

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI**

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

Bản án số: **08/2022/LĐ-PT**

Ngày: 09-9-2022

V/v: “*Tranh chấp tiền lương và
tiền thưởng*”

NHÂN DANH

**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI**

Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà **Trần Thị Thanh Hà.**

Các thẩm phán: Ông **Ngô Thanh Sỹ;**
Ông **Võ Văn Toàn.**

Thư ký phiên tòa: Ông **Phạm Văn Huy** – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tham gia phiên tòa: Ông **Nguyễn Viết Hạnh** - Kiểm sát viên.

Ngày 09 tháng 9 năm 2022, tại Trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 05/2022/TLPT-LĐ, ngày 11 tháng 7 năm 2022 về việc “*Tranh chấp tiền lương, tiền thưởng*” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 08/2022/QĐXXST-LĐ, ngày 28 tháng 7 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 13/2022/QĐ-PT, ngày 19 tháng 8 năm 2022, giữa các đương sự:

- ***Nguyên đơn:*** Bà **Nguyễn Thị Q**, sinh năm 1977.

Địa chỉ: 83C/3, khu phố 1, phường H, thành phố B, tỉnh Đồng Nai. (Vắng mặt).

Người đại diện theo ủy quyền (theo văn bản ủy quyền ngày 06 tháng 5 năm 2021): Ông **Vũ Hoàng C**, sinh năm 1969. (Có mặt).

Địa chỉ: 83C/3, khu phố 1, phường H, thành phố B, Đồng Nai.

- ***Bị đơn:*** Công ty **TNHH M Việt Nam**

Địa chỉ: 02, đường 5A, khu công nghiệp B 2, phường L, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Đại diện theo pháp luật: Ông **Hoàng S** - Chức vụ: Tổng Giám đốc. (Vắng mặt).

Đại diện theo ủy quyền: Ông **Trương Hồng K** và ông **Lê Văn C1** (Có mặt)

Địa chỉ: 277, đường 30/4, phường Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai (theo văn bản ủy quyền ngày 04 tháng 5 năm 2021).

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện, bản tự khai, biên bản hòa giải và tại phiên tòa nguyên đơn bà Nguyễn Thị Q do ông Vũ Hoàng C đại diện theo uỷ quyền trình bày:

Bà Q vào làm việc cho Công ty TNHH M Việt Nam từ ngày 05 tháng 01 năm 2000, theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc làm là công nhân lắp ráp, mức lương hiện nay tôi đang hưởng là: 6.100.000 đồng/tháng.

Trong quá trình làm việc bà Q luôn hoàn thành nhiệm vụ, vào tháng 8 năm 2016 bà Q làm đơn xin bổ sung hồ sơ cho công ty vì khi vào làm việc bà Q mượn hồ sơ người khác và được công ty chấp nhận. Vào khoảng tháng 10 năm 2016 công ty gọi bà Q lên yêu cầu bà Q làm đơn kết thúc hợp đồng lao động của năm 2008, công ty nói nếu bà Q không đồng ý kết thúc hợp đồng lao động thì công ty không cho bà Q tiếp tục làm việc nữa, nhận thấy sự việc quá vô lý nên bà Q không đồng ý kết thúc hợp đồng như vậy. Nếu công ty cho bà Q nghỉ việc thì công ty phải ra quyết định cho bà Q thì bà Q mới nghỉ theo đúng quy định, nhưng công ty đã không ra quyết định và bà Q vẫn làm việc tại công ty cho đến hiện nay.

Việc làm hồ sơ giả, bà Q đã làm thủ tục điều chỉnh đầy đủ nhưng công ty cứ lấy lý do này làm khó bà Q mấy năm nay. Bà Q đang làm công nhân lắp ráp thì điều chuyển bà Q sang làm bộ phận linh kiện. Việc điều chuyển là không đúng hợp đồng lao động nhưng do cần việc làm nên bà Q vẫn làm bình thường. Trong quá trình làm việc mới bà Q luôn hoàn thành tốt công việc được giao và được xác định loại B trong thang bảng xếp hạng của công ty. Rất tiếc là trong suốt 03 năm qua công ty không nâng lương cho bà Q. Việc này bà Q đã làm đơn khởi kiện.

