

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Bản án số: **581/2020/LĐ-PT**

Ngày: 24/6/2020

V/v tranh chấp về hợp đồng lao  
động, 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:* Bà **Phan Thị Út**

*Các Thẩm phán:* Bà **Lê Thị Hoàng Hoa**

**Ông Nguyễn Tiến Dũng**

***- Thư ký phiên tòa:*** Bà **Nguyễn Thị Thanh Nga** - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

***- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh:*** Bà **Nguyễn Thị Mai Hương** - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 07/5, 04/6, 18/6 và 24/6/2020 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, số 131 Nam Kỳ Khởi Nghĩa, phường Bến Thành, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 04/LĐPT ngày 06 tháng 01 năm 2020 về việc “Tranh chấp về hợp đồng lao động, tiền lương, tiền thưởng”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 23/2019/DS-ST ngày 26/11/2019 của Tòa án nhân dân Quận B bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 2078/2020/QĐPT-DS ngày 28 tháng 4 năm 2020 giữa các đương sự:

***- Nguyên đơn:*** Bà **Đặng Ngọc Thanh T**, sinh năm 1985

Địa chỉ: 42A Phan Văn Năm, phường Phú Thạnh, quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh.

*Người đại diện hợp pháp:*

1/ Ông **Hoàng Võ Minh X**, sinh năm 1995; hoặc 2/ Ông **Lê Trọng Y**, sinh năm 1986; cùng địa chỉ liên lạc: Tầng 3, 185 Cô Bắc, phường Cô Giang, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh; cùng là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền số 000423, quyền số 3, ngày 22/3/2019 lập tại Văn phòng công chứng Sài Gòn).

- *Bị đơn:* **Công ty TNHH PG**

Trụ sở: Tòa nhà A5, Lô A5, Khu E, Sáng Tạo, KCX TT, phường TĐ, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

*Người đại diện hợp pháp:* Ông **Phạm Quang H**, sinh năm 1994; địa chỉ liên lạc: Tầng 8, Tòa nhà P, 34A Phạm Ngọc C, Phường S, Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh; là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền ngày 28/5/2019 của Tổng Giám đốc công ty).

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn:* Luật sư **Nguyễn Trung D** và Luật sư **Nguyễn Thị Thanh L**; cùng Công ty Luật TNHH BL; cùng thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; cùng địa chỉ liên lạc: Tầng 8, Tòa nhà P, 34A Phạm Ngọc C, Phường S, Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người kháng cáo:* Ông Hoàng Võ Minh X là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn.

## **NỘI DUNG VỤ ÁN**

**\* Nguyên đơn - bà Đặng Ngọc Thanh T ủy quyền cho ông Hoàng Võ Minh X trình bày:**

Ngày 07/02/2011, bà Đặng Ngọc Thanh T và Công ty TNHH PG (gọi tắt là Công ty) ký kết Hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Sau hơn 8 năm làm việc, bà T hiện đang làm việc với chức vụ quản lý nhóm (Team Manager) của nhóm nhân viên kỹ thuật làm việc đối với khách hàng (Team Timbertruss) với mức lương thực lãnh là 44.051.500đồng/tháng.

Ngày 30/7/2018, bà T có làm đơn xin chuyển công việc từ Team Timbertruss sang nhóm khác để có nhiều cơ hội phát triển bản thân và thăng tiến hơn trong việc. Cụ thể, Team Timbertruss (mà bà T đang phụ trách với vai trò trưởng nhóm) hiện chịu trách nhiệm làm việc trực tiếp theo yêu cầu, đặt hàng của khách hàng thuộc khu vực Australia. Đây là khu vực mà bà T đã phụ trách trong khoảng thời gian hơn 8 năm, kể từ khi bà bắt đầu công việc tại Công ty. Vì vậy, với mong muốn có cơ hội phát triển bản thân, tìm kiếm cơ hội làm việc với

khách hàng đến từ các quốc gia khác như Mỹ, bà T đã làm đơn xin chuyển công việc sang nhóm khác.

Sau khi nhận đơn xin chuyển nhóm từ bà T, khách hàng thuộc khu vực Australia mà bà T đang phụ trách đã liên hệ với bà để trao đổi và tìm hiểu nguyên nhân bà muốn chuyển sang nhóm làm việc khác, bà T đã trình bày nguyên nhân bà muốn chuyển Team là vì mong muốn được phát triển bản thân và tìm kiếm những cơ hội mới. Ngoài ra, bà không có bất kỳ vấn đề hay sự không hài lòng nào trong suốt quá trình làm việc với khách hàng, bà đã rất vui và hài lòng trong suốt khoảng thời gian làm việc đó. Tuy nhiên, vì bà T đã có hơn 8 năm làm việc với khách hàng ở khu vực Australia, khách hàng này e ngại việc bà T đã nắm giữ nhiều thông tin và bí mật kinh doanh nhưng lại không tiếp tục làm việc cho họ nên đã gây áp lực đối với Công ty, buộc Công ty không được giao việc cho bà T ở các mảng công việc khác cũng như ở các nhóm làm việc khác.

Dưới áp lực từ phía khách hàng, Công ty buộc phải thực hiện những biện pháp nhằm gây khó khăn cho bà T trong việc tiếp tục làm việc tại Công ty. Theo đó, Công ty tiến hành thông tin đến các nhân viên cấp dưới của bà T về việc bà có đơn xin chuyển nhóm. Các nhân viên này, sau khi biết được thông tin, đã cùng nhau làm đơn xin chuyển nhóm để có thể tiếp tục cùng làm việc với bà T. Công ty sau đó đã vịn vào lý do này để ép bà T ký thư cảnh cáo, yêu cầu bà chịu trách nhiệm về việc để nhiều nhân viên cấp dưới cùng lúc có đơn xin chuyển nhóm. Ngày 08/8/2018, Công ty có phản hồi chính thức bằng văn bản, từ chối yêu cầu chuyển nhóm làm việc của bà T.

Vào lúc 10 giờ 00 phút, ngày 15/8/2018 bộ phận nhân sự thông báo chuyển công tác đối với bà T mà không có quyết định bằng văn bản, đến 17 giờ 00 phút cùng ngày, bà T bị cắt email và không được tiếp tục làm việc.

Vào lúc 9 giờ 30 phút, ngày 16/8/2018 ông WR – Trưởng bộ phận kỹ thuật yêu cầu bà T cầm một số đồ dùng cá nhân xuống phòng nhân sự để tổ chức cuộc họp với bộ phận nhân sự, tại đây ông yêu cầu trả lại bà T cho phòng nhân sự bằng lời nói, cấm không cho bà T về vị trí làm việc của mình mà không đưa ra được bất kỳ cơ sở nào, vào lúc 11 giờ 30 phút cùng ngày, ông WR tổ chức cuộc họp với bộ phận nhân sự và quản lý trực tiếp của bà T, thông báo bằng lời nói việc cách chức bà T khỏi vị trí Team Manager mà không nêu lý do cho việc cách chức. Bên cạnh đó, trong cuộc họp này, bà T còn được yêu cầu ký nhận vào biên bản về việc bà đã nghỉ việc 02 ngày 09, 10/8/2018 là tắc trách và thiếu tinh thần trách nhiệm mặc dù việc nghỉ của bà T đã được cấp trên quản lý trực

tiếp của bà (ông P) duyệt trước đó, nhưng ông P sau đó đã từ chối việc ký nhận vào biên bản này.

