

Bản án số: 03/2017/LĐ-PT
Ngày 21-9-2017
V/v tranh chấp về tiền lương

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TOÀ ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Vũ Văn Cường

Các Thẩm phán: Ông Lương Ngọc Dũng

Ông Nguyễn Văn Thiêm

- Thư ký phiên tòa: Bà Bùi Thị Thúy Hà – Thẩm tra viên Toà án nhân dân thành phố Hải Phòng.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hải Phòng tham gia phiên tòa: Ông Đỗ Văn Tú - Kiểm sát viên.

Ngày 21 tháng 9 năm 2017, tại trụ sở Toà án nhân dân thành phố Hải Phòng tiến hành xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 04/2017/TLPT- LĐ ngày 25 tháng 7 năm 2017 về việc tranh chấp về tiền lương.

Do Bản án sơ thẩm số 01/2017/LĐ-ST ngày 14 tháng 6 năm 2017 của Toà án nhân dân quận Đồ Sơn, thành phố Hải Phòng bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 724/2017/QĐ-PT ngày 28 tháng 8 năm 2017 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông A, sinh năm 1965; ĐKKHKT: Số 2/292 đường B, phường C, quận D, thành phố Hải Phòng, tạm trú tại: Cảng cá E số 2, đường F, tổ dân phố Đông, phường E, quận Đồ Sơn, thành phố Hải Phòng; có mặt tại phiên tòa.

- *Bị đơn:* Công ty G; trụ sở: Số 13 Đường H, phường I, quận K, thành phố Hải Phòng;

Người đại diện theo ủy quyền: Ông L - Phó Tổng Giám đốc Công ty G (đại diện theo Văn bản ủy quyền số 18/UQ-CBTS ngày 08-3-2017 và Giấy ủy quyền số 16/UQ-CBTS ngày 24-5-2017); có mặt tại phiên tòa.

- *Người kháng cáo:* Công ty G.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, các bản tự khai và lời trình bày của ông A thì:

Ngày 01-01-1997, Công ty M đã ký với ông hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 16, công việc là Trưởng phòng Kế toán, với mức lương có hệ số 2,26, ông được trả lương mỗi tháng một lần, vào ngày 30 hàng tháng.

Từ năm 2003 đến năm 2005, ông làm Giám đốc của Công ty M. Năm 2005, Công ty G sát nhập Công ty M vào và quyết định thành lập Xí nghiệp M. Từ năm 2006 đến năm 2009, Công ty G bổ nhiệm ông làm Giám đốc Xí nghiệp M. Từ năm 2010, ông được điều động làm Phó Phòng Kế hoạch Đầu tư của Công ty G. Trong thời gian làm việc, ông bị kỷ luật lao động với hình thức cảnh cáo và được phân công về làm công nhân tại Xí nghiệp N. Căn cứ Kết luận số 18 ngày 21 tháng 02 năm 2012 của Giám đốc Sở Nông nghiệp và phát triển nông thôn, tháng 8-2012, Công ty G, điều động ông về làm Phó Giám đốc Xí nghiệp M, nhiệm vụ cụ thể do Giám đốc xí nghiệp M phân công, hệ số lương của ông được điều chỉnh là 4,99.

Trong thời kỳ ông O làm Giám đốc Xí nghiệp M thì việc làm và tiền lương của ông được đảm bảo. Từ tháng 6-2013, ông P được bổ nhiệm làm Giám đốc Xí nghiệp M thì ông bị trừ đập, bị bác bỏ các phương án kinh doanh do ông đề xuất, phân công ông phụ trách các bộ phận không có nhân viên, giao địa điểm kinh doanh là địa điểm đã cho thuê kinh doanh trước đó... Tuy vậy, ông vẫn chấp hành, hàng ngày, ông vẫn đến Xí nghiệp làm việc. Với lý do là ông có nhiều khiếu kiện, từ tháng 9 năm 2014, ông không được phân công nhiệm vụ và tham gia các phiên họp của cơ quan, tiền lương không được lĩnh đủ (năm 2014, ông được ứng 14.000.000đ; năm 2015, ông được ứng 7.000.000đ, từ tháng 01 năm 2016 đến nay, ông chỉ được lĩnh 6.000.000đ).