Hiện nay, Công ty M vẫn chưa ký lại hợp đồng lao động với thông tin chính xác của bà Q mang tên Nguyễn Thị Q.

Năm 2020 bà Q không vi phạm lỗi nào của công ty nhưng khi xét nâng lương, công ty vẫn xét bà Q là loại E, chỉ được nâng lương là 3%, trong khi đó đúng ra bà Q phải được xét loại B mức lương là 6%. Nếu tính đúng và tính đủ thì tiền lương của bà Q năm 2020 là 7.970.000 đồng/tháng. Số tiền lương một tháng đúng ra bà Q được nhận năm 2021 là $7.970.000 \text{ đồng/tháng} \times 6\% = 8.448.200 \text{ đồng}$ nhưng năm 2021 công ty chỉ nâng cho bà Q với số tiền là 7.573.000 đồng. Số tiền chênh lệch một tháng là $8.448.200 \text{ đồng} - 7.573.000 \text{ đồng} = 875.200 \text{ đồng/tháng}$.

Do công ty chỉ xét bà Q loại E nên tiền thưởng cuối năm của bà Q cũng bị giảm sút. Theo quy định của công ty thì tiền lương của bà Q phải được loại B với mức thưởng là 2.2 tháng lương nhưng thực tế công ty chỉ thưởng cho bà Q số tiền là 6.810.000 đồng. Số tiền thưởng chênh lệch là: $(7.970.000 \text{ đồng/tháng} + 380.000 \text{ đồng tiền nhà ở}) \times 2.2 \text{ tháng} - 6.810.000 \text{ đồng} = 11.560.000 \text{ đồng}$.

Vậy bà Q làm đơn này kính đề nghị Quý tòa xem xét giải quyết với yêu cầu: Buộc Công ty M Việt Nam phải:

1. Trả cho bà Q số tiền lương chênh lệch năm 2021 (thời gian từ ngày 01 tháng 01 năm 2021 đến 31 tháng 12 năm 2021) là 875.000 đồng/tháng x 12 tháng = 10.502.400 đồng.

2. Trả cho bà Q số tiền chênh lệch tiền thưởng năm 2020 (thời gian từ ngày 01 tháng 01 năm 2020 đến ngày 31 tháng 12 năm 2020) là 11.560.000 đồng. Tổng cộng hai khoản là 22.062.400 đồng.

Ngoài yêu cầu trên không có yêu cầu nào khác và cũng không trình bày gì thêm.

Tại bản tự khai, biên bản hoà giải và tại phiên tòa, bị đơn Công ty TNHH M Việt Nam do người đại diện theo ủy quyền ông Trương Hồng K trình bày:

Về quá trình thực hiện Hợp đồng lao động: Tháng 01 năm 2000 bà Nguyễn Thị Q đến xin việc tại Công ty, Công ty không biết bị bà Q lừa dối nên đã tiếp nhận vào làm việc. Bà Nguyễn Thị Q đã gian dối khai mình tên Vũ Phi T, ghi đơn xin việc mang tên Vũ Phi T và nộp cho Công ty chúng tôi bộ hồ sơ xin việc giả gồm: Chứng minh nhân dân, sổ hộ khẩu, bằng tốt nghiệp trung học cơ sở, sơ yếu lý lịch, phiếu khám sức khỏe mang tên Vũ Phi T. Do không biết bị bà Q gian dối, lừa gạt nên Công ty chúng tôi đã tiếp nhận bà Q vào làm việc.

Ngày 05 tháng 01 năm 2000 Công ty và Nguyễn Thị Q với tên giả là Vũ Phi T ký Hợp đồng học việc. Ngày 01 tháng 3 năm 2000 hai bên ký Hợp đồng lao động chính thức, đến ngày 01 tháng 3 năm 2006 thì ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn và Q làm việc tại Công ty cho đến nay. Trước đây, từ năm 2011 Công ty chúng tôi đã thông báo công khai nhiều lần rằng nếu người lao động nào sử dụng tên, hồ sơ xin việc không phải của mình để vào làm việc tại Công ty thì thành khẩn khai nhận, Công ty sẽ tạo điều kiện cho tiếp tục làm việc và điều chỉnh thông tin đóng bảo hiểm cho đúng với tên thật. Những người lao động khác sử dụng hồ sơ không phải của mình đã thành thật khai báo và đã được Công ty tạo điều kiện ký lại hợp đồng lao động, điều chỉnh thông tin đóng bảo hiểm đúng với tên thật.

