

**TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO
TẠI ĐÀ NẴNG**

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

Bản án số: **02/2021/LĐ-PT**

Ngày 15 - 10 - 2021

*V/v: “Tranh chấp lao động về
đòi tiền lương và các khoản trợ
cấp”*

NHÂN DANH

**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO TẠI ĐÀ NẴNG**

Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Mai Xuân Thành

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Tấn Trường

Ông Vũ Thanh Liêm

- ***Thư ký phiên tòa:*** Bà Dương Thị Tuyết Trinh, Thẩm tra viên Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng.

- ***Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng:*** Ông Phạm Tấn Anh - Kiểm sát viên.

Vào ngày 15 tháng 10 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 02/2021/TLPT-LĐ ngày 25 tháng 6 năm 2021 về việc “*Tranh chấp lao động về đòi tiền lương và các khoản trợ cấp*”. Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2020/LĐ-ST ngày 26 tháng 4 năm 2021 của Tòa án nhân dân thành phố Đà Nẵng bị kháng cáo.

- ***Nguyên đơn:*** Ông F M - Sinh năm 1978 - Địa chỉ: thành phố Đà Nẵng.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Phạm Ngọc H và ông Châu Việt V. Địa chỉ: thành phố Đà Nẵng. Ông H có mặt, ông V vắng mặt.

- ***Bị đơn:*** Công ty TNHH Phát triển Giáo dục X –Trụ sở: thành phố Đà Nẵng.

Người đại diện theo ủy quyền tham gia tố tụng: Bà Nguyễn Thị Ngọc P và bà Hoàng Thị Thúy Q – Địa chỉ : T phố Đà Nẵng (Có mặt).

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư Lê Văn C - Công ty luật TNHH MTV X, đoàn luật sư thành phố Đà Nẵng. Có mặt

Địa chỉ: thành phố Đà Nẵng.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo Bản án sơ thẩm nội dung vụ án như sau.*

Vào năm 2018, ông M có ký kết hợp đồng với Công ty TNHH Giáo Dục X với thời hạn từ ngày 01/8/2018 đến ngày 31/5/2019. Đến ngày 17/5/2019 ông M và Công ty TNHH phát triển giáo dục X (gọi tắt là Công ty X) có ký Hợp đồng lao động số 10214/HĐLĐ/X/2019-01, theo hợp đồng thì ông M thực hiện nhiệm vụ giáo viên dạy toán cho trường quốc tế X – Trường đại học Mỹ tại Việt Nam, thời hạn hợp đồng theo năm học, kể từ ngày 15/8/2019 đến ngày 26/5/2020, công việc phải làm: dạy toán cho sinh viên X và cho học sinh CBP, thiết lập môn toán học cho chương trình dạy SAT, mức lương chính (bao gồm trợ cấp tiền thuê nhà) sau khi khấu trừ thuế là 81.375.000VNĐ/tháng.

Quá trình làm việc ông FM đã thực hiện đúng công việc được giao nhưng vẫn chưa được trả đủ lương. Cụ thể là lương tháng 11/2019, trả thiếu 15.500.000 đồng, tháng 12/2019 thiếu 7.362.000 đồng, tháng 01/2020 thiếu 18.494.000 đồng, tháng 02/2020 thiếu 35.894.000 đồng, tháng 03/2020 thiếu 41.607.000 đồng, tháng 04/2020 thiếu 75.380.000 đồng, tháng 05/2020 thiếu 80.928.000 đồng. Tổng cộng, lương Công ty X chưa trả đủ là 275.165.000 đồng. Ngoài ra, Công ty chưa thanh toán cho nguyên đơn tiền nghỉ phép hằng năm là 88.285.091 đồng; tiền vé máy bay 27.780.000 đồng. Tổng cộng là 391.230.091 đồng.

Tuy nhiên, tại phiên tòa sơ thẩm Đại diện theo ủy quyền của Nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện về tiền lương nghỉ phép hằng năm, chỉ yêu cầu thanh toán cho Nguyên đơn 18 ngày phép chưa nghỉ, tương ứng với số tiền là 66.213.818 đồng và giữ nguyên yêu cầu đối với các khoản khác. Như vậy, nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải trả tổng số tiền là 369.158.818 đồng.

