

Bản án số: 02/2024/LĐ-PT

Ngày: 26/9/2024.

V/v tranh chấp tiền lương, tiền  
trợ cấp thôi việc do chấm dứt  
hợp đồng lao động.

**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: bà **Trần Thị Kim Liên**

Các Thẩm phán: ông **Trương Công Thi**

ông **Trần Đức Kiên**

- **Thư ký phiên tòa:** ông **Phạm Minh Hoàng**, Thư ký Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng

- **Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng:** bà **Trần Thị Thắng** - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 26 tháng 9 năm 2024, tại điểm cầu trung tâm trụ sở Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng và điểm cầu thành phần trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Khánh Hoà. Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng mở phiên tòa trực tuyến xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 01/2024/TLPT-LĐ ngày 16/5/2024 về “Tranh chấp tiền lương, tiền trợ cấp thôi việc do chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 29/9/2023 của Tòa án nhân dân tỉnh Khánh Hoà bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 1880/2024/QĐ-PT ngày 09 tháng 9 năm 2024, giữa các đương sự:

**1. Nguyên đơn:** ông **Aliev G** - sinh năm 1987

Địa chỉ: **G mah, A sok, D**, No 14 d **D**, huyện **M**, thành phố **A**, **T**; địa chỉ liên lạc: căn hộ **S.OT04** Tòa Central 2 **Vinhomes C**, số **G** đường **Đ**, phường **B**, quận **B**, Thành phố **Hồ Chí Minh**. Vắng mặt.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: bà **Võ Thị L** và ông **Lê Đức N**; cùng địa chỉ: căn hộ **S** Tòa **P**, **Vinhomes C**, số **G** đường **Đ**, phường **B**, quận **B**, Thành phố **Hồ Chí Minh** (văn bản uỷ quyền ngày 27/5/2022). Bà **L** có mặt, ông **N** vắng mặt.

**2. Bị đơn:** Công ty **TNHH L2**;

Địa chỉ: ô **A**, 2, 3, 4, 5 tầng 12, Tòa **VCN Tower**, số **B** đường **T**, khu đô thị **V**,

phường P, thành phố N, tỉnh Khánh Hòa.

*Người đại diện theo pháp luật:* ông **Abdullah C**; chức danh: Tổng Giám đốc Công ty TNHH L2. Vắng mặt.

*Người đại diện theo ủy quyền:* bà **Hoàng Thị Phong T** - Chủ tịch Hội đồng thành viên và bà **Nguyễn Thị Kim L1** - Kế toán trưởng của Công ty TNHH L2. Bà T vắng mặt, bà L1 có mặt.

**3. Người kháng cáo:** bà **Võ Thị L** và ông **Lê Đức N** - là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông **Aliev G**.

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*\* Tại đơn khởi kiện của nguyên đơn ông Aliev G, bản tự khai, biên bản hòa giải và tại phiên tòa sơ thẩm người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:*

Ông **Aliev G** bắt đầu làm việc tại Công ty P từ tháng 4/2010. Từ năm 2010 đến năm 2015, ông **Aliev G** làm việc ở Thái Lan tại Công ty có tên **Pegas Select T1**. Đến tháng 6/2016, ông **Aliev G** chuyển đến Việt Nam và làm việc tại Công ty TNHH L2 với chức danh chuyên môn là Trưởng bộ phận đặt phòng. Trong quá trình làm việc tại Công ty từ tháng 6/2016 cho đến hết tháng 11/2021, ông **Aliev G** và Công ty đã ký kết 03 hợp đồng lao động liên tiếp, gồm:

+ Hợp đồng lao động (không số) 2016/HĐLĐ NN-PEGASTRAVEL, thời hạn từ 01/10/2016 - 24/11/2017 và Quyết định số 40/2017/QĐTL ngày 01/9/2017 (gọi chung là Hợp đồng lao động 2016 - 2017),

+ Hợp đồng lao động số 70/2017/HĐLĐ NN-PEGASTRAVEL, thời hạn từ 01/12/2017 - 30/11/2019 và Phụ lục Hợp đồng lao động số 02/PL-70/2017/HĐLĐ NN-PEGASTRAVEL ngày 30/12/2017 (gọi chung là Hợp đồng lao động số 70).

+ Hợp đồng lao động số 48/2019/HĐLĐ NN-PEGASTRAVEL, thời hạn từ 01/12/2019 - 30/11/2021 và Quyết định số 27/2019/QĐML ngày 01/12/2019 (gọi chung là Hợp đồng lao động số 48).

Mặc dù, tổng thu nhập của ông **Aliev G** bao gồm lương phụ cấp và khoản bổ sung khác theo hiệu quả theo quy định trong 03 Hợp đồng lao động là 32.650.000đồng mỗi tháng. Trên thực tế, mức lương mà ông **Aliev G** theo Hợp đồng lao động 2016 - 2017, Hợp đồng lao động số 70 lần lượt là 2.500USD, 2.900USD. Đến ngày 12/12/2019, thông qua email (thư điện tử) điều chỉnh lương ngày 12/12/2019 của ông **Abdullah C** - Tổng Giám đốc của Công ty đồng thời là Phó Chủ tịch - **Châu Á T** gửi ông **Ahmet O** - Kế toán/Tài chính của Công ty chuyển tiếp từ ông **Ahmet O** đến nguyên đơn ngày 13/12/2019, tính từ ngày 01/01/2020, mức lương của ông **Aliev G** trong thời hạn Hợp đồng lao động số 48 là 3.250USD.