Vào lúc 8 giờ 00 ngày 17/8/2018, bộ phận nhân sự không cho bà T làm việc mà yêu cầu bà ngồi ở một phòng riêng không có máy tính cũng như bất kỳ công cụ làm việc nào, vào lúc 8 giờ 30 phút cùng ngày, bà T nhận được Quyết định điều chuyển nhân sự số 01/08/HR-18 ban hành ngày 16/8/2018, theo đó Công ty quyết định chuyển bà T ra khỏi bộ phận Timbertruss và chờ bố trí công việc mới.

Từ ngày 20 đến 26/8/2018, Công ty liên tục gây sức ép và yêu cầu bà T tham gia nhiều cuộc họp nhằm mục đích muốn bà ký vào Warning Letter (Thư cảnh cáo). Ngày 22/8/2018, Giám đốc nhân sự thông báo bằng lời nói với bà T về việc cách chức và giảm lương từ 44.051.500 đồng/tháng xuống còn 16.886.000 đồng/tháng. Trong suốt khoảng thời gian này, Công ty không bố trí công việc và cách ly bà T khỏi toàn bộ đồng nghiệp. Cụ thể, bà T được bố trí ngồi tại một phòng riêng và không được cung cấp máy tính, thiết bị làm việc, cấm đi lại các vị trí làm việc đồng thời cấm các đồng nghiệp khác giao tiếp với bà T.

Ngày 26/8/2018, Công ty chuyển bà T ngồi ở phòng nhân sự và tiếp tục không có máy tính hay bất kỳ một trang thiết bị tối thiểu nào để làm việc. Bên cạnh đó, Công ty còn gây ức chế cho bà T bằng cách cấm bà đi lại và nói chuyện với các đồng nghiệp.

Ngày 11/9/2018, bà T nhận được lương đợt 2 của tháng 8/2018, theo đó mức lương của bà T từ ngày 21/8/2018 đã bị Công ty cắt giảm từ mức 44.051.500 đồng/tháng xuống mức 16.886.000 đồng/tháng.

Ngày 03/10/2018, Công ty tiếp tục tự ý trừ lương 0,5 ngày công của lương tháng 9 dù bà T đã có mặt tại Công ty đúng giờ và đủ thời gian làm việc.

Ngày 30/10/2018, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội Quận B đã tổ chức buổi hòa giải tranh chấp lao động giữa bà T và Công ty nhưng không thành.

Ngày 12/12/2018, Công ty cử 01 bảo vệ đến phòng nhân sự để theo dõi mọi hoạt động của bà T trong ngày để dựa trên đó Công ty có thể lập biên bản cảnh cáo bà T.

Tóm lại, kể từ 26/8/2018 đến nay, bà T vẫn bị Công ty giam lỏng ở phòng nhân sự và không được giao việc hoặc giao những công việc không phù hợp nhằm mục đích gây khó khăn và tạo thêm áp lực cho bà T trong quá trình làm việc. Bên cạnh đó, Công ty đã nhiều lần buộc bà T phải ký vào thư cảnh cáo cho

những hành vi mà bà T không hề vi phạm như: Tự ý bỏ việc, không tuân thủ quy định về giờ làm việc của Công ty .... Ở thời điểm hiện tại, Công ty chưa có dấu hiệu cho thấy sẽ chấm dứt các hành vi thiếu thiện chí này.

Như vậy, việc Công ty điều chuyển bà T sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động mà không có bất kỳ các căn cứ pháp lý nào để thực hiện việc điều chuyển nói trên, đồng thời tự ý cắt giảm tiền lương là trái quy định pháp luật, bởi vì theo quy định tại Điều 31 Bộ luật Lao động năm 2012 về Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, Công ty được quyền chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động khi việc điều chuyển thỏa mãn tất cả những điều kiện sau đây:

Thứ nhất, về căn cứ điều chuyển, Công ty gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh. Trong trường hợp do nhu cầu sản xuất kinh doanh, Công ty cần phải quy định cụ thể trong nội quy lao động.

Thứ hai, về thời gian điều chuyển, việc điều chuyển không được quá 60 ngày cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động.

Thứ ba, về trình tự thủ tục, Công ty phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.

Thứ tư, về tiền lương của người lao động: Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc; Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Quyết định điều chuyển nhân sự mà Công ty đã ban hành, việc Công ty điều chuyển bà T từ vị trí Team Manager của Team Timbertruss sang vị trí nhân viên kỹ thuật dưới sự quản lý của phòng nhân sự đã không tuân thủ quy định Điều 31 Bộ luật Lao động năm 2012 về Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động. Cụ thể là:

Công ty đã không nêu được lý do khi ban hành Quyết định điều chuyển nhân sự đối với bà T. Việc điều chuyển nhân sự đối với bà T là hoàn toàn không có những căn cứ theo quy định tại Điều 31 Bộ luật Lao động năm 2012.

Công ty đã điều chuyển bà T khỏi vị trí Team Manager ngay khi ban hành Quyết định điều chuyển mà không thực hiện việc thông báo trước ít nhất 03

ngày.

Ngoài ra, hành động tự ý cắt giảm tiền lương của Công ty đối với bà T là hoàn toàn trái quy định pháp luật lao động. Cụ thể là:

Tiền lương của bà T bị hạ từ 44.051.500 đồng/tháng xuống 16.886.000 đồng/tháng cho thấy Công ty đã không tuân thủ quy định: Giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc (nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ) và đảm bảo tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ.

Theo quy định tại Điều 96 Bộ luật Lao động năm 2012 thì người lao động phải được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn. Hơn nữa, theo Điều 101 Bộ luật Lao động năm 2012 thì người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị gây thiệt hại cho người sử dụng lao động.

Tiền lương là nội dung được hai bên thỏa thuận và ghi nhận vào hợp đồng lao động. Việc thay đổi nếu không đáp ứng được bất kỳ quy định nào của pháp luật lao động phải được hai bên thỏa thuận. Trong vụ việc này, Công ty đã đơn phương hạ lương của bà T mà không dựa trên bất kỳ cơ sở nào.

Dựa vào các phân tích trên, việc Công ty tiếp tục tự ý trừ lương 0,5 ngày công đợt lương tháng 9 của bà T sau khi đã hạ lương xuống 16.886.000 đồng/tháng mà không có các căn cứ để khấu trừ tiền lương được quy định tại Điều 101 Bộ luật Lao động năm 2012 là trái quy định pháp luật.

