

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

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

Bản án số: 16/2018/LĐ-PT

Ngày: 19/9/2018

*V/v: Tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động
và bồi thường thiệt hại*

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: **Ông Phan Quyết Thắng**

Các Thẩm phán: **Ông Nguyễn Vũ Đông**
Bà Nguyễn Thị Hồng Hạnh

Thư ký ghi biên bản phiên tòa: **Ông Lưu Việt Thắng**

Đại diện Viện kiểm sát tham gia phiên tòa:

Ông Nguyễn Trần Thắng - Kiểm sát viên

Trong các ngày 17 và 19 tháng 9 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 31/2017/LĐPT ngày 27 tháng 12 năm 2017 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 01/2017/LĐ-ST ngày 27/9/2017 của Tòa án nhân dân quận Thanh Xuân, Hà Nội bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 121/2018/QĐXX-PT ngày 17/5/2018, Quyết định hoãn phiên tòa số 61/2018/QĐ-PT ngày 13/6/2018, Quyết định hoãn phiên tòa số 79/2018/QĐ-PT ngày 12/7/2018, Quyết định hoãn phiên tòa số 92/2018/QĐ-PT ngày 09/8/2018, Thông báo mở lại phiên tòa số 223/2018/TB-TA ngày 27/8/2018 và Quyết định hoãn phiên tòa số 206/2018/QĐ-PT ngày 07/9/2018, giữa:

*** Nguyên đơn:** Bà Phạm Thị Mai P - sinh năm 1970

Địa chỉ: Số 01, ngách 71/82 Hoàng Văn Thái, phường Khương Trung, quận Thanh Xuân, Hà Nội

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Luật sư Nguyễn Thị Phụng – Công ty luật TNHH Bảo Chính, Hà Nội.

*** Bị đơn:** Công ty cổ phần đầu tư phát triển S Việt Nam

Trụ sở: Tầng 1 tòa nhà Greenbay - đường Hoàng Quốc Việt, phường Hùng Thắng, thành phố Hạ Long, Quảng Ninh

Chi nhánh tại Hà Nội: Tòa nhà S - số 51 Xuân Diệu, quận Tây Hồ, Hà Nội

Người đại diện theo pháp luật: Ông Đoàn Quốc Việt - Chức vụ: Giám đốc Công ty cổ phần đầu tư phát triển S Việt Nam.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Đinh Thị Kim Ngân

Địa chỉ: 34A ngõ 179 Đội Cấn, quận Ba Đình, Hà Nội.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại đơn khởi kiện và các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, các đương sự thống nhất nội dung vụ án như sau:

Giữa Công ty cổ phần đầu tư phát triển S Việt Nam (gọi tắt là Công ty S) và bà Phạm Thị Mai P đã ký kết 02 hợp đồng lao động xác định thời hạn, cụ thể:

Ngày 20/12/2015, hai bên ký hợp đồng lao động số 116228/HN-HĐLĐ-2015:

- Thời hạn: Từ ngày 20/12/2015 đến ngày 19/12/2016.
- Chức danh chuyên môn: Trưởng phòng vật tư (khởi bất động sản).
- Công việc phải làm: Theo bản mô tả công việc hoặc sự phân công trực tiếp của ban lãnh đạo công ty.
- Lương cơ bản (để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, chế độ khác): 23.000.000 đồng/tháng.
- Lương theo chất lượng lao động: 32.000.000 đồng/tháng.

Ngày 20/12/2016, hai bên ký hợp đồng lao động số 116228/HN-HĐLĐ-2016:

- Thời hạn: Từ ngày 20/12/2016 đến ngày 19/12/2017.
- Chức danh chuyên môn: Trưởng phòng Xuất nhập khẩu 2.
- Công việc phải làm: Theo bản mô tả công việc hoặc sự phân công trực tiếp của ban lãnh đạo công ty.
- Mức lương chính (để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, chế độ khác): 23.000.000 đồng/tháng.
- Thưởng theo kết quả công việc: 32.000.000 đồng/tháng.

Ngày 13/02/2017, Công ty S ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với bà P kể từ ngày 16/3/2017. Lý do chấm dứt hợp đồng: chưa đáp ứng được yêu cầu công việc được giao.