Sau khi cắt giảm 50% lương từ tháng 4/2020 đến tháng 11/2021, ông **Aliev G** nhận tiền lương hàng tháng bằng 50% của 3.250USD. Cụ thể: tháng 4, 5, 6/2020 ông **G** nhận 50% lương bằng 2 cách thức là: 16.000.000đồng thông qua tài khoản ngân hàng và một khoản tiền mặt bằng phiếu lương hàng tháng tiền USD. Từ tháng 7/2020 đến tháng 11/2021, ông **G** nhận được khoảng 50% của 3.250USD hoàn toàn bằng tiền mặt thông qua các phiếu lương. Tuy nhiên, sau khi cắt giảm lương, ông **G** chỉ nhận được 16.000.000đồng mỗi tháng do **Công ty C1** tiền lương tháng 4, 5, 6/2020. Từ tháng 7/2020 đến tháng 11/2021, ông **G** không nhận bất cứ khoản tiền nào được chuyển từ Công ty vào tài khoản ngân hàng của ông **G**. Như vậy, nếu xét ở góc độ ghi nhận mức lương 32.650.000đồng và thanh toán bằng hình thức chuyển khoản như Công ty trình bày thì có nghĩa Công ty còn nợ tiền lương của ông **G** từ tháng 7/2020 đến tháng 11/2021.

Ngày 20/3/2020, Công ty (đại diện bởi ông **Abdullah C**) gửi email thông báo rằng những người giữ chức vụ quản lý sẽ bị cắt giảm 50% lương. Trong quá trình trao đổi để sửa đổi hợp đồng lao động, các bên không đạt được thỏa thuận nên không có bất kỳ phụ lục hợp đồng hay thỏa thuận bằng văn bản nào được ký kết. Tuy nhiên, Công ty đã tự ý cắt giảm 50% lương của ông **Aliev G** từ tháng 4/2020. Do đó, không thể xem email này là thỏa thuận của các bên về việc cắt giảm lương như một phụ lục hợp đồng lao động theo khoản 2 Điều 33 Bộ luật Lao động năm 2019. Mặt khác, tại email ngày 20/3/2020, Công ty đã nêu rõ thời hạn cắt giảm 50% lương từ ngày 23/3/2020 đến ngày 30/4/2020. Sau ngày 30/4/2020, Công ty không có bất kỳ thông báo nào khác về việc cắt giảm lương, nhưng thực tế Công ty vẫn tiếp tục cắt giảm 50% lương của ông **Aliev G** cho đến khi hết hạn hợp đồng lao động số 48.

Ông **Aliev G** đã nhiều lần trao đổi với ông **Abdullah C** về việc không đồng ý cắt giảm 50% lương nhưng không thể thống nhất thỏa thuận. Từ ngày 15/11/2021 đến ngày 17/11/2021, ông **Aliev G** và ông **Abdullah C** liên tục trao đổi qua email qua lại về việc cắt giảm 50% lương nhưng vẫn không tìm ra được giải pháp thỏa đáng. Mặc dù ông **Aliev G** đang cố gắng trao đổi, tìm kiếm giải pháp và thể hiện mong muốn được tiếp tục làm việc tại Công ty, thì ngày 19/11/2021 (trước thời điểm hết hạn hợp đồng lao động), ông **Abdullah C** lại gửi email ông **Ahmet O** để yêu cầu tính tổng thời gian làm việc và các khoản nợ của Công ty đối với ông **Aliev G** như là muốn chấm dứt hợp đồng. Sau những ngày trao đổi không có kết quả với ông **Abdullah C**, ngày 28/11/2021 ông **Aliev G** đã gửi email trực tiếp đến ông **R** - Chủ tịch của Công ty mẹ để trình bày về những khó khăn đang gặp phải tại Việt Nam và những việc không đạt được với ông **Abdullah C** để tìm kiếm sự hỗ trợ nhưng không nhận được hồi âm.

Ngày 30/11/2021 (ngày hết hạn Hợp đồng lao động số 48), vì không thể thỏa thuận được nên ông **G** viết email với tiêu đề “Vietnam Contract is END” tiếng Việt nghĩa là “Hợp đồng Việt Nam kết thúc” gửi đến bà **H** - bộ phận nhân sự

của Công ty, đồng thời gửi đến ông [Abdullah C](#) và ông [Ahmet O](#) thông báo về việc không tiếp tục gia hạn hợp đồng lao động và yêu cầu Công ty tính toán lại các quyền lợi của ông [G](#) khi chấm dứt hợp đồng như tiền làm thêm giờ, tiền thanh toán cho những ngày nghỉ hàng năm chưa sử dụng tiền trợ cấp thôi việc nhưng không được giải quyết thỏa đáng.