Tóm lại, Quyết định điều chuyển nhân sự số 01/08/HR-18 mà Công ty đã ban hành nhằm điều chuyển bà T khỏi vị trí Team Manager là hoàn toàn trái với quy định của Bộ luật Lao động về chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động. Theo đó, Công ty hoàn toàn không nêu được lý do và không có căn cứ để chuyển bà T từ vị trí Team Manager của Team Timbertruss sang vị trí nhân viên kỹ thuật. Do đó, việc tự ý cắt giảm lương đối với bà T cũng là không có cơ sở và là hành vi trái với quy định pháp luật lao động.

Công ty đã không tạo điều kiện cho bà T thực hiện quyền được làm việc của người lao động, thiếu thiện chí trong việc giải quyết vụ việc và đã có những hành vi thiếu thiện chí với bà T như sau:

Sau khi thông báo bằng lời nói về việc chuyển công tác đối với bà T thì Công ty cắt email và thông báo bà T không được làm việc.

Không cho bà T làm việc mà yêu cầu bà ngồi ở một phòng riêng không có máy tính cũng như bất kỳ công cụ làm việc nào.

Không giao việc và cách ly bà T khỏi các đồng nghiệp. Cụ thể, Công ty yêu cầu bà T ngồi ở một phòng riêng không có máy tính hay bất kỳ một trang thiết bị tối thiểu nào để làm việc, đồng thời cấm bà T đi lại và nói chuyện với các đồng nghiệp.

Tóm lại, những hành vi thiếu thiện chí nêu trên của Công ty đã trực tiếp vi phạm quyền làm việc của người lao động theo Điểm a, Khoản 1, Điều 5 và Khoản 2, Điều 8 về ngược đãi người lao động Bộ luật Lao động năm 2012. Đồng thời, Công ty cũng đã vi phạm nghĩa vụ bảo đảm việc làm cho người lao động căn cứ vào Khoản 1, Điều 4 của Hợp đồng lao động được ký kết ngày 07/02/2011 giữa Công ty và bà T.

Theo như hệ thống chấm công của Công ty đối với bà Trang tính đến ngày 26/11/2019 thì bà Trang xác nhận có nghỉ như sau:

- Nghỉ không lương, nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội của năm 2018 và năm 2019: 62 ngày (đã được hưởng chế độ bảo hiểm theo quy định);
- Nghỉ ốm do bị gây sức ép dẫn đến căng thẳng tâm lý: 76 ngày;
- Nghỉ do con ốm: 17 ngày.

*Nay bà Trang yêu cầu như sau:*

1/ Buộc bị đơn khôi phục vị trí làm việc và mức lương 44.051.500 đồng/tháng của bà T với chức vụ quản lý nhóm (Team Manager) của nhóm nhân viên kỹ thuật làm việc đối với khách hàng (Team Timbertruss), bố trí, sắp xếp và tạo điều kiện thuận lợi để bà T thực hiện công việc của mình theo đúng các nội dung của hợp đồng lao động mà các bên đã ký kết. Tiền lương mà bà Trang được hưởng sẽ được trừ 62 ngày do bà Trang nghỉ không lương, nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội.

2/ Công ty cần phải chấm dứt ngay các hành vi thiếu thiện chí như cô lập, phân biệt đối xử đối với bà T.

3/ Trả đầy đủ số tiền lương còn thiếu của bà T từ ngày 21/8/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm, tạm tính đến tháng 10/2019. Cụ thể là:

- Tiền lương mà Công ty tự ý cắt giảm và thưởng tháng 13:  $(44.051.500 - 16.886.000) \times 16 = 434.648.000$  đồng.

- Tiền lương 0,5 ngày công của đợt lương tháng 9/2018:  $16.886.000/20 \times 0,5 = 422.150$  đồng.

- Tiền thưởng cống hiến cho các năm làm việc bắt đầu từ ngày 01/02/2011 đến 01/10/2019 (8 năm 9 tháng), theo thông lệ thị trường mỗi năm làm việc

tương ứng với một (01) tháng tiền lương: 44.051.500 đồng x 8 năm 9 tháng = 385.446.250 đồng.

Tổng cộng là 820.516.400 đồng.

Đồng thời Công ty phải thực hiện nghĩa vụ đóng thuế và bảo hiểm xã hội với Cơ quan Nhà nước cho bà T đối với phần lương chênh lệch do bị cắt giảm theo quy định pháp luật.

**\* Bị đơn - Công ty TNHH PG ủy quyền cho ông Phạm Quang H đại diện trình bày:**

Ngày 07/02/2011, Công ty TNHH PG (gọi tắt là Công ty) và bà T đã ký Hợp đồng lao động số 030/HĐLD (gọi tắt là hợp đồng lao động), loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, với chức danh chuyên môn là nhân viên kỹ thuật và hưởng mức lương cơ bản là 7.450.000 đồng/tháng. Từ ngày đầu vào Công ty cho đến khi xảy ra tranh chấp, bà T đã được phân công tham gia làm việc cho khách hàng Timbertruss (trước đó có tên gọi là “Northside”) và nhóm làm việc được gọi tên là “nhóm Timbertruss”. Ở Công ty, hầu hết nhân viên kỹ thuật đều được tuyển dụng rồi sau đó được phân công và được đào tạo để làm việc cho một nhóm làm việc cho một khách hàng cụ thể và xuyên suốt nhiệm năm như vậy.

Ngày 01/04/2015, bà T được bổ nhiệm giữ vị trí trưởng nhóm của nhóm nhân viên kỹ thuật làm việc đối với khách hàng (Team Timbertruss) với mức lương cơ bản là 10.450.000 đồng/tháng.

Ngày 01/10/2016, bà T được bổ nhiệm làm quản lý nhóm (Team Manager) của nhóm nhân viên kỹ thuật làm việc đối với khách hàng (Team Timbertruss) với mức lương cơ bản là 11.000.000 đồng/tháng.

Đến tháng 01/2018, bà T, với vị trí quản lý nhóm (Team Manager) của nhóm nhân viên kỹ thuật làm việc đối với khách hàng (Team Timbertruss), được nâng lên mức: 23.251.500 đồng/tháng đối với lương cơ bản dành cho bậc quản lý, ngoài ra còn có phụ cấp chức danh: 4.000.000 đồng/tháng, phụ cấp trách nhiệm: 6.000.000 đồng/tháng, phúc lợi khác (tiền đi lại, xăng và nhà ở): 9.300.000 đồng/tháng, thưởng khuyến khích: 1.500.000 đồng/tháng, tổng thu nhập: 44.051.500 đồng/tháng.

Theo quy định tại Điều 3 của Hợp đồng lao động, chế độ phụ cấp và thưởng mà bà T được hưởng nói trên chịu sự điều chỉnh của Chính sách lương do Công ty ban hành.



Ngày 30/7/2018, bà T gửi yêu cầu cho Công ty về việc muốn được thôi làm quản lý nhóm Timbertruss và yêu cầu chuyển ra khỏi nhóm Timbertruss để có “nhiều cơ hội phát triển bản thân và thăng tiến hơn trong công việc”, cùng lúc đó còn có 8 nhân sự khác của nhóm Timbertruss, những người thuộc cấp của bà T cũng nộp đơn xin rời khỏi nhóm Timbertruss.