** Tại phiên tòa sơ thẩm Đại diện theo ủy quyền của Bị đơn trình bày:* Tôi thống nhất với nguyên đơn về việc giao kết hợp đồng, số tiền lương mà Công ty TNHH Giáo Dục X đã trả cho ông FM từ tháng 11/2019 đến tháng 04/2020, còn tháng 05/2020 chúng tôi chưa thống nhất và sẽ cung cấp thông tin sau. Tuy nhiên, bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Bởi lẽ:

- Đối với yêu cầu về tiền lương: Theo nội dung thỏa thuận trong hợp đồng, mặc dù giữa Công ty TNHH Giáo Dục X có thỏa thuận mức lương trả cho ông M là 81.375.000 đồng với điều kiện ông M phải hoàn tất các công việc được ký kết trong hợp đồng lao động bao gồm công việc Dạy toán cho sinh viên X, cho học sinh CBP và thiết lập môn toán học cho chương trình dạy SAT. Tuy nhiên, ông M chỉ hoàn tất việc dạy cho Sinh viên X, còn tiết dạy cho học sinh CBP bên Công ty TNHH Giáo Dục X chưa kiểm tra thông tin về nội dung này; đối với yêu cầu thiết lập môn toán học cho chương trình dạy SAT của Hợp đồng thì ông M chưa hoàn thành. Ngoài ra, về thời gian làm việc ông M chưa đảm bảo thời gian có mặt tại Trường. Tháng 04/2020, sở dĩ Công ty TNHH Giáo Dục X trả cho ông M số tiền 5.548.000 đồng là do trong giai đoạn này đang diễn ra Dịch bệnh Covid-19 nên học sinh nghỉ học nên theo Quy định thì Trường trả lương

theo mức lương tối thiểu vùng của Chính phủ. Chúng tôi có mời ông M đến để thỏa thuận mức lương nhưng ông M không đến trường để thỏa thuận.

- Đối với tiền nghỉ phép năm: Chúng tôi không đồng ý trả vì thời gian phép của ông M đã được Công ty TNHH Giáo Dục X trả phép đầy đủ.

- Đối với tiền vé máy bay: Theo quy định tại Hợp đồng lao động, người lao động được hoàn trả chi phí vé máy bay từ Đà Nẵng – Sân bay Quốc Tế Hoa Kỳ không vượt quá số tiền 27.780.000 đồng. Chi phí này sẽ được thanh toán sau khi người lao động hoàn tất năm 2019-2020 (ngày 15/08/2019 đến ngày 26/05/2020). Như vậy, ông M đã không hoàn tất được năm học 2019-2020 do thời gian làm việc không đủ nên không được thanh toán chi phí vé máy bay theo hợp đồng.

Với nội dung nêu trên; Tại bản án lao động sơ thẩm số 01/2021/LĐ – ST ngày 26/4/2021 của Tòa án nhân dân thành phố Đà Nẵng đã quyết định.

- Căn cứ các Điều 96, 98, 111, 114, 115 và khoản 4 Điều 201 của Bộ luật lao động năm 2012;

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 37; điểm a khoản 1 Điều 39 và các Điều 147, 266, 267, 273 của Bộ luật Tố tụng Dân sự;

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 và 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, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông M đối với Công ty TNHH phát triển giáo dục X.

Buộc Công ty TNHH phát triển giáo dục X phải thanh toán số tiền lương còn thiếu theo Hợp đồng lao động với số tiền là 238.377.000 đồng (*Hai trăm ba mươi tám triệu ba trăm bảy mươi bảy nghìn đồng*).

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án đối với khoản tiền trên cho đến khi thi hành án xong thì hàng tháng bên phải thi hành án 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 Bộ luật Dân sự năm 2015.

2. Về án phí dân sự sơ thẩm:

2.1 Án phí dân sự sơ thẩm Công ty TNHH phát triển giáo dục X phải chịu là 7.151.310 đồng.

2.2 Án phí dân sự sơ thẩm ông M phải chịu là 833.400 đồng.

Trong thời hạn luật định Công ty TNHH phát triển giáo dục X và ông M đều có đơn kháng cáo.

- Đơn kháng cáo của Công ty TNHH phát triển giáo dục X đề nghị tòa án không chấp nhận đơn khởi kiện của ông M.