Chỉ riêng bà Q ngoan cố không chịu nhận lỗi, không chịu khai báo như Công ty đã yêu cầu. Mãi đến cuối tháng 8 năm 2016, lo sợ sử dụng tên, hồ sơ giả thì sẽ không được hưởng các chế độ bảo hiểm nên bà Q mới thông báo sự việc và yêu cầu Công ty liên hệ cơ quan bảo hiểm xã hội điều chỉnh thông tin cho bà Q.

Bà Nguyễn Thị Q đã cố tình lừa dối Công ty ngay từ khi nộp hồ sơ xin việc và trong quá trình làm việc sau này, lừa dối Công ty hơn 10 năm. Trong quá trình làm việc tại Công ty, bà Q thường xuyên vi phạm nội quy, quy chế của Công ty, có nhiều lời lẽ, hành vi khiếm nhã đối với người khác. Ý thức, kết quả làm việc của bà Q rất kém, các cán bộ quản lý trực tiếp Q đều rất bức xúc với ý thức làm việc và kết quả làm việc kém cỏi nhưng ngang ngược, phản cảm của bà Q. Công ty chúng tôi xin trình bày cụ thể vấn đề này ở phần sau của văn bản này.

Đối với yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Q, Công ty có ý kiến như sau:

Đối với việc bà Q cho rằng năm 2021 công ty không nâng lương đúng quy định cho bà Q: Điều 102 Bộ luật Lao động quy định việc nâng lương và các chế độ khuyến khích đối với người lao động được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định trong quy chế của người sử dụng lao động. Hợp đồng lao động mà bà Q ký với Công ty với tên Vũ Phi T chỉ quy định mỗi năm tăng lương một lần mà không quy định mỗi năm phải tăng lương bao nhiêu %, tăng số tiền bao nhiêu.

Thỏa ước lao động tập thể của Công ty cũng chỉ quy định “Ban giám đốc Công ty căn cứ thành tích làm việc của nhân viên để xét nâng lương mỗi năm một lần vào tháng 01 sau khi đã tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn (trừ những lần điều chỉnh lương theo quy định của Chính phủ)”.

Do đó, việc tăng lương cụ thể như thế nào thực hiện theo Quy chế của Công ty.

Theo Quy chế của Công ty, áp dụng chung cho toàn bộ người lao động ban hành ngày 22 tháng 01 năm 2021 về việc tăng lương và điều chỉnh một số chế độ áp dụng từ năm 2021 (Công ty sử dụng thuật ngữ: Bản liên lạc nghiệp vụ, số phát hành: 21.002) thì mức tăng lương chung cho người lao động dao động từ 3% đến 7%, tùy vào kết quả đánh giá, xếp loại của Công ty đối với người lao động trong năm trước tăng lương (đánh giá kết quả làm việc năm 2020), trong đó nếu người lao động được đánh giá Loại A thì được tăng 7%, Loại B tăng 6%, Loại E thì tăng 3%.

Các năm trước bà Q liên tục vi phạm nội quy, quy chế của Công ty, năm 2020 Q vẫn tiếp tục có thái độ bất hợp tác, nhiều lần vi phạm nội quy, quy chế của Công ty nên Công ty đánh giá bà Q loại E và tăng lương cho bà Q 3%, số tiền tăng là 221.000 đồng/tháng, cụ thể tăng từ 7.352.000 đồng lên thành 7.573.000 đồng.