Ngày 15/3/2017, Công ty S ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 4333/HN/QĐ-NS với lý do: thường xuyên không đáp ứng được yêu cầu công việc.

Nguyên đơn là bà Phạm Thị Mai P trình bày:

Lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng của Công ty cổ phần đầu tư phát triển S Việt Nam là không đúng vì trong quá trình làm việc, bà P đã đáp ứng được các công việc được giao, kết quả làm việc năm 2016 của bà do Công ty đánh giá đạt loại tốt, hoàn thành 100% công việc được giao. Trong thời gian làm việc, Công ty không có văn bản nào nhắc nhở về việc không hoàn thành nhiệm vụ.

Việc công ty cho rằng hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng là không đúng vì bà chưa bao giờ có ý kiến đồng ý về việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Về quy trình thủ tục khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, công ty cũng làm không đúng.

Sau khi chấm dứt hợp đồng, Công ty đã thanh toán trả cho bà P các khoản tiền sau:

- Lương đến hết ngày 15/3/2017 (sau khi chấm dứt hợp đồng lao động 4 tháng);

- Phép năm 2017 (sau khi chấm dứt hợp đồng lao động 4 tháng);

- Sổ bảo hiểm xã hội (sau khi chấm dứt hợp đồng lao động 2 tháng).

Tại đơn khởi kiện, bà P yêu cầu Tòa án giải quyết các vấn đề sau:

- Hủy quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

- Thanh toán tiền lương và phụ cấp từ ngày 16/3/2017 cho toàn bộ thời gian không được làm việc, mức lương: 55.000.000 đồng/tháng (trước thuế);

- Bồi thường ngoài lương do chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 42 Bộ luật lao động = 5 tháng tiền lương (trước thuế);

- Trả 30.000.000 đồng thưởng năm 2015 mà Công ty đã cam kết trả nhưng không trả.

- Yêu cầu Công ty nhận trở lại làm việc. Trường hợp Công ty không muốn nhận trở lại làm việc thì khoản tiền thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động là 02 tháng tiền lương.

- Yêu cầu công ty công khai xin lỗi do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Bị đơn là Công ty cổ phần đầu tư phát triển S Việt Nam trình bày:

Công ty không chấp nhận yêu cầu khởi kiện bà Phạm Thị Mai P đưa ra vì bà P đã không đáp ứng được yêu cầu công việc theo hợp đồng lao động, thường xuyên không hoàn thành công việc và trách nhiệm được giao. Công ty đã nhiều lần trao đổi, tạo điều kiện thuận lợi cho bà P nâng cao hiệu quả công việc và cách thức làm việc nhưng kết quả làm việc của bà P vẫn không có chuyển biến tích cực và từ đầu năm 2017 bà P đã nhiều lần từ chối không thực hiện các đơn hàng được phân công.

Mặc dù trong Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 4333/HN/QĐ-NS

ngày 15/3/2017 đã ghi lý do chấm dứt hợp đồng lao động là: thường xuyên không đáp ứng được yêu cầu công việc, nhưng Công ty xác định việc chấm dứt hợp đồng trên cơ sở đồng thuận chấm dứt giữa hai bên. Điều này thể hiện ở việc sau khi nhận thông báo chấm dứt, bà P không đồng ý nhận công việc được phân công mới, tự nguyện bàn giao công việc cũ. Sau khi nhận quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, bà P chỉ có yêu cầu giải quyết hậu quả của việc chấm dứt hợp đồng lao động như: trả sổ bảo hiểm xã hội, thanh toán tiền lương, thưởng đến ngày 15/3/2017, thanh toán 3,5 ngày phép năm 2017 mà không phản đối việc hợp đồng lao động chấm dứt trước thời hạn. Công ty khẳng định hợp đồng lao động chấm dứt đúng pháp luật.

Do Công ty chấm dứt hợp đồng lao động trên cơ sở đồng thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động nên không làm thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Đối với yêu cầu của bà P về khoản thưởng 30.000.000 đồng (thưởng năm 2015), Công ty không đồng ý vì bà P không làm đủ thời gian trong năm 2015 nên không đủ điều kiện.