Từ tháng 01-2015 trở về trước, Phòng Tổ chức Hành chính Xí nghiệp M thực hiện chấm công cho các cán bộ chủ chốt trong Xí nghiệp trong đó có ông. Từ tháng 02-2015, Giám đốc Xí nghiệp M đã chỉ đạo thay đổi hình thức chấm công cũ, bằng hình thức giao cho lãnh đạo phụ trách từng bộ phận tự tổ chức chấm công, xác nhận. Tuy là Phó Giám đốc của Xí nghiệp nhưng ông không được tham gia họp, ông không biết, đến phiên hòa giải của Tòa án, ông mới biết việc thay đổi chủ trương đó của ông Linh. Ngay sau đó, ông thực hiện đầy đủ thủ tục chấm công do ông tự lập, xác nhận lãnh đạo phụ trách và gửi cho Tòa án, Công ty G và Xí nghiệp M nhưng riêng Xí nghiệp không nhận. Đến nay, Xí nghiệp M không phê duyệt và không làm thủ tục thanh toán lương cho ông.

Theo Đơn khởi kiện ghi ngày 12-12-2016, ông yêu cầu Công ty G phải thanh toán tiền nợ lương cho ông từ tháng 01-2014 đến tháng 11-2016 là 175.452.000 đồng. Ngày 21-3-2017, ông đã có đơn đề nghị thay đổi, rút một phần yêu cầu khởi kiện; ông yêu cầu Công ty G phải thanh toán tiền nợ lương từ tháng 01-2014 đến tháng 11-2016 với số tiền là 133.327.216 đồng và yêu cầu tính lãi chậm thi hành án theo mức lãi suất cơ bản của Ngân hàng nhà nước Việt Nam quy định, kể từ sau khi tuyên án.

Theo Công ty G thì: Ông A, hiện là người lao động, làm việc tại Xí nghiệp M theo hợp đồng lao động không xác định thời số 16 ngày 01-01-1997; Công ty M đã ký với ông A; với nội dung công việc, mức lương, quá trình diễn biến, điều động, phân công nhiệm vụ của Công ty cho ông A cũng như việc Công ty trả lương cho ông A từ tháng 01-2014 đến nay như ông A đã trình bày là đúng.

Căn cứ Điều lệ tổ chức hoạt động của Công ty G; Công ty đã giao việc quản lý đất đai, lao động ... cho Xí nghiệp M; Xí nghiệp chủ động về tài chính, chi trả tiền lương, đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động.

Theo mức lương của ông A thì: Năm 2014, tổng tiền lương mà ông A được nhận là 52.690.259đ, Xí nghiệp đã tạm ứng cho ông A 14.000.000đ, còn lại 38.690.259đ; tháng 01 năm 2015, tiền lương của ông A là 5.636.957đ, Xí nghiệp đã tạm ứng cho ông A 1.000.000đ, còn lại 4.636.957đ. Từ tháng 02 năm 2015, do ông A không có bảng chấm công nên Xí nghiệp không thanh toán lương cho ông A. Sau khi Công ty nhận được đơn kiến nghị của ông A về việc thanh toán tiền lương; Công ty đã họp, xem xét, giải quyết kiến nghị của ông A. Sau khi họp, Công ty G đã có công văn, yêu cầu Xí nghiệp M: Kịp thời thanh toán lương cho ông A từ tháng 01-2014 đến tháng 01-2015; kiểm tra, xem xét hoàn tất thủ tục ngày công thực tế đi làm của ông A từ tháng 02-2015. Nếu thực tế ông A có đi làm thì xí nghiệp phải trả lương cho ông A theo quy định pháp luật, còn không đi làm thì không được hưởng lương.

Năm 2014, Xí nghiệp lập nhiều biên bản về việc ông A nghỉ làm việc không có lý do, nhưng Xí nghiệp không còn lưu giữ bản gốc. Tuy ông A vi phạm kỷ luật lao động; nhưng do Phòng Tổ chức Hành chính của Công ty chưa ổn định nhân sự nên chưa bao giờ tiến hành xem xét, xử lý kỷ luật đối với ông A.