Vì vậy, ông [Aliev G](#) gửi đơn khởi kiện đến Tòa án yêu cầu Công ty TNHH L2 thanh toán tiền lương, phát sinh trong quá trình thực hiện Hợp đồng lao động số 48. Cụ thể:

1. Trả tiền lương chưa được thanh toán đủ từ tháng 4/2020 đến tháng 11/2021 (50% tiền lương còn thiếu với mức lương 3.250USD) tổng cộng là 669.995.590đồng, gồm: 592.000.000đồng; 3.273USD, tương đương 77.995.590đồng (tỷ giá bán ra của [M](#) ngày 22/11/2022 : 1USD = 23.830VND) và trả khoản tiền lãi tương ứng trên số tiền chậm thanh toán cho đến khi hoàn thành nghĩa vụ thanh toán tiền lương tạm tính tương đương 17.217.336đồng;
2. Thanh toán tiền lương cho 40 ngày nghỉ hàng năm chưa nghỉ năm 2020, năm 2021 tương đương 5.000USD, tương đương 119.150.000đồng (tỷ giá bán ra của [M](#) ngày 22/11/2022: 1USD = 23.830VND);
3. Thanh toán tiền lương làm thêm giờ cho 52 ngày nghỉ lễ, Tết đã làm việc từ năm 2016 đến năm 2021 tương đương 17.826USD, tương đương 424.793.580đồng (tỷ giá bán ra của [M](#) ngày 22/11/2022: 1USD = 23.830VND);
4. Thanh toán số tiền trợ cấp thôi việc còn lại tương đương 165.280.625đồng.

Tổng số tiền Công ty TNHH L2 phải thanh toán cho ông [Aliev G](#) là 1.396.437.131đồng.

*\* Tại các bản trình bày ý kiến, đơn giải trình bổ sung của người đại diện theo ủy quyền của Công ty TNHH L2 - bà Hoàng Thị Phong T và bà Nguyễn Thị Kim L1 trình bày:*

Các Hợp đồng lao động Công ty TNHH L2 đã ký kết với ông [Aliev G1](#) từ năm 2016 đến 2019 như sau:

- + Hợp đồng lao động 2016/HĐLĐ NN-PEGASTRAVEL thời hạn từ 01/10/2016 đến 24/11/2017.
- + Hợp đồng lao động số 70/2017/HĐLĐ NN-PEGASTRAVEL thời hạn từ 01/12/2017 đến 30/11/2019.
- + Hợp đồng lao động số 48/2019/HĐLĐ NN-PEGASTRAVEL thời hạn từ 01/12/2019 đến 30/11/2021 (viết tắt là Hợp đồng lao động số 48).

1. Về khoản giảm lương 50% của các trưởng bộ phận theo thư điện tử ngày 20/3/2020 của Tổng Giám đốc Công ty: ông [Aliev G](#) yêu cầu Công ty phải thanh toán 50% phần lương còn lại cho ông trong thời gian từ tháng 4/2020 đến tháng 11/2021 với số tiền là 592.000.000đồng và 3.273USD (tương đương

77.995.590đồng). Lý do nguyên đơn đưa ra là Công ty không hề trao đổi với người lao động và cá nhân ông không đồng ý. Công ty cho rằng điều này không đúng, vì: ngày 20/3/2020, Tổng Giám đốc Công ty gửi email cho ông Aliev G và phòng nhân sự với nội dung: xin vui lòng lập kế hoạch về tiền lương trong khoảng thời gian từ 23/3/2020 trở đi cho nhân viên và T2 bộ phận. Như vậy, Tổng Giám đốc Công ty đã báo trước 03 ngày cho nhân viên theo Điều 33 của Bộ luật Lao động 2019. Hơn nữa, trong giai đoạn này Công ty không hoạt động kinh doanh, tuy nhiên Công ty đã thanh toán đầy đủ tiền lương hay hỗ trợ cho ông Aliev G theo mức lương mới ở thông báo này. Ông Aliev G đã nhận đầy đủ và hoàn toàn không có ý kiến gì cũng như không có bằng chứng nào về việc ông phản đối chính sách hỗ trợ lương như trên.

Từ ngày 15/11/2021 đến ngày 17/11/2021, ông G trao đổi về vấn đề tiền lương với Tổng Giám đốc Công ty để tiếp tục cho Hợp đồng lao động mới khi Hợp đồng lao động số 48 hết hạn. Việc trao đổi này là cho Hợp đồng mới, chứ không phải phản đối về việc mức lương hỗ trợ theo thư điện tử ngày 20/3/2020.

Công ty cũng đã đính kèm những văn bản của Chính phủ về quy định phòng chống dịch bệnh Covid-19 từ năm 2020 đến năm 2021. Với sự kiện bất khả kháng này, Công ty phải tạm ngừng đưa khách quốc tế đến Việt Nam, vì thế Công ty không phát sinh hoạt động kinh doanh trong giai đoạn này.

Công ty hỗ trợ lương cũng như xe ô tô 4 chỗ, tiền xăng xe, ông G được dùng thẻ xăng dầu trong khi ông không phải làm việc ở giai đoạn dịch bệnh được xem là chính sách hỗ trợ rất tối ưu dành cho ông. Số tiền xăng xe ông G đã sử dụng trong thời gian không làm việc từ ngày 24/4/2020 đến 30/11/2021 là: 27.201.830đồng.