Tại Bản án số 01/2017/LĐST ngày 27/9/2017 của Tòa án nhân dân quận Thanh Xuân, Hà Nội đã xử và quyết định:

1- Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Phạm Thị Mai P về việc bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2- Xác định Công ty cổ phần đầu tư phát triển S Việt Nam đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Phạm Thị Mai P là trái pháp luật. Hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 4333/HN/QĐ-NS ngày 15.3.2017 của Công ty cổ phần đầu tư phát triển S Việt Nam về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Phạm Thị Mai P.

3- Buộc Công ty cổ phần đầu tư phát triển S Việt Nam phải nhận bà Phạm Thị Mai P trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký.

4- Nghĩa vụ bồi thường: Buộc Công ty cổ phần đầu tư phát triển S Việt Nam phải bồi thường cho bà Phạm Thị Mai P một khoản tiền tương ứng với tiền lương của bà P trong những ngày không được làm việc; từ ngày 16.3.2017, tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm vụ án; theo mức lương 55.000.000 đồng/tháng; số tiền 6 tháng và 1/3 tháng = 348.333.000 đồng; và 02 tháng tiền lương là: 110.000.000 đồng; tổng số tiền bồi thường là: 458.333.000 đồng.

5- Chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế: Buộc Công ty cổ phần đầu tư phát triển S Việt Nam truy đóng bảo hiểm xã hội cho bà Phạm Thị Mai P trong thời gian không được làm việc, theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội, Luật bảo hiểm y tế.

Ngày 11/10/2017, Tòa án nhân dân quận Thanh Xuân nhận được đơn kháng cáo đề ngày 04/10/2017 của Công ty S với nội dung: kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện, Bị đơn không rút đơn kháng cáo và các bên không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Người đại diện theo ủy quyền của Công ty S trình bày:

Ngày 20/10/2015, Công ty S và bà P đã ký Thư mời làm việc:

- Thời hạn: Từ ngày 20/10/2015 đến ngày 19/12/2015.
- Vị trí: Trưởng phòng Vật tư (khối bất động sản), thuộc Bộ phận Vật tư.
- Thu nhập trong thời gian thử việc (trước thuế): 55.000.000 đồng.

Ngày 20/12/2015, Công ty cổ phần đầu tư phát triển S Việt Nam (gọi tắt là Công ty S) ký với bà Phạm Thị Mai P hợp đồng lao động số 116228/HN-HĐLĐ-2015:

- Thời hạn: Từ ngày 20/12/2015 đến ngày 19/12/2016.
- Chức danh chuyên môn: Trưởng phòng vật tư (khối bất động sản).
- Công việc phải làm: Theo bản mô tả công việc hoặc sự phân công trực tiếp của ban lãnh đạo công ty.

- Lương cơ bản: 23.000.000 đồng/tháng.
- Lương theo chất lượng lao động: 32.000.000 đồng/tháng.

Tại “Bản đánh giá thực hiện công việc” của hợp đồng này, Công ty S nhận định bà P “không hoàn thành công việc được giao”, xếp loại chưa đạt. Tuy nhiên ngày 20/12/2016, Công ty vẫn ký tiếp với bà P hợp đồng lao động số 116228/HN-HĐLĐ-2016:

- Thời hạn: Từ ngày 20/12/2016 đến ngày 19/12/2017.
- Chức danh chuyên môn: Trưởng phòng Xuất nhập khẩu 2.
- Công việc phải làm: Theo bản mô tả công việc hoặc sự phân công trực tiếp của ban lãnh đạo công ty.

- Mức lương chính: 23.000.000 đồng/tháng.
- Thưởng theo kết quả công việc: 32.000.000 đồng/tháng.

Từ đầu năm 2017, bà P với tư cách Trưởng phòng, chịu trách nhiệm hoàn toàn về các đơn hàng với ban lãnh đạo Công ty S, đã nhiều lần từ chối thực hiện các đơn mua hàng hóa được phân công bởi ban lãnh đạo và theo mô tả công việc, cụ thể là từ ngày 01/01/2017 đến ngày 15/3/2017, tổng số đơn hàng được giao nhiệm vụ cho phòng do bà P quản lý là 900 đơn, trong đó:

- Từ chối thực hiện 308 đơn đề nghị mua hàng từ các bộ phận (chiếm 34% trong tổng 900 đơn). Bà P với quyền user (người dùng) là master (người kiểm

soát) từ chối thực hiện trên hệ thống quản lý vật tư của Tập đoàn, ghi rõ lý do: từ chối tham gia thực hiện, hoặc không đáp ứng được tiến độ của bộ phận sử dụng đề nghị.