Từ tháng 02 năm 2015, Xí nghiệp dịch vụ Thủy sản và Xây dựng Đồ Sơn thực hiện việc chấm công lao động để trả lương. Từ tháng 02-2015 đến tháng 11-2016, ông A không làm gì, vô tổ chức; bộ phận ông A phụ trách không có bảng chấm công, không có phê duyệt, xác nhận của xí nghiệp; ông A không hoàn thành nhiệm vụ mà mình phụ trách, thường xuyên khiếu nại, tố cáo, gây xáo trộn hoạt động sản xuất, kinh doanh và làm mất đoàn kết nội bộ Xí nghiệp trong thời gian dài; bộ phận ông A phụ trách không tạo được doanh thu; mỗi tháng chỉ nộp doanh thu về Xí nghiệp mỗi tháng 500.000đ. Ông A yêu cầu Công ty trả toàn bộ tiền lương kể từ tháng 01 năm 2014 đến hết tháng 11 năm 2016; Công ty không đồng ý.

Với nội dung nêu trên, tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2017/LĐ-ST ngày 14/6/2017 của Tòa án nhân dân quận Đồ Sơn, thành phố Hải Phòng đã chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông A: Buộc Công ty G phải thanh toán cho ông A số tiền nợ lương từ tháng 01 năm 2014 đến tháng 11 năm 2016 là: 128.327.000 đồng (một trăm hai mươi tám triệu, ba trăm hai mươi bảy nghìn đồng).

Ngoài ra bản án còn tuyên lỗi suất chậm thi hành án, nghĩa vụ chịu án phí và quyền kháng cáo cho các đương sự theo quy định của pháp luật.

Sau khi xét xử sơ thẩm, ngày 28/6/2017, Công ty G có đơn kháng cáo: không chấp nhận trả lương cho ông A từ tháng 02 năm 2015 đến tháng 11 năm 2016, đề nghị hủy Bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa, đại diện của Công ty G trình bày: Sau khi xét xử sơ thẩm, do không đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm nên ngày 28/6/2017, Công ty G đã kháng cáo. Nay, Công ty G vẫn giữ nguyên nội dung kháng cáo.

Ông A ký hợp đồng lao động với Công ty M, đến thời điểm hiện nay, ông A đã được cơ quan điều động đến công tác ở nhiều đơn vị và làm những công việc khác nhau, do vậy không thể chỉ căn cứ vào hợp đồng đó để vận dụng tính lương cho ông A. Mặt khác, ông A không đi làm, không chấp hành phân công nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, không tham gia làm việc thì không được hưởng lương. Công ty thực hiện đúng theo Luật Doanh nghiệp, Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty, Quy chế hoạt động, Quy chế dân chủ ở cơ sở và Thỏa ước lao động tập thể. Từ tháng 02 năm 2015 đến tháng 11 năm 2016, ông A không làm việc; bảng chấm công do ông A tự thiết lập, chưa được cơ quan đơn vị quản lý trực tiếp có thẩm quyền chấp thuận, phê duyệt. Công ty không đồng ý trả lương từ tháng 02 năm 2015 đến tháng 11 năm 2016 cho ông A. Đề nghị Hội đồng xét xử hủy Bản án sơ thẩm.

Ông A trình bày: Ông đã ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với Công ty M, khi có sự sáp nhập Công ty M vào Công ty G và thành lập Xí nghiệp M thì ông được điều động xuống làm việc tại Xí nghiệp với chức danh là Phó Giám đốc và được hưởng lương có hệ số là 4,99.

Trong thời gian đầu làm việc tại Xí nghiệp, ông được trả lương đầy đủ, nhưng từ năm 2014 Xí nghiệp đưa ra lý do ông vi phạm kỷ luật lao động, không tạo được doanh thu nên cắt lương của ông. Năm 2014, ông chỉ được nhận 14.000.000 đồng. Năm 2015, ông chỉ được nhận 7.000.000 đồng. Năm 2016, ông chỉ được nhận 6.000.000 đồng. Tiền lương còn lại của ông từ năm 2014 đến tháng 11 năm 2016, Xí nghiệp không thanh toán. Ông đã khởi kiện yêu cầu Công ty G thanh toán tiền lương cho ông từ tháng 01-2014 đến tháng 11-2016 với số tiền là 133.327.216 đồng và lãi phát sinh. Tòa án cấp sơ thẩm đã chấp nhận yêu cầu của ông: Buộc Công ty G phải thanh toán cho ông 128.327.000 đồng. Sau khi xét xử sơ thẩm, ông không kháng cáo; Công ty G kháng cáo.