Cụ thể vi phạm của bà Q như sau: Ngày 13 tháng 01 năm 2020 khi đội trưởng phổ biến công việc thì bà Q vắng tục, xúc phạm cấp trên; trong quá trình làm việc bà Q cố tình tác động vào máy làm cho máy ngưng hoạt động; khiêu khích, thách thức mọi người; không bật đèn tín hiệu để kỹ thuật viên đến xử lý khi máy ngưng hoạt động; thường xuyên không vệ sinh khuôn máy; khi mượn thẻ đeo ra ngoài không để lại đúng vị trí... (Báo cáo ngày 13 tháng 01 năm 2020 của Tổ trưởng Nguyễn Thị Tuấn A);

Ngày 10 tháng 01 năm 2020 bà Q có lời lẽ, hành vi thô tục xúc phạm, nhục mạ người quản lý; ngày 20 tháng 01 năm 2021 cố tình tác động làm cho máy báo lỗi ngưng hoạt động, khi kỹ thuật viên đến sửa máy thì có hành vi thô tục phản cảm; quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Báo cáo ngày 08 tháng 02 năm 2020 của Trưởng ca Lê Văn P).

Ngày 12 tháng 02 năm 2020 bà Q tự ý rời khỏi vị trí làm việc không báo cáo cán bộ quản lý để bố trí người thay thế dẫn đến sản phẩm tràn ra bên ngoài phải hủy bỏ gây thiệt hại cho công ty; không tuân thủ quy định của Công ty, không chấp hành

sự điều hành của người quản lý trực tiếp (*Báo cáo ngày 14 tháng 02 năm 2020 của Trưởng ca Lê Văn P*).

Từ ngày 31 tháng 8 năm 2020 đến 05 tháng 9 năm 2020: bà Q không tuân thủ quy định thao tác khi đặt quá nhiều thùng đựng hàng trên pallet; cố ý tác động làm cho máy ngưng; khi giải lao, ăn cơm không tắt đèn máy mình phụ trách; khi bị cấp trên nhắc nhở thì có lời lẽ văng tục gây khó khăn, cản trở công việc của người quản lý (*Báo cáo ngày 05 tháng 9 năm 2020 của Tổ trưởng Nguyễn Thị Tuấn A*).

Ngày 12 tháng 9 năm 2020 bà Q tự ý rời bỏ vị trí làm việc không báo cáo quản lý trực tiếp để bố trí người thay thế dẫn đến máy bị ngưng, cán bộ giám sát nhiều lần nhắc nhở nhưng không tuân thủ; có hành vi xúc phạm, nhục mạ cán bộ quản lý (*Báo cáo ngày 12 tháng 9 năm 2020 của Trưởng ca Lê Văn P*).

Ngày 13 tháng 10 năm 2020 bà Q tự ý rời khỏi vị trí làm việc; có lời nói, hành vi phản cảm, nhục mạ, khiêu khích, chống đối cán bộ quản lý (*Báo cáo ngày 14 tháng 10 năm 2020 của Trưởng ca Lê Văn D*).

Ngày 23 tháng 12 năm 2020 bà Q chống đối, xúc phạm, tấn công, đe dọa Đội trưởng giám sát Nguyễn Thị Xuân Đ. Nhân viên Đ đã phải đến Đoàn công an Khu công nghiệp B trình báo và yêu cầu bảo vệ tính mạng, sức khỏe (*Báo cáo ngày 28 tháng 12 năm 2020 của Đội trưởng Nguyễn Thị Xuân Đ*).

Ngày 28 tháng 12 năm 2020 bà Q không chấp hành chỉ đạo, hướng dẫn của cán bộ quản lý; có lời nói, hành vi thô lỗ, thiếu chuẩn mực với cấp trên; không trung thực (*Báo cáo ngày 28 tháng 12 năm 2020 của Trưởng ca Lê Văn P*).

Bà Nguyễn Thị Q liên tục vi phạm Nội quy, quy chế của Công ty; không thực hiện đúng nghĩa vụ “*Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động*” theo quy định tại Khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động.

Ngày 19 tháng 10 năm 2020 Ban lãnh đạo Công ty và Ban chấp hành Công đoàn cơ sở đã tổ chức buổi làm việc để nhắc nhở bà Q khắc phục những vi phạm, sai trái của mình nhưng bà Q vẫn cố chấp, không cải thiện, thậm chí ý thức còn kém hơn.