- Đồng ý thực hiện 592 đơn (chiếm 66% trong tổng 900 đơn), nhưng không phân nhân viên thực hiện 379 đơn (chiếm 64% trong 592 đơn nhận), còn lại 213 đơn chỉ thực hiện thành công 20 đơn (chiếm 9% trong 592 đơn nhận). Trong 213 đơn mà phòng của bà P thực hiện tìm nhà cung cấp thì chỉ trúng thầu 20 đơn, còn 193 đơn không tìm được nhà cung cấp tốt để Công ty ký hợp đồng mua hàng, chứng minh hiệu quả làm việc kém của phòng do bà P quản lý.

Bà P có trách nhiệm phân nhân viên thực hiện đơn hàng trên hệ thống, nhưng việc bà không phân nhân viên thực hiện ảnh hưởng nghiêm trọng đến tiến độ thực hiện các dự án của Tập đoàn.

Ngoài ra cá nhân bà P còn được giao thực hiện 38 đơn hàng, nhưng từ ngày 01/01/2017 đến ngày 15/3/2017, bà P đã từ chối thực hiện 17 đơn (chiếm 45%), chỉ đồng ý nhận thực hiện 21 đơn (chiếm 55%) nhưng cũng chưa hoàn thành bất kỳ đơn hàng nào.

Bà P hoàn toàn nắm được các thông tin này và đã được Công ty trực tiếp gặp gỡ, trao đổi nhiều lần, đồng thời Công ty đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn để có thể sắp xếp lại hoạt động của phòng do bà P phụ trách. Tại các buổi làm việc trên, bà P không hề phản đối đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty.

Công ty đã thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà P trước hơn một tháng, tới ngày 15/3/2017 bà P mới chấm dứt làm việc cho Công ty. Sau khi nhận thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, bà P không có ý kiến thắc mắc, phản đối gì mà còn tự nguyện bàn giao lại công việc, tài sản đang quản lý. Ngày 11/3/2017, bà P đã ký Biên bản bàn giao công việc và hoàn trả tài sản. Ngày 15/3/2017, sau khi bà P tự nguyện bàn giao, Công ty mới ban hành Quyết định số 4333/HN/QĐ-NS về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà P. Điều này thể hiện bà P đồng ý với quyết định của Công ty.

Do đó, Công ty S xác định Hợp đồng lao động số 116228/HN-HĐLĐ-2016 đã được chấm dứt phù hợp với quy định của pháp luật. Công ty không nhất trí với bản án sơ thẩm, đề nghị cấp phúc thẩm xem xét theo quy định của pháp luật.

Đại diện cho Công ty xác định đối với khoản tiền thưởng 32 triệu được ghi trong hợp đồng lao động, hàng tháng công ty vẫn trả cho người lao động cùng với tiền lương. Đây là khoản tiền tạm ứng cho người lao động. Vào cuối năm, Công ty sẽ có đánh giá đối với người lao động, nếu không hoàn thành công việc thì sẽ thu hồi khoản tiền này. Tuy nhiên người đại diện cho Công ty cũng thừa nhận sai sót

khi công ty có số người lao động nhiều hơn 10 người, nhưng khi ký hợp đồng lao động với bà P thì chưa có nội quy lao động, không có tổ chức công đoàn cơ sở và không có thỏa ước lao động.

Bà Phạm Thị Mai P trình bày:

Việc Công ty S đã đơn phương chấm dứt hợp đồng là trái với quy định của pháp luật. Bản án sơ thẩm của Tòa án quận Thanh Xuân đã đảm bảo quyền lợi nên bà không kháng cáo. Bà không nhất trí với việc kháng cáo của công ty và đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bà P trình bày:

Trong quá trình làm việc, bà P không nhận được thông báo hay phản ánh nào về việc không hoàn thành công việc hoặc kết quả công việc không đạt. Bà P chưa bao giờ thể hiện ý chí về việc chấm dứt hợp đồng lao động với công ty. Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ghi lý do là bà P thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ, nhưng Công ty không có tài liệu chứng minh. Tại phiên tòa, phía Công ty xác nhận Công ty không có tổ chức công đoàn đại diện cho người lao động, không có quy chế đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ được ban hành sau khi có ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động ở cơ sở.