Sau đó, Công ty và khách hàng của Công ty (Timbertruss) đã làm việc trực tiếp và giải thích cho các thành viên nhóm Timbertruss mức độ nghiêm trọng của việc rời khỏi nhóm. Theo đó, việc rời khỏi nhóm và chuyển đến nhóm hay bộ phận khác là rất khó thực hiện vì sự khác nhau về năng lực và tính chất công việc giữa các nhóm và phải mất nhiều thời gian đào tạo, hướng dẫn. Điều này sẽ ảnh hưởng nghiêm trọng đến tình hình hoạt động của Công ty và quyền lợi của khách hàng. (Thực tế, sau đó, hậu quả của việc xáo trộn nhân sự này, khách hàng đã cắt giảm 30% các đặt hàng công việc với Công ty).

Sau một thời gian thuyết phục, 08 nhân sự nói trên đều đồng ý tiếp tục thực hiện công việc tại nhóm Timbertruss như bình thường nhưng riêng bà T vẫn không thay đổi ý kiến và kiên quyết xin rời khỏi nhóm. Các ngày 9, 10/8/2018 bà T đột ngột xin nghỉ phép năm không đúng quy trình để không vào Công ty tiếp tục giải quyết công việc khẩn cấp đang dang dở. Do đó, để tránh gây ảnh hưởng tiêu cực đến các nhân sự còn lại, Công ty buộc phải chấp nhận cho bà T ra khỏi nhóm theo mong muốn ban đầu. Trên cơ sở mong muốn của bà T, Công ty đã ban hành Quyết định số 01/08/HR-18 vào ngày 16/8/2018 (gọi tắt là Quyết định số 01) và Quyết định số 02/08/HR-18 ngày 20/8/2018 (gọi tắt là Quyết định 02) về việc Công ty chấp thuận yêu cầu của bà T xin ra khỏi nhóm Timbertruss và điều chỉnh lương của bà T tương ứng với chức danh nhân viên kỹ thuật là 16.886.000 đồng/tháng theo Quyết định điều chỉnh lương của Công ty ban hành ngày 20/08/2018.

Tại đơn khởi kiện và các bản giải trình, nguyên đơn cho rằng Công ty đã đơn phương điều chuyển công việc của bà Trang trái pháp luật. Tuy nhiên, nguyên đơn cố tình quên đi chi tiết chính bà Trang đã nộp đơn yêu cầu rời khỏi nhóm và Công ty đã đáp ứng mong muốn này của bà Trang. Bên cạnh đó, bị đơn giải thích về nội dung thư trả lời về yêu cầu luân chuyển có chữ ký của ông WR đề ngày 08/8/2018, nguyên đơn cho rằng bị đơn đã từ chối việc xin rời khỏi nhóm nhưng sau đó lại chuyển nguyên đơn ra khỏi nhóm Timbertruss thì tại thời điểm đó, Công ty đang ở trong tình trạng rất bất ngờ và hỗn loạn khi tiếp nhận tổng cộng 9 đơn yêu cầu rời khỏi nhóm Timbertruss nên bị đơn chưa thể đồng ý hay không đồng ý với đề nghị trên và cần thời gian để xem xét và giải quyết yêu

cầu của các nhân sự. Về bản chất của thư trả lời là thông báo yêu cầu các nhân sự cần tiếp tục thực hiện công việc tại nhóm Timbertruss, nhằm đảm bảo công việc không bị gián đoạn hoặc đình trệ trong thời gian dài trước khi có quyết định chính thức của Công ty về việc chuyển nhóm này nên thư trả lời được ban hành bởi cá nhân ông WR, không có con dấu của Công ty. Như vậy, việc Công ty ban hành Quyết định số 01 và Quyết định số 02 về việc đưa bà Trang ra khỏi vị trí quản lý nhóm Timbertruss là hoàn toàn phù hợp với mong muốn của bà Trang, không phải là hành vi đơn phương của Công ty.

Sau khi xem xét và đối chiếu với các tình tiết trên thực tế cũng như quy định pháp luật hiện hành, Công ty hoàn toàn không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của bà T. Công ty không thể khôi phục việc làm theo yêu cầu của nguyên đơn: Vì những lý do khách quan từ tính đặc thù trong tổ chức quản lý lao động của Công ty, lý do chủ quan từ hành vi và ý chí của bà T, Công ty không thể nào đáp ứng yêu cầu bổ nhiệm trở lại vị trí quản lý nhóm làm việc mà bà T mong muốn, cụ thể như sau:

Lý do khách quan: Đặc thù hoạt động Công ty là cung ứng dịch vụ xuyên biên giới cho khách hàng ở các quốc gia khác nhau. Mỗi nhân sự từ khi được tuyển dụng đến đào tạo từ cấp bậc thấp nhất đến quản lý chỉ để phục vụ cho một loại dự án và một khách hàng cụ thể của Công ty. Quá trình làm việc từ năm 2011 đến nay, bà T chỉ làm việc cho một khách hàng duy nhất là Công ty Timbertruss thuộc biên chế cố định của nhóm Timbertruss. Phạm vi công việc và trách nhiệm của bà T được mô tả tại Bản mô tả công việc của quản lý nhóm ngày 01/10/2016. Bản thân bà T chắc chắn cũng đã hiểu rõ phạm vi công việc và tính chất chuyên biệt của nhóm mà mình phụ trách. Sau khi bà T rời bỏ vị trí làm việc, vị trí quản lý nhóm Timbertruss đã bị huỷ bỏ để tránh xảy ra sự việc tương tự với khách hàng này. Vì bà T không được đào tạo cho bất kỳ một dự án hay khách hàng nào khác, năng lực chuyên môn và trình độ của bà T theo đánh giá của Công ty không đáp ứng cho bất kỳ một nhóm làm việc nào khác hiện nay để có thể bổ trí hay bổ nhiệm làm người quản lý. Hơn nữa, cơ cấu quản lý các nhóm làm việc của Công ty cho các khách hàng rất ổn định trong thời gian dài, Công ty không có bất kỳ vị trí trống nào ở chức danh quản lý hay trưởng nhóm để phân công bà T vào thay thế được.

Lý do chủ quan: Trước hết, quá trình rời bỏ nhóm làm việc Timbertruss hoàn toàn là ý chí và quyết tâm của bản thân bà T, bất kể sự phản đối của quản lý cấp cao hơn của bà T tại thời điểm đó. Cuối cùng, Công ty bị buộc phải chấp nhận

yêu cầu để tránh “cường bức lao động” và ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ cung cấp cho đối tác và cả tâm lý làm việc của những nhân sự còn lại.

Tiếp nữa và đáng lưu ý, trong suốt thời gian từ tháng 08/2018 đến nay, bà T chưa từng đề đạt nguyện vọng với ban giám đốc về việc mong muốn làm việc cho một nhóm làm việc nào cụ thể, kể cả là trở lại nhóm Timbertruss.