2. Về khoản tiền lương nghỉ phép hàng năm theo quy định tại khoản 1 Điều 114 của Bộ luật Lao động 2012 và khoản 3 Điều 113 của Bộ luật Lao động 2019: ông Aliev G cho rằng, theo quy định pháp luật và chính sách của Công ty, ông có 20 ngày nghỉ phép và còn 40 ngày nghỉ chưa sử dụng, tương ứng với số tiền là 119.150.000đồng. Lý do ông đưa ra là ông nhận được thư điện tử của ông Al quy định cho Trưởng phòng người Thổ Nhĩ Kỳ và Công ty K bố trí cho ông thời gian nghỉ phép theo Nội quy lao động. Điều này không đúng, bởi vì:

Ông G đang làm việc tại Việt Nam theo các Hợp đồng lao động, do đó, ngày nghỉ phép của ông sẽ được căn cứ theo quy định của Bộ luật Lao động 2012 và Bộ luật Lao động 2019 của Việt Nam.

Năm 2020 và năm 2021, Công ty phải ngừng hoạt động kinh doanh vì đại dịch Covid-19, ông không phải làm việc. Công ty không nhận được bất kỳ đơn xin nghỉ phép của ông. Như vậy, việc ông cho rằng Công ty không thể bố trí được cho ông nghỉ phép năm là hoàn toàn không đúng.

Căn cứ 03 Hợp đồng lao động: Hợp đồng hiệu lực từ ngày 01/10/2016 - 24/11/2017; Hợp đồng số 70/2017, hiệu lực 01/12/2017 - 30/11/2019; Hợp đồng

số 48/2019, hiệu lực từ 01/12/2019 đến 30/11/2021; theo Điều 3: Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động: Chế độ nghỉ ngơi: “Nghỉ theo quy định của Bộ luật Lao động và Nội quy lao động của Công ty”.

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên, ông **Aliev G** được nghỉ hằng năm cụ thể như sau: khi làm việc đủ 12 tháng cho Công ty; 02 Hợp đồng lao động có hiệu lực từ 01/10/2016 đến 30/11/2019: ông **Aliev G** có 38 ngày phép.

Đối với Hợp đồng lao động số 48 (từ 01/12/2019 đến 30/11/2021): ông chỉ làm việc từ 01/12/2019 đến 31/3/2020 (04 tháng) vì đại dịch Covid-19. Do đó, căn cứ điểm a khoản 1 Điều 111 của Bộ luật Lao động 2012: ông có 04 ngày phép. Tổng số ngày phép của ông theo 03 Hợp đồng lao động trên là 42 ngày.

Tuy nhiên, trong khoảng thời gian này, ông **G** đã nghỉ 85 ngày phép, do đó, ông đã nghỉ vượt số ngày phép theo quy định là 43 ngày. Công ty cũng đã hỗ trợ, không trừ tiền lương cho những ngày nghỉ vượt quy định của ông.

Ngoài ra, từ ngày 02/7/2020, Công ty đã hoàn trả văn phòng tại địa chỉ: **LKB C, khu A, phường V, thành phố N, tỉnh Khánh Hòa** cho chủ nhà do hợp đồng thuê văn phòng đã hết hạn. Ngày 15/6/2020, Công ty đã nhận bàn giao và tiến hành xây dựng, lắp đặt văn phòng mới tại địa chỉ: **tầng A, Tòa nhà V, số B đường T, khu đô thị V, phường P, TP ..** Trong khoảng thời gian xây dựng văn phòng mới này, tất cả nhân viên đều được nghỉ ở nhà (45 ngày).

3. Ông **Aliev G** cho rằng: Công ty chưa thanh toán tiền lương làm thêm giờ cho 52 ngày nghỉ lễ, Tết từ năm 2016 đến năm 2021. Số ngày nghỉ này là theo thư điện tử của bà **H** - Phòng nhân sự gửi cho ông. Công ty nhận thấy điều này là không phù hợp, bởi vì: theo quy định của phòng nhân sự Công ty về việc quản lý ngày công làm việc, ngày nghỉ lễ, Tết cho nhân viên: ngày 04/9/2017, Trưởng phòng nhân sự Công ty đã gửi thư điện tử (email) chính thức cho tất cả nhân viên (trong đó có cả ông **Aliev G**) và ông cũng được thông báo rằng, khi đến văn phòng làm việc, hay khi về đều phải sử dụng máy vân tay (máy chấm công), đặc biệt là trong những ngày nghỉ lễ, Tết. Vì trong thời gian nghỉ lễ, Tết, nhân viên văn phòng được nghỉ, nếu không có thông tin trên máy kiểm tra vân tay phòng nhân sự không thể tính được ngày công làm việc cho nhân viên nào đi làm trong thời gian này.

Tuy nhiên, phòng nhân sự của Công ty không nhận bất kỳ thông tin gì về việc ông đã đến Công ty làm việc trong những ngày nghỉ này. Ông cũng không có bằng chứng, không có dấu vân tay từ máy chấm công gửi cho phòng nhân sự liên quan đến việc ông đã làm việc tại văn phòng Công ty trong thời gian trên. (Công ty xin đính kèm dữ liệu được kết xuất từ máy chấm vân tay của những tháng có ngày nghỉ lễ, Tết và bảng chấm công của phòng đặt phòng). Chính vì vậy, việc ông **Aliev G** yêu cầu như trên là hoàn toàn bất hợp lý.