Trong hợp đồng lao động năm 2016 ghi tiền lương là 23 triệu đồng, tiền thưởng là 32 triệu đồng. Tuy nhiên phía Công ty cũng xuất trình 6 tháng lương liền kề trước khi kết thúc hợp đồng với bà P, đều thể hiện bà P nhận lương trước thuế là 55 triệu. Theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội thì tiền lương đóng bảo hiểm tối đa không vượt quá 20 lần lương cơ sở, do vậy hầu hết các doanh nghiệp đều tách lương thành hai loại, nhưng thực tế người lao động vẫn nhận đầy đủ lương. Bà P luôn nhận mức lương thực tế là 55 triệu.

Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của công ty và sửa án sơ thẩm buộc công ty phải bồi thường cho bà P cùng các quyền lợi về bảo hiểm cho đến khi chấm dứt hợp đồng lao động đã ký kết.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội phát biểu:

Về tố tụng: Hội đồng xét xử, các đương sự chấp hành đúng quy định của pháp luật tố tụng.

Về hình thức: Đơn kháng cáo của Bị đơn nằm trong thời hạn nên chấp nhận.

Về nội dung:

Tại phiên tòa, Công ty thừa nhận việc đánh giá chất lượng công việc của người lao động là theo cả năm. Cụ thể là cuối năm 2016, bà P được đánh giá chất lượng công việc của cả năm 2016. Tuy nhiên sau 3 tháng đầu năm 2017, Công ty lại tiếp tục đánh giá chất lượng công việc của bà P. Khi được hỏi Công ty có hợp để đánh giá chất lượng công việc của bà P không, người đại diện của Công ty đã

trả lời là không có.

Về lương, hàng tháng Công ty vẫn trả lương cho bà P với mức 55 triệu, chứ không phải là 23 triệu. Trong cả 3 tháng đầu năm 2017, bà P vẫn nhận số tiền đó. Vì vậy việc cho rằng phải đánh giá chất lượng công việc để trả thưởng cho bà P là không có căn cứ, và có cơ sở xác định Công ty đã trả lương cho bà P là 55 triệu theo hợp đồng lao động ký năm 2016.

Như vậy, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty với bà P là trái pháp luật. Công ty phải có trách nhiệm tiếp tục thanh toán cho bà P các chế độ theo yêu cầu. Do không có căn cứ chấp nhận kháng cáo của Bị đơn, đề nghị Hội đồng xét xử ra bản án phù hợp với quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

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

Về hình thức: Đơn kháng cáo của Bị đơn nằm trong thời hạn kháng cáo nên chấp nhận.

Về nội dung:

Giữa Công ty S và bà Phạm Thị Mai P đã ký kết 02 hợp đồng lao động xác định thời hạn, cụ thể:

Ngày 20/12/2015, hai bên ký hợp đồng lao động số 116228/HN-HĐLĐ-2015:

- Thời hạn: Từ ngày 20/12/2015 đến ngày 19/12/2016.
- Chức danh chuyên môn: Trưởng phòng vật tư (khởi bắt động sản).
- Công việc phải làm: Theo bản mô tả công việc hoặc sự phân công trực tiếp của ban lãnh đạo công ty.
- Lương cơ bản (để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, chế độ khác): 23.000.000 đồng/tháng.
- Lương theo chất lượng lao động: 32.000.000 đồng/tháng.

Sau khi thực hiện xong hợp đồng lao động số 116228/HN-HĐLĐ-2015, ngày 20/12/2016, hai bên tiếp tục ký hợp đồng lao động có thời hạn số 116228/HN-HĐLĐ-2016:

- Thời hạn: Từ ngày 20/12/2016 đến ngày 19/12/2017.
- Chức danh chuyên môn: Trưởng phòng Xuất nhập khẩu 2.
- Công việc phải làm: Theo bản mô tả công việc hoặc sự phân công trực tiếp của ban lãnh đạo công ty.
- Mức lương chính (để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, chế độ khác): 23.000.000 đồng/tháng.
- Thưởng theo kết quả công việc: 32.000.000 đồng/tháng.