- Ông M đề nghị Tòa án chấp nhận toàn bộ đơn khởi kiện của Ông, buộc bị đơn phải trả khoản tiền phép và vé máy bay theo quy định.

Tại phiên tòa phúc thẩm các đương sự vẫn giữ nguyên nội dung đơn kháng cáo và không hòa giải với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng phát biểu quan điểm cho rằng: Thẩm phán chủ tọa phiên tòa và các thành viên Hội đồng xét xử chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, các đương sự thực hiện đúng quyền nghĩa vụ của mình. Về nội dung vụ án; Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận đơn kháng cáo của các bên đương sự.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, sau khi Đại diện Viện kiểm sát phát biểu ý kiến, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Ngày 01/8/2018, Công ty TNHH Phát triển Giáo dục X (sau đây gọi là X hoặc Trường X) ký kết hợp đồng lao động theo năm học số 10245-HDLD/X/2018-01 với ông FM (sau đây gọi là ông FM). Theo đó ông FM giữ chức danh Phó hiệu trưởng, Trưởng khoa Toán và Khoa học, Hướng dẫn môn toán chương trình Cầu nối Đại học, đảm nhiệm công việc của Phó hiệu trưởng, giảng dạy Toán và/hoặc các môn học phù hợp chuyên môn và/hoặc các nhiệm vụ khác theo chỉ định của cấp trên ở Trường X và trường Đại học Mỹ X. Thời hạn hợp đồng từ ngày 01/8/2018 đến ngày 31/5/2019. Mức lương là 81.375.000 đồng/tháng.

Ngày 17/5/2019, X và ông FM tiếp tục ký hợp đồng lao động theo năm học số 10214-HDLD/X/2019-01 với thời hạn từ ngày 15/8/2019 đến ngày 26/5/2020. Theo đó ông FM giữ chức danh Chuyên gia, đảm nhiệm công việc Dạy toán học cho Sinh viên X và cho học sinh CBP, thiết lập môn toán cho chương trình dạy SAT. Mức lương là 81.375.000 đồng/tháng.

Ngày 02 tháng 10 năm 2020 ông FM khởi kiện X đòi tiền lương còn thiếu trong các tháng 11,12 năm 2019 và các tháng 1,2,3,4,5 năm 2020 tổng số tiền là 275.165.000 đồng cùng với tiền nghỉ phép năm 2019 và 2021 là 88.285.019 đồng, tiền vé máy bay 27.780.000 đồng.

[2] Xét đơn kháng cáo của hai bên đương sự, Hội đồng xét xử xét thấy:

[2.1] Về khoản tiền lương còn thiếu mà các bên có tranh chấp:

Xét thấy: Đây là tranh chấp về tiền lương, do vậy cần xem xét đến các điều khoản trong hợp đồng lao động mà các bên có ký kết, cùng với những quy định của Bộ luật Lao động và quy định của Chính phủ, cũng như các quy định của người sử dụng lao động về thời gian làm việc và chế độ tiền lương, thanh toán lương.

Hợp đồng lao động số:10214-HDLD/X/2019-01 ngày 17/5/2019 được ký kết giữa các bên là tự nguyện và hợp pháp trong đó tại Điều II của hợp đồng quy

định. Chế độ làm việc: *Thời giờ làm việc: 40 giờ /tuần (Thứ hai – Thứ 6: 7h:40 – 16h:40, đảm bảo 6 tiết dạy/ngày và một số ngày cuối tuần hoặc những sự kiện được liệt kê trong Lịch năm học 2019-2020. Người lao động sẽ bị trừ lương nếu không có mặt đúng trong thời gian nêu trên.* Người lao động phải có mặt sau giờ tan học để hướng dẫn, trợ giúp cho học sinh những câu lạc bộ, hoạt động thể thao, hoạt động khác và tham dự những cuộc họp theo lịch.

Đôi chiếu các quy định của pháp luật trong Bộ luật Lao động thể hiện.

Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Theo Điều 94 Bộ luật Lao động 2012 (*có hiệu lực tại thời điểm ký kết và thực hiện Hợp đồng lao động ngày 17/5/2019*) thì người sử dụng lao động có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 22 Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định tiền lương trả theo thời gian sẽ căn cứ vào thời gian thực tế theo tháng, tuần, ngày, giờ, trong đó:

“1. Tiền lương theo thời gian được trả cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế theo tháng, tuần, ngày, giờ, cụ thể:

a) Tiền lương tháng được trả cho một tháng làm việc xác định trên cơ sở hợp đồng lao động;

b) Tiền lương tuần được trả cho một tuần làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng nhân với 12 tháng và chia cho 52 tuần;

c) Tiền lương ngày được trả cho một ngày làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp lựa chọn;

d) Tiền lương giờ được trả cho một giờ làm việc xác định trên cơ sở tiền lương ngày chia cho số giờ làm việc bình thường trong ngày theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động.”

Theo Điều 104 Bộ luật Lao động 2012, thời gian làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần. Người sử dụng lao động có quyền quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tuần; trường hợp theo tuần thì thời gian làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày, nhưng không quá 48 giờ trong 01 tuần. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ.

Như vậy pháp luật có quy định việc trả lương theo giờ làm việc trong trường hợp các bên có thỏa thuận.

* Từ những viện dẫn và nhận định nêu trên; Hội đồng xét xử xét thấy giữa hai bên đã thỏa thuận trả lương theo giờ làm việc thực tế của người lao động theo nguyên tắc đảm bảo 40 giờ/tuần từ thứ hai đến thứ sáu từ 7h:40 đến 16h:40. *Nếu thiếu giờ làm việc nào trong ngày sẽ bị trừ lương.* Thỏa thuận này là không trái quy định pháp luật và được xây dựng, thực hiện trên cơ sở tôn trọng sự tự nguyện thỏa thuận của các bên.

Tại phiên tòa phúc thẩm hôm nay, phía người lao động thừa nhận việc trả lương theo giờ như đã thỏa thuận.

[2.2] Xét quy định của người sử dụng lao động về trả lương theo giờ làm việc theo Bộ luật lao động..

Ngày 20/10/2017, Công ty X đã có Quyết định số 190/2017/QĐ-QĐTN-X về việc ban hành Quy chế tính thu nhập cho các cán bộ nhân viên, người lao động; Theo đó:

Tại điểm a khoản 6 Chương II Quyết định này quy định: “**a. Thu nhập hàng tháng** là mức lương cho CBNV căn cứ trên giờ làm việc và công việc thực hiện thực tế mà CBNV đã làm việc trong kỳ tính thu nhập có trừ (-) đi các khoản khấu trừ theo quy định của Công ty. Thu nhập hàng tháng không thấp hơn lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định.

Trường hợp CBNV đảm bảo thời giờ làm việc đủ 40 giờ/tuần, 6 tiết dạy/ngày, một số ngày cuối tuần và một số sự kiện, công việc khác theo sự phân công của Công ty theo lịch năm học thì thu nhập hàng tháng bằng mức lương thỏa thuận trong HĐLĐ. Trường hợp CBNV không đủ giờ làm việc và công việc được giao (bao gồm cả trường hợp Công ty phân công, sắp xếp lại công việc), Công ty sẽ tính thu nhập căn cứ trên giờ làm việc thực tế”.

Tại Quyết định này cũng quy định cách xác định giờ công thực tế: “Được xác định theo Sổ chấm công của nhân viên bảo vệ được Công ty phân công. Nhân viên bảo vệ có nhiệm vụ theo dõi, ghi thời điểm vào trường, thời điểm ra trường của CBNV theo từng ngày cụ thể và gửi lại bộ phận phụ trách nhân sự để kiểm tra, xác nhận và tính thu nhập cho CBNV. Bảng chấm công không cần xác nhận của CBNV....”

* Như vậy Công ty X đã có quy chế về cách xác định giờ làm việc để tính lương cho giáo sư giảng dạy theo Sổ chấm công do nhân viên bảo vệ được Công ty phân công. Bản quy chế này không trái với quy định của Bộ luật Lao động và đã được gửi đến Công đoàn đơn vị, đồng thời được thực hiện đồng bộ trong toàn thể cán bộ công chức và người lao động trong đơn vị từ năm 2017 và không có khiếu nại thắc mắc gì về việc chấm công theo quy định 190/2017/QĐ-QĐTN-X.

