

Bản án số: 12/2024/LĐ-ST

Ngày: 16 - 7 - 2024

V/v: Tranh chấp về tiền thưởng

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN TÂN PHÚ, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

- Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thanh Hương.

- Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Trần Quang Cảnh

2. Bà Võ Kim Hương

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Thành Vinh – Thư ký Tòa án nhân dân quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Đặng Thị Thu Hương – Kiểm sát viên.

Trong ngày 16 tháng 7 năm 2024 tại trụ sở Tòa án nhân dân quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số 04/2024/TLST-LĐ ngày 23 tháng 02 năm 2024 về việc “Đòi tiền lương” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 586/2024/QĐXXST-LĐ ngày 17 tháng 6 năm 2024 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà **Phạm Thị Ngọc C**, sinh năm 1963; Thường trú: 16 **Đ, phường G, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh**; Tạm trú: **2 Á, phường A, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh**.

- Bị đơn: **Công ty Cổ phần T**; Địa chỉ: **1 L, phường T, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh**; *Người đại diện theo ủy quyền:* Ông **Nguyễn Đăng K**, sinh năm 1982; Địa chỉ: **6 đường số B, phường A, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh** (Giấy ủy quyền số 21/UQ – GJCTE ngày 12/04/2024).

(Tại phiên tòa, nguyên đơn và đại diện theo ủy quyền của bị đơn có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- Theo đơn khởi kiện đề ngày 05/02/2024 và các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, cũng như tại phiên tòa hôm nay nguyên đơn – bà **Phạm Thị Ngọc C** trình bày:

Ngày 01/01/2022 bà đã ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn 02 năm, tính từ 02/01/2022 đến 01/01/2024 với **Công ty Cổ phần T** (sau đây gọi tắt là Công ty). Hợp đồng lao động ghi rõ cụ thể công việc lương và thưởng cũng như các chính sách của người lao động. Thực hiện hợp đồng bà đã làm việc và nhận lương thưởng đầy đủ. Do hợp đồng hết hạn nên bà chính thức nghỉ việc tại Công ty từ ngày 01/01/2024. Tuy nhiên bà không nhận được tiền thưởng của năm 2023, trong khi đó các đồng nghiệp khác làm việc giống thời hạn như bà vẫn được nhận tiền thưởng. Do không nhận được tiền thưởng như các đồng nghiệp nên bà có đến các bộ phận có trách nhiệm của Công ty để yêu cầu chi trả tiền thưởng năm 2023 nhưng không được Công ty giải quyết. Thực tế bà đã làm việc tại Công ty và cống hiến gần 30 năm, sau đó đến tuổi nghỉ hưu nhưng Công ty vẫn trưng dụng ký tiếp hợp đồng lao động 02 năm.

Nay bà yêu cầu Công ty phải trả tiền thưởng năm 2023 trên mức lương cơ bản của năm 2023 là 6.490.000 đồng x 1.5% trên hệ số lương cơ bản = 9.750.000 đồng (giống với số tiền nhận thưởng năm 2022 mà bà đã nhận). Công thức tính tiền lương thưởng trên bà dựa vào cách tính mà Công ty đưa ra cho công nhân làm việc tại công ty, việc công ty đưa ra hệ số là trao đổi bằng miệng cho công nhân biết chứ không có ra văn bản. Yêu cầu Công ty thanh toán một lần ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

- Ông **Nguyễn Đăng K** - người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Bà **C** đã làm việc tại Công ty từ khoảng năm 1997 tới năm 2018 thì đủ tuổi hưu nên bà **C** đã nghỉ hưu và nhận các chế độ hưu đầy đủ. Sau đó tháng 12/2018, Công ty xác nhận ký hợp đồng lưu dụng bà **C** làm việc với thời hạn 01 năm, sau đó lại tái ký tiếp tục 01 năm. Tới tháng 01/2022 Công ty ký hợp đồng lao động số K4281 – 02/HDLĐ/CJCTE với bà **Phạm Thị Ngọc C** xác định thời hạn 02 năm, tính từ 02/01/2022 đến 01/01/2024. Công việc chính của bà **C**: công nhân vệ sinh công nghiệp tại nhà máy, mức lương 5.730.000đồng/tháng. Quá trình bà **C** làm việc Công ty đã chi trả các khoản tiền lương và thưởng đúng với thỏa thuận hợp đồng. Sau đó theo nguyện vọng của bà **C** thì bà sẽ làm việc đến ngày 29/12/2023 là ngày làm việc cuối cùng của bà.