Căn cứ Quy chế của Công ty là “Phương pháp đánh giá nhân sự dành cho nhân viên thao tác áp dụng từ năm 2014” đến nay thì trường hợp người lao động thuộc một trong các trường hợp sau đây bị đánh giá loại E: “*Nghỉ không lương không được duyệt từ 10 ngày trở lên; Thường xuyên phát sinh vấn đề nghiêm trọng có liên quan đến tính tuân thủ, tính hợp tác, ý thức trách nhiệm và tính chính xác trong công việc được giao; Vi phạm nội quy công ty (bị vi phạm các hình thức kỷ luật)*”.

Năm 2020 bà Q nhiều lần vi phạm nội quy, quy chế của Công ty, thuộc trường hợp thường xuyên phát sinh vấn đề nghiêm trọng có liên quan đến tính tuân thủ, tính hợp tác, ý thức trách nhiệm và tính chính xác trong công việc được giao. Do đó căn cứ vào Quy chế của Công ty, năm 2020 Công ty đánh giá bà Q loại E.

Kết quả đánh giá, xếp loại quá trình làm việc 2020 bà Q được đánh giá loại E nên căn cứ Quy chế tăng lương của Công ty, năm 2021 bà Q được tăng lương 3% với số tiền là 221.000 đồng.

Do đó việc Công ty tăng lương cho bà Q theo mức 3% là đúng với quy định của pháp luật, đúng quy chế của Công ty. Việc bà Q cho rằng Công ty tăng lương cho bà Q không đúng quy định, bà Q đòi mức 6% tương ứng đánh giá loại B là sự ngộ nhận không có cơ sở, bà Q không xứng đáng.

Đối với việc bà Q cho rằng Công ty thưởng không đúng quy định: Theo quy định tại Điều 103 Bộ luật Lao động thì 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 hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

Khoản tiền mà bà Q kiện đòi là tiền thưởng năm 2020, tức thưởng Tết năm 2021. Việc áp dụng mức thưởng Tết 2021 của Công ty căn cứ vào kết quả đánh giá quá trình làm việc năm 2020 của người lao động.

Theo thỏa ước lao động và Quy chế thưởng của Công ty ban hành ngày 22 tháng 01 năm 2021 (*Công ty sử dụng thuật ngữ Bản liên lạc nghiệp vụ; số phát hành: 21.003*), được sự thống nhất của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở thì mức thưởng năm 2020 từ 0,9 tháng lương đến 2,2 tháng lương. Trong đó nếu kết quả đánh giá quá trình làm việc năm 2020 loại A thì được thưởng 2,2 tháng lương; kết quả đánh giá loại E - tương ứng với mức 1 thì được thưởng 0,9 tháng lương.

Như Công ty trình bày ở phần trên, năm 2020 bà Q tiếp tục có thái độ làm việc không hợp tác, không tuân thủ mệnh lệnh cấp trên, làm việc không tốt, thuộc trường hợp: "*Thường xuyên phát sinh vấn đề nghiêm trọng có liên quan đến tính tuân thủ, tính hợp tác, ý thức trách nhiệm và tính chính xác trong công việc được giao*", theo quy chế bà Q bị đánh giá loại E.

Do đó việc Công ty cho bà Q hưởng mức thưởng năm 2020 là 0,9 tháng lương với số tiền là 6,958, 800 đồng, là đúng quy chế của Công ty và quy định của pháp luật. Bà Q tự nhận mình được đánh giá loại B với mức thưởng 2,2 tháng lương là sự ngộ nhận phi lý, không có cơ sở.

Vì vậy, Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Q.

Tại phiên tòa hôm nay, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, bị đơn không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Ngoài các chứng cứ các đương sự đã cung cấp từ khi thụ lý đến tại phiên tòa hôm nay, nguyên đơn, bị đơn không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ gì khác.

Tại bản án số **01/2022/LĐ-ST**, ngày 17 tháng 5 năm 2022 của Tòa án nhân dân thành phố B đã tuyên xử:

Căn cứ Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 235; 266 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Áp dụng các Điều 90, 102, 103 Bộ luật Lao động; 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;

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Q đối với bị đơn Công ty TNHH M Việt Nam về việc “Tranh chấp tiền lương, tiền thưởng”.

2. Về án phí: Căn cứ vào Điều 147 Bộ luật Tố tụng Dân sự; 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:

Bà Q được miễn án phí lao động sơ thẩm về tranh chấp tiền lương.