Cuối cùng là ở thái độ của bà T, mặc dù Công ty không nhận được từ bà Trang bất kỳ mong muốn làm việc ở nhóm nào cụ thể, Công ty vẫn cố gắng đào tạo và tìm ra vị trí làm việc phù hợp cho bà Trang bằng cách giao việc cho bà Trang hàng ngày, nhưng Công ty chỉ nhận được sự phản hồi tiêu cực từ phía bà Trang, khi bà liên tục từ chối hợp tác, tiếp nhận hoặc thực hiện công việc với lý do không phù hợp với tất cả công việc được giao, việc này nguyên đơn cũng đã thừa nhận.

Tinh thần làm việc tiêu cực của bà T một lần nữa thể hiện qua số ngày làm việc thực tế của bà Trang là rất ít sau khi xin rời khỏi vị trí quản lý nhóm, cụ thể trong khoảng thời gian từ tháng 08/2018 đến hiện nay, bà thường xuyên rời khỏi vị trí làm việc mà không có lý do, cũng không xin phép hay thông báo cho người quản lý trực tiếp, khoảng thời gian vắng mặt tại chỗ làm việc vì lý do y tế ngắn hạn nhưng liên tiếp, lý do con ốm và cả không có lý do đã vượt hơn 240 ngày làm việc.

Vì những lý do khách quan và chủ quan nói trên, Công ty mới buộc phải giao bà T cho bộ phận nhân sự tạm thời quản lý, điều phối và chờ nhận được nguyện vọng mong muốn của bà T đối với vị trí công việc mới để Công ty cân nhắc đáp ứng nếu phù hợp.

Theo quan điểm của Công ty, tình trạng hiện nay của bà T không phải là một sự “điều chuyển công việc” theo quyết định đơn phương của Công ty và vì thế, không có căn cứ để bà T yêu cầu bắt buộc Công ty phải khôi phục vị trí việc làm cho bà T.

Mức lương tương ứng vị trí công việc hiện nay: Đối với từng người lao động, Công ty chỉ trả lương cơ bản và các khoản thưởng và phụ cấp quy định cụ thể tại hợp đồng lao động và quyết định điều chỉnh lương của Công ty từng thời điểm. Chế độ và điều kiện hưởng các khoản phụ cấp và thưởng được xác định theo chính sách tiền lương của Công ty.

Tại thời điểm là nhân viên kỹ thuật, bà T chỉ được hưởng mức lương cơ bản là 7.450.000 đồng/tháng theo hợp đồng lao động. Sau khi được bổ nhiệm vị trí quản lý nhóm, bà T được hưởng các khoản phụ cấp và tiền thưởng theo Chính

sách tiền lương số 0101-17/QĐCS ngày 01/01/2017 (gọi tắt là Chính sách 2017) và Quyết định số 0101-18/PG-QĐCS ngày 02/01/2018, cụ thể:

Tên phụ cấp/ thưởng	Số tiền (đồng/tháng)	Cơ sở pháp lý
Phụ cấp chức danh	4.000.000 từ tháng 01/2017	Mục 6 Phần II Chính sách 2017
Phụ cấp trách nhiệm	6.000.000 từ tháng 01/2017	Mục 7 Phần II Chính sách 2017
Phúc lợi khác (tiền đi lại, xăng và nhà ở)	9.300.000 từ tháng 07/2017	Mục 10 Phần II Chính sách 2017
Thưởng khuyến khích	1.500.000 từ tháng 01/2018	Quyết định số 0101-18/PG-QĐCS

Nguyên đơn cũng thừa nhận ngoài tiền lương cơ bản, nguyên đơn còn nhận được các phụ cấp trên.

Mặc dù việc trả thêm các khoản phụ cấp hay tiền thưởng không phải là nghĩa vụ của Công ty nhưng Công ty vẫn ban hành chính sách lương có quy định về các khoản thưởng, phụ cấp nhằm mục đích khuyến khích, thúc đẩy năng suất và chất lượng công việc cho nhân viên, đồng thời nhằm đảm bảo việc trả lương và phụ cấp phải phù hợp và dựa vào năng lực, trách nhiệm của người lao động.

Trong trường hợp này, bà T đã nhận thức và biết được những khoản phụ cấp, tiền thưởng nêu trên vừa là quyền lợi nhưng cũng gắn liền với trách nhiệm và chức danh của mình. Theo đó, nếu bà T không còn giữ chức vụ quản lý hoặc không còn thực hiện loại công việc mà quy định là được nhận phụ cấp thì người lao động đó đương nhiên không còn được nhận khoản phụ cấp tương ứng. Vấn đề này được quy định cụ thể tại Mục 6, 7 và 10 Phần II của Chính sách 2017.

Như vậy, khi bà T từ bỏ vị trí quản lý nhóm Timbertruss, bà T chỉ còn thỏa mãn điều kiện hưởng tiền lương cơ bản, còn các khoản phụ cấp và thưởng bị cắt bỏ vì không còn đảm nhiệm vị trí quản lý và không còn trực tiếp cung ứng dịch vụ cho khách hàng nào.

Mức lương cơ bản được áp dụng cho bà T là 16.886.000 đồng/tháng theo Quyết định điều chỉnh lương của Công ty ban hành ngày 20/08/2018. Đây là mức lương tương ứng cấp bậc nhân viên kỹ thuật và thâm niên của bà T. Thật vô lý và bất công cho những người lao động khác khi bà T không chịu hợp tác và

không muốn làm việc mà được trả lương, chưa nói là đòi hỏi được trả mức lương của cấp bậc quản lý.

Vì vậy, Công ty cắt bỏ các khoản phụ cấp và thưởng, đồng thời áp dụng mức lương 16.886.000 đồng/tháng cho bà T từ 21/8/2018 đến nay là có căn cứ. Đối với thưởng lương tháng thứ 13 của năm 2018 thì Công ty đã chi trả cho bà T là 16.886.000 đồng.

Trả lương tương ứng thời gian làm việc thực tế: Với đặc thù hoạt động là cung cấp dịch vụ kỹ thuật cho các khách hàng và mỗi nhân viên luôn có vị trí quan trọng trong hệ thống hoạt động tổng thể, Công ty luôn chú trọng đến việc quản lý giờ làm việc của nhân viên và luôn yêu cầu mỗi người lao động cần có mặt liên tục tại vị trí làm việc trong Công ty. Điều này nhằm đảm bảo cho công việc luôn được thực hiện một cách đầy đủ và không bị gián đoạn. Do đó, Công ty đã quy định chi trả lương cho những giờ làm việc đủ điều kiện hưởng lương, nếu nhân viên chỉ tới Công ty để điểm danh giờ vào, giờ ra nhưng lại liên tục vắng mặt tại nơi làm việc thì không đủ điều kiện hưởng lương (Điều 4, Phần II của Chính sách lương). Với trường hợp của bà T, từ tháng 08/2018 đến tháng 11/2019, bà T nhiều lần xin nghỉ phép không lương, nhiều lần từ chối công việc được giao hàng ngày và nhiều lần vắng mặt tại nơi làm việc dẫn đến số giờ làm việc đủ điều kiện tính lương của bà T xét theo chính sách lương là rất thấp. Tuy nhiên, Công ty đã rất thiện chí khi không áp dụng điều khoản trả lương theo giờ được nêu trong chính sách lương khi trả lương cho bà T trong khoảng thời gian bà T rời khỏi vị trí quản lý nhóm Timbertruss, căn cứ vào hệ thống chấm công để xác định ngày làm việc và ngày nghỉ của nhân viên, Công ty đã kiểm tra lại chính xác phần tiền lương mà bà T được nhận trên sổ ngày làm việc thực tế, cụ thể tính từ tháng 9/2018 đến nay bà T đã nghỉ như sau:

Bà T nghỉ không hưởng lương là 62 ngày và bà đã được hưởng chế độ ốm đau của năm 2018 và năm 2019, việc này bà T cũng đã thừa nhận nên việc bà T xác định không được hưởng lương của 62 ngày nghỉ này là đúng.

