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: 100/2024/LĐ-PT Ngày: 18/9/2024 V/v Tranh chấp tiền lương và tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.	

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Lê Thị Hoàng Hoa
Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Ngọc Tài
Bà Doãn Thị Kim Thúy

- Thư ký phiên tòa: Bà Phan Tâm Thảo - 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 Nguyễn Văn Thiêm - Kiểm sát viên.

Vào các ngày 20 tháng 8 và 18 tháng 9 năm 2024 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 57/2024/TLPT-LĐ ngày 02 tháng 7 năm 2024 về việc "Tranh chấp tiền lương và tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 13/2024/LĐ-ST ngày 16 tháng 5 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 4706/2024/QĐPT-LĐ ngày 19 tháng 8 năm 2024 và quyết định tạm ngừng phiên tòa số 13071/2024/QĐPT-LĐ ngày 20 tháng 8 năm 2024 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà **Lê Thị Hải V**, sinh năm 1989; Địa chỉ: C Đường số J, Phường D, Quận H, Thành phố H. (có mặt)

Người đại diện theo ủy quyền: Ông **Hoàng Văn C**, sinh năm 1993; Địa chỉ: H Khối B, chung cư C (R), phường P, thành phố T, Thành phố H. (Theo Giấy ủy quyền ngày 29/7/2024) (có mặt)

- *Bị đơn:* **Công ty Cổ phần S**; Trụ sở: Khu T Số S Tầng B, Tháp S, số B P, phường T, Quận G, Thành phố H.

Người đại diện theo pháp luật: Bà **Đỗ Thị Hồng N** – Chức vụ: Tổng Giám đốc

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà **Lương Thị Kim T**, sinh năm 1994; Địa chỉ liên lạc: Tòa A, chung cư S, số B P, phường T, Quận G, Thành phố H. (có mặt)

(Theo Giấy ủy quyền số 05/2024/UQ-SSSG ngày 27/5/2024).

- Người kháng cáo: **Công ty Cổ phần S**, là bị đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo nội dung đơn khởi kiện, tại các bản tự khai, tại biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải nguyên đơn trình bày:

Thông qua kết quả phỏng vấn với Ban Lãnh đạo Công ty Cổ phần S, bà Lê Thị Hải V chính thức được tuyển dụng và đã ký kết Hợp đồng thử việc vào ngày 10/10/2022 với vị trí Giám đốc Kinh doanh - phụ trách khu vực phía Nam, lương chính thức 120.000.000 đồng/tháng. Thời gian thử việc từ ngày 10/10/2022 đến 09/12/2022 với mức lương trong thời gian thử việc là 100.000.000 đồng/tháng.

Thông qua kết quả đánh giá thời gian thử việc, ngày 25/11/2022, bà Lê Thị Hải V và Công ty Cổ phần S đã ký kết Hợp Đồng lao động số 696/SSSG/HĐLĐ-L1 có thời hạn 01 năm, được tính từ ngày 25/11/2022 đến hết ngày 24/11/2023.

Trong thời gian thực hiện Hợp đồng lao động, bà Lê Thị Hải V luôn nỗ lực và hoàn thành tốt các công việc của mình theo thoả thuận, kể cả khi Công ty Cổ phần S yêu cầu bà Lê Thị Hải V thực hiện các công việc khác ngoài phạm vi công việc mà bà Lê Thị Hải V đã thỏa thuận, bà Lê Thị Hải V vẫn luôn thực hiện tốt và nỗ lực hết mình để hoàn thành các yêu cầu được đặt ra, cụ thể:

Khi được tuyển dụng vào vị trí Giám đốc Kinh doanh, bà Lê Thị Hải V được phía Công ty giao nhiệm vụ thực hiện các công việc Kinh doanh liên quan đến dự án phía Nam và đặc biệt trong thời gian này là dự án S và D thuộc Quận G, Thành phố H.

Nhưng khi ấy vào tháng 11 và 12/2022 cuộc khủng hoảng lớn tài chính của Công ty Cổ phần K (K) là công ty thành viên thuộc Tập Đoàn S diễn ra trên diện rộng cả phía Bắc và Nam. Đồng thời diễn biến thị trường bất động sản có nhiều biến không tích cực đã tác động mạnh mẽ vào việc bán những dự án hình thành trong tương lai tại thị trường Thành phố H.

Lúc này, Ban Lãnh đạo yêu cầu bà Lê Thị Hải V dồn sức và tập trung thực hiện các công việc hỗ trợ thêm cho công tác kinh doanh, xử lý, giải quyết khủng hoảng tài chính với khách hàng của công ty K đối với việc mua bất động sản các dự án cho bà Lê Thị Hải V phụ trách. Mặc dù chưa phù hợp với thỏa thuận ban đầu, nhưng bà Lê Thị Hải V vẫn luôn cố gắng tuân thủ và nỗ lực thực hiện để được kết quả tốt nhất hiện nay.

Không biết vì nguyên nhân gì và mặc dù chưa có bất kỳ thông báo gì cho bà Lê Thị Hải V, nhưng từ ngày 05/4/2023 đến ngày 07/4/2023, Công ty Cổ phần S đã âm thầm thông tin cho các nhân viên cấp dưới của bà Lê Thị Hải V về việc sẽ cho bà Lê Thị Hải V thôi việc tại Công ty Cổ phần S và đưa ra một số yêu cầu công việc đối với nhân viên bà Lê Thị Hải V mà không thông qua bà Lê Thị Hải V. Trên thực tế, thì nhân viên cấp dưới đã không dám báo cáo, chia sẻ thông tin công việc cho bà Lê Thị Hải V kể từ ngày Công ty yêu cầu như trên. Cũng trong ngày 07/4/2023, Công

ty Cổ phần S yêu cầu bà Lê Thị Hải V (đột xuất) tham gia buổi họp liên quan đến vấn đề chấm dứt Hợp đồng lao động. Tại cuộc họp, các bên đã đưa ra ý kiến như sau:

Ý kiến của Công ty Cổ phần S: Đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động và đưa ra 02 phương án như sau:

Phương án 1: Chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 10/04/2023; lương sẽ thanh toán theo ngày công thực tế đi làm và % hiệu quả công việc đạt được đến ngày 10/04/2023 và hỗ trợ một khoản tiền 60.000.000 đồng.

Phương án 2: Báo trước 30 ngày kể từ ngày 10/04/2023; chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 10/05/2023, lương sẽ thanh toán theo ngày công thực tế đi làm và % hiệu quả công việc đến ngày 10/05/2023.