Ông đề nghị Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty G giữ nguyên Bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hải Phòng tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến:

Từ khi thụ lý vụ án ở giai đoạn phúc thẩm đến nay, Thẩm phán được phân công giải quyết vụ án cũng như Hội đồng xét xử đã tuân thủ đúng các quy định của pháp luật về việc chuyển hồ sơ cho Viện Kiểm sát, thời hạn chuẩn bị xét xử, quyết định đưa vụ án ra xét xử, khai mạc phiên tòa, xét hỏi ... tại phiên tòa; các đương sự thực hiện đúng, đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình, chấp hành nghiêm chỉnh nội quy phiên tòa và sự điều khiển của Hội đồng xét xử tại phiên tòa.

Kháng cáo của Công ty G trong hạn luật định nên đề nghị Hội đồng xét xử xem xét.

Công ty G đã xác nhận: Ông A là người lao động tại Công ty theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn mà ông A đã ký với Công ty Dịch vụ và Xây dựng thủy sản vào ngày 01-01-1997. Công ty G cho rằng: Trong thời gian ông A làm việc tại Xí nghiệp, ông A thường xuyên vi phạm kỷ luật lao động, không đi làm, khiếu nại gây mất đoàn kết trong nội bộ Công ty, Bộ phận do ông A phụ trách không tạo được doanh thu, nhưng Công ty không cung cấp được bảng chấm công thời gian làm việc của ông A; Công ty cũng chưa áp dụng hình thức xử lý kỷ luật đối với ông A. Công ty cho rằng ông A vi phạm kỷ luật lao động, áp dụng biện pháp cắt lương thay hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với ông A là không đúng theo quy định tại Điều 128 Bộ luật Lao động. Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông A là có căn cứ, đúng pháp luật. Công ty G không đồng ý trả tiền lương còn thiếu từ năm 2014 đến tháng 11 năm 2016 và đề nghị hủy Bản án sơ thẩm là không có căn cứ. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty G, giữ nguyên Bản án sơ thẩm.

Qua các tài liệu có trong hồ sơ vụ án, lời trình bày của các đương sự và ý kiến phát biểu của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hải Phòng tại phiên tòa

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Đây là vụ án lao động, tranh chấp về tiền lương theo quy định tại Điều 3 của Bộ luật Tố tụng dân sự, khoản 2 Điều 200 của Bộ luật Lao động, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân.

[2] Sau khi xét xử sơ thẩm, do không đồng ý với quyết định của Bản án sơ thẩm, ngày 28/6/2017, Công ty G đã kháng cáo. Tại phiên tòa hôm nay, Công ty G vẫn giữ nguyên nội dung kháng cáo. Kháng cáo của Công ty trong hạn luật định nên được xem xét.

[3] Xét kháng cáo của Công ty G thấy: Ông A là người lao động, làm việc tại Công ty G, theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn được ký kết vào ngày 01-01-1997. Theo Quyết định về việc điều chỉnh lương số 102/QĐ – CBTS ngày 27 tháng 8 năm 2012 của Công ty thì kể từ ngày 03 tháng 8 năm 2012, ông A được hưởng lương Phó Giám đốc doanh nghiệp hạng III, có hệ số lương 4,99.

+ Đối với khoản nợ tiền lương của ông A từ tháng 01 năm 2014 và tháng 01 năm 2015:

Tổng số tiền lương của năm 2014 mà ông A được hưởng là 52.690.259đ, Xí nghiệp M đã tạm ứng cho ông A 14.000.000đ, còn thiếu 38.690.259đ; tiền lương của tháng 01 năm 2015 mà ông A được hưởng là 5.636.957đ, Xí nghiệp M đã tạm ứng cho ông A 1.000.000đ, còn lại 4.636.957đ. Như vậy tổng số tiền lương của năm 2014 và tháng 01 năm 2015 mà Công ty còn nợ ông A là 43.327.216đ (38.690.259đ + 4.636.957đ). Công ty G đã xác nhận nợ ông A khoản tiền lương đó nên Công ty có trách nhiệm phải thanh toán cho ông A.

