quyết định trả thưởng thành tích năm 2024 cho ông D là phụ thuộc hoàn toàn vào ý chí chủ quan của người đại diện theo pháp luật của Công ty - người có quyền quyết định mức tiền thưởng thực tế năm 2024 cho người lao động, làm ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của ông D nên có cơ sở để chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, xác định kết quả đánh giá thành tích năm 2024 của ông D đạt 53,1% theo nội dung thư điện tử ngày 23/01/2025, tương ứng mức tiền thưởng 1.662.870.400 đồng. Toà án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là chưa phù hợp nên có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm theo

hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Buộc bị đơn trả tiền thưởng thành tích năm 2024 cho nguyên đơn với số tiền 1.662.870.400 đồng một lần khi bản án có hiệu lực pháp luật; không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn trả tiền thưởng thành tích năm 2024 với số tiền 8.314.352.004 đồng.

[3]. Người bảo vệ quyền lợi, ích hợp pháp của bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án sơ thẩm là chưa phù hợp nên không có cơ sở chấp nhận.

[4]. Xét quan điểm của đại diệnViện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Đối với đề nghị không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là chưa phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử tại phần trên của bản án nên không thống nhất quan điểm này. Đối với đề nghị điều chỉnh án phí nguyên đơn phải chịu đối với phần yêu cầu khởi kiện không được chấp nhận là phù hợp nên chấp nhận.

[5]. Án phí lao động sơ thẩm: Do sửa một phần Bản án sơ thẩm nên Tòa án cấp phúc thẩm xác định lại nghĩa vụ chịu án phí lao động sơ thẩm của các đương sự theo quy định tại khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự và khoản 4 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 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. Nguyên đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm đối với phần yêu cầu khởi kiện không được chấp nhận; bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm đối với phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận.

[6]. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm, được nhận lại toàn bộ số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo quy định tại khoản 2 Điều 148 của Bộ luật Tố tụng dân sự và khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 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.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ:

Khoản 5 Điều 32, Điều 91, khoản 1 Điều 147, khoản 2 Điều 148, Điều 293 và khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Điều 104 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015;

Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (được sửa đổi, bổ sung năm 2014);

Khoản 4 Điều 26, khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/ UBTVQH14 ngày 30/12/2016 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,

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Tiến D. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 14/2026/LĐ-ST ngày 20/5/2026 của Toà án nhân dân Khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Tiến D.

1.1. Buộc Công ty Cổ phần C (Việt Nam) trả cho ông Nguyễn Tiến D tiền thưởng thành tích năm 2024 với số tiền 1.662.870.400 đồng (một tỷ sáu trăm sáu mươi hai triệu tám trăm bảy mươi nghìn bốn trăm đồng) một lần khi bản án có hiệu lực pháp luật.

1.2. Ông Nguyễn Tiến D phải chịu thuế thu nhập cá nhân đối với số tiền được trả thưởng được nêu tại mục [1.1]. của phần quyết định này theo quy định của pháp luật.

1.3. 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 theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015 tại thời điểm thanh toán tương ứng với thời gian chậm trả.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của Nguyễn Tiến D về việc buộc Công ty Cổ phần C (Việt Nam) trả cho ông D tiền thưởng thành tích năm 2024 với số tiền 8.314.352.004 đồng (tám tỷ ba trăm mười bốn triệu ba trăm năm mươi hai nghìn không trăm lẻ bốn đồng).

3. Án phí lao động sơ thẩm:

3.1. Ông Nguyễn Tiến D phải chịu 50.314.352 đồng (năm mươi triệu ba trăm mười bốn nghìn ba trăm năm mươi hai đồng) án phí lao động sơ thẩm, được trừ vào số tiền tạm ứng án phí 25.988.611 đồng (hai mươi lăm triệu chín trăm tám mươi tám nghìn sáu trăm mười một đồng) đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0022569 ngày 03/10/2025 của Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh. Ông D còn phải nộp 24.325.741 đồng (hai mươi bốn triệu ba trăm hai mươi lăm nghìn bảy trăm bốn mươi mốt đồng) án phí lao động sơ thẩm.

3.2. Công ty Cổ phần C (Việt Nam) phải chịu 37.257.408 đồng (ba mươi bảy triệu hai trăm năm mươi bảy nghìn bốn trăm lẻ tám đồng) án phí lao động sơ thẩm.

4. Án phí lao động phúc thẩm: Ông Nguyễn Tiến D không phải chịu án phí lao động phúc thẩm, được nhận lại số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0036469 ngày 09/6/2026 của Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh.

5. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án. Các đương sự thi hành bản án tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

6. 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 hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b 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.

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Khu vực 1, TP.HCM;
- Thi hành án dân sự TP.HCM;
- Phòng Thi hành án dân sự Khu vực 1, TP.HCM;
- Đương sự;
- Lưu: HS, VP.

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

Phạm Thị Thanh Trúc