Cũng tại buổi họp đó, bà Lê Thị Hải V không đồng ý với 2 phương án mà công ty đã đưa ra và bà Lê Thị Hải V cũng đã đưa ra 2 phương án cho công ty xem xét như sau:

Phương án 1: Đồng ý nghỉ việc từ ngày 25/04/2023 và công ty phải chi trả đầy đủ các mục sau:

Về lương: Được hưởng đầy đủ tháng 04/2023 theo thỏa thuận và Hợp đồng lao động, các phụ lục đính kèm 1 phần không thể tách rời hợp đồng lao động đã ký. Hoàn lại toàn bộ số tiền chênh lệch tính lương từ tháng 12 năm 2022 đến tháng 03 năm 2023.

Khoản bồi thường khác: 100% lương cho 01 tháng lương theo hợp đồng lao động và các phụ lục đính kèm một phần không thể tách rời hợp đồng lao động đã ký. Và các ngày phép năm chưa nghỉ. Đề nghị công ty thanh toán trợ cấp thôi việc cho 2 tháng thử việc theo nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Ngoài ra: Toàn bộ số tiền từ mục (b), (c) phải được thanh toán trước ngày 30/04/2023. Mục (a) theo đúng kỳ trả lương của công ty trong hợp đồng lao động. Mục (b), (c) khoản bồi thường sẽ không tính thuế và bảo hiểm. Các chứng từ khấu trừ thuế thu nhập cá nhân và chốt sổ bảo hiểm xã hội hoàn trả cho người lao động đúng thời hạn quy định.

Phương án 2: Đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động ngay lập tức (theo yêu cầu của công ty) và công ty phải bồi thường như sau:

Được hưởng lương đầy đủ 100% theo hợp đồng lao động và các phụ lục đính kèm một phần không thể tách rời từ tháng 04 năm 2023 đến tháng 12 năm 2023. Bồi thường 02 tháng lương theo hợp đồng lao động và các phụ lục đính kèm 1 phần không thể tách rời hợp đồng lao động đã ký. Hoàn lại toàn bộ số tiền chênh lệch từ tháng 12 năm 2022 đến tháng 03 năm 2023.

Khoản bồi thường khác: Đề nghị công ty thanh toán trợ cấp thôi việc cho 2 tháng thử việc theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Và các ngày phép năm chưa nghỉ.

Ngoài ra: Toàn bộ số tiền từ mục (a), (b), (d) phải được thanh toán từ trước ngày 30/04/2023. Mục (c) theo đúng kỳ trả lương của công ty nêu trong hợp đồng

lao động. Mục (b), (d) khoản bồi thường sẽ không tính thuế và bảo hiểm. Các chứng từ khấu trừ thuế thu nhập cá nhân và chốt sổ bảo hiểm xã hội hoàn trả cho người lao động đúng thời hạn quy định.

Cũng tại Biên bản làm việc ngày 07/4/2023, bà Lê Thị Hải V cũng đã thể hiện và khẳng định rằng không đồng ý với phương án thỏa thuận và không đồng ý việc chấm dứt hợp đồng lao động với lý do như công ty đề cập.

Tuy nhiên, Công ty không đáp ứng phương án của bà Lê Thị Hải V đưa ra và ông Trần Anh Q - đại diện Công ty vẫn kết luận: Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng với bà Lê Thị Hải V từ ngày 10/04/2023, sẽ thanh toán lương theo ngày công thực tế đi làm và % hiệu quả công việc đạt được và hỗ trợ một khoản tiền là 60.000.000 đồng tương đương 1 tháng lương cơ bản thay cho nghĩa vụ báo trước theo quy định pháp luật.

Tại thời điểm ký Biên bản làm việc, bà Lê Thị Hải V cũng đã thể hiện và ý kiến rằng bà Lê Thị Hải V không chấp thuận việc chấm dứt hợp đồng lao động đã ký.

Ngày 10/4/2023, bà Lê Thị Hải V nhận được email được gửi từ bà Nguyễn Thị Kiều D1 – chuyên viên Nhân sự của Công ty Cổ phần S về việc miễn nhiệm chức danh Giám đốc Kinh doanh đối với bà Lê Thị Hải V. Ngay khi nhận được email, bà Lê Thị Hải V đã phản hồi rằng không đồng ý về các nội dung của Quyết định trên. Tuy nhiên, bà Lê Thị Hải V cũng không nhận được bất kỳ phản hồi nào của Công ty. Bà Lê Thị Hải V nhận được quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 19/2023/SSSG/QĐ-NV về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Lê Thị Hải V kể từ ngày 10/4/2023.

Kể từ ngày 10/4/2023, Công ty đã tiến hành khoá thẻ thang máy, vô hiệu hoá hệ thống dữ liệu và khóa các tủ đựng hồ sơ và gây khó dễ cho bà Lê Thị Hải V khi bà Lê Thị Hải V yêu cầu nhận lại các tài sản cá nhân.

Nhận thấy, việc Công ty Cổ phần S đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Lê Thị Hải V với lý do bà Lê Thị Hải V thường xuyên không hoàn thành công việc là không đúng sự thật, không có cơ sở, không thông báo trước ít nhất 30 ngày là hoàn toàn không đúng với quy định của pháp luật và việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Điểm a, Khoản 1, Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.

Ngoài ra, Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Lê Thị Hải V do Phó Tổng Giám đốc Công ty Cổ phần S ký và ban hành nhưng không có văn bản uỷ quyền của Tổng Giám đốc là không đúng với quy định của pháp luật.

Do đó, việc Công ty Cổ phần S đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Lê Thị Hải V là hoàn toàn trái với quy định và xâm phạm nghiêm trọng quyền lợi của bà Lê Thị Hải V. Bà yêu cầu Tòa giải quyết các vấn đề sau:

Công ty Cổ phần S đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Buộc Công ty Cổ phần S phải thanh toán cho bà Lê Thị Hải V số tiền dưới đây:

Thanh toán tiền lương những ngày bà Lê Thị Hải V không được làm việc tính từ ngày 11/04/2023 đến ngày 11/11/2023 là ngày hết hạn hợp đồng lao động: 120.000.000 đồng x 07 tháng = 840.000.000 đồng (Tám trăm bốn mươi triệu đồng).

Bồi thường 02 tháng tiền lương: 120.000.000 đồng x 02 tháng = 240.000.000 đồng.

Đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế (tạm tính 05 tháng): 120.000.000 đồng x 05 x 20.5% = 123.000.000 đồng.

Bồi thường 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3, Điều 41 Bộ luật Lao động số tiền là: 120.000.000 đồng x 02 tháng = 240.000.000 đồng.

Tiền vi phạm thời hạn báo trước (1 tháng lương): 120.000.000 đồng. Tuy nhiên, công ty đã thanh toán 60.000.000 đồng, yêu cầu Công ty Cổ phần S thanh toán thêm số tiền còn thiếu là 60.000.000 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (tạm tính tiền lương và tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp) là: 1.263.000.000 Đồng (Một tỷ hai trăm sáu mươi ba triệu đồng).

Hai là, yêu cầu Công ty Cổ phần S thanh toán tiền lương còn thiếu như sau:

Đối với tiền lương tháng 12.2022:

Theo bản đăng ký thì bà Lê Thị Hải V đạt 100% tỷ lệ công việc đặt ra, do đó, đối với tháng 12, bà Lê Thị Hải V đủ điều kiện nhận 120.000.000 đồng/tháng. Tuy nhiên, Công ty Cổ phần S chỉ thanh toán cho bà Lê Thị Hải V số tiền là 72.000.000 đồng. Như vậy, yêu cầu Công ty Cổ phần S thanh toán số tiền còn thiếu là 48.000.000 đồng.

Đối với tiền lương tháng 01.2023: Theo bản đăng ký thì bà Lê Thị Hải V đạt 81% tỷ lệ công việc đặt ra. Do đó, đối với tháng 1, bà Lê Thị Hải V được hưởng là 60.000.000 đồng + 81% x 60.000.000 đồng = 108.600.000 đồng. Tuy nhiên, Công ty Cổ phần S chỉ thanh toán cho bà Lê Thị Hải V số tiền là 60.000.000 đồng tương đương 70% lương cứng + 30% lương KPI. Như vậy, tổng số tiền lương còn thiếu là 48.600.000 đồng .

Đối với tiền lương tháng 02.2023: Theo bản đăng ký thì bà Lê Thị Hải V đạt 83% tỷ lệ công việc đặt ra. Do đó, đối với tháng 1, bà Lê Thị Hải V được hưởng lương với tổng số tiền là 60.000.000 đồng + 83% * 60.000.000 đồng = 109.800.000 đồng. Tuy nhiên, Công ty Cổ phần S chỉ thanh toán cho bà Lê Thị Hải V số tiền là 84.000.000 đồng tương đương 70% lương cứng + 70% lương KPI. Như vậy, tổng số tiền lương còn thiếu là 25.800.000 đồng.

Đối với tiền lương tháng 03.2023: Theo bản đăng ký thì bà Lê Thị Hải V đạt 87% tỷ lệ công việc đặt ra. Do đó, đối với tháng 3, bà Lê Thị Hải V được hưởng lương với tổng số tiền là 60.000.000 đồng + 87% * 60.000.000 đồng = 112.200.000 đồng. Tuy nhiên, Công ty Cổ phần S chỉ thanh toán cho bà Lê Thị Hải V số tiền là 60.000.000 đồng tương đương 50% lương cứng + 50% lương KPI. Như vậy, tổng số tiền lương còn thiếu là 52.200.000 đồng.

Tổng tiền lương còn thiếu bà Lê Thị Hải V yêu cầu Công ty Cổ phần S phải thanh toán là 174.600.000 đồng.

Tổng số tiền bà Lê Thị Hải V yêu cầu Tòa án buộc Công ty Cổ phần S phải thanh toán cho bà Lê Thị Hải V là: 1.677.600.000 đồng (Một tỷ, sáu trăm bảy mươi bảy triệu, sáu trăm ngàn đồng). Yêu cầu Tòa án buộc Công ty Cổ phần S thanh toán một lần, ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Bị đơn trình bày: Công ty Cổ phần S và bà Lê Thị Hải V đã ký hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng kể từ ngày 25/11/2022 đến ngày 24/11/2023 với mức lương chính theo hợp đồng lao động là 19.400.000 đồng/tháng và khoản thu nhập khác kèm theo lương chính (bao gồm: Lương hiệu quả công việc, phụ cấp trang phục, điện thoại, đi lại, và các phụ cấp bổ sung khác) không vượt quá 100.600.000 đồng/tháng.

Trong đó, mức lương hiệu quả công việc dự kiến là 60.000.000 đồng/tháng sẽ được chi trả phụ thuộc vào kết quả đánh giá của Công ty Cổ phần S căn cứ vào quá trình làm việc, kết quả, mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao của người lao động.

Đồng thời, khoản thu nhập khác kèm theo lương chính này Công ty Cổ phần S có toàn quyền thay đổi dựa trên tình hình tài chính của Công ty Cổ phần S, phạm vi công việc và năng lực của người lao động tại từng thời điểm.

Ngày 07/04/2023, Công ty Cổ phần S đã họp về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Lê Thị Hải V với lý do bà Lê Thị Hải V không hoàn thành hiệu quả công việc theo thỏa thuận tại hợp đồng lao động và bảng mô tả công việc. Theo đó, Công ty Cổ phần S quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Lê Thị Hải V từ ngày 10/04/2023, lương thanh toán theo ngày công thực tế đi làm và % hiệu quả công việc đạt đến ngày 10/04/2023 và hỗ trợ 1 khoản tiền 60.000.000 đồng thay cho nghĩa vụ báo trước theo quy định của pháp luật.

Ngày 10/04/2023, Công ty Cổ phần S đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Lê Thị Hải V.

Bà Lê Thị Hải V không đồng ý với việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty Cổ phần S.

Do đó, đối với yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Hải V, Công ty Cổ phần S có ý kiến như sau:

Đối với yêu cầu tuyên Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật và buộc Công ty Cổ phần S thanh toán 1.503.000.000 đồng. Công ty Cổ phần S không đồng ý với yêu cầu này của bà Lê Thị Hải V bởi lẽ:

Thứ nhất: Căn cứ khoản 4 mục II Quy chế chính sách thu nhập Khối Kinh doanh ban hành kèm theo Quyết định số 73/2022/SSSG/QĐ ngày 08/09/2022 của Phó Tổng giám đốc quy định: "Trường hợp 3 tháng liên tiếp tỷ lệ thưởng KPI Kinh doanh đạt dưới 50% sẽ thực hiện điều chuyển công tác hoặc cho thôi việc".

Đồng thời, Quy chế chính sách thu nhập Khối Kinh doanh quy định: "Chỉ tiêu doanh số - KPI Kinh doanh hàng tháng được tính dựa vào số lượng hợp đồng mua

bán/hợp đồng bảo đảm/các hợp đồng khác có giá trị tương đương đã phát sinh trong tháng và ngày tài khoản ngân hàng của công ty báo có do khách hàng chuyển vào tài khoản ngân hàng của công ty một khoản tiền đầu tiên trong thời hạn từ ngày 25 tháng này đến ngày 24 tháng kế tiếp kể từ ngày ký kết hợp đồng mua bán/hợp đồng bảo đảm/hợp đồng khác có giá trị tương đương".

Theo đó, chỉ tiêu Doanh số - KPI Kinh doanh hàng tháng chỉ được ghi nhận thành công khi khách hàng đã ký kết hợp đồng mua bán/hợp đồng bảo đảm/các hợp đồng khác có giá trị tương đương và khách hàng đã chuyển khoản tiền đầu tiên thành công vào số tài khoản ngân hàng của Công ty Cổ phần S từ ngày 25 tháng này đến ngày 24 tháng kế tiếp.

Căn cứ theo số liệu ghi nhận của kế toán Công ty Cổ phần S thì trong thời gian từ ngày 25/11/2022, đến ngày 24/12/2022 và từ ngày 25/12/2022 đến ngày 24/01/2023, tài khoản ngân hàng của công ty Cổ phần S không ghi nhận bất kỳ khoản tiền nào do khách hàng chuyển nên tháng 12/2022 và tháng 01/2023 doanh số - KPI Kinh doanh của bà Lê Thị Hải V là 0.

Đồng thời, căn cứ theo số liệu ghi nhận của kế toán Công ty Cổ phần S, thì trong thời gian từ 25/01/2023 đến ngày 24/02/2023 chỉ ghi nhận 02 căn được khách hàng chuyển tiền thành công, từ ngày 25/02/2023 đến ngày 24/03/2023 chỉ ghi nhận 09 căn được khách hàng chuyển tiền thành công. Do đó, căn cứ vào Quy chế chính sách thu nhập Khối Kinh doanh thì tháng 02/2023 chỉ tiêu doanh số - KPI Kinh doanh của bà Lê Thị Hải V đạt 0% và tháng 03/2023 chỉ tiêu doanh số - KPI Kinh doanh của bà Lê Thị Hải V chỉ đạt 21%.

Vì vậy, từ tháng 12/2022 đến tháng 03/2023 bà Lê Thị Hải V đã liên tiếp 04 tháng không đạt chỉ tiêu KPI (cụ thể bà Lê Thị Hải V chỉ đạt KPI cao nhất 21% < 50%)

Do đó, việc Công ty Cổ phần S chấm dứt hợp đồng lao động với bà Lê Thị Hải V là có căn cứ.

Thứ hai: Theo quy định của hợp đồng lao động, mức lương chính bà Lê Thị Hải V được hưởng mỗi tháng là 19.400.000 đồng. Khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà Lê Thị Hải V, Công ty Cổ phần S đã có thiện chí và chủ động hỗ trợ cho bà Lê Thị Hải V khoản tiền 60.000.000 đồng thay cho nghĩa vụ báo trước (tức hơn 3 lần mức lương chính).

Với các phân tích nêu trên, Công ty Cổ phần S không đồng ý với yêu cầu tuyên Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật và buộc Công ty Cổ phần S thanh toán 1.503.000.000 đồng của bà Lê Thị Hải V.

Đối với yêu cầu buộc Công ty Cổ phần S thanh toán lương còn thiếu cho các tháng 12/2022, tháng 1/2023, tháng 2/2023, tháng 3/2023 là 174.600.000 đồng.

Theo như phân tích ở mục 1, trong các tháng 12/2022, tháng 1/2023, tháng 2/2023, tháng 3/2023 bà Lê Thị Hải V đã đạt chỉ tiêu doanh số - KPI Kinh doanh như sau:

Tháng 12/2022 chỉ tiêu Doanh số - KPI Kinh doanh của bà Lê Thị Hải V là 0%, tuy nhiên Công ty Cổ phần S vẫn muốn tạo thêm cơ hội cho bà Lê Thị Hải V được tiếp tục làm việc và phát huy khả năng của mình nên Công ty Cổ phần S đã chi trả cho bà Lê Thị Hải V mức lương 72.000.000 đồng, trong đó khoản thưởng KPI chiếm 50%.

Tháng 01/2023 chỉ tiêu Doanh số KPI Kinh doanh của bà Lê Thị Hải V cũng là 0%, tuy nhiên Công ty Cổ phần S vẫn tiếp tục chi trả cho bà Lê Thị Hải V một mức lương cao hơn tỷ lệ thưởng KPI Kinh doanh quy định trong quy chế. Cụ thể Công ty Cổ phần S đã chi trả mức lương 60.000.000 đồng, trong đó khoản thưởng KPI chiếm 30%.

Tháng 02/2023, chỉ có 02 căn được ghi nhận là khách hàng đã chuyển tiền thành công vào tài khoản của Công ty Cổ phần S nên tỷ lệ thưởng KPI Kinh doanh theo quy chế chính sách thu nhập khối kinh doanh là 0% nhưng Công ty Cổ phần S vẫn chi trả mức lương 84.000.000 đồng, trong đó khoản thưởng KPI chiếm 70%.

Tháng 03/2023, có 09 căn được ghi nhận là khách hàng đã chuyển tiền thành công vào tài khoản của Công ty Cổ phần S nên tỷ lệ thưởng KPI Kinh doanh theo quy chế chính sách thu nhập khối kinh doanh là 21% nhưng công ty vẫn chi trả mức lương 60.000.000 đồng, trong đó khoản thưởng KPI chiếm 50%.

Như vậy, 04 tháng liên tiếp bà Lê Thị Hải V đều không đạt được tỷ lệ KPI Kinh doanh trên 50% nhưng công ty vẫn chi trả cho bà Lê Thị Hải V với mức thưởng KPI Kinh doanh cao hơn rất nhiều so với quy chế chính sách thu nhập khối kinh doanh, bởi vì, lãnh đạo Công ty muốn khích lệ tinh thần cho bà Lê Thị Hải V. Đồng thời cũng tạo thêm cơ hội để bà Lê Thị Hải V chứng tỏ năng lực trong một thời gian nhất định.

Do đó, Công ty Cổ phần S không đồng ý với yêu cầu buộc Công ty Cổ phần S thanh toán khoản lương còn thiếu cho các tháng 12/2022 và tháng 1,2,3/2023.

Tại phiên tòa sơ thẩm.

Nguyên đơn thay đổi một phần nội dung yêu cầu khởi kiện:

Một là, tuyên Công ty Cổ phần S đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Buộc Công ty Cổ phần S phải thanh toán cho bà Lê Thị Hải V số tiền dưới đây:

Thanh toán tiền lương những ngày bà Lê Thị Hải V không được làm việc (tạm tính từ ngày 11/04/2023 đến nay) theo hợp đồng lao động: 120.000.000 đồng x 11 tháng = 1.320.000.000 đồng (Một tỷ ba trăm hai mươi triệu đồng).

Bồi thường 02 tháng tiền lương: 120.000.000 đồng x 02 tháng = 240.000.000 đồng.

Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế (từ tháng 4/2023 đến tháng 11/2023) với mức lương 120.000.000 đồng/tháng.

Bồi thường tiền vi phạm thời hạn báo trước (1 tháng lương): 120.000.000 đồng. Tuy nhiên, đã thanh toán 60.000.000 đồng, yêu cầu Công ty Cổ phần S thanh toán thêm số tiền còn thiếu là 60.000.000 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tạm tính là 1.620.000.000 đồng.

Hai là, yêu cầu Công ty Cổ phần S thanh toán tiền lương còn thiếu như sau:

Đối với tiền lương tháng 12.2022: còn thiếu là 48.000.000 đồng.

Đối với tiền lương tháng 01.2023: tiền lương còn thiếu là 48.600.000 đồng.

Đối với tiền lương tháng 02.2023: còn thiếu là 25.800.000 đồng.

Đối với tiền lương tháng 03.2023: số tiền lương còn thiếu là 52.200.000 đồng.

Tổng tiền lương còn thiếu bà Lê Thị Hải V yêu cầu Công ty Cổ phần S phải thanh toán là 174.600.000 đồng.

Tổng số tiền bà Lê Thị Hải V yêu cầu Tòa án buộc Công ty Cổ phần S phải thanh toán là: 1.794.600.000 đồng (Một tỷ, bảy trăm chín mươi bốn triệu, sáu trăm ngàn đồng). Yêu cầu Tòa án buộc Công ty Cổ phần S thanh toán một lần, ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Bị đơn trình bày: Đề nghị Hội đồng xét xử bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 13/2024/LĐ-ST ngày 16 tháng 5 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Hải V:

1.1 Đình chỉ yêu cầu đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế (tạm tính 05 tháng): 120.000.000 đồng x 05 x 20.5% = 123.000.000 đồng.

1.2 Đình chỉ yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3, Điều 41 của Bộ luật Lao động số tiền là: 120.000.000 đồng x 02 tháng = 240.000.000 đồng.

1.3 Tuyên bố Quyết định số 19/2023/SSSG/QĐ-NV ngày 10/4/2023 của Công ty Cổ phần S về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Lê Thị Hải V là trái quy định của pháp luật.

1.4 Buộc Công ty Cổ phần S thanh toán cho bà Lê Thị Hải V tiền lương còn thiếu từ tháng 12/2022 đến tháng 3/2023 là 148.440.000 đồng.

1.5 Buộc Công ty Cổ phần S thanh toán tiền lương trong những ngày bà Lê Thị Hải V không được làm việc từ tháng 4/2023 đến 24 tháng 11 năm 2023 là 448.000.000 đồng;

Buộc Công ty Cổ phần S bồi thường cho bà Lê Thị Hải V hai tháng tiền lương là 120.000.000 đồng; Tổng cộng số tiền Công ty Cổ phần S phải thanh toán cho bà

Lê Thị Hải V là 716.440.000 đồng (Bảy trăm mười sáu triệu bốn trăm bốn mươi nghìn đồng). Thanh toán một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

1.6 Công ty Cổ phần S (người sử dụng lao động) và bà Lê Thị Hải V (người lao động) có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Lê Thị Hải V từ tháng 04/2023 đến ngày 6/2023 với mức lương 20 lần mức lương cơ sở 29.800.000 đồng và từ tháng 7/2023 đến tháng 11/2023 với mức 36.000.000 đồng và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà Lê Thị Hải V theo quy định của pháp luật.

1.7 Hợp đồng lao động số 696/SSSG/HĐLĐ-L1 có thời hạn 01 năm, được tính từ ngày 25/11/2022 đến hết ngày 24/11/2023 và phụ lục tiền lương ngày 25/11/2022 giữa bà Lê Thị Hải V và Công ty chấm dứt từ ngày 24/11/2023.

2. Kể từ ngày bà Lê Thị Hải V có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, Công ty Cổ phần S còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

3. Về án phí: Công ty Cổ phần S chịu 18.328.800 đồng (Mười tám triệu ba trăm hai mươi tám nghìn tám trăm đồng) án phí. Bà Lê Thị Hải V không phải chịu án phí dân sự sơ thẩm.

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

Ngày 29/5/2024, bị đơn Công ty Cổ phần S có đơn kháng cáo không đồng ý với bản án lao động sơ thẩm số 13/2024/LĐ-ST ngày 16 tháng 5 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tại phiên tòa phúc thẩm,

Nguyên đơn bà V thừa nhận bảng lương của bà từ tháng 12/2022 với mức lương là 60 triệu đồng/tháng, do Công ty Cổ phần S có ông Nguyễn Minh Q, Phó tổng giám đốc công ty duyệt. Bảng duyệt lương tháng của bà nộp cho Tòa là do bà tải trên mạng của S1. Từ tháng 02/2022, phía Công ty cụ thể là giám đốc Công ty S ở Hà Nội đã yêu cầu bộ phận bán hàng do bà làm trưởng bộ phận ngưng bán các căn hộ mà chuyển sang làm hồ sơ đòi nợ và làm những việc khác không bán hàng nữa, nên doanh số của bà không có, do đó việc này không do lỗi của bà. Nay Công ty cho bà nghỉ việc không đúng pháp luật nên bà có yêu cầu Công ty phải bồi thường cho bà số tiền lương trong những ngày không được làm việc. Mức lương bồi thường bà yêu cầu theo mức 60.000.000 đồng/tháng như án sơ thẩm đã tuyên. Đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm và không chấp nhận đơn kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần S.

Phía bị đơn thừa nhận ông Nguyễn Minh Q vừa là Phó tổng của S vừa là người có cổ phần của S1. Nhưng cho đến đầu năm 2022, do tình hình tài chính của Công ty đã bị hạn hẹp nên việc cho nhân viên công ty nghỉ việc và việc phát lĩnh lương không còn được thực hiện như trước đó. Mức lương thực lãnh của cán bộ nhân viên công ty không còn được áp dụng theo phê duyệt các khoản trợ cấp ngoài lương và

bắt đầu cho nhân viên nghỉ việc nên việc bà V nói công ty vẫn tiếp tục giảm cho bà 50% mức lương từ 120.000.000 đồng xuống 60.000.000 đồng là không có căn cứ. Trên thực tế không có nhân viên công ty nào hưởng được mức lương 120 triệu đồng/ tháng từ trước đến nay. Nên việc bà V cho rằng từ tháng 3/2024, lương hạ xuống còn 50% của số tiền 120.000.000 đồng cũng là không có cơ sở nào để chứng minh điều này. Vì dù rằng trước khi nghỉ việc, thì Công ty vẫn tính mức lương cho bà V theo chỉ số bán hàng bà đạt được, nhưng số tiền lương về sau này khi bà nghỉ việc thì không có năng suất gì để tính mức 60.000.000 đồng như cũ nữa. Những khoản phụ cấp ngoài lương của công ty cho người lao động hưởng, hầu hết là phục vụ hỗ trợ khi đang thực hiện công việc, nhiệm vụ của người lao động. Khi không còn thực hiện nhiệm vụ, công việc đó nữa, nhằm tạo ra năng suất lao động, thì công ty chỉ có thể áp dụng mức lương theo hợp đồng là 19.400.000 đồng. Công ty đã thanh toán các chế độ quyền lợi cho bà V khi bà nghỉ việc. Cụ thể đã trả cho bà số tiền 60.000.000 đồng để chấm dứt hợp đồng lao động. Đề nghị Hội đồng xét xử xem xét lại để tính cho phù hợp với quy định. Riêng đối với việc cho nghỉ việc, Công ty vẫn khiếu nại rằng việc quyết định cho bà V nghỉ việc là do bà không đạt được năng suất chất lượng công việc và Công ty cũng không có khả năng tài chính để trả lương cho bà cùng phụ cấp ngoài lương được nữa. Khoản tiền phụ cấp ngoài lương; kể cả mức phụ cấp bổ sung khác 31.184.000 đồng/tháng, cũng được công ty trích các loại quỹ như quỹ đồng hành trên bảng lương mới cộng ra số tiền 60.000.000 đồng mà bà V được lãnh những tháng cuối. Do vậy, cũng không thể nào tính lương trong những ngày không được làm việc bằng lương và các khoản phụ cấp hỗ trợ cho công việc trong khi bà V đã nghỉ việc vì theo quy định tại Điều 95 Bộ luật Lao động quy định việc trả lương như sau:

Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc.

Việc cấp sơ thẩm áp dụng quy định tại Khoản 5 Điều 3 Thông tư số 10 để buộc Công ty Cổ phần S phải thanh toán tiền lương và tất cả các khoản phụ cấp trong phụ lục Hợp đồng lao động, nhưng đây là điều luật mà Thông tư hướng dẫn ghi hình thức của hợp đồng lao động khi ký kết hợp đồng lao động chứ không phải quy định rằng tất cả các khoản được ghi trong Hợp đồng lao động là căn cứ để buộc người sử dụng lao động phải thanh toán cho người lao động toàn bộ mọi khoản, kể cả phụ cấp bổ sung cho người lao động khi không còn làm việc tại Công ty nữa (nghỉ việc). Theo hợp đồng lao động, mức lương chính của bà V chỉ là 19.400.000 đồng. Do đó đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh trình bày quan điểm về việc giải quyết vụ án:

- Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử đã thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Các đương sự thực hiện quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định pháp luật. Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ.

- Về nội dung vụ án: Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận đơn kháng cáo của bị đơn: không chấp nhận đơn khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Thị Hải V về

việc đòi truy lĩnh tiền lương còn thiếu từ tháng 12/2022 đến tháng 3/2023 là 148.440.000 đồng, theo mức lương 120.000.000 đồng/tháng do không có căn cứ chứng minh năng suất lao động của bà V trong những tháng này và cũng không có căn cứ chứng minh lương của bà V đạt đủ 120.000.000 đồng/tháng để truy lĩnh.

Về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà V của Công ty S là trái pháp luật, nên việc tính toán bồi thường và bảo hiểm xã hội sẽ được chấp nhận theo mức lương được quy định theo hợp đồng lao động.

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:

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần S được làm trong thời hạn luật định, phù hợp với các quy định tại Điều 272, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; công ty đã nộp tiền tạm ứng án phí theo quy định nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Về nội dung kháng cáo phía bị đơn không đồng ý bản án sơ thẩm vì cho rằng Công ty Cổ phần S đã chấm dứt hợp đồng lao động với bà V là đúng quy định pháp luật, bản án sơ thẩm tuyên buộc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nhưng không xét đến quá trình làm việc bà Lê Thị Hải V không đạt được hiệu quả công việc.

Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy Công ty chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động không đạt hiệu quả công việc, thì phải có biên bản họp xem xét kỷ luật lao động trước khi thực hiện việc chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động. Tuy nhiên, do công ty không thực hiện đủ thủ tục nên việc ban hành Quyết định số 19/2023/SSSG/QĐ-NV ngày 10/4/2023 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái pháp luật được Hội đồng xét xử phúc thẩm đồng quan điểm với cấp sơ thẩm.

Tuy nhiên về vấn đề áp dụng các chế độ tiền lương làm căn cứ để bồi thường cho bà V trong những ngày không được làm việc. Tòa án cấp sơ thẩm đã lấy mức tiền lương là 120.000.000 đồng để tính truy lãnh lương cho bà V, buộc công ty phải thanh toán tiền lương từ tháng 12/2022 đến tháng 3/2023 là 148.440.000 đồng, cho bà V đủ số tiền lương còn thiếu trong những tháng này với chỉ số KPI theo năng suất công việc đặt ra. Theo nguyên đơn thì chính bà V được Công ty xác nhận mức độ hoàn thành của tháng 12 là 100%, tháng 1/2023 là 81%, tháng 2/2023 là 83%, tháng 3/2023 là 87% để cho rằng Công ty còn thiếu chưa thanh toán đủ 120.000.000 đồng. Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng cơ sở để xác định năng suất này do bà V lấy từ trên mạng nội bộ và in trên web của tập đoàn S1 chứ không phải của công ty S, nhưng cũng chưa được làm rõ những thông tin dữ liệu này có phải của S hay không, trong khi theo các thỏa thuận bổ sung lương của Công ty, theo phụ lục về lương đã ban hành, mức lương của toàn Công ty không được vượt quá 100 triệu đồng, nên việc bà V cho rằng mình được hưởng theo mức 120.000.000 đồng là không có cơ sở để chứng minh. Cấp phúc thẩm bác bỏ yêu cầu này của nguyên đơn khi nguyên đơn

không có bằng chứng đưa ra để chứng minh chỉ số KPI của mình theo như trình bày, nên Tòa sơ thẩm tính truy thu tiếp cho đủ 120.000.000 đồng/tháng trên các tháng trước khi nghỉ việc cho bà V được số tiền 148.440.000 đồng là không có cơ sở. Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm bác bỏ cách tính này mà nhận định dựa trên mức lương thực lãnh của bà V là cơ sở duy nhất để xác định năng suất lao động mà bà V được hưởng vào thời điểm trả lương. Không chấp nhận yêu cầu đòi thêm tiền lương những tháng đã lãnh cho đủ 120.000.000 đồng/tháng vì không có cơ sở xác định năng suất chỉ số KPI của bà V dựa trên chứng từ lương.

- Đối với yêu cầu bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc là 7 tháng 14 ngày, Tòa cấp sơ thẩm có nhận định "Căn cứ khoản 5 Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT BLĐTBXH ngày 12/11/2020, mức tiền thưởng không áp dụng vào tiền lương phải trả trong những ngày không được làm việc và bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Sơ thẩm xác định mức tiền lương làm căn cứ giải quyết tranh chấp bồi thường, buộc bị đơn thanh toán cho nguyên đơn tiền lương những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 11/04/2023 đến ngày 24/11/2023 là 7 tháng 14 ngày x 60.000.000 đồng thành 448.000.000 đồng; Bồi thường 2 tháng tiền lương 60.000.000 đồng x 2 tháng = 120.000.000 đồng; Đối với việc bồi thường 01 tháng lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước, bà Lê Thị Hải V trình bày công ty đã trả 60.000.000 đồng. Buộc Công ty Cổ phần S phải thanh toán cho bà Lê Thị Hải V số tiền 568.000.000 đồng do chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định của pháp luật."

Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy việc cấp sơ thẩm áp dụng khoản 5 Điều 3 Thông tư số 10 để tính thành lương thực lãnh cho bà V, nhưng Điều 3 Thông tư 10 hướng dẫn cách ghi soạn thảo hình thức của hợp đồng lao động. Khoản 5 Điều 3 Thông tư quy định rằng: 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 cách ghi 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.

…

Hội đồng xét xử nhận thấy sơ thẩm đưa ra cách tính tiền lương cho bà V khi bà V không được làm việc, thì chỉ số KPI đương nhiên là bằng 0, thứ hai các khoản phụ cấp được quy định trả theo Điều 95 Bộ luật Lao động đã quy định:

1. Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc.

Từ những điều luật trên đã cho thấy việc trả lương là theo thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng công việc.

Theo Điều 90. Tiền lương quy định:

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. Mà theo Điều 3 Khoản 5 Thông tư thì điểm b1 khoản 5 này quy định rằng:

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.

Ở đây, khi công ty cho bà V nghỉ việc thì không còn quá trình làm việc, không có kết quả công việc. Do không có lao động để tạo ra năng suất chất lượng kết quả công việc để nói rằng phải 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;

Căn cứ theo hợp đồng mức lương thỏa thuận cơ bản là 19.400.000 đồng, những khoản phục cấp khác được ghi thành mục riêng nhưng không có thể hiện, nên theo mức lương ban đầu khi ký hợp đồng là mức lương ký cho chức danh trưởng phòng kinh doanh của bà V, các khoản tiền phụ cấp lương và các khoản bổ sung đều không được tính vào lương mà ghi thành các điều khoản khác trong hợp đồng. Cho nên khi tính lương cho bà V trong những ngày không được làm việc thì áp dụng mức lương ký hợp đồng để tính bồi thường thiệt hại khi người lao động không có thực tế làm việc, theo đúng nghĩa có làm thì mới có những khoản hỗ trợ cho công việc. Khi đã không có làm việc, thì lấy mức lương của chức danh công việc để bồi thường, vì các khoản khác không thể được tính khi mà người lao động không có bất cứ kết quả công việc nào khi đã bị cho nghỉ việc. Điều này là hiển nhiên, buộc phải chấp nhận bồi thường nhưng mức lương để áp dụng bồi thường là mức lương với chức danh đã ký kết tại hợp đồng lao động mà thôi.

Hơn nữa, ngày 25/11/2022, Công ty S ban hành thông báo, trong đó đã bổ sung tại khoản 2 rằng Công ty có toàn quyền thay đổi các khoản phụ cấp lương bổ sung và phúc lợi dựa vào tình hình tài chính Công ty, phạm vi công việc, năng lực làm việc của người lao động từng thời điểm, nên Hội đồng xét xử nhận thấy việc công ty điều chỉnh mức lương giảm 50% theo sự thừa nhận của bà V từ tháng 3/2022, có cơ sở để thấy 60.000.000 đồng đã bao gồm lương là 19.400.000 đồng. Nay nếu tính

mức lương bồi thường thì tất cả các khoản phụ khác được trừ ra khi không có hành vi lao động nào trong giai đoạn cho nghỉ việc này để áp vào tính cho người lao động. Hội đồng xét xử thấy các khoản Phụ cấp lương của bà V theo bản lương hàng tháng trước khi nghỉ việc bao gồm: Phụ cấp Trang phục: 416.000 đồng/tháng. Phụ cấp điện thoại: 2.000.000 đồng/tháng; Phụ cấp đi lại: 7.000.000 đồng/tháng. Phụ cấp bổ sung khác: 31.184.000 đồng/tháng. Lương hiệu quả công việc (Dự kiến): 60.000.000 đồng/tháng. Hỗ trợ ngoài lương (Phụ cấp cơm): 730.000 đồng/ tháng. Hội đồng xét xử nhận định không có một quá trình lao động nào của bà Lê Thị Hải V diễn ra nữa nên tất cả các phụ cấp nêu trên không thể cộng tính cho bà.

Việc bà V cho rằng chính ông Q là người duyệt cho bà được mức lương 60.000.000 đồng, giữa lúc mà công ty không còn bán sản phẩm do bà phụ trách phòng kinh doanh, mà chuyển sang làm công việc khác. Do vậy, Cấp sơ thẩm lấy mức lương 60.000.000 đồng để bồi thường thiệt hại cho người lao động trong những ngày không được làm việc là không phù hợp, nên Hội đồng xét xử căn cứ hướng dẫn về tiền lương dùng để tính thanh toán cho bà V trong trường hợp công ty chấm dứt sai, nhưng cũng chỉ có thể lấy mức lương tại hợp đồng để tính vì trong thời gian chấm dứt này theo phía nguyên đơn cũng thừa nhận từ tháng 4/2022 trở đi, thì bà không được làm công việc bán hàng kinh doanh nữa, thu hẹp lại việc bán sản phẩm chỉ làm các công việc khác như đòi nợ hoặc thực hiện các công việc văn phòng khác nên Hội đồng xét xử thấy các khoản tính chỉ số KPI và tiền hỗ trợ cũng không được tính vào lương nữa, chỉ lấy mức lương theo hợp đồng để tính cho thời gian từ khi công ty cho bà V nghỉ việc là 7 tháng 14 ngày x 19.400.000 đồng/tháng = 144.853.000 đồng.

Về yêu cầu đòi bồi thường hai tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, Hội đồng xét xử nhận thấy Công ty đã bồi thường cho bà V số tiền 60.000.000 đồng, nếu tính bằng mức tiền lương về việc vi phạm thời gian báo trước và hai tháng tiền lương bồi thường do vi phạm đơn phương trái theo mức lương hợp đồng là 19.400.000 đồng/tháng, thì Công ty đã thanh toán cho bà V tổng số tiền là 60.000.000 đồng, là hơn 03 tháng lương cơ bản. Do đó, công ty không đồng ý yêu cầu thanh toán thêm 02 tháng tiền lương của nguyên đơn, Công ty cũng không có yêu cầu gì đối với số tiền đã trả này, nên Hội đồng cấp phúc thẩm không đồng quan điểm với sơ thẩm khi chấp nhận 02 tháng tiền lương cho bà V với mức lương 60.000.000 đồng, thành tiền là 120.000.000 đồng, mà khẳng định Công ty khi cho bà V nghỉ việc và đã bồi thường cho bà V số tiền 60.000.000 đồng chính là đã giải quyết tiền vi phạm báo trước và hai tháng tiền lương theo hợp đồng, tính thành tiền 58.200.000 đồng, được Công ty làm tròn thành 60.000.000 đồng, giao cho bà V đã nhận xong. Do đó không chấp yêu cầu này của nguyên đơn và sửa bản án sơ thẩm đối với yêu cầu này.

Việc cấp sơ thẩm căn cứ theo khoản 2 Điều 89 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 và khoản 3 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội 2014, xác định mức lương đóng Bảo hiểm xã hội bắt buộc tối đa từ ngày 01/7/2023 là 36.000.000 đồng trong vụ án này cũng là không đúng. Nguyên tắc lương của bà V ký hợp đồng là mức lương đóng bảo hiểm xã hội là 19.400.000 đồng. Do đó chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên

đơn, buộc Công ty Cổ phần S (người sử dụng lao động) và bà Lê Thị Hải V (người lao động) có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Lê Thị Hải V từ tháng 04/2023 đến tháng 11/2023 với mức lương 19.400.000 đồng và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà Lê Thị Hải V theo quy định của pháp luật.

Hợp đồng lao động số 696/SSSG/HĐLĐ-L1 có thời hạn 01 năm, được tính từ ngày 25/11/2022 đến hết ngày 24/11/2023 và Phụ lục hợp đồng ngày 25/11/2022 giữa bà Lê Thị Hải V và Công ty Cổ phần S chấm dứt từ ngày 24/11/2023.

[3] Về án phí dân sự sơ thẩm: Do số tiền Công ty Cổ phần S có nghĩa vụ trả cho bà Lê Thị Hải V là 144.853.000 đồng, nên Công ty Cổ phần S phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 4.345.590 đồng.

[4] Án phí lao động phúc thẩm: công ty không phải chịu do kháng cáo được chấp nhận nên hoàn lại số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm cho công ty.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH :

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, điểm c khoản 1 Điều 217, khoản 1 Điều 228, khoản 1 Điều 244, Điều 271, khoản 1 Điều 273, khoản 2 Điều 308 và Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng các điều 19, 21, 36, 39,41, 90, 95 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Áp dụng Điểm a khoản 1 Điều 2, khoản 1, khoản 2 Điều 21, Điều 85 và Điều 86, Điều 89 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

Áp dụng Khoản 5 Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ L và xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động;

Áp dụng Điểm b khoản 1 Điều 13 của Nghị quyết số 01/2019/NQ-HĐTP ngày 11 tháng 01 năm 2019 của Tòa án nhân dân Tối cao hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về lãi, lãi suất, phạt vi phạm;

Áp dụng Khoản 2 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.

Tuyên xử: Chấp nhận đơn kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần S. Sửa bản án lao động sơ thẩm số 13/2024/LĐ-ST ngày 16 tháng 5 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Hải V:

1.1 Tuyên bố Quyết định số 19/2023/SSSG/QĐ-NV ngày 10/4/2023 của Công ty Cổ phần S về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Lê Thị Hải V là trái quy định của pháp luật.

1.2 Hợp đồng lao động số 696/SSSG/HĐLĐ-L1 có thời hạn 01 năm, được tính từ ngày 25/11/2022 đến hết ngày 24/11/2023 giữa bà Lê Thị Hải V và Công ty chấm dứt từ ngày 24/11/2023.

1.3 Đình chỉ yêu cầu đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế (tạm tính 05 tháng): 120.000.000 đồng x 05 x 20.5% = 123.000.000 đồng.

1.4 Đình chỉ yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 41 của Bộ luật Lao động với số tiền là: 120.000.000 đồng x 02 tháng = 240.000.000 đồng.

1.5 Không chấp nhận yêu cầu của bà Lê Thị Hải V đòi công ty Cổ phần S thanh toán tiền lương còn thiếu từ tháng 12/2022 đến tháng 3/2023 là 148.440.000 đồng.

1.6 Buộc Công ty Cổ phần S thanh toán tiền lương trong những ngày bà Lê Thị Hải V không được làm việc từ tháng 4/2023 đến ngày 24/11/2023, số tiền là 144.853.000 (Một trăm bốn mươi bốn triệu tám trăm năm mươi ba ngàn) đồng. Thanh toán một lần ngay khi án có hiệu lực pháp luật.

1.7 Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty Cổ phần S bồi thường hai tháng tiền lương là 120.000.000 (Một trăm hai mươi triệu) đồng;

1.8 Công ty Cổ phần S (người sử dụng lao động) và bà Lê Thị Hải V (người lao động) có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Lê Thị Hải V từ tháng 04/2023 đến tháng 11/2023 với mức lương 19.400.000 đồng và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà Lê Thị Hải V theo quy định của pháp luật.

2. Về án phí dân sự sơ thẩm: Do số tiền Công ty Cổ phần S có nghĩa vụ trả cho bà Lê Thị Hải V là 144.853.000 đồng, nên Công ty Cổ phần S phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 4.345.590 (Bốn triệu ba trăm bốn mươi lăm ngàn năm trăm chín mươi) đồng.

3. Án phí lao động phúc thẩm: Công ty Cổ phần S không phải chịu do kháng cáo được chấp nhận. Hoàn lại cho Công ty số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm là 300.000 (Ba trăm ngàn) đồng theo biên lai thu số 0019334 ngày 07/6/2024 của Cục Thi hành án dân sự Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

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 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.

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

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP . HCM;
- VKSND cấp cao tại TP . HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP . HCM;

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

- Tòa án nhân dân Quận 7;
- Cục Thi hành dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 7;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

Lê Thị Hoàng Hoa