[2.3] Xét tính hợp pháp của bảng chấm công:

Căn cứ theo quyết định 190/2017/QĐ-QĐTN-X nêu trên; phía người sử dụng lao động đã thực hiện việc chấm công theo quy định, đối với toàn thể Cán bộ công chức và người lao động trong Công ty, đồng thời lấy bảng chấm công là cơ sở để tính tiền lương cho người lao động theo hợp đồng lao động và theo quy chế của Công ty. Xét thấy việc theo dõi chấm công của người sử dụng lao động là hoàn toàn phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động, phù hợp với thỏa thuận trong hợp đồng lao động, và phù hợp với Thông tư 133/2016/TT-BTC ngày 26 tháng 8 năm 2016 của Bộ Tài chính hướng dẫn chế độ kế toán doanh nghiệp nhỏ và vừa, có ban hành mẫu Bảng chấm công để các doanh nghiệp tham khảo. Mẫu bảng chấm công được pháp luật ban hành **không bắt buộc** phải có xác nhận của người lao động. Bảng chấm công chỉ cần có xác nhận của người phụ trách chấm

công, bộ phận hành chính nhân sự và bộ phận có thẩm quyền duyệt bảng chấm công là cơ sở để trả lương cho người lao động.

Trên thực tế phía người sử dụng lao động đã căn cứ bảng chấm công để thanh toán tiền lương cho ông M F tại các thời điểm như tháng 11 và 12 năm 2019 không đủ mức lương 81.375.000 đồng/tháng nhưng ông FM cũng không khiếu nại gì. Theo quy định của quyết định 190/2017/QĐ-QĐTN-X có quy định: *Việc thắc mắc khiếu nại phải được thực hiện trong thời hạn kể từ ngày Công ty thông lương đến ngày trả lương thực tế. Sau thời hạn này mà cán bộ nhân viên không có ý kiến được coi là CBNV thống nhất với bảng chấm công và mức lương thực nhận.*

[2.4] Xét chứng cứ phía nguyên đơn đưa ra là Biên bản cuộc họp ngày 10/12/2019 giữa ông Phan Trung T - Trưởng bộ phận nhân sự của Trường Quốc tế X, Tiến sĩ W - Hiệu trưởng trường X và ông M F để xác định ông M F đã làm đủ giờ làm việc.

Hội đồng xét xử xét thấy: Biên bản này không có giá trị pháp lý và không phải là chứng cứ để chứng minh việc ông FM thực hiện đủ giờ làm việc theo hợp đồng lao động bởi lẽ:

Tiến sĩ W không có thẩm quyền xác nhận các hoạt động này. Cụ thể X đã cung cấp xác nhận của Tiến sĩ J - Trưởng phòng đào tạo X và Phó Hiệu trưởng phụ trách học vụ theo đó xác nhận: *“Cuối năm 2019 và đầu năm 2020, tôi (Tiến sĩ J) phải sang Mỹ để chữa bệnh. Trong thời gian này, Tiến sĩ W được chỉ định vào vị trí này tạm thời trong thời gian tôi (Tiến sĩ J) vắng mặt. Tôi - Tiến sĩ J muốn nêu rõ ràng: Trưởng phòng đào tạo chỉ giám sát lịch trình học tập và không có quyền có những thông tin và hoạt động ngoài học vụ. Những hoạt động ngoài học vụ được quản lý bởi các phòng ban sau đây: Điều hành, Nhân sự, Bảo vệ, Kế toán, Quản lý cơ sở vật chất, các phòng ban ngoài học vụ và Hành chính khác”.* (BL 835,836) và biên bản lấy lời khai ngày 08/4/2021 đối với bà Nguyễn Thái Hà giám đốc nhân sự X (BL 829).

Như vậy ông W không có quyền đại diện X để thực hiện các xác nhận về thời gian làm việc của ông M F, trong bản họp xác nhận cũng không có chữ ký của ông Phan Trung T (BL 48 – 50) thế nhưng Bản án sơ thẩm nhận định rằng *“Tại Biên bản ngày 10/12/2019 thể hiện buổi họp có ông Phan Trung T Trưởng bộ phận nhân sự của Trường Quốc Tế X”* là không đúng với thực tế. Biên bản họp này là do ông M F tự viết để ông W ký.

[2.5] Theo Sổ chấm công của toàn bộ giáo viên nước ngoài đã được Công ty X cung cấp đến Tòa án, ông M đã không đảm bảo giờ làm việc đủ 40 giờ/tuần từ tháng 11/2019 đến tháng 03/2020, cụ thể như sau:

Tháng 11/2019 (giờ công tiêu chuẩn: 168 giờ) Tổng giờ làm việc 55 giờ 44 phút. Tháng 12/2019 (giờ công tiêu chuẩn: 176 giờ) Tổng giờ làm việc 42 giờ 41 phút. Tháng 01/2020 (giờ công tiêu chuẩn: 176 giờ) Tổng giờ làm việc 34 giờ 52 phút. Tháng 2/2020 (giờ công tiêu chuẩn: 176 giờ) giờ làm việc theo Sổ chấm công là 03 giờ 35 phút, giờ làm việc online là: 14 giờ 25 phút. Tổng giờ làm việc

là: 17 giờ 55 phút Tháng 3/2020 (giờ công tiêu chuẩn: 168 giờ) giờ làm việc theo Sổ chấm công: 08 giờ 40 phút. Giờ dạy online: 31 giờ, tổng giờ: 39 giờ 34 phút. Tháng 4 năm 2020 thời điểm này với diễn biến phức tạp của dịch Covid-19, M không đến trường giảng dạy mà dạy trực tuyến theo chính sách chung của X. Tổng thời gian M đã giảng dạy trực tuyến trong tháng này là 12 giờ dạy, tương ứng với số lương là 5.548.000 đồng. Do vậy X thanh toán tiền lương là 5.548.000 đồng là phù hợp với số giờ làm việc thực tế của M. Trong tháng 05/2020, X tiếp tục phương pháp giảng dạy trực tuyến. Tuy nhiên theo phản ánh của nhiều học sinh, sinh viên học lớp của ông M, ông M không giảng dạy trực tuyến trực tiếp theo yêu cầu của nhà trường như những giảng viên khác mà chỉ đăng bài giảng và bài tập lên Google Classroom, sau đó yêu cầu học sinh, sinh viên tự nghiên cứu, làm bài tập, sau đó nộp bài tập trước ngày lớp học mới diễn ra lên Google Classroom. Có xác nhận của học viên ông M đã không đến trường để làm việc cũng không đảm bảo chất lượng giảng dạy theo yêu cầu của Công ty X trong tình hình thực tế dịch Covid-19. Do vậy có cơ sở để X xác định trong tháng 05/2020, ông FM không có hoạt động giảng dạy, không có giờ làm việc nào nên không trả lương cho ông FM là phù hợp.

[3] Từ những viện dẫn, nhận định và phân tích đánh giá tại [1] và [2] nêu trên; Hội đồng xét xử có đủ căn cứ để khẳng định: Chế độ về tiền lương theo các bên thỏa thuận là thanh toán tiền lương theo giờ làm việc và *“Nếu thiếu giờ làm việc nào trong ngày sẽ bị trừ lương”*. Việc theo dõi giờ công thực tế dựa trên bảng chấm công của người sử dụng lao động trên cơ sở hợp đồng lao động và quy chế 190/2017/QĐ-QĐTN-X.

Bản án sơ thẩm không căn cứ vào các quy định của Bộ luật Lao động về cách tính tiền lương theo giờ mà các bên đã thỏa thuận theo hợp đồng và không thu thập quy định số 190/2017/QĐ-QĐTN-X của Công ty X, đồng thời cho rằng bảng chấm công không có chữ ký của người lao động và Bản án sơ thẩm căn cứ vào lịch học của trường cũng như bản hợp ngày 10/12/2019 không có giá trị pháp lý như nêu ở trên, để chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông FM, buộc Công ty phải thanh toán đủ tiền lương cho người lao động khi họ không thực hiện đủ giờ làm việc theo thỏa thuận trong hợp đồng, là không có căn cứ pháp luật, do vậy đơn kháng cáo của Công ty X về tiền lương là có căn cứ được chấp nhận.

[4] Đối với nội dung kháng cáo của ông M về khoản tiền nghỉ phép hàng năm và tiền vé máy bay, Hội đồng xét xử xét thấy:

[4.1] Đối với tiền phép theo Hợp đồng lao động:

Ông M F ký hợp đồng lao động với X với 02 hợp đồng theo thời gian năm học. Theo các bảng chi trả tiền lương hàng tháng mà Công ty X đã gửi cho ông M F đã thể hiện:

Đối với Hợp đồng lao động số 10245-HDLĐ/X/2018-01, thời gian làm việc từ ngày 01/8/2018 đến ngày 31/5/2019: ông M F đã được nghỉ 11 ngày lễ và 13,5 ngày phép.