Bà Q phải chịu 346.800 đồng (làm tròn là 347.000 đồng) án phí lao động sơ thẩm về tiền thưởng.

Ngày 17 tháng 5 năm 2022 bà Nguyễn Thị Q có đơn kháng cáo toàn bộ bản sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phát biểu quan điểm:

Về việc tuân thủ pháp luật của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và những người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý cho đến thời điểm xét xử phúc thẩm là thực hiện đúng theo quy định tại Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về kháng cáo của bà Q: Theo thỏa ước lao động tập thể, quy chế của Công ty TNHH M Việt Nam cho thấy:

Việc đánh giá chất lượng và hiệu quả công việc của nhân viên theo quy chế Công ty M ban hành năm 2020 về việc tăng lương 2020 quy định mức tăng lương người lao động tùy vào kết quả đánh giá, xếp loại của Công ty M đối với người lao động. Năm 2020 và năm 2021 bà Q được công ty đánh giá loại E nên được tăng 3% là phù hợp với thỏa thuận trong hợp đồng, thỏa ước lao động tập thể và nội quy của bị đơn, theo Quy chế thưởng của Công ty ban hành ngày 10 tháng 01 năm 2020 và năm 2021 được sự thống nhất của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở thì trường hợp người lao động bị đánh giá loại E, tương ứng mức 01 được thưởng theo tỷ lệ 0,9 tháng lương. Công ty đã đánh giá bà Q năm 2020 và năm 2021 là loại E nên mức thưởng của bà Q cũng tương đương loại E phù hợp với quy chế thưởng và quy định pháp luật.

Từ các tài liệu chứng cứ trong hồ sơ và lời trình bày, tranh luận của đương sự tại phiên tòa hôm nay không có căn cứ chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà Nguyễn Thị Q, giữ nguyên 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 thủ tục tố tụng, quan hệ pháp luật, thẩm quyền giải quyết vụ án: Tòa án cấp sơ thẩm xác định chính xác và đầy đủ.

[2] Về nội dung kháng cáo của bà Q: Nguyên đơn bà Nguyễn Thị Q kháng cáo yêu cầu sửa toàn bộ bản án sơ thẩm, buộc Công ty TNHH M Việt Nam chi trả tiền chênh lệch tiền thưởng năm 2020 là 11.560.000 đồng; tiền lương chênh lệch năm 2021 là 875.000 đồng x 12 tháng = 10.502.400 đồng. Tổng cộng: 22.062.400 đồng.

Xét yêu cầu khởi kiện và kháng cáo của bà Q, nhận thấy: Theo quy định pháp luật lao động cũng như quy chế và thỏa ước lao động tập thể do bị đơn Công ty TNHH M Việt Nam xây dựng ban hành đã thể hiện: Điều kiện nâng lương, thưởng lương tháng thứ 13 của người sử dụng lao động và người lao động được quy định cụ thể tại Điều 103, 104 Bộ luật Lao động quy định *“Các chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương và các chế độ khuyến khích đối với người lao động được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định trong quy chế của người sử dụng lao động”*.

Công ty TNHH M đã xây dựng và ban hành quy chế nâng lương với hình thức là bản liên lạc nghiệp vụ trong đó có đánh giá thường xuyên về việc tăng lương 2020 và năm 2021 thì mức tăng lương cho người lao động được xếp loại đánh giá từ loại A, B, C+, C, C -, D và E, với tỷ lệ tăng lương từ 3% đến 7,5% tùy vào kết quả đánh giá, xếp loại của Công ty M đối với người lao động. Theo đó nếu người lao động được đánh giá loại A thì được tăng 7,5%, loại B tăng 6,5% và loại E thì tăng 3%. Căn cứ Quy chế của Công ty là *“Phương pháp đánh giá nhân sự dành cho nhân viên thao tác áp dụng từ năm 2014”* và quy chế Công ty M ban hành năm 2020, năm 2021 quy định mức tăng lương người lao động bị đánh giá loại E được tăng lương 3%. Tùy vào kết quả đánh giá, xếp loại của Công ty M đối với người lao động.