4. Ông **Aliev G** yêu cầu Công ty TNHH L2 thanh toán số tiền trợ cấp thôi việc còn lại khi hợp đồng lao động chấm dứt tương đương 165.280.625 đồng. Điều

này hoàn toàn không đúng, bởi vì: theo khoản 3 Điều 46 của Bộ luật Lao động 2019 quy định về trợ cấp thôi việc: tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc.”

Căn cứ Hợp đồng lao động số 48/2019/HĐLĐ và Quyết định số 27/2019/QĐML ngày 01/12/2019 về việc “Áp dụng mức lương”, trợ cấp thôi việc cho ông **Aliev G** được tính dựa trên mức lương bình quân 6 tháng liền kề, thời gian ông **G** làm việc tại Công ty là 5,5 năm. Công ty đã thanh toán cho ông **A2** Gamzat tiền trợ cấp thôi việc 47.700.000đồng.

Thời hạn chấm dứt Hợp đồng lao động của ông **Aliev G** là 30/11/2021, sau khi ông gửi thư điện tử thông báo thôi việc (không có văn bản được ký tên), phòng nhân sự Công ty đã liên hệ với ông **Aliev G** để bàn giao công việc có liên quan. Tuy nhiên, ông đã không đến Công ty trong thời điểm này. Công ty không nhận được Biên bản bàn giao công việc của ông theo quy định của Nội quy lao động. Việc chấm dứt Hợp đồng lao động của ông là không phù hợp với Nội quy lao động Công ty nêu trên. Tuy nhiên, Công ty cũng đã thanh toán số tiền trợ cấp thôi việc cho ông đầy đủ.

**Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/DS-ST ngày 29/9/2023 và tại các Quyết định sửa chữa, bổ sung bản án sơ thẩm số 01/2023/QĐ-SCBSBA ngày 16/10/2023, số 02/2023/QĐ-SCBSBA ngày 25/10/2023 của Tòa án nhân dân tỉnh Khánh Hoà đã quyết định:**

Căn cứ khoản 5 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 37, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, khoản 2 Điều 227, Điều 266, Điều 271, Điều 273 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015; Điều 13, Điều 14, Điều 46, Điều 33, Điều 46, Điều 90, Điều 95, khoản 4 Điều 97, Điều 113 của Bộ luật Lao động năm 2019; điểm a khoản 1 Điều 12 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. Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Aliev G** về yêu cầu bị đơn **Công ty TNHH L2** phải thanh toán tiền lương còn thiếu cho nguyên đơn theo Hợp đồng lao động số 48/2019/HĐLĐ ngày 01/12/2019; thanh toán tiền lương 04 ngày nghỉ năm 2020 (nguyên đơn chưa nghỉ) và thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn.

2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn ông **Aliev G** về yêu cầu bị đơn **Công ty TNHH L2** phải thanh toán cho nguyên đơn 50% tiền lương còn thiếu với mức lương 3.250USD/tháng từ tháng 4 năm 2020 đến tháng 11 năm 2021; tiền lương nguyên đơn đã làm thêm giờ 52 ngày nghỉ lễ, Tết từ năm 2016 đến năm 2021.

3. Buộc **Công ty TNHH L2** phải thanh toán cho nguyên đơn ông **Aliev G** tiền lương còn thiếu theo Hợp đồng lao động số 48 là: 180.000.000đồng và lãi suất

chậm trả lương là: 21.731.671đồng; thanh toán tiền lương 04 ngày nghỉ phép năm 2020 (chưa nghỉ) là 5.023.000đồng; thanh toán tiền trợ cấp thôi việc là: 31.350.000đồng. Tổng cộng là: 238.104.671đồng; bị đơn đã thanh toán cho nguyên đơn 47.700.000đồng, nên bị đơn còn phải tiếp tục thanh toán cho nguyên đơn là: 190.404.671đồng (một trăm chín mươi triệu, bốn trăm lẻ bốn nghìn, sáu trăm bảy mươi một đồng).

Ngoài các quyết định nêu trên, án sơ thẩm còn có các quyết định sửa chữa, bổ sung bản án sơ thẩm về án phí, trách nhiệm thi hành án và thông báo quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Ngày 11/10/2023, người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn là bà **Võ Thị L** và ông **Lê Đức N** kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Đề nghị Toà án cấp phúc thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm: người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn là bà **Võ Thị L** rút một phần yêu cầu khởi kiện về yêu cầu thanh toán tiền lương mà nguyên đơn đã làm thêm giờ trong 52 ngày nghỉ lễ, Tết từ năm 2016 đến năm 2021 và rút nội dung kháng cáo về lãi suất do chậm trả lương. Bà **L** kháng cáo một phần bản án sơ thẩm, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận các yêu cầu còn lại của nguyên đơn.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng cho rằng, về phần thủ tục tố tụng ở giai đoạn xét xử phúc thẩm đảm bảo đúng quy định của pháp luật. Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn đã tự nguyện rút phần yêu cầu khởi kiện về yêu cầu thanh toán tiền lương mà nguyên đơn đã làm thêm giờ trong 52 ngày nghỉ lễ, Tết từ năm 2016 đến năm 2021 và rút nội dung kháng cáo về lãi suất do chậm trả lương. Việc nguyên đơn rút phần yêu cầu khởi kiện nêu trên coi như là rút yêu cầu kháng cáo. Vì vậy, đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử phúc thẩm về hai nội dung trên. Đối với các nội dung kháng cáo còn lại, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn là bà **Võ Thị L** và ông **Lê Đức N**; giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 29/9/2023 của Toà án nhân dân tỉnh Khánh Hoà.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