Đối với Hợp đồng lao động số 10214-HDLD/X/2019-01, thời gian làm việc từ ngày 15/8/2019 đến ngày 26/5/2020: ông M F đã nghỉ 08 ngày lễ và 05 ngày phép. Điều này là phù hợp với ông M F đã không làm đủ tháng trong tháng 01, 02, 03, 04 và tháng 05 năm 2020. Do vậy ông chỉ được hưởng 05 ngày phép năm của tháng 8, 9, 10, 11, 12 năm 2020. Tổng số ngày phép X đã bố trí cho ông M F nghỉ vào các tháng trong thời gian thực hiện 02 Hợp đồng lao động nêu trên là 18,5 ngày. Như vậy, ông M F đã được X cho nghỉ đủ số ngày phép nên việc yêu cầu thanh toán 18 ngày phép chưa nghỉ, với số tiền 66.213.818 đồng là không phù hợp.

[4.2] Đối với yêu cầu về tiền vé máy bay:

Theo điều III 1.d Hợp đồng lao động số 10214-HDLD/X/2019-01 có quy định ông M F sẽ được hoàn trả chi phí vé máy bay từ Đà Nẵng - Sân bay Quốc tế Hoa Kỳ - Đà Nẵng không vượt quá 27.780.000 đồng. Chi phí hỗ trợ này sẽ được thanh toán **sau khi ông M F hoàn tất năm học 2019-2020**. Thời gian năm học 2019-2020 bắt đầu từ ngày 15/8/2019 và đến ngày 26/5/2020, ông M F không dạy học từ ngày 13/5/2020 đến ngày 26/5/2020, do vậy ông không hoàn tất năm 2019 – 2020 nên không được hoàn trả chi phí vé máy bay như ông đã yêu cầu.

Từ nhận định nêu trên, xét thấy: Bản án sơ thẩm đã không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về nội dung đòi tiền phép và tiền vé máy bay là có căn cứ. Tại cấp phúc thẩm không có chứng cứ nào mới cần được xem xét do vậy đơn kháng cáo của nguyên đơn không có căn cứ được chấp nhận.

Về án phí: Công ty X không phải chịu án phí phúc thẩm, ông M không phải chịu án phí phúc thẩm do được miễn nộp theo Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308, Bộ luật Tố tụng dân sự:

Chấp nhận đơn kháng cáo của Công ty TNHH phát triển giáo dục X. Không chấp nhận đơn kháng cáo của ông M. Sửa bản án lao động sơ thẩm số: 01/2020/LĐ-ST ngày 26/4/2021 của Tòa án nhân dân thành phố Đà Nẵng.

- Căn cứ các Điều 15, 16, 94, 104, 111, 114, 115 và khoản 4 Điều 201 của Bộ luật lao động năm 2012;

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 37; điểm a khoản 1 Điều 39 và các Điều 147, 266, 267, 273 của Bộ luật Tố tụng Dân sự;

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 và 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, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông M đối với Công ty TNHH phát triển giáo dục X.V/v yêu cầu Công ty X phải trả tiền lương còn thiếu và thanh toán tiền phép, tiền vé máy bay.

2. Về án phí:

2.1 Án phí dân sự sơ thẩm: Ông M phải chịu là 833.400 đồng.

2.2 Án phí dân sự phúc thẩm: Công ty TNHH phát triển giáo dục X không phải chịu án phí phúc thẩm. Trả lại cho công ty X số tiền 300.00 đồng đã nộp tạm ứng án phí theo biên lai thu tiền số 0002893 ngày 19/5/2021 tại Cục thi hành án dân sự T phố Đà Nẵng.

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

Nơi nhận:

- TAND tối cao;
- TAND T/p Đà Nẵng;
- VKSND T/p Đà Nẵng;
- VKSND T/p Đà Nẵng;
- Cục THADS T/p Đà Nẵng;
- Các đương sự (theo địa chỉ);
- Lưu: Phòng HCTP; HS; LT.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TOÀ**

(Đã ký)

Mai Xuân Thành