Đối với số ngày nghỉ ốm là 76 ngày và nghỉ do con ốm là 17 ngày, tổng cộng 93 ngày thì bà T không được hưởng lương vì bà T đã hưởng chế độ nghỉ ốm của năm 2018 và năm 2019 rồi, do đó đây là trường hợp nghỉ không hưởng lương.

Ngoài ra, giai đoạn từ tháng 10/2018 đến hết 10/2019, bà T đi làm nhưng vắng mặt tại nơi làm việc với tổng cộng số giờ quy đổi thành 94,63 ngày nên bà T cũng không được hưởng lương của 94,63 ngày. Thực tế thời gian này bà T chỉ làm việc 67,37 ngày đủ điều kiện hưởng lương nhưng Công ty vẫn thanh toán

lương cho bà T với tổng số ngày làm việc là 162 ngày. Như vậy, Công ty đã trả tiền lương cho bà T còn nhiều hơn số tiền lương mà đáng lẽ bà được nhận theo chính sách lương.

Do đó, Công ty không chấp nhận các yêu cầu của bà T.

**\* Tại bản án dân sự sơ thẩm số 23/2019/DS-ST ngày 26/11/2019 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh, tuyên xử:**

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Đặng Ngọc Thanh T như sau:

Buộc Công ty TNHH PG phải trả lương cho bà Đặng Ngọc Thanh T từ 21/8/2018 tạm tính đến ngày 26/11/2019 theo mức lương 23.251.500 đồng/tháng, trả ngay khi án có hiệu lực pháp luật tổng số tiền là 71.658.644 (Bảy mươi một triệu, sáu trăm năm mươi tám nghìn, sáu trăm bốn mươi bốn) đồng, trong đó bao gồm các khoản như sau:

- Tiền lương còn thiếu từ ngày 21/8/2018 đến ngày 26/11/2019 tổng cộng là 65.293.144 (Sáu mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi ba nghìn, một trăm bốn mươi bốn) đồng.

- Tiền thưởng lương tháng thứ 13 của năm 2018 còn thiếu: 6.365.500 đồng (Sáu triệu, ba trăm sáu mươi lăm nghìn, năm trăm) đồng.

Công ty TNHH PG và bà Đặng Ngọc Thanh T có nghĩa vụ đóng thuế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương 23.251.500 đồng/tháng với thời gian từ ngày 21/8/2018 tạm tính đến ngày 26/11/2019 theo quy định pháp luật.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, 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. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Đặng Ngọc Thanh T về việc yêu cầu về việc buộc Công ty TNHH PG phải nhận bà T làm việc với vị trí trưởng nhóm; yêu cầu về tiền thưởng cống hiến cho các năm làm việc bắt đầu từ ngày 01/02/2011 đến 01/10/2019 và yêu cầu về việc buộc Công ty cần phải chấm dứt ngay các hành vi thiếu thiện chí như cô lập, phân biệt đối xử đối với bà T.

3. Về án phí dân sự sơ thẩm đối với tranh chấp về lao động có giá ngạch: 2.149.759 (Hai triệu, một trăm bốn mươi chín nghìn, bảy trăm năm mươi chín)

đồng do Công ty TNHH PG phải chịu. Bà T không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 03/12/2019 ông Hoàng Võ Minh X đại diện nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

**\* Tại phiên tòa phúc thẩm:**

**- Nguyên đơn - bà Đặng Ngọc Thanh T ủy quyền cho ông Hoàng Võ Minh Tuấn và ông Lê Trọng Thêm trình bày:**

Bà T kháng cáo yêu cầu Công ty TNHH PG khôi phục vị trí làm việc và mức lương 44.051.500 đồng/tháng của bà T với chức vụ quản lý nhóm (Team Manager) của nhóm nhân viên kỹ thuật làm việc đối với khách hàng (Team Timbertruss), bố trí, sắp xếp và tạo điều kiện thuận lợi để bà T thực hiện công việc của mình theo đúng các nội dung của hợp đồng lao động mà các bên đã ký kết. Trả đầy đủ số tiền lương còn thiếu của bà T từ ngày 21/8/2018 đến ngày 25/5/2020.

Tiền lương mà bà T được hưởng sẽ được trừ 62 ngày do bà T nghỉ không lương, nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội;

Công ty cần phải chấm dứt ngay các hành vi thiếu thiện chí như cô lập, phân biệt đối xử đối với bà T;

Tiền thưởng công hiến cho các năm làm việc bắt đầu từ ngày 01/02/2011 đến 01/10/2019 (8 năm 9 tháng), theo thông lệ thị trường mỗi năm làm việc tương ứng với một (01) tháng tiền lương: 44.051.500 đồng x 8 năm 9 tháng = 385.446.250 đồng.

Đồng thời Công ty phải thực hiện nghĩa vụ đóng thuế và bảo hiểm xã hội với Cơ quan Nhà nước cho bà T đối với phần lương chênh lệch do bị cắt giảm theo quy định pháp luật.

**- Bị đơn - Công ty TNHH PG ủy quyền cho ông Phạm Quang H và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Công ty trình bày:**

Sau khi Tòa án Quận B xử Công ty không kháng cáo và đồng ý với bản án sơ thẩm Tòa án Quận B xử. Yêu cầu Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm nêu trên.

**- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh trình bày quan điểm:**

Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Các đương sự thực hiện quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định pháp luật.

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà Đặng Ngọc Thanh T ; Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Y án sơ thẩm 23/2019/DS-ST ngày 26/11/2019 của Tòa án nhân dân Quận B.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN**

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

Bà Đặng Ngọc Thanh T và Công ty TNHH PG đã ký kết Hợp đồng lao động số 030/HĐLD ngày 07/02/2011, loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, mức lương chính hoặc tiền công: 7.450.000 đồng (NET)/tháng, phụ cấp theo các quy định cụ thể của Công ty, trả lương vào ngày 10 hàng tháng, tiền thưởng tháng lương thứ 13 hàng năm, chế độ nâng lương theo chính sách lương của Công ty. Xét việc ký kết hợp đồng lao động nêu trên là sự thỏa thuận của hai bên, hình thức và nội dung của hợp đồng không trái với quy định của pháp luật nên căn cứ vào Điều 33 Bộ luật Lao động năm 1994, sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006, 2007 và Điều 25 Bộ luật Lao động năm 2012 thì hợp đồng lao động trên có hiệu lực thực hiện đối với các bên.