Căn cứ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; căn cứ kết quả tranh tụng tại phiên tòa; Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Sau khi xét xử sơ thẩm, người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn là bà **Võ Thị L** và ông **Lê Đức N** kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Tại phiên tòa phúc thẩm, bà **L** tự nguyện rút một phần yêu cầu khởi kiện về yêu cầu thanh toán tiền lương mà nguyên đơn đã làm thêm giờ trong 52 ngày nghỉ lễ, Tết từ năm 2016 đến năm 2021 và rút nội dung kháng cáo về lãi suất do chậm trả lương. Xét thấy, việc bà **L** rút một phần yêu cầu khởi kiện nêu trên tại phiên tòa phúc thẩm coi như là rút yêu cầu kháng cáo nên Hội đồng xét xử căn cứ vào

khoản 3, khoản 4 Điều 284 của Bộ luật Tố tụng Dân sự, quyết định đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với hai nội dung này.

[2] Xét kháng cáo của bà **Võ Thị L** và ông **Lê Đức N** - là người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn ông **Aliev G** với nội dung: kháng cáo một phần bản án sơ thẩm, yêu cầu Toà án cấp phúc thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện về thanh toán 50% tiền lương còn thiếu từ tháng 4/2020 đến tháng 11/2021 cho ông với mức lương 3.250USD; thanh toán trợ cấp thôi việc tương đương 165.280.625đồng và thanh toán tiền lương của 40 ngày nghỉ phép năm 2020, 2021 chưa nghỉ, Hội đồng xét xử thấy:

[2.1] **Công ty TNHH L2** hoạt động trong lĩnh vực du lịch lữ hành quốc tế. Công ty đã ký kết với ông **Aliev G** 03 hợp đồng lao động liên tiếp với chức danh là **T2** bộ phận đặt phòng, gồm:

+ Hợp đồng lao động (không số) 2016/HĐLĐ NN-PEGASTRAVEL, thời hạn từ 01/10/2016 - 24/11/2017 và Quyết định số 40/2017/QĐTL ngày 01/9/2017 của Công ty.

+ Hợp đồng lao động số 70/2017/HĐLĐ NN-PEGASTRAVEL, thời hạn từ 01/12/2017 - 30/11/2019 và Phụ lục Hợp đồng lao động số 02/PL-70/2017/HĐLĐ NN-PEGASTRAVEL ngày 30/12/2017.

+ Hợp đồng lao động số 48/2019/HĐLĐ NN-PEGASTRAVEL, thời hạn từ 01/12/2019 - 30/11/2021 và Quyết định số 27/2019/QĐML ngày 01/12/2019.

Theo hợp đồng lao động số 48, **Công ty P** trả lương cho ông **Aliev G** gồm lương theo chức danh 6.000.000đồng, phụ cấp ăn trưa 5.400.000đồng, ngoài ra được hưởng khoản bổ sung theo hiệu quả. Theo Quyết định số 27/2019/QĐML ngày 01/12/2019 về việc áp dụng mức lương theo hợp đồng thì ông **G** còn được **Công ty P** trả khoản bổ sung dựa theo hiệu quả công việc là 21.250.000đồng, tổng thu nhập là 32.650.000 đồng/tháng. Ngày 12/12/2019, ông **Abdullah C** - Tổng Giám đốc Công ty gửi email cho ông **O Ahmet Refik** với nội dung: “Kể từ ngày 01/01/2020, các sắp xếp sau sẽ được thực hiện cho nhân viên người Thổ Nhĩ Kỳ. Hãy thực hiện việc sắp xếp ngân sách cần thiết một cách phù hợp...” kèm theo danh sách nhân viên người Thổ Nhĩ Kỳ, trong đó có tên ông **G** với mức lương 3.250USD. Xét việc trao đổi sắp xếp lương này thì thấy: ông **Ozdogan Ahmet R1** là chuyên gia cố vấn tài chính của Công ty, ông **Ozdogan Ahmet R1** không được ông **Abdullah C** uỷ quyền trực tiếp chỉ đạo, thực hiện điều chỉnh lương mới của các nhân viên người Thổ Nhĩ Kỳ trong Công ty. Phía **Công ty P** cũng không có sự trao đổi, thoả thuận điều chỉnh lương mới trực tiếp với ông **G** và cũng không có văn bản sửa đổi, bổ sung Hợp đồng lao động số 48 về việc điều chỉnh lương mới giữa các bên theo quy định tại khoản 1 Điều 13, khoản 2 Điều 33 của Bộ luật Lao động năm 2019. Mặt khác, tại “Đơn xin giải trình” ngày 05/5/2023, ông **C** khẳng định: “...Tôi không gửi thư điện tử cho ông **Aliev G** về tiền lương, mà tất cả đều được hai bên thoả thuận và thực hiện theo các Hợp