Hai hợp đồng lao động xác định thời hạn này được hai bên tự nguyện ký kết theo đúng quy định nên có giá trị thi hành.

Theo trình bày của Công ty S thì sau khi nhận thấy bà P thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ, Công ty đã trao đổi, nhắc nhở bà P. Tuy nhiên, Công ty không xuất trình được biên bản làm việc giữa người sử dụng lao động và người lao động về việc người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc. Tại phiên tòa, người đại diện cho Công ty cũng thừa nhận công ty không có văn bản về việc đã trao đổi với bà P.

Đối với việc Công ty đánh giá bà P dựa trên kết quả công việc trong 3 tháng đầu năm 2017 là không đạt, lấy đó làm căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động thì nhận thấy: Công ty đã áp dụng quy định tại điểm a khoản 1 của Bộ luật lao động: *“Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động”*. Tuy nhiên, quy định này được hướng dẫn thực hiện chi tiết tại khoản 1 Điều 12 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 như sau: *“Người sử dụng lao động phải quy định cụ thể tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của doanh nghiệp, làm cơ sở đánh giá người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ do người sử dụng lao động ban hành sau khi có ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở”*. Quy chế của doanh nghiệp giúp người sử dụng lao động có căn cứ xem xét khen thưởng, kỷ luật lao động đối với người lao động. Tại phiên tòa, người đại diện của Công ty thừa nhận Công ty chưa ban hành quy chế riêng cụ thể, chưa có nội quy lao động, chưa có thỏa ước lao động đã được đăng ký tại cơ quan quản lý Nhà nước về lao động.

Về việc trả lương cho bà P, số tiền 55 triệu đồng bao gồm: lương chính (23 triệu đồng) + thưởng theo kết quả công việc (32 triệu đồng). Theo Công ty, số tiền 32 triệu đồng chỉ là tạm trả, sau khi đánh giá vào cuối năm, Công ty có thể thu hồi lại dựa theo đánh giá chất lượng lao động. Tuy nhiên, tại tất cả các bảng thanh toán tiền lương mà Công ty giao nộp cho Tòa án và qua xác nhận của bà P, cho đến khi chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty vẫn trả cho bà P mức thu nhập (trước khi trừ thuế, bảo hiểm) là 55 triệu đồng.

Do đó, không có cơ sở để xác định bà P thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ như phía công ty trình bày. Mặc dù Công ty đã tuân thủ quy định thông báo trước về việc chấm dứt hợp đồng lao động của Bộ luật lao động, nhưng lý do chấm dứt hợp đồng như phía Công ty đưa ra là không có căn cứ để chấp nhận.

Đối với yêu cầu của Luật sư bảo vệ quyền lợi cho bà P trình bày buộc Công ty S phải có trách nhiệm bồi thường về vật chất cũng như chế độ bảo hiểm cho bà P cho đến khi kết thúc hợp đồng như đã ký kết thì thấy rằng: Trong toàn bộ quá

trình xét xử ở cấp phúc thẩm, bà P khẳng định đã nhất trí với bản án sơ thẩm nên không kháng cáo. Do đó không có căn cứ chấp nhận đề nghị của Luật sư.

Từ những nhận định trên, không có căn cứ chấp nhận đơn kháng cáo của Bị đơn và cần giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Về án phí: Công ty cổ phần đầu tư phát triển S Việt Nam phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự, xử:

1. Không chấp nhận đơn kháng cáo của Công ty cổ phần đầu tư phát triển S Việt Nam. Giữ nguyên bản án sơ thẩm 01/2017/LĐ-ST ngày 27/9/2017 của Tòa án nhân dân quận Thanh Xuân, Hà Nội.

2. Về án phí: Công ty cổ phần đầu tư phát triển S Việt Nam phải chịu 300.000đ (*ba trăm nghìn đồng*) án phí phúc thẩm, được trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp theo biên lai thu số 7994 ngày 18/10/2017 tại Chi cục thi hành án dân sự quận Thanh Xuân, Hà Nội.

Án xử công khai phúc thẩm, có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án./.

THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG XÉT XỬ

THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA