

Bản án số: **1120/2019/LĐ-PT**

Ngày: **28/11/2019**

Tranh chấp hợp đồng lao động và
tiền lương, 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: Ông Trương Văn Hiền

Các Thẩm phán: Bà Lê Thị Hoàng Hoa;

Bà Lê Thị Thúy Hoa.

- Thư ký phiên tòa: Bà Bùi Nguyễn Phương Ngân - 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 Thị Thanh Phương - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 21/11/2019, ngày 26/11/2019, ngày 28/11/2019 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 68/2019/TLPT-LĐ ngày 22 tháng 10 năm 2019 về việc “*Tranh chấp hợp đồng lao động và tiền lương, tiền thưởng*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 55/2019/LĐ-ST ngày 05 tháng 9 năm 2019 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5381/2019/QĐPT-LĐ ngày 04 tháng 11 năm 2019, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 9865/2019/QĐ-PT ngày 21 tháng 11 năm 2019 và Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5697/2019/QĐPT-LĐ ngày 21 tháng 11 năm 2019, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông **Lê Thanh Lương** – sinh năm 1960 (có mặt).

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Lê Thanh Hà – sinh năm 1958 (có mặt).

Cùng địa chỉ: Số 80/2 Ba Vân, Phường 14, quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

Theo Giấy ủy quyền số 027086 ngày 29/8/2019 tại Phòng công chứng số 4, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Bị đơn: Công ty **PC Vietnam Limited**.

Địa chỉ: Số 235 Nguyễn Văn Cừ, phường Nguyễn Cư Trinh, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Phan Văn Công Danh – sinh năm 1992 (có mặt).

Địa chỉ liên hệ: Tầng 3, Tòa nhà Lê & Trần – Archwater, số 284/9 Nguyễn Trọng Tuyển, Phường 10, quận Phú Nhuận, Thành phố Hồ Chí Minh.

Theo Giấy ủy quyền ngày 03/7/2017.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn Công ty PC Vietnam Limited: Luật sư Lê Hoàng Chương – Công ty Luật TNHH MTV Lê & Trần, Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

- *Người kháng cáo:* nguyên đơn ông Lê Thanh Lương.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

*** *Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, các bên đương sự trình bày có nội dung thống nhất như sau:***

Từ tháng 01/1991 ông Lê Thanh Lương ký Hợp đồng lao động (*sau đây gọi tắt là HĐLĐ*) với Công ty Petronas Carigali Overseas Sdn Bhd - là bên nước ngoài trong Hợp đồng chia sản phẩm dầu khí lô 01 và 02 thêm lục địa Việt Nam theo Giấy phép kinh doanh số 239/GP của Ủy ban nhà nước về hợp tác đầu tư cấp ngày 10/9/1991. Trong quá trình hoạt động, toàn bộ quyền và nghĩa vụ của bên nước ngoài đã được chuyển nhượng cho bị đơn là Công ty PC Vietnam Limited (*sau đây gọi tắt là Công ty*) theo Giấy phép số 239/GPDC2 của Bộ kế hoạch và đầu tư cấp ngày 21/4/2003. Trong quá trình làm việc, ông Lương và Công ty đã ký HĐLĐ nhiều lần. Từ ngày 01/01/2005, ông Lương tiếp tục làm việc tại Công ty theo Hợp đồng không xác định thời hạn với chức vụ Trưởng phòng sức khỏe, an toàn và môi trường. Ngày 16/12/2009, Công ty bổ nhiệm ông giữ chức vụ Trưởng phòng cao cấp (Senior Manager) Phòng liên doanh và phát triển doanh nghiệp. Trong quá trình làm việc các bên đã phát sinh chấp nên ngày 23/8/2010 Công ty ban hành Quyết định số 01/2010 về việc kỷ luật cách chức đối với ông Lương. Không đồng ý với quyết định của Công ty, ông Lương đã khởi kiện. Theo bản án phúc thẩm số 1287/2012/LĐ-PT ngày 28/9/2012 và văn bản giải thích ngày 06/8/2014 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh quyết định: Hủy quyết định số 01/2010 ngày 23/8/2010 của Công ty về việc kỷ luật cách chức đối với ông Lê Thanh Lương; Công ty phải xin lỗi công khai đối với ông Lương và phải khôi phục danh dự và mọi quyền lợi vật chất cho ông Lương, các quyền lợi vật chất liên quan đến tiền lương chưa trả của tháng 8/2010 là 8.489.032 đồng; Toàn bộ chênh lệch giữa mức lương 65.100.000 đồng/tháng trừ đi mức lương đang trả hiện nay là 21.240.000 đồng/tháng tạm tính từ tháng 9/2010 đến 4/2012 là 20 tháng, số tiền chênh lệch là 877.200.000 đồng.

- Về yêu cầu khởi kiện, quan điểm, ý kiến của nguyên đơn: Ngày 23/8/2010 Công ty đã ban hành quyết định kỷ luật trái pháp luật với ông nên ông đã khởi kiện và được Tòa án nhân dân Quận 1 xét xử sơ thẩm bằng bản án số 10/2012/LĐST ngày 11/6/2012 với nội dung là chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông. Do Công ty kháng cáo, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã xét xử phúc thẩm bằng bản án số 1287/2012/LĐ-PT ngày 28/9/2012 với nội dung y án sơ thẩm, buộc Công ty hủy quyết định kỷ luật, xin lỗi công khai, khôi phục danh dự và quyền lợi vật chất đối với ông. Việc thi hành án được thực hiện theo Quyết định số 274/QĐ-CCTHA ngày 05/11/2012 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1. Ngày 09/9/2013 Cơ quan thi hành án đã buộc Công ty thực hiện xin lỗi công khai và cùng ngày Công ty đã đưa văn bản số VHR3/202/13/L có nội dung hủy quyết định kỷ luật do Công ty ban hành ngày 23/8/2010. Ngày 20/9/2013, ông nhận được thông báo khôi phục chức vụ trưởng phòng cao cấp

bậc E4. Trên cơ sở đó ông đã yêu cầu Công ty giải quyết các quyền lợi tương ứng tuy nhiên, việc thương lượng không có kết quả và không có khoản nào được trả, kể cả các nội dung mà trước đây Công ty đã đồng ý.

Căn cứ vào HĐLĐ có thỏa thuận tăng lương và thưởng hàng năm, trước đây tính theo năm tài khóa (từ tháng 4 năm này đến hết tháng 3 năm sau) nhưng sau này được đổi sang năm dương lịch, vì vậy trong thời gian từ tháng 8/2010 đến tháng 6/2012 có các đợt tăng lương hàng năm là 01/1/2011 và 01/1/2012. Ngoài ra trong thời gian đó còn có 02 lần điều chỉnh thang bảng lương chung cho phù hợp với mặt bằng chung của ngành dầu khí và mặt bằng của Công ty mẹ, được áp dụng từ 01/10/2010 và từ 01/4/2012. Về tiền thưởng thì có các đợt tháng 8/2011 và tháng 6/2012. Đối với khoản phụ cấp đi lại thì thực tế từ tháng 8/2010 ông là trưởng phòng cao cấp bậc E4, được hưởng chế độ xe ô tô, là mức cao hơn so với số tiền phụ cấp đi lại của các Trưởng phòng khác có bậc E3. Như vậy, việc Công ty không giải quyết tăng lương (từ mức lương trước tháng 8/2010 là 65.100.000 đồng phải được tăng lên trong các đợt 01/10/2010, 01/01/2011; 01/01/2012 và 01/4/2012); Tiền thưởng (trong các đợt trả thưởng vào tháng 8/2011 và tháng 6/2012), tiền phụ cấp đi lại đã làm thiệt hại đến quyền lợi hợp pháp của ông.

- Căn cứ liên quan đến yêu cầu đòi tiền lương: Các quy định của pháp luật về việc người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương và công bố công khai trong doanh nghiệp, các nghị quyết của giám đốc về sửa đổi thang lương: qua 2 đợt từ 01/10/2010 sửa đổi thang lương và tăng lương cho toàn thể nhân viên Công ty theo tờ trình số 32/2010 và Nghị quyết của Giám đốc số WR 13/2010 ngày 03/12/2010. Lý do sửa đổi là làm cho thang lương của Công ty có tính cạnh tranh hơn, phù hợp với thị trường lao động của ngành dầu khí. Mức lương của người lao động có thể được điều chỉnh đến điểm giữa của dải tiền lương mới của bậc tương ứng của người lao động nhưng tối đa không được quá 30% và tối thiểu là 5% và từ ngày 01/4/2012 tăng lương cho toàn thể người lao động để phù hợp với mặt bằng của Công ty mẹ sau khi chính phủ Malaysia quyết định nâng mức lương tối thiểu nhằm nâng cao đời sống của người lao động. Thỏa thuận của HĐLĐ về việc tăng lương hàng năm: Khoản 2.3 theo HĐLĐ quy định có 4 mức xếp loại: Loại 1 là xuất sắc; Loại 2 là vượt yêu cầu; Loại 3 là đạt yêu cầu và loại 4 là không đạt yêu cầu và các mức xếp loại 1,2,3 sẽ được tăng lương hàng năm. Trước đây tăng lương vào tháng 7 rồi đổi sang tháng 4 và nay là tháng 1. Trong năm tài khóa 2010/2011, ông đã hoàn thành tốt các công việc được giao vì vậy lý do không được tăng lương mà Công ty nêu ra trong văn bản 209 ngày 19/9/2013 là không có cơ sở. Nghị quyết của các giám đốc về việc tăng lương hàng năm: Cụ thể là đối với năm tài khóa 2010/2011 có: Tờ trình của Công ty số 18/2011, không ghi ngày, gồm 3 trang, và Nghị quyết của các giám đốc số WR14/2011 ngày 18/8/2011 gồm 2 trang về việc tăng lương hàng năm cho nhân viên Công ty, truy lĩnh từ tháng 4/2011 trong đó mức tăng lương đối với người lao động hoàn thành công việc đạt yêu cầu là từ 11% đến 14%. Đối với năm dương lịch 2011 có: Tờ trình của Công ty số 02/2013, không ghi ngày, gồm 4 trang và Nghị quyết của các giám đốc số WR2/2013, ngày 30/01/2013 gồm 1 trang, về việc tăng lương hàng năm cho

nhân viên, truy lãnh từ 01/01/2012 đối với người Việt Nam được trả vào tháng 5/2012 và đối với nhân viên biệt phái của Petronas thì được trả vào tháng 7/2012 trong đó mức tăng lương đối với người lao động hoàn thành công việc đạt yêu cầu là từ 11% đến 14%.

- Căn cứ để đòi tiền thưởng: Các thỏa thuận của HDLĐ về tiền thưởng hàng năm: Khoản 2.3 kèm theo hợp đồng quy định có 4 mức xếp loại: Loại 1 là xuất sắc, loại 2 là vượt yêu cầu, loại 3 là đạt yêu cầu và loại 4 là không đạt yêu cầu và các mức 1,2,3 sẽ được thưởng hàng năm. Trong năm tài khóa 2010/2011 và năm 2011 ông đã hoàn thành tốt tất cả các công việc được giao, tức là đạt yêu cầu. Vì vậy, việc Công ty không chỉ ra được những căn cứ thể hiện ông không hoàn thành nhiệm vụ để từ đó xếp loại ông ở mức 3L để cắt và giảm tiền lương của ông là trái với thỏa thuận của hợp đồng lao động. Các Nghị quyết của Hội đồng quản trị về việc thưởng hàng năm: Tờ trình của Công ty số 17/2011, không ghi ngày, gồm 2 trang và Nghị quyết của các giám đốc số WR13/2011 ngày 18/8/2011, gồm 1 trang về việc thưởng 4 tháng lương cho người lao động Việt Nam xếp loại 1, 2 hoặc 3, trả thưởng vào tháng 8/2011. Tờ trình của Công ty số 18/2011, không ghi ngày, gồm 3 trang và Nghị quyết của các Giám đốc số WR14/2011 ngày 18/8/2011, gồm 2 trang về việc thưởng thành tích hàng năm cho nhân viên trong đó mức thưởng đối với xếp loại đạt yêu cầu là 1 tháng lương (là mức thưởng thứ 3 trong mức thưởng thành tích năm đó). Đối với năm 2011: Tờ trình của Công ty số 01/2013, không ghi ngày gồm 3 trang và Nghị quyết của các giám đốc số WR1/2013 ngày 29/01/2013, gồm 1 trang về việc thưởng 2 khoản: tiền thưởng Công ty và thưởng thành tích cho nhân viên, trả thưởng vào tháng 4/2012 trong đó mức thưởng đối với người lao động hoàn thành công việc đạt yêu cầu là 5 tháng lương (là mức thưởng thứ 3 trong các mức thưởng của năm đó)

- Căn cứ đòi các khoản trợ cấp: Căn cứ vào hóa đơn tiền xe ô tô: Tại Công ty có phụ cấp đi lại cho các trưởng phòng, bậc E3, riêng ông là Trưởng phòng cấp cao bậc E4 nên được hưởng tiêu chuẩn cao hơn, có xe ô tô phục vụ để đi làm, đi họp hay gặp đối tác cũng như việc đi lại của cá nhân ông và gia đình. Về bản chất đây là một khoản phụ cấp lương gắn với chức vụ Trưởng phòng cấp cao bậc E4. Nếu trả tiền thì mức phụ cấp này có thể tính tương đương với mức trung bình cho phí xe ô tô trong 6 tháng trước tháng 8/2010 là 31.548.737 đồng. Căn cứ bản ghi nhớ của Công ty về chính sách và các hướng dẫn đối với điện thoại di động thì hạn mức đối với trưởng phòng cấp cao là 70USD/tháng. Nếu chi phí thấp hơn hạn mức thì nộp hóa đơn đã trả tiền để công ty hoàn lại 100%, chỉ khi nào quá hạn mức thì mới cần phải giải trình chi tiết để xin thanh toán phần vượt.

- Căn cứ yêu cầu Công ty trả lãi phát sinh do chậm trả lương: Điều 96 Bộ luật lao động năm 2012 quy định việc trả lương không được chậm quá 1 tháng. Trường hợp không trả đúng thời hạn thì người lao động phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng nhà nước công bố tại thời điểm trả lương. Như vậy việc Công ty không trả tiền tăng lương và phụ cấp sau khi khôi phục chức vụ trưởng phòng cao cấp bậc E4 là hành vi chậm trả lương nên yêu cầu Công ty phải trả lãi phát sinh do chậm trả các khoản tiền lương tính từ ngày 19/10/2013.

Từ những căn cứ nêu trên, ông yêu cầu Tòa án giải quyết buộc: Công ty phải cải chính nội dung không đúng mà Công ty đã đưa ra, cụ thể xác định rõ mức xếp loại thành tích của ông trong năm tài khóa 2010/2011 (từ 01/4/2010 đến 31/3/2011) không phải loại 4 và trong năm 2011 (từ 01/4/2011 đến 31/12/2011) không phải loại 3L. Đồng thời công nhận mức xếp loại thành tích của ông Lương trong các năm đó là đạt yêu cầu, tức là xếp loại 3. Yêu cầu Công ty thực hiện 4 đợt tăng lương và trả 5 khoản tiền lương được tăng gồm:

- Tăng lương đợt 1/10/2010, được tăng 30% so với 01/7/2010 thành 84.630.000 đồng/tháng và số tiền Công ty phải trả thêm trong 6 tháng tính từ 10/2010 đến tháng 3/2011 là: $[(84.630.000\text{đồng} - 65.100.000\text{đồng}) \times 6] = 117.180.000$ đồng. Tăng lương từ 1/4/2011 được tăng 14% so với 01/10/2010 thành 96.478.200 đồng/tháng và số tiền Công ty phải trả thêm trong 9 tháng tính từ 4/2011 đến tháng 12/2011 là: $[(96.478.200\text{đồng} - 65.100.000\text{đồng}) \times 9] = 282.403.800$ đồng. Tăng lương từ 01/01/2012 được tăng 14% so với 1/4/2011 thành 109.985.148 đồng/tháng và số tiền Công ty phải trả thêm trong 3 tháng tính từ 1/2012 đến tháng 3/2012 là: $[(109.985.148\text{đồng} - 65.100.000\text{đồng}) \times 3] = 134.655.444\text{đồng}$. Tăng lương từ 01/4/2012 được tăng 12% so với 01/01/2012 thành 123.183.366 đồng/tháng và số tiền Công ty phải trả thêm trong 2 tháng (tháng 4 và tháng 5 là: $[(123.183.366\text{đồng} - 65.100.000\text{đồng}) \times 2] = 116.166.732\text{đồng}$. Và số tiền trong 13 ngày làm việc của tháng 6/2012, từ ngày 1 đến ngày 19/6/2012 là $(123.183.366\text{đồng} \times 13/21) = 76.256.369$ đồng, trừ đi 13.148.571 đồng đã trả, còn lại: 63.107.798 đồng. Tổng cộng 5 khoản tiền tăng lương mà Công ty phải trả là: 713.513.773 đồng.

- Yêu cầu Công ty trả các khoản tiền thưởng theo HĐLĐ bao gồm: Tiền thưởng đợt tháng 8/2011 là 05 tháng theo mức lương trước ngày 01/4/2011 là 84.630.000 đồng/tháng, số tiền là: 423.150.000 đồng. Tiền thưởng đợt tháng 6/2012 là 07 tháng theo mức lương trước ngày 01/1/2012 bằng 96.478.200 đồng, số tiền là: 675.347.400 đồng – 106.200.000 đồng đã trả, còn lại Công ty phải thanh toán thêm là 569.147.400 đồng.

- Yêu cầu Công ty phải trả phụ cấp đi lại của bậc E4, cụ thể là trả bằng tiền thuê xe (tương đương số tiền 31.548.737 đồng) hoặc áp dụng mức phụ cấp đi lại của bậc E4 mà Công ty thực hiện từ tháng 8/2012 là 6.270.000 đồng/tháng tính trên 22 tháng với tổng số tiền là 137.940.000 đồng.

- Yêu cầu Công ty trả tiền điện thoại theo chính sách của Công ty đối với trưởng phòng cao cấp, bậc E4 trong thời gian từ tháng 8/2010 đến tháng 6/2012, không có tháng nào vượt quá hạn mức nên không cần kê khai, số tiền 6.401.570 đồng.

- Yêu cầu Công ty trả lãi do chậm trả lương tính từ ngày 09/10/2013 cho đến khi trả theo lãi suất 9%/năm trên tổng số tiền tăng lương là 713.513.773 đồng. Tổng số tiền lãi được tiếp tục tính ngày 09/10/2013 tạm tính đến ngày 08/5/2019 là 358.540.671 đồng, cộng với phần lãi từ ngày 09/5/2019 đến khi trả $(713.513.773\text{đồng} \times 9\%/12 \times \text{số tháng từ 9/5/2019 đến khi trả})$.

*** Ý kiến và quan điểm của bị đơn:**

Bị đơn không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Bị đơn yêu cầu Tòa án đình chỉ giải quyết vụ án vì thời hiệu khởi kiện đã hết, cụ thể như sau: Hiện tại, các yêu cầu của ông Lương bao gồm: Tiền tăng lương tháng

10/2010, tháng 4/2011, tháng 01/2012, tháng 4/2012; Tiền thưởng tháng 8/2011 và tháng 6/2012; Phụ cấp đi lại từ tháng 8/2010 đến tháng 6/2012; Tiền điện thoại từ tháng 8/2010 đến tháng 6/2012. Toàn bộ những yêu cầu trên tính đến tháng 6/2012, tại thời điểm này Bộ luật lao động 2012 vẫn chưa có hiệu lực, vì vậy Luật điều chỉnh là Bộ luật Lao động 1994 được sửa đổi, bổ sung vào năm 2002, 2006, 2007. Đồng thời trong Quyết định giám đốc thẩm số 06/2018/LĐ-GĐT đề ngày 21/11/2018 liên quan đến tranh chấp giữa Công ty và ông Lương về việc chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 19/6/2012, Tòa án nhân dân Cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh nêu rõ rằng “ Bộ luật Lao động 2012, có hiệu lực từ ngày 01/5/2013, trong khi Công ty PC Vietnam Limited và Ông Lê Thanh Lương đã ký hợp đồng lao động vào năm 2005 và chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 19/6/2012. Như vậy, thời gian xảy ra tranh chấp thì Bộ luật Lao động 1994 đã được sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006, 2007 đang có hiệu lực pháp luật”. Theo Khoản 4 Điều 167, Bộ luật lao động 1994, thời hiệu khởi kiện là 06 tháng kể từ thời điểm xảy ra hành vi vi phạm nhưng tất cả những lợi ích mà ông Lương yêu cầu là từ năm 2010 đến tháng 6 năm 2012, ông Lương nộp đơn khởi kiện vào ngày 09/9/2014, do đó thời hiệu khởi kiện vụ án đã hết. Trước đây, Tòa án nhân dân Quận 1 đã từng giải quyết tranh chấp giữa Công ty và ông Lương, theo đó tại trang 14, Bản án số 1023/2016/LĐ-ST ngày 28/6/2016 của Tòa án nhân dân Quận 1 đã kết luận thời hiệu khởi kiện là 06 tháng và đã hết thời hiệu khởi kiện. Tuy nhiên, bản án 1023 đề cập rằng thời hiệu khởi kiện được bắt đầu lại và được tính từ ngày 20/9/2013 theo Điều 162.2, Bộ luật Dân sự 2005 vì Công ty có văn bản số VHR1/209/13/L ngày 19/9/2013 đề nghị thanh toán một số quyền lợi cho ông Lương. Theo bị đơn có một số vấn đề liên quan đến việc bắt đầu lại thời hiệu khởi kiện theo bản án 1023 như sau: theo điểm a Khoản 1 Điều 162, Bộ luật dân sự 2005, thời hiệu khởi kiện sẽ được tính lại trong trường hợp “ bên có nghĩa vụ thừa nhận một phần hoặc toàn bộ nghĩa vụ của mình đối với người khởi kiện”. Theo bị đơn văn bản số VHR1/209/13/L không phải là sự thừa nhận các nghĩa vụ, và Công ty luôn giữ nguyên quan điểm xác định ông Lương không được hưởng các quyền lợi mà ông yêu cầu. Công ty chỉ đưa ra thiện chí thanh toán một số khoản tiền nêu tại văn bản số VHR1/209/13/L như là một thiện chí để nhanh chóng kết thúc vụ việc. Đồng thời nếu như thời hiệu khởi kiện được tính lại từ ngày 20/9/2013 theo như kết luận của bản án 1023, thì thời hiệu phải hết từ ngày 20/3/2014. Như vậy, khi ông Lương nộp đơn khởi kiện vào ngày 09/9/2014, thời hiệu khởi kiện cũng đã hết. Căn cứ theo điểm e Khoản 1 Điều 217, Bộ luật tố tụng dân sự 2015, bị đơn yêu cầu Tòa án đình chỉ giải quyết vụ án.

*** *Tại bản án số 55/2019/LĐ-ST ngày 05 tháng 9 năm 2019 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:***

- Căn cứ Điểm a Khoản 1 Điều 32, Điểm a Khoản 1 Điều 39, Khoản 1 Điều 147, Khoản 1 Điều 244; Điều 227, Điều 228, Khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự;
- Căn cứ Điều 96, Điều 103, Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012;

- Căn cứ Điều 13 Nghị định số 01/2019/NQ-HĐTP 11/01/2019 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn áp dụng một số quy định về lãi, lãi suất, phạt vi phạm;

- Căn cứ Điều 48 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Công nhận mức xếp loại thành tích đối với ông Lê Thanh Lương trong các năm 2010/2011 làm việc tại Công ty PC Vietnam Limited là đạt yêu cầu. Buộc Công ty PC Vietnam Limited phải thanh toán cho ông Lê Thanh Lương tổng số tiền là 690.181.309 đồng. Trong đó tiền tăng lương là 65.214.858 đồng; Tiền thưởng 590.370.000 đồng; Tiền lãi do chậm trả lương là 34.596.451 đồng.

Kể từ ngày ông Lương có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty chưa thanh toán đủ số tiền như đã nêu trên thì hàng tháng Công ty còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

2. Về án phí: Ông Lê Thanh Lương phải chịu án phí là 31.619.681 đồng. Số tiền án phí của ông Lương được trừ vào số tiền tạm ứng án phí mà ông Lương đã nộp là 10.968.600 đồng theo biên lai thu số 05816 ngày 30/10/2014 và số tiền 200.000 đồng theo biên lai tạm ứng án phí số 0007616 ngày 04/6/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1. Ông Lương còn phải nộp thêm án phí là 20.451.081 đồng.

Bị đơn – Công ty PC Vietnam Limited phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 18.003.626 đồng.

- Ngoài ra bản án còn tuyên về quyền kháng cáo và thi hành án của các đương sự theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

- Nguyên đơn ông Lê Thanh Lương có đơn kháng cáo đề ngày 06/9/2019, kháng cáo một phần bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

* Nguyên đơn là người kháng cáo ông Lê Thanh Lương cùng người đại diện theo ủy quyền ông Lê Thanh Hà thống nhất trình bày: Kháng cáo một phần bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa phúc thẩm xét xử theo hướng chấp nhận yêu cầu kháng cáo, sửa án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Lương, cụ thể:

- Yêu cầu Công ty thực hiện 04 đợt tăng lương và trả trên cơ sở đó trả 05 khoản tiền lương được tăng gồm: Tăng lương đợt 1/10/2010, được tăng 30% so với 01/7/2010 thành 84.630.000 đồng/tháng và số tiền Công ty phải trả thêm trong 6 tháng tính từ 10/2010 đến tháng 3/2011 là: $[(84.630.000\text{đồng} - 65.100.000\text{đồng}) \times 6] = 117.180.000$ đồng; Tăng lương từ 1/4/2011 được tăng 14% so với 01/10/2010 thành 96.478.200 đồng/tháng và số tiền Công ty phải trả thêm trong 9 tháng tính từ 4/2011 đến tháng 12/2011 là: $[(96.478.200\text{đồng} - 65.100.000\text{đồng}) \times 9] = 282.403.800$ đồng; Tăng lương từ 01/01/2012 được tăng 14% so với 1/4/2011 thành 109.985.148 đồng/tháng và số tiền Công ty phải trả thêm trong 3 tháng tính từ 1/2012 đến tháng 3/2012 là: $[(109.985.148\text{đồng} - 65.100.000\text{đồng}) \times 3] = 134.655.444$ đồng; Tăng lương từ 01/4/2012 được tăng 12% so với 01/01/2012 thành 123.183.366 đồng/tháng và số tiền Công ty phải trả thêm trong 2 tháng

(tháng 4 và tháng 5 là: $[(123.183.666\text{đồng} - 65.100.000\text{đồng}) \times 2] = 116.166.732\text{đồng}$. Và số tiền trong 13 ngày làm việc của tháng 6/2012, từ ngày 1 đến ngày 19/6/2012 là $(123.183.666\text{đồng} \times 13/21) = 76.256.369\text{ đồng}$, trừ đi 13.148.571 đồng đã trả, còn lại: 63.107.798 đồng. Tổng cộng 5 khoản tiền tăng lương mà Công ty phải trả là: 713.513.773 đồng.

- Yêu cầu Công ty trả các khoản tiền thưởng theo HĐLĐ bao gồm: Tiền thưởng đợt tháng 8/2011 là 05 tháng theo mức lương trước ngày 01/4/2011 là 84.630.000 đồng/tháng, số tiền là: 423.150.000 đồng; Tiền thưởng đợt tháng 6/2012 là 07 tháng theo mức lương trước ngày 01/1/2012 bằng 96.478.200 đồng, số tiền là: 675.347.400 đồng – 106.200.000 đồng đã trả, còn lại Công ty phải thanh toán thêm là 569.147.400 đồng. Tổng cộng là 992.297.400 đồng.

- Yêu cầu Công ty phải trả phụ cấp đi lại của bậc E4, cụ thể là trả bằng tiền thuê xe (tương đương số tiền 31.548.737 đồng) hoặc áp dụng mức phụ cấp đi lại của bậc E4 mà Công ty thực hiện từ tháng 8/2012 là 6.270.000 đồng/tháng tính trên 22 tháng với tổng số tiền là 137.940.000 đồng.

- Yêu cầu Công ty trả tiền điện thoại theo chính sách của Công ty đối với trưởng phòng cao cấp, bậc E4 trong thời gian từ tháng 8/2010 đến tháng 6/2012, không có tháng nào vượt quá hạn mức nên không cần kê khai, số tiền 6.401.570 đồng.

- Yêu cầu Công ty trả lãi do chậm trả lương tính từ ngày 09/10/2013 cho đến khi trả theo lãi suất 9%/năm trên tổng số tiền tăng lương là 713.513.773 đồng. Tổng số tiền lãi tạm tính đến ngày 26/11/2019 gồm lãi từ 9/10/2013 đến 26/11/2019 và lãi từ ngày 27/11/2019 đến ngày trả.

** Bị đơn Công ty PC Vietnam Limited do người đại diện theo ủy quyền ông Phan Văn Công Danh cùng người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp ông Lê Hoàng Chương thống nhất trình bày:* Bản án sơ thẩm hợp tình, hợp lý và Tòa án cấp sơ thẩm đã nhiều lần tạo điều kiện cho phía nguyên đơn cung cấp tài liệu chứng cứ nhưng không cung cấp được. Do vậy, bị đơn không đồng ý yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, y án sơ thẩm.

** Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu:* Về tố tụng: những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm đã tuân thủ theo các quy định của pháp luật. Về hình thức đơn kháng cáo của nguyên đơn trong hạn luật định, được chấp nhận; Về nội dung kháng cáo đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 sửa một phần bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Lê Thanh Lương trong thời hạn luật định, đã tạm ứng án phí theo quy định, nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Về nội dung kháng cáo:

[2.1] Xét yêu cầu kháng cáo Công ty thực hiện 04 đợt tăng lương và trả trên cơ sở đó trả 05 khoản tiền lương được tăng:

[2.1.1] Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn ông Lê Thanh Lương xác nhận làm việc theo Hợp đồng lao động lao động không xác định thời hạn số VHR1/37/2005 ngày 01/01/2005 (sau đây gọi tắt là HĐLĐ 2005) và ông Lương không khiếu nại việc Công ty chưa thực hiện tăng lương cho ông từ tháng 11/2010.

[2.1.2] Ông Lương không xuất trình được tài liệu, chứng cứ và được phía bị đơn thừa nhận ông Lương được hưởng mức lương đó. Theo Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 quy định những tình tiết, sự kiện không phải chứng minh thì Bản án số 1287/2012/ LD-PT ngày 28/9/2012 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã có hiệu lực pháp luật xác định mức lương của ông Lương trong năm 2012 là 65.100.000 đồng. Căn cứ văn bản VHR1/061/14/L ngày 21/4/2014 của Công ty về việc thi hành bản án số 1287 và bảng tóm tắt liệt kê các khoản tiền đã thống nhất trong đó có nội dung Công ty thừa nhận từ ngày 01/01/2012 đến ngày 19/6/2012 mức lương cơ bản của ông Lê Thanh Lương là 74.214.000 đồng, đây là mức lương đã tăng 14% so với mức lương cơ bản cuối cùng. Do vậy, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu tăng lương từ 01/01/2012 đến 19/6/2012 là 05 tháng 13 ngày và số tiền tăng lương chênh lệch là: 78.363.429 đồng là có cơ sở. Do Công ty đã thanh toán 13.148.571 đồng tiền tăng lương chênh lệch nên số tiền mà Công ty phải trả thêm cho ông Lương là 65.214.858 đồng.

[2.2] Xét yêu cầu Công ty trả các khoản tiền thưởng theo HĐLĐ:

[2.2.1] Theo khoản 2.3.1 Điều 2.3 của HĐLĐ 2005 quy định: “*Công ty sẽ thưởng cho những nhân viên đạt hoặc vượt yêu cầu công việc...*” và khoản 1 Điều 103 Bộ luật lao động quy định: “*Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người đó*”.

[illegible]

[2.2.3] Đối với đợt tăng lương 6/2012, nguyên đơn yêu cầu tăng 07 tháng tiền lương. Theo quy định thì tiền thưởng còn căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh. Xét, đợt thưởng 6/2012, Công ty chỉ đồng ý thưởng 05 tháng lương. Do vậy chỉ có

cơ sở buộc Công ty trả thưởng cho ông trong đợt tháng 6/2012 là 05 tháng lương trên mức lương trong năm 2012 là 74.214.000 đồng. Các đương sự xác định Công ty đã thanh toán cho ông Lương 106.200.000 đồng trong đợt thưởng 6/2012, do đó số tiền Công ty phải thanh toán thêm là: $74.214.000 \text{ đồng} \times 5 \text{ tháng} - 106.200.000 \text{ đồng} = 264.870.000 \text{ đồng}$. Từ những phân tích trên, buộc Công ty phải thanh toán tiền thưởng cho ông Lương trong 02 đợt tổng cộng là 590.370.000 đồng.

[2.3] Xét yêu cầu các khoản phụ cấp đi lại đối với bậc E4 và trả chi phí điện thoại di động trong thời gian từ 8/2010 cho đến ngày 19/6/2012: Theo thỏa thuận các khoản phụ cấp đi lại và chi phí sử dụng điện thoại là phục vụ cho mục đích công việc. Mặc dù văn bản số 209 ngày 19/9/2013 của Công ty khôi phục chức vụ trưởng phòng cao cấp bậc E4 cho ông Lương tuy nhiên trên thực tế từ ngày 23/8/2010 đến ngày 19/6/2012 ông không thực tế thực hiện các công việc đối với chức danh trưởng phòng cao cấp bậc E4 – tại phiên tòa phúc thẩm, ông Lương thừa nhận khoảng thời gian đó ông Lương không đi làm, đồng thời không cung cấp được quyết định hay văn bản nào quy định việc bố trí xe đi lại hoặc phụ cấp điện thoại theo khoản 4 Điều 91 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015: *“Đương sự có nghĩa vụ đưa ra chứng cứ để chứng minh mà không đưa ra được chứng cứ hoặc không đưa ra đủ chứng cứ thì Tòa án giải quyết vụ việc dân sự theo những chứng cứ đã thu thập được có trong hồ sơ vụ việc”*, do đó các yêu cầu trên của ông Lương là không có cơ sở chấp nhận.

[2.4] Xét yêu cầu trả lãi phát sinh do chậm trả các khoản tiền lương, tiền thưởng và phụ cấp đi lại: Theo Điều 96 Bộ luật lao động: *“Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn. Trường hợp đặc biệt không thể trả đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và người sử dụng lao động phải trả lãi thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương”*. Tòa án cấp sơ thẩm nhận định do Công ty phải thanh toán số tiền tăng lương cho nguyên đơn là 65.214.858 đồng nên yêu cầu trả lãi do chậm thanh toán của nguyên đơn là có căn cứ chấp nhận tuy nhiên số tiền lãi chỉ được tính trên số tiền 65.214.858 đồng là có căn cứ, trả lãi phát sinh tính từ ngày 09/10/2013 đến ngày xét xử phúc thẩm là 26/11/2019 là 73 tháng 60 ngày, lãi suất chậm thanh toán mà Công ty phải trả cho ông Lương là: $\{(65.214.858 \times 9\%/\text{năm}) / 12 \text{ tháng}\} \times 73 \text{ tháng} 18 \text{ ngày} = 35.793.175 \text{ đồng}$.

[2.5] Từ những phân tích trên, có cơ sở không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, tuy nhiên bản án sơ thẩm trong quyết định không đề cập những vấn đề không chấp nhận được nêu ở phần nhận định của Tòa án. Vì vậy, có căn cứ sửa một phần bản án lao động sơ thẩm số 55/2019/LĐ-ST ngày 05 tháng 9 năm 2019 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh theo đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

[2.6] Về án phí lao động sơ thẩm:

[2.6.1] Ông Lê Thanh Lương chỉ được chấp nhận 691.378.033 đồng trong số tổng các yêu cầu của mình nên nguyên đơn phải chịu án phí được tính như sau: $12.000.000 \text{ đồng} \times 2\% (2.784.679.149 \text{ đồng} - 713.513.773 \text{ đồng} - 691.378.033 \text{ đồng}) = 39.595.747 \text{ đồng}$, theo quy định của pháp luật.

[2.6.2] Bị đơn phải chịu án phí như sau: 200.000 đồng + 12.000.000 đồng + 2% (691.378.033 đồng – 400.000.000 đồng), án phí bị đơn phải chịu là 18.027.560 đồng.

[2.7] Về án phí lao động phúc thẩm: do sửa một phần bản án sơ thẩm nên nguyên đơn ông Lê Thanh Lương không phải chịu án phí phúc thẩm, theo quy định pháp luật.

Vì những lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

- Căn cứ Điều 32, Điều 147, Điều 148, điểm e và điểm c khoản 1 Điều 217, Điều 296, khoản 2 Điều 308, Điều 313, Điều 315 Bộ luật Tổ tụng dân sự 2015;

- Căn cứ Điều 96, Điều 103, Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012;

- Căn cứ Điều 13 Nghị định số 01/2019/NQ-HĐTP 11/01/2019 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn áp dụng một số quy định về lãi, lãi suất, phạt vi phạm;

- Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

- Căn cứ Pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27 tháng 02 năm 2009 quy định án phí, lệ phí Tòa án.

- Căn cứ Luật Thi hành án Dân sự;

* Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn trong thời hạn luật định, đã tạm ứng án phí theo quy định, nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

* Về nội dung: Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Sửa một phần bản án sơ thẩm số 55/2019/LĐ-ST ngày 05 tháng 9 năm 2019 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Công nhận mức xếp loại thành tích đối với ông Lê Thanh Lương trong các năm 2010/2011 làm việc tại Công ty PC Vietnam Limited là đạt yêu cầu. Buộc Công ty PC Vietnam Limited phải thanh toán cho ông Lê Thanh Lương tổng số tiền là 690.181.309 đồng (Trong đó tiền tăng lương là 65.214.858 đồng; Tiền thưởng 590.370.000 đồng; Tiền lãi do chậm trả lương là 35.793.175 đồng).

Kể từ ngày ông Lương có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty chưa thanh toán đủ số tiền như đã nêu trên thì hàng tháng Công ty còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

2. Không chấp nhận yêu cầu của ông Lê Thanh Lương đòi Công ty PC Vietnam Limited trả các khoản tiền sau:

- Yêu cầu Công ty phải trả phụ cấp đi lại của bậc E4, cụ thể là trả bằng tiền thuê xe (tương đương số tiền 31.548.737 đồng) hoặc áp dụng mức phụ cấp đi lại của bậc E4 mà Công ty thực hiện từ tháng 8/2012 là 6.270.000 đồng/tháng tính trên 22 tháng với tổng số tiền là 137.940.000 đồng.

- Yêu cầu Công ty trả tiền điện thoại theo chính sách của Công ty đối với trưởng phòng cao cấp, bậc E4 trong thời gian từ tháng 8/2010 đến tháng 6/2012, không có tháng nào vượt quá hạn mức nên không cần kê khai, số tiền 6.401.570 đồng.

- Yêu cầu Công ty thực hiện 4 đợt tăng lương và trả 5 khoản tiền lương được tăng gồm: Tăng lương đợt 1/10/2010, được tăng 30% so với 01/7/2010 thành 84.630.000 đồng/tháng và số tiền Công ty phải trả thêm trong 6 tháng tính từ 10/2010 đến tháng 3/2011 là: $[(84.630.000\text{đồng} - 65.100.000\text{đồng}) \times 6] = 117.180.000$ đồng. Tăng lương từ 1/4/2011 được tăng 14% so với 01/10/2010 thành 96.478.200 đồng/tháng và số tiền Công ty phải trả thêm trong 9 tháng tính từ 4/2011 đến tháng 12/2011 là: $[(96.478.200\text{đồng} - 65.100.000\text{đồng}) \times 9] = 282.403.800$ đồng. Tăng lương từ 01/01/2012 được tăng 14% so với 1/4/2011 thành 109.985.148 đồng/tháng và số tiền Công ty phải trả thêm trong 3 tháng tính từ 1/2012 đến tháng 3/2012 là: $[(109.985.148\text{đồng} - 65.100.000\text{đồng}) \times 3] = 134.655.444\text{đồng}$. Tăng lương từ 01/4/2012 được tăng 12% so với 01/01/2012 thành 123.183.366 đồng/tháng và số tiền Công ty phải trả thêm trong 2 tháng (tháng 4 và tháng 5) là: $[(123.183.366\text{đồng} - 65.100.000\text{đồng}) \times 2] = 116.166.732\text{đồng}$. Và số tiền trong 13 ngày làm việc của tháng 6/2012, từ ngày 1 đến ngày 19/6/2012 là $(123.183.366\text{đồng} \times 13/21) = 76.256.369$ đồng, trừ đi 13.148.571 đồng đã trả, còn lại: 63.107.798 đồng. Tổng cộng 5 khoản tiền tăng lương mà Công ty phải trả là: 713.513.773 đồng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông Lê Thanh Lương phải chịu án phí là 39.595.747 đồng. Số tiền án phí của ông Lương được trừ vào số tiền tạm ứng án phí mà ông Lương đã nộp là 10.968.600 đồng theo biên lai thu số 05816 ngày 30/10/2014 và số tiền 200.000 đồng theo biên lai tạm ứng án phí số 0007616 ngày 04/6/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1. Ông Lương còn phải nộp thêm án phí là 28.626.947 đồng.

Bị đơn – Công ty PC Vietnam Limited phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 18.027.560 đồng.

3. Về án phí phúc thẩm: Ông Lê Thanh Lương không phải chịu, hoàn trả tiền tạm ứng án phí ông Lương đã tạm nộp là 300.000 đồng theo biên lai thu tiền số AA/2019/0005111 ngày 20/9/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

4. Các bên thi hành tại Chi cục Thi hành án Dân sự có thẩm quyền.

5. Trường hợp quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- TAND Tối cao tại TP.HCM;
- TAND cấp cao tại TP.HCM;
- TAND Quận 1;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- VKSND TP.HCM;
- Chi cục THADS Quận 1;
- Các đương sự;
- Lưu: VP, HS.

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

Trương Văn Hiền