đồng lao động đã ký”. Ông **G** còn xuất trình các Phiếu trả lương ghi chữ “Payment” để cho rằng Công ty đã điều chỉnh lương mới, thanh toán lương cho ông bằng tiền mặt 50% của mức lương 3.250USD và ký trên phiếu trả lương theo mẫu Công ty đặt in nhưng các tài liệu này không phải là chứng từ kế toán theo quy định tại khoản 1 Điều 16, khoản 3 Điều 19 của Luật Kế toán trong khi Hợp đồng 48 các bên thoả thuận lương được chi trả bằng chuyển khoản và bằng đồng Việt Nam. Như vậy, không có cơ sở khẳng định mức lương của ông **G** được điều chỉnh từ ngày 01/01/2020 là 3.250USD mà lương được chi trả theo Hợp đồng lao động số 48 và Quyết định số 27/2019/QĐML ngày 01/12/2019 của Công ty **P**. Do đó, Toà án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông **G** về yêu cầu Công ty **P** phải thanh toán 50% tiền lương còn thiếu từ tháng 4/2020 đến tháng 11/2021 với mức lương 3.250USD là đúng.

[2.2] Ngày 20/3/2020, Tổng Giám đốc Công ty **P** có Thông báo bằng thư điện tử (email) về thời hạn cắt giảm lương của nhân viên Công ty là từ ngày 23/3/2020 đến ngày 30/4/2020. Công ty **P** cho rằng phòng Nhân sự đã làm Biên bản thoả thuận về thời hạn ngừng việc, mức lương thoả thuận trong thời gian ngừng việc giữa Công ty với nhân viên và đã chuyển cho nhân viên Công ty **K1** xác nhận nhưng xét Công ty **P** không xuất trình được tài liệu chứng minh đã gửi Biên bản thoả thuận ngừng việc cho ông **G** và cũng không có cơ sở khẳng định ông **G** đã nhận được Biên bản thoả thuận này nhưng không phản hồi ý kiến với Công ty. Ngoài ra, từ sau ngày 30/4/2020, Công ty **P** không có bất kỳ thông báo nào khác về việc cắt giảm lương hay văn bản thoả thuận về điều chỉnh lương của ông **G** đối với Hợp đồng lao động số 48. Do đó, email thông báo cắt giảm lương ngày 20/3/2020 không phải là văn bản thoả thuận cắt giảm 50% lương giữa Công ty với ông **G**. Do tình hình dịch Covid-19 nên Công ty **P1** hoạt động từ tháng 3/2020 đến hết năm 2021. Điều này phù hợp với Báo cáo tài chính của Công ty thể hiện năm 2020 doanh thu thấp (chỉ hoạt động 03 tháng đầu năm), năm 2021 không có doanh thu nên Công ty không thể chi trả khoản bổ sung dựa theo hiệu quả đánh giá công việc cho người lao động. Vì vậy, tiền lương của ông **G** từ ngày 01/4/2020 đến ngày 30/11/2021 gồm hai khoản: lương theo công việc chức danh và phụ cấp ăn trưa, tổng cộng: 11.400.000đồng/tháng. Thời điểm xác định để tính lương là từ ngày 01/4/2020 đến ngày 30/11/2021 nên tiền lương phải trả cho ông **G** là 11.400.000đồng x 20 tháng = 228.000.000đồng. Công ty **P** đã chuyển lương các tháng 4, 5, 6/2020 vào tài khoản của ông **G** tổng cộng 48.000.000đồng (mỗi tháng là 16.000.000đồng), còn phải thanh toán cho ông **G** tiền lương là 180.000.000đồng. Hội đồng xét xử thấy Toà án cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông **G** về thanh toán tiền lương còn thiếu theo Hợp đồng số 48 là có căn cứ.

[2.3] Về yêu cầu thanh toán tiền lương của 40 ngày nghỉ phép năm 2020, 2021 do chưa nghỉ, Hội đồng xét xử thấy: do tình hình dịch Covid-19 nên ông **G** chỉ làm việc cho Công ty **P** theo Hợp đồng lao động số 48 từ tháng 12/2019 đến tháng 3/2020 là 04 tháng. Từ tháng 4/2020 đến tháng 11/2021, Công ty ngừng

hoạt động nên ông **G** không phải làm việc. Ông **G** không chứng minh được việc mình có đến Công ty làm việc hoặc ở nhà làm việc trực tuyến (online) trong khoảng thời gian nêu trên. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn, xác định số ngày nghỉ phép của ông **G** là 04 ngày, buộc Công ty **P** phải thanh toán tiền lương cho ông **G** (theo mức lương trước khi có dịch Covid-19) của 04 ngày nghỉ:  $(32.650.000\text{đồng} : 26 \text{ ngày}) \times 04 \text{ ngày} = 5.023.000\text{đồng}$  là đúng quy định tại khoản 1, 2, 3 Điều 113 của Bộ luật Lao động năm 2019.

[2.4] Về yêu cầu thanh toán khoản tiền trợ cấp thôi việc của ông **G**: theo quy định tại khoản 3 Điều 46 của Bộ luật Lao động năm 2019 thì: “Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc.” Theo Hợp đồng lao động số 48 thì thời hạn chấm dứt hợp đồng lao động của ông **G** là vào ngày 30/11/2021 và người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn, bị đơn đều thừa nhận thời gian ông **G** làm việc được tính tròn thành 05 năm 06 tháng nên lương của ông **G** được tính là 11.400.000đồng. Như vậy, trợ cấp thôi việc của nguyên đơn được tính:  $(11.400.000\text{đồng} \times 1/2) \times 5,5 \text{ năm} = 31.350.000\text{đồng}$ . Ngày 16/12/2021, Công ty **P** đã thanh toán khoản tiền trợ cấp thôi việc cho ông **G** 47.700.000đồng nên số tiền này sẽ được trừ vào số tiền mà Công ty **P** còn phải thanh toán cho ông **G**. Xét Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn ông **G** là đúng quy định của pháp luật.

[3] Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử thấy rằng: Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **G** về việc yêu cầu Công ty **P** phải thanh toán tiền lương còn thiếu theo Hợp đồng lao động số 48, tiền lương 04 ngày nghỉ phép, khoản trợ cấp thôi việc cho ông **G** và không chấp nhận yêu cầu của ông **G** về việc yêu cầu Công ty **P** phải thanh toán 50% tiền lương còn thiếu từ tháng 4/2020 đến tháng 11/2021 với mức lương 3.250USD là có cơ sở. Vì vậy, Hội đồng xét xử không chấp nhận nội dung kháng cáo của bà **L**, ông **N** - là người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn ông **G** như đề nghị của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[4] Về án phí: do toàn bộ nội dung kháng cáo không được chấp nhận, lẽ ra ông **Aliev G** phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Nhưng xét, ông **G** yêu cầu khởi kiện đòi tiền lương, trợ cấp thôi việc là thuộc điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết số 326/2016 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 nên được miễn án phí lao động phúc thẩm.

[5] Các quyết định khác còn lại của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị nên không xét.

*Vì các lẽ trên;*

## QUYẾT ĐỊNH:

1. Căn cứ vào khoản 3, khoản 4 Điều 284, điểm c khoản 1 Điều 289 của Bộ luật Tố tụng Dân sự;

Đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với phần yêu cầu thanh toán tiền lương mà nguyên đơn ông **Aliev G** đã làm thêm giờ trong 52 ngày nghỉ lễ, Tết từ năm 2016 đến năm 2021 và phần lãi suất do chậm trả lương.

2. Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng Dân sự,

Không chấp nhận kháng cáo của bà **Võ Thị L** và ông **Lê Đức N** - là người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn ông **Aliev G**; giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 29/9/2023 của Toà án nhân dân tỉnh Khánh Hoà.

Áp dụng Điều 13, Điều 14, Điều 46, Điều 33, Điều 46, Điều 90, Điều 95, khoản 4 Điều 97, Điều 113 của Bộ luật Lao động năm 2019; điểm a khoản 1 Điều 12 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. Tuyên xử:

2.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Aliev G** về yêu cầu bị đơn **Công ty TNHH L2** phải thanh toán tiền lương còn thiếu cho nguyên đơn theo Hợp đồng lao động số 48/2019/HĐLĐ ngày 01/12/2019; thanh toán tiền lương 04 ngày nghỉ phép năm 2020 và thanh toán khoản tiền trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn.

2.2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn ông **Aliev G** về yêu cầu bị đơn **Công ty TNHH L2** phải thanh toán cho nguyên đơn 50% tiền lương còn thiếu với mức lương 3.250USD/tháng từ tháng 4 năm 2020 đến tháng 11 năm 2021.

2.3. Bị đơn **Công ty TNHH L2** phải thanh toán cho nguyên đơn ông **Aliev G** tiền lương còn thiếu theo Hợp đồng lao động số 48 là: 180.000.000đồng và lãi suất chậm trả lương là: 21.731.671đồng; thanh toán tiền lương 04 ngày nghỉ phép năm 2020 (chưa nghỉ) là 5.023.000đồng; thanh toán tiền trợ cấp thôi việc là: 31.350.000đồng. Tổng cộng là: 238.104.671đồng. Bị đơn đã thanh toán cho nguyên đơn 47.700.000đồng nên bị đơn còn phải tiếp tục thanh toán cho nguyên đơn là: 190.404.671đồng (một trăm chín mươi triệu, bốn trăm lẻ bốn nghìn, sáu trăm bảy mươi một đồng).

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án về khoản tiền phải thi hành án, nếu người phải thi hành án không chịu thi hành án thì hàng tháng 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 của Bộ luật Dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

3. Về án phí phúc thẩm: miễn án phí lao động phúc thẩm cho ông **Aliev G**.

**4.** Các quyết định khác còn lại của bản án sơ thẩm và các quyết định sửa chữa, bổ sung bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị đã có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của 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 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.

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

***Nơi nhận:***

- TAND tối cao;
- VKSND cấp cao tại Đà Nẵng;
- TAND tỉnh Khánh Hoà;
- VKSND tỉnh Khánh Hoà;
- Cục THADS tỉnh Khánh Hoà;
- Những người tham gia tố tụng;
- Lưu HSVA, P HCTP, LT.

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

**Trần Thị Kim Liên**