Nguyên đơn và bị đơn xác nhận: Hai bên đã thực hiện hợp đồng lao động, sau nhiều năm làm việc thì bà T được giữ vị trí quản lý nhóm (Team Manager) của nhóm nhân viên kỹ thuật làm việc đối với khách hàng (Team Timbertruss) và theo đó Công ty nâng lương cho bà T bằng văn bản ngày 01/6/2017, với mức thu nhập hàng tháng cụ thể là: Lương cơ bản: 21.645.000 đồng; Phụ cấp chức danh: 4.000.000 đồng; Phụ cấp trách nhiệm: 6.000.000 đồng; Phúc lợi khác (tiền đi lại, xăng và nhà ở): 9.300.000 đồng. Đến ngày 02/01/2018 Công ty có văn bản nâng lương cho bà T, cụ thể: Tăng lương theo kết quả đánh giá năm 2017: 1.606.500 đồng; Mức thưởng hoàn thành chỉ tiêu của tháng: 1.500.000 đồng. Như vậy, từ tháng 01/2018 đến ngày 20/8/2018 thì tổng tiền lương bà T thực lãnh là 44.051.500 đồng/tháng.

Xét; Việc bà T yêu cầu Công ty TNHH PG khôi phục vị trí làm việc với chức vụ quản lý nhóm (Team Manager) của nhóm nhân viên kỹ thuật làm việc đối với khách hàng (Team Timbertruss):



Ngày 30/7/2018 bà T có đơn xin chuyển nhóm trong Công ty (từ nhóm này sang nhóm khác, tuy nhiên trong đơn bà T không nói cụ thể là xin qua nhóm nào). Ngày 08/08/2018 Giám đốc điều hành Công ty trả lời từ chối việc xin chuyển nhóm của bà T, bà T vẫn tiếp tục làm việc bình thường. Ngày 16/8/2018 Công ty căn cứ vào tình hình hoạt động của Công ty, căn cứ vào đề nghị của quản lý bộ phận nhóm Team Timbertruss ra quyết định số 01/08/HR-18 quyết định cho bà T ra khỏi bộ phận Team Timbertruss kể từ ngày 20/8/2018 cho đến khi Công ty sắp xếp công việc phù hợp cho bà T. Ngày 20/8/2018 Tổng giám đốc Công ty căn cứ vào tình hình hoạt động của Công ty, căn cứ vào đơn xin ra khỏi nhóm của bà T, căn cứ vào đề nghị của quản lý bộ phận nhóm Team Timbertruss ra quyết định số 02/08/HR-18 cho bà T không còn đảm nhiệm vị trí Trưởng nhóm của nhóm Team Timbertruss kể từ ngày 20/8/2018. Ngày 06/4/2020 Công ty ra quyết định số 06/04/HR-20 chuyển bà T sang nhóm GP Enterprises kể từ ngày 06/4/2020. Mặc dù đến ngày 06/4/2020 Công ty mới chuyển nhóm cho bà T nhưng phía Công ty có trình bày theo đơn xin chuyển nhóm của bà T (không có yêu cầu xin chuyển đi nhóm cụ thể là nhóm nào) nên Công ty tạm thời chuyển bà T rời khỏi nhóm nay Công ty chuyển bà T sang nhóm GP Enterprises. Do đó việc Công ty chuyển bà T sang nhóm GP Enterprises theo nguyện vọng của bà T là có cơ sở chấp nhận.

Tuy nhiên án sơ thẩm tính cho bà được hưởng mức lương 23.251.500đồng/tháng là chưa chính xác. Theo mức lương thực lãnh trong thời gian bà T còn giữ chức vụ quản lý nhóm tại văn bản ngày 01/6/2017 nâng lương cho bà T với mức thu nhập hàng tháng cụ thể là: lương cơ bản: 21.645.000 đồng, phụ cấp chức danh: 4.000.000 đồng, phụ cấp trách nhiệm: 6.000.000 đồng, phúc lợi khác (tiền đi lại, xăng và nhà ở): 9.300.000 đồng; Đồng thời tại quyết định về việc ban hành chính sách lương số 0101-18 ngày 01/01/2018 của Công ty tại mục 9 có quy định: Phúc lợi khác (tiền đi lại, xăng và nhà ở) “mức hưởng quy định trong hợp đồng và theo quyết định điều chỉnh lương hàng năm”. Như vậy bà T đương nhiên được hưởng mức phúc lợi này dù bà T không còn làm quản lý nhóm. Do đó Hội đồng xét xử sửa án sơ thẩm về phần này cụ thể như sau: 23.251.500đồng/tháng + 9.300.000đồng/tháng = 32.551.500đồng/tháng.

Tại phiên tòa phúc thẩm phía nguyên đơn yêu cầu tính tiền lương còn thiếu đến ngày 26/5/2020. Theo quy định tại Điều 121 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 được sửa đổi bổ sung năm 2014 và Điều 21 Nghị định số 58/NĐ-CP ngày 13/7/2009 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Luật Thi hành án dân sự, Hội đồng xét xử chỉ tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm (26/11/2019).

Đối với việc nguyên đơn yêu cầu trả tiền lương 0,5 ngày công của tháng 9/2018: Bị đơn cho rằng bà T có đến Công ty nhưng không làm việc nên bị trừ 0,5 ngày lương. Xét thấy tại Hợp đồng lao động hai bên thỏa thuận làm việc và trả lương theo tháng, nếu bà T vi phạm ngày giờ làm việc thì Công ty có các quyền và nghĩa vụ theo quy định của pháp luật để xử lý, do đó việc bị đơn tự ý trừ 0,5 ngày lương của bà T là không có cơ sở nên yêu cầu này của bà T được chấp nhận. Tuy nhiên, số tiền lương cụ thể mà bà T được hưởng hằng tháng đã được tính đầy đủ theo ngày làm việc của bà T từ ngày 21/8/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm nên không cần tính cụ thể số tiền lương của 0,5 ngày làm việc này.

Tại phiên tòa sơ thẩm hai bên cũng xác định ngày nghỉ của bà T tính từ tháng 8/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm (26/11/2019) là 155 ngày.