Kể đó ngày 30/12/2023 bà **C** đến công ty để nhận Quyết định thôi việc số K4281/2023/QĐNV/CJTE và làm các thủ tục bàn giao đầy đủ công việc, đồng phục, thẻ từ, thẻ thành viên của công ty cho **phòng N**.

Tuy nhiên, đến đầu năm 2024 bà **C** có đến **Công ty T** để yêu cầu phía Công

ty phải trả số tiền thưởng lương tháng 13 mà công ty còn nợ của bà. Công ty đã làm việc và giải thích rất rõ ràng với bà rằng Công ty đã trả lương hàng tháng cho bà đầy đủ và hiện không nợ lương của bà, còn về tiền thưởng lương tháng 13 Công ty không thể giải quyết theo yêu cầu của bà được. Hợp đồng lao động của bà C đã hết hạn, bà C đã nghỉ việc từ 30/12/2023, trước thời điểm Công ty chi trả tiền thưởng của năm, do đó Công ty không chi trả tiền thưởng cho bà C là đúng quy định, chính sách của Công ty. Số tiền thưởng bà C đưa ra là 9.750.000 đồng, đây là số tiền bà C tự tính ra, Công ty không có quy định nào về việc tính hệ số thưởng như bà C trình bày.

Do đó trước yêu cầu khởi kiện của bà **Phạm Thị Ngọc C** thì Công ty không đồng ý.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Tân Phú phát biểu quan điểm:

+ *Về việc tuân theo pháp luật tố tụng:* Đương sự, Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa trong quá trình giải quyết vụ án, kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án đều tuân theo pháp luật tố tụng quy định tại Điều 32, Điều 35, Điều 39, Điều 48, Điều 68, Điều 69, khoản 2 Điều 97, Điều 171, Điều 173, Điều 196, Điều 203 Bộ luật Tố tụng dân sự.

+ *Về nội dung vụ án:* Căn cứ vào phần trình bày của các đương sự, căn cứ vào các chứng cứ có trong hồ sơ vụ án có cơ sở xác định bà C ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 02 năm với Công ty từ ngày 02/01/2022 đến 01/01/2024; công việc chính: Công nhân vệ sinh công nghiệp; lương là 5.730.000 đồng/tháng. Ngoài ra hợp đồng còn có thỏa thuận về tiền thưởng. Hết hạn hợp đồng bà C nghỉ việc theo Quyết định thôi việc số K4281/2023/QĐNV/CJTE. Hai bên xác nhận công ty đã trả lương đầy đủ, không nợ lương của bà C. Nay bà C yêu cầu Công ty phải trả tiền thưởng năm 2023 là 9.750.000 đồng là không có căn cứ. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Về án phí: Tính theo quy định pháp luật.

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, sau khi nghe phát biểu của đại diện Viện kiểm sát, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án:

- Xét, nguyên đơn khởi kiện đòi tiền thưởng năm 2023 mà **Công ty Cổ phần T** chưa thanh toán. Tòa án đã thụ lý quan hệ tranh chấp là “Đòi tiền lương” là không chính xác. Do đó Hội đồng xét xử xác định lại quan hệ tranh chấp trên là “

Tranh chấp về tiền thưởng”. Công ty Cổ phần T có trụ sở đăng ký kinh doanh tại quận T nên Toà án nhân dân quận Tân Phú thụ lý giải quyết vụ án là phù hợp với quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về yêu cầu của đương sự:

- Xét, nguyên đơn yêu cầu bị đơn trả tiền thưởng của năm 2023 với số tiền là 9.750.000 đồng. Hội đồng xét xử nhận định:

Căn cứ vào lời trình bày của hai bên, căn cứ vào chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và được thẩm tra tại phiên tòa xác định: Bà C đã làm việc tại Công ty gần 30 năm, đến tháng 12/2018 thì bà nghỉ hưu. Sau đó Công ty trưng dụng lại bà C nên đã ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm, sau đó lại tái ký 01 năm và tới ngày 02/01/2022 Công ty và bà Phạm Thị Ngọc C ký hợp đồng lao động số K4281 – 02/HDLĐ/CJCTE xác định thời hạn 02 năm, tính từ 02/01/2022 đến 01/01/2024. Công việc chính của bà C là: công nhân vệ sinh công nghiệp tại nhà máy, mức lương 5.730.000đồng/tháng. Quá trình làm việc bà C nhận các khoản lương và thưởng đầy đủ. Hết hạn hợp đồng, hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, bà C làm việc đến hết ngày 29/12/2023 thì nghỉ. Ngày 30/12/2023 Công ty đã ra quyết định thôi việc số K4281/2023/QĐNV/CJTE, bà C đến nhận quyết định và làm các thủ tục bàn giao đầy đủ công việc, đồng phục, thẻ từ, thẻ thành viên của công ty cho phòng Nhân sự Hành chính Công ty. Như vậy, khi hết hạn hợp đồng Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà C là phù hợp với quy định tại khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Tại hợp đồng lao động số K4281 – 02/HDLĐ/CJCTE ngày 02/01/2022 quy định tiền thưởng như sau: “...Tiền thưởng: Tùy thuộc vào kết quả thành tích công việc cá nhân và tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty...Tiền thưởng năm: Theo chính sách Công ty...”. Điều 104 Bộ luật Lao động 2019 quy định về thưởng: “ 1. Thưởng là số tiền hoặc hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh mức độ hoàn thành công việc của người lao động....2. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định...”. Tại Quyết định về việc chi trả lương tháng 13 cho nhân viên Công ty T số 001/2024/CJCTE/QĐ ngày 05/01/2024 quy định: “...- Đối với nhân viên làm việc chính thức tại Công ty từ đủ 12 tháng trở lên sẽ được hưởng lương tháng thứ 13 là một tháng lương cơ bản...- Thời gian chi trả: Cùng kỳ lương tháng 01/2024...- Nhân viên đã thôi việc trước thời điểm thanh toán sẽ không là đối tượng được nhận lương tháng 13...”.

Những quy định trên cho thấy, tiền lương, thưởng tuân thủ theo hợp đồng lao động và chính sách cũng như tình hình hoạt động của Công ty. Tuy nhiên, quá

trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa bà C cho rằng Công ty đã đưa ra hệ số tính tiền thưởng bằng trao đổi miệng cho toàn Công ty nên bà mới tính tiền thưởng theo hệ số để ra số tiền thưởng là 9.750.000 đồng (giống với số tiền nhận thưởng năm 2022 mà bà đã nhận) là không có cơ sở để Hội đồng xét xử xem xét. Ngược lại ý kiến Công ty đưa ra việc quy định về tiền thưởng của nhân viên Công ty T1 theo hợp đồng lao động, tuân thủ theo tình hình hoạt động và chính sách của Công ty đề ra. Bà C đưa ra số tiền thưởng 9.750.000 đồng, đây là số tiền bà C tự tính ra, Công ty không có quy định nào về việc tính hệ số thưởng như trên. Tiền lương tháng 13 mà Công ty chi trả cho nhân viên thực chất đó là tiền thưởng hàng năm. Hợp đồng lao động của bà C đã hết hạn, bà C đã nghỉ việc từ 30/12/2023, trước thời điểm Công ty chi trả tiền thưởng của năm, do đó Công ty không chi trả tiền thưởng cho bà C là đúng quy định, chính sách của Công ty là có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận.

Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử xét thấy không có cơ sở để chấp nhận yêu cầu của bà C về việc yêu cầu bị đơn thanh toán tiền thưởng của năm 2023 với số tiền 9.750.000 đồng.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm:

Do yêu cầu của nguyên đơn không được chấp nhận nên nguyên đơn phải chịu án phí trên số tiền không được chấp nhận theo quy định pháp luật. Tuy nhiên bà C là người cao tuổi và đã có đơn xin miễn án phí theo quy định của Pháp luật. Do đó bà C thuộc trường hợp được miễn án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào: Khoản 1 Điều 32; Điểm c khoản 1 Điều 35; Điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 147; khoản 2 Điều 184; Điều 271; Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 149 Bộ Luật dân sự năm 2015; Điều 104 của Bộ luật lao động năm 2019; Luật phí và lệ phí Tòa án năm 2015; 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; Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Phạm Thị Ngọc C về việc yêu cầu Công ty Cổ phần T thanh toán tiền thưởng năm 2023 với số tiền 9.750.000 (chín triệu bảy trăm năm mươi ngàn) đồng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm:

Bà **Phạm Thị Ngọc C** được miễn nộp tiền án phí.

3. Về quyền kháng cáo:

Bà **Phạm Thị Ngọc C** và **Công ty Cổ phần T** có quyền làm đơn kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày Tòa tuyên án.

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

Nơi nhận:

- Các đương sự;
- **TAND TP . HCM**;
- VKSND Q. Tân Phú;
- Chi cục THADS Q. Tân Phú;
- Lưu VP, hồ sơ (Vinh)./

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

Nguyễn Thị Thanh Hương