+ Đối với khoản tiền nợ tiền lương từ tháng 02 năm 2015 đến tháng 11 năm 2016.

Công ty cho rằng: Từ tháng 02 năm 2015, Xí nghiệp Dịch vụ Thủy sản và Xây dựng Đồ Sơn thực hiện việc chấm công lao động để trả lương. Công ty cho rằng ông A không làm việc, nhưng Công ty không có bảng chấm công để xác định số ngày ông A làm việc, số ngày ông A không làm việc, vì thế không có căn cứ để xác định là ông A không làm việc.

Công ty cho rằng ông A không hoàn thành nhiệm vụ mà mình phụ trách, ông A vi phạm kỷ luật lao động, nhưng Công ty không đưa ra được các căn cứ chứng minh việc ông A vi phạm kỷ luật lao động. Công ty cũng đã xác nhận là Công ty không có quyết định xử lý kỷ luật nào đối với ông A; không chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông A; nhưng Công ty lại không trả lương từ tháng 02 năm 2015 đến tháng 11 năm 2016 cho ông A là không đúng quy định về nguyên tắc trả lương được quy định tại Điều 96 của Bộ luật Lao động.

Tòa án cấp sơ thẩm đã buộc Công ty G phải trả tiền lương còn nợ ông A từ tháng 01 năm 2014 đến hết tháng 11 năm 2016, với số tiền là 128.327.000đ là có căn cứ, đúng quy định của pháp luật; do đó không có căn cứ để chấp nhận kháng cáo của Công ty G.

Tuy nhiên Bản án sơ thẩm lại quyết định về lãi suất chậm thi hành án với nội dung: Sau khi Bản án có hiệu lực pháp luật, kể từ ngày ông A có đơn thi hành án số tiền mà Công ty G chưa thi hành thì hàng tháng Công ty G còn phải chịu khoản tiền lãi theo lãi suất cơ bản do Ngân hàng Nhà nước công bố tương ứng với số tiền và thời gian chậm trả là không đúng quy định tại khoản 2 Điều 357 và khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự. Cần phải được sửa lại.

Công ty G không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 147, khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 1, 3 Điều 35, khoản 1 Điều 45, Điều 90, Điều 94, khoản 2 Điều 95, Điều 96, khoản 2, 3 Điều 128 của Bộ luật Lao động; khoản 2 Điều 357, khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự;

Căn cứ Pháp lệnh số 10 ngày 27 tháng 02 năm 2009 của Ủy ban thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án; Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của UBTVQH về án phí, lệ phí Tòa án.

Xử:

Không chấp nhận kháng cáo của Công ty G, sửa Bản án sơ thẩm:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông A:

Buộc Công ty G phải thanh toán cho ông A số tiền nợ lương từ tháng 01 năm 2014 đến tháng 11 năm 2016 là: 128.327.000 đồng (một trăm hai mươi tám triệu, ba trăm hai mươi bảy nghìn đồng).

Sau khi Bản án có hiệu lực pháp luật, kể từ ngày ông A có đơn yêu cầu thi hành án, số tiền mà Công ty G chưa thi hành, hàng tháng, Công ty G còn phải chịu khoản tiền lãi theo lãi suất được quy định tại khoản 2 Điều 357 và khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự, tương ứng với số tiền và thời gian chậm trả tại thời điểm thanh toán.

2. Về án phí: Công ty G phải chịu 3.850.000 đồng (*ba triệu, tám trăm năm mươi nghìn đồng*) án phí lao động sơ thẩm là. Công ty G đã nộp 300.000đ (*ba trăm nghìn đồng*) tiền tạm ứng án phí lao động phúc thẩm, theo biên lai thu tiền số 7250 ngày 12/7/2017 tại Chi Cục Thi hành án dân sự quận Đồ Sơn, thành phố Hải Phòng; Công ty G còn phải nộp 3.550.000 đồng (*ba triệu năm trăm năm mươi nghìn đồng*).

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, Điều 7 và Điều 9 Luật Thi hành án dân sự. Thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

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

CÁC THẨM PHÁN

THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TOÀ

Nguyễn Văn Thiệm Lương Ngọc Dũng

Vũ Văn Cường