Tiền lương từ ngày 21/8/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm (26/11/2019) với mức lương 32.551.500đồng/tháng (bao gồm 0,5 ngày lương của tháng 9/2018), trừ đi số ngày nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội và nghỉ không hưởng lương là 155 ngày và trừ đi số tiền lương hằng tháng bà Trang đã nhận, cụ thể như sau:

TT	Thời gian tính lương	Số ngày làm việc	Lương ngày (32.551.500 đồng/tháng)	Lương được hưởng	Lương đã trả	Lương còn thiếu
1	Từ ngày 21 đến ngày 31/8/2019	9	1.479.614	13.316.523	6.577.565	6.738.958
2	Tháng 9/2018	20	1.627.575	32.551.500	16.433.850	16.117.650
3	Tháng 10/2018	17	1.415.283	24.059.804	12.450.957	11.608.847
4	Tháng 11/2018	15	1.479.614	22.194.205	11.483.182	10.711.023
5	Tháng 12/2018	13	1.550.071	20.150.929	9.619.143	10.531.786
6	Tháng 01/2019	17	1.415.283	24.059.804	12.450.957	11.608.847
7	Tháng 02/2019	6	1.627.575	9.765.450	5.035.800	4.729.650

8	Tháng 3/2019	4	1.550.071	6.200.286	3.144.581	3.055.705
9	Tháng 4/2019	17	1.479.614	25.153.432	12.976.473	12.176.959
10	Tháng 5/2019	6	1.415.283	8.491.696	4.333.243	4.158.453
11	Tháng 6/2019	9	1.627.575	14.648.175	7.526.900	7.121.275
12	Tháng 7/2019	6	1.415.283	8.491.696	4.333.243	4.158.453
13	Tháng 8/2019	7	1.479.614	10.357.295	5.141.018	5.216.277
14	Tháng 9/2019	2	1.550.071	3.100.143	1.608.190	1.491.953
15	Tháng 10/2019	14	1.415.283	19.813.957	10.206.635	9.607.322
16	Từ ngày 01 đến 26/11/2019	14	1.550.071	21.701.000	0	21.701.000
<b>Tổng cộng</b>				<b>264.055.893</b>	<b>123.321.737</b>	<b>140.734.156</b>

Tiền thưởng lương tháng thứ 13 của năm 2018 còn thiếu: 32.551.500đồng - 16.886.000 đồng = 15.665.500 đồng.

Tổng số tiền Công ty TNHH Bạch Kim Toàn Cầu phải thanh toán cho bà T là 156,399,656 đồng.

Theo quy định tại điểm 2.2 khoản 2 Điều 6 Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam thì: “Từ ngày 01/01/2018 trở đi, tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc là mức lương, phụ cấp lương theo quy định tại Điểm 2.1 Khoản này và các khoản bổ sung khác theo quy định tại điểm a khoản 3 Điều 4 của Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH”. Tại điểm a khoản 3 Điều 4 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về “Tiền lương và các chế độ, phúc lợi khác ghi trong hợp đồng” quy định: “Các khoản bổ sung xác định được mức tiền cụ thể cùng với lương thỏa thuận trong hợp đồng và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả

lương”. Do đó, Công ty và bà T có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương 32.551.500đồng/tháng với thời gian từ ngày 21/8/2018 tạm tính đến ngày 26/11/2019 theo quy định pháp luật.

Đối với tiền thưởng cống hiến cho các năm làm việc bắt đầu từ ngày 01/02/2011 đến 01/10/2019, theo thông lệ thị trường mỗi năm làm việc tương ứng với một (01) tháng tiền lương: 44.051.500 đồng x 8 năm 9 tháng = 385.446.250 đồng và bà T yêu cầu Công ty cần phải chấm dứt ngay các hành vi thiếu thiện chí như cô lập, phân biệt đối xử đối với bà T, án sơ thẩm nhận định:

Xét thấy tiền thưởng cống hiến không được người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận, Chính sách lương của Công ty cũng không thể hiện, pháp luật không quy định, bị đơn cũng không đồng ý nên không có cơ sở chấp nhận. Trong quá trình giải quyết vụ án thì nguyên đơn có gửi tài liệu là USB và cho rằng đó là tài liệu ghi âm, ghi hình việc Công ty đã có những hành vi như trên. Tòa án đã hướng dẫn cho nguyên đơn cần thực hiện việc trình bày cụ thể kèm theo, xác định xuất xứ của tài liệu, đồng thời dịch thuật các tài liệu nêu trên tại đơn vị có chức năng để Tòa án có cơ sở xem xét nhưng nguyên đơn không thực hiện. Tại phiên tòa, bà T trình bày từ tháng 2/2019 Công ty đã có Công đoàn cơ sở nên bà đã được công đoàn quan tâm, bảo vệ. Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và trình bày của hai bên thì chưa có cơ sở xác định bị đơn đã vi phạm như nguyên đơn trình bày nên không có cơ sở xem xét. Tuy nhiên, người sử dụng lao động và người lao động cần thực hiện đúng các quyền, nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật. Trường hợp Công ty thực hiện không đúng thì người lao động có quyền trình báo với cơ quan có thẩm quyền theo quy định pháp luật. Do đó án sơ thẩm không chấp nhận là có cơ sở.

Do sửa bản án sơ thẩm, Hội đồng xét xử sẽ xác định lại nghĩa vụ nộp tiền án phí sơ thẩm và người kháng cáo không phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

### **QUYẾT ĐỊNH:**

#### **Căn cứ:**

- Khoản 2 Điều 148 và khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;
- Căn cứ Điều 25, Điều 90, khoản 1 Điều 94, Điều 95, Điều 96, khoản 1 và 3 Điều 103, Điều 116, Điều 201, Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;

- Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 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, có hiệu lực từ ngày 01/01/2017;

- Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014.

**Tuyên xử:**

**1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bà Đặng Ngọc Thanh T.**

Sửa bản án lao động sơ thẩm số 23/2019/DS-ST ngày 26/11/2019 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

**1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Đặng Ngọc Thanh T như sau:**

Buộc Công ty TNHH PG phải trả lương cho bà Đặng Ngọc Thanh T từ 21/8/2018 tạm tính đến ngày 26/11/2019 theo mức lương 32.551.500đồng/tháng, trả ngay khi án có hiệu lực pháp luật tổng số tiền là 156.399.656 đồng, trong đó bao gồm các khoản như sau:

- Tiền lương còn thiếu từ ngày 21/8/2018 đến ngày 26/11/2019 tổng cộng là 140,734,156 đồng;

- Tiền thưởng lương tháng thứ 13 của năm 2018 còn thiếu: 15.665.500 đồng.

Công ty TNHH PG và bà Đặng Ngọc Thanh T có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương 32.551.500đồng/tháng với thời gian từ ngày 21/8/2018 tạm tính đến ngày 26/11/2019 theo quy định pháp luật.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, 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.

**1.2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Đặng Ngọc Thanh T về việc yêu cầu về việc buộc Công ty TNHH PG phải nhận bà T làm việc với vị trí trưởng nhóm; yêu cầu về tiền thưởng cống hiến cho các năm làm việc bắt đầu từ ngày 01/02/2011 đến 01/10/2019 và yêu cầu về việc buộc Công ty cần phải chấm dứt ngay các hành vi thiếu thiện chí như cô lập, phân biệt đối xử đối với bà T.**

**2. Về án phí lao động sơ thẩm: 4.691.990 đồng do Công ty TNHH PG phải chịu. Bà T không phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Thi hành tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.**

### **3. Về án phí lao động phúc thẩm: Bà T không phải chịu.**

Trong trường hợp bản án được thi hành theo 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, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu yêu cầu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

#### ***Nơi nhận:***

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TpHCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TpHCM
- Viện kiểm sát nhân dân TpHCM;
- Tòa án nhân dân Quận B;
- Cục Thi hành án dân sự TpHCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận B;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

**Phan Thị Út**