Bà Q được đánh giá loại E năm 2020 vì căn cứ Quy chế tăng lương của Công ty, năm 2021 bà Q được tăng lương 3% với số tiền là 221.000 đồng. Do đó việc Công ty tăng lương cho bà Q theo mức 3% là đúng với quy định của pháp luật, đúng quy chế của Công ty. Việc bà Q cho rằng Công ty tăng lương cho bà Q không đúng quy định do bà Q thuộc 1 trong các trường hợp sau đây bị đánh giá loại E: *“Nghỉ không lương không được duyệt từ 10 ngày trở lên; Thường xuyên phát sinh vấn đề nghiêm trọng có liên quan đến tính tuân thủ, tính hợp tác, ý thức trách nhiệm và tính chính xác trong công việc được giao; Vi phạm nội quy công ty (bị vi phạm các hình thức kỷ luật)”*. Do bà Q đã vi phạm Nội quy lao động nên Công ty đã đánh giá loại E và tăng lương 3%, thể hiện bằng các biên bản ghi nhận sự việc cũng như báo cáo về thái độ chấp hành nội quy lao động của bà Q cho thấy: bà Q có thái độ làm việc không hợp tác, không tuân thủ mệnh lệnh cấp trên, không hoàn thành tốt công việc,... Bà Q không thừa nhận các lỗi như các biên bản ghi nhận lỗi của bà Q nhưng bà không xuất trình được chứng cứ nào mới chứng minh cho kháng cáo tại cấp phúc

thẩm, do đó việc Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận khởi kiện của bà Q về việc trả tiền chênh lệch tiền lương là có cơ sở đúng pháp luật.

Đối với kháng cáo yêu cầu tiền chênh lệch tiền thưởng năm 2020 là 11.560.000 đồng; xét thấy căn cứ vào quy chế và thỏa ước lao động tập thể của Công ty thì việc áp dụng mức thưởng cuối năm 2020; năm 2021 của Công ty căn cứ vào kết quả đánh giá quá trình làm việc năm 2020; năm 2021 của bà Q không tuân thủ mệnh lệnh cấp trên, làm việc không tốt, nên công ty xét thuộc trường hợp: “Thường xuyên phát sinh vấn đề nghiêm trọng có liên quan đến tính tuân thủ, tính hợp tác, ý thức trách nhiệm và tính chính xác trong công việc được giao”, căn cứ theo quy chế thưởng thì do bà Q bị đánh giá loại E nên Công ty áp dụng mức thưởng 0,9 tháng lương, tương ứng với trường hợp người lao động bị đánh giá loại E là phù hợp quy chế công ty, quy định của pháp luật.

Từ những phân tích trên, cho thấy Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Q là có căn cứ, phù hợp quy định của pháp luật nên không có cơ sở chấp nhận, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[3] Xét quan điểm của đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa về hướng giải quyết vụ án phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử.

[4] Về án phí: Do kháng cáo không được chấp nhận nên Bà Q phải chịu 300.000 đồng án phí lao động phúc thẩm.

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Không chấp nhận kháng cáo của bà Nguyễn Thị Q, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Vì những lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 235; 266 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Áp dụng các Điều 90, 103, 104 Bộ luật Lao động; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 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;

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Q đối với bị đơn Công ty TNHH M Việt Nam về việc “Tranh chấp tiền lương, tiền thưởng”.

2. Về án phí: Căn cứ vào Điều 147 Bộ luật Tố tụng Dân sự; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14, ngày 30-12-2016 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:

Bà Q được miễn án phí lao động sơ thẩm về tranh chấp tiền lương.

Bà Q phải chịu 346.800 đồng (làm tròn là 347.000 đồng) án phí lao động sơ thẩm về tiền thưởng và Q phải chịu 300.000 đồng án phí lao động phúc thẩm nhưng được khấu trừ vào 300.000 đồng tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo biên lai thu

tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0003008 ngày 30/5/2022, như vậy bà Q đã nộp xong án phí phúc thẩm còn phải nộp tiếp 346.800 đồng (làm tròn là 347.000 đồng) án phí lao động sơ thẩm về tiền thưởng.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Đồng Nai;
- TAND thành phố B;
- VKSND thành phố B;
- Chi cục THADS thành phố B;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án, VP, Thẩm phán.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN**

(Đã ký)

Trần Thị Thanh Hà