

TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ CẦN THƠ

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

Bản án số: 08/2025/LĐ-PT
Ngày 31/7/2025
V/v tranh chấp quyền, lợi ích
liên quan đến tiền lương

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ CẦN THƠ

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Phan Lê Vũ Huy Hoàng

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Thành Hữu

Bà Tôn Thị Thanh Thuý

- Thư ký phiên tòa: Bà Ngô Mỹ Yên – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Sóc Trăng.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Cần Thơ tham gia phiên tòa: Ông Bùi Văn Bảo – Kiểm sát viên.

Ngày 31 tháng 7 năm 2025 tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Cần Thơ - Cơ sở 1 (Tòa án nhân dân tỉnh Sóc Trăng cũ) xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 04/2025/TLPT-LĐ ngày 27 tháng 5 năm 2025 về tranh chấp quyền, lợi ích liên quan đến tiền lương.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 04/2025/LĐ-ST ngày 17 tháng 3 năm 2025 của Tòa án nhân dân khu vực 5, thành phố Cần Thơ (Tòa án nhân dân thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng cũ) bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 422/2025/QĐ-PT ngày 18 tháng 7 năm 2025 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn:

1. Bà Lê Thị Ngọc L, địa chỉ: số B, đường C, Khóm A, Phường C, thành phố S, tỉnh Sóc Trăng. (Nay là số B, đường C, Khóm A, phường P, thành phố Cần Thơ). (vắng mặt)

2. Ông Nguyễn Tuấn A, địa chỉ: số H, đường P, Khóm G, Phường H, thành phố S, tỉnh Sóc Trăng. (Nay là số H, đường P, Khóm G, phường S, thành phố Cần Thơ). (vắng mặt)

3. Bà Lâm Phương H, địa chỉ: số B, đường T, Khóm A, Phường E, thành phố S, tỉnh Sóc Trăng. (Nay là số B, đường T, Khóm A, phường S, thành phố Cần Thơ). (vắng mặt)

4. Bà Vương Lệ Q, địa chỉ: số A (số C), đường L, Khóm B, Phường A, thị xã V, tỉnh Sóc Trăng. (Nay là số 11 (số cũ 33), đường L, Khóm B, phường V, thành phố Cần Thơ). (vắng mặt)

5. Bà Vương Tô T, địa chỉ: 1, đường H, Khóm A, Phường F, thành phố S, tỉnh Sóc Trăng; địa chỉ liên lạc: Lô Q, đường N, Khu công nghiệp A, xã A, huyện C, tỉnh Sóc Trăng. (Nay là Lô Q, đường N, Khu công nghiệp A, xã A, thành phố Cần Thơ). (vắng mặt)

6. Ông Nguyễn Văn Đ, địa chỉ: số A, ấp T, xã L, huyện M, tỉnh Sóc Trăng. (Nay là số 133, ấp T, xã L, thành phố Cần Thơ). (vắng mặt)

7. Ông Nguyễn Tấn Đ1, địa chỉ: ấp H, xã X, huyện K, tỉnh Sóc Trăng; địa chỉ liên lạc: số H, đường P, Khóm G, Phường H, thành phố S, tỉnh Sóc Trăng. (Nay là số H, đường P, Khóm G, phường S, thành phố Cần Thơ). (vắng mặt)

- Bị đơn: Công ty cổ phần M1. Địa chỉ: số H, đường P, Phường H, thành phố S, tỉnh Sóc Trăng. (Nay là số H, đường P, phường S, thành phố Cần Thơ).

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Trần Ngọc H1 - Chủ tịch Hội đồng quản trị kiêm Tổng Giám đốc Công ty cổ phần M1. (Có đơn đề nghị xét xử vắng mặt)

Người kháng cáo: Công ty cổ phần M1 là bị đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 30 tháng 10 năm 2020 và các lời khai tại Tòa án nguyên đơn bà Lê Thị Ngọc L, Vương Tô T, Nguyễn Văn Đ, Lâm Phương H, Vương Lệ Q, Nguyễn Tuấn Đ2 và Nguyễn Tuấn A trình bày:

Vào đầu tháng 03/2020 thông qua ông Thạch H2 ở xã A, huyện C, tỉnh Sóc Trăng, bà Huỳnh Thị Bạch V và ông Trần Văn T1 ở phường C, thành phố S thì các ông, bà được biết: vào ngày 27/02/2020 Tòa án nhân dân thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng đã tuyên xử buộc Công ty cổ phần M1 (sau đây gọi là Công ty) thanh toán quỹ tiền lương còn thừa 8.904.588.883 đồng trong vụ sản xuất 2017-2018 cho một số người lao động của Công ty theo tỷ lệ mức lương của từng người được hưởng tại thời điểm tháng 06/2018. Các ông, bà cũng là những người lao động của Công ty nhưng không được Công ty chi trả quỹ tiền lương còn thừa nêu trên là thiệt thòi cho các ông, bà. Ngày 30/9/2016, Công ty và Công đoàn cơ sở Công ty ký Thỏa ước lao động tập thể với thỏa thuận tại Điều 5 là "Công ty áp

dụng hình thức trả lương theo sản phẩm (đơn giá theo kế hoạch được Đại hội đồng cổ đông thường niên hàng năm thông qua). Tiền lương người lao động được đảm bảo chi trả đúng quy chế thanh toán tiền lương, tiền thưởng của Công ty" và đơn giá tiền lương mỗi tấn sản phẩm của vụ sản xuất năm 2017-2018 là 800.000 đồng. Theo Điều 2 Quy chế lương thưởng, tiền thưởng do Hội đồng quản trị Công ty ban hành kèm theo Quyết định số 43/QĐ-HĐQT ngày 27/12/2017, có hiệu lực từ ngày 01/01/2018 quy định "Quỹ tiền lương gắn liền với hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty nên thu nhập của người lao động có thể thay đổi theo từng tháng hoặc kỳ sản xuất dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh được Tổng giám đốc giao cho từng đơn vị hoặc cá nhân" và theo các Hợp đồng lao động đã ký kết thì công ty trả lương cho công nhân theo sản phẩm. Từ đó tiền lương phụ thuộc vào sản lượng đường làm ra. Vụ sản xuất năm 2016-2017, Công ty còn thừa quỹ lương 715.002.892 đồng. Kết thúc vụ sản xuất 2017-2018 (từ ngày 01/07/2017 đến ngày 30/06/2018), Công ty Đ3 sản lượng 45.538,45 tấn đường nhập kho và đơn giá tiền lương mỗi tấn sản phẩm là 800.000 đồng nên Q1 lương trích trong vụ này là 36.430.760.000 đồng (45.538,45 tấn x 800.000 đồng/tấn). Trong vụ 2017-2018, Công ty đã chi lương 12 tháng cho người lao động hết 24.520.252.317 đồng, chi thưởng 3.005.918.800 đồng nên Công ty còn thừa quỹ tiền lương là 9.619.591.775 đồng nhưng không chịu chi trả cho người lao động mà Hội đồng quản trị lại ban hành Nghị quyết số 05 ngày 04/01/2019 để hoàn nhập số tiền này giảm lỗ cho vụ 2018-2019, sau đó là Nghị quyết số 45 ngày 15/5/2019 để bổ sung vào quỹ tiền lương của vụ 2018-2019. Việc sử dụng quỹ lương như trên là trái với Thỏa ước lao động tập thể và Quy chế tiền lương nên chúng tôi yêu cầu Công ty phải thanh toán quỹ tiền lương còn thừa của vụ 2017-2018 như đã nêu trên.

Yêu cầu giải quyết: Công ty cổ phần M1 chi trả quỹ tiền lương còn thừa là 8.904.588.883 đồng (9.619.591.775 đồng - 715.002.892 đồng) của vụ sản xuất 2017-2018 như sau:

- Bà Vương Tố T: tiền lương 9.835.000 đồng/tháng x 5,75 tháng = 56.551.250 đồng.

- Ông Nguyễn Văn Đ: tiền lương 7.577.000 đồng/tháng x 5,75 tháng = 43.567.750 đồng.

- Bà Lê Thị Ngọc L: tiền lương 3.517.000 đồng/tháng x 5,75 tháng = 20.222.750 đồng.

- Bà Lâm Phương H: tiền lương 3.563.154 đồng/tháng x 5,75 tháng = 20.488.136 đồng.

- Bà Vương Lệ Q: tiền lương 4.516.385 đồng/tháng x 5,75 tháng = 25.969.214 đồng.

- Ông Nguyễn Tuấn A: tiền lương 3.943.000 đồng/tháng x 5,75 tháng = 22.672.250 đồng.

- Ông Nguyễn Tấn Đ1: tiền lương 5.050.000 đồng/tháng x 5,75 tháng = 29.037.500 đồng.

Theo Biên bản hoà giải ngày 09/3/2021 và các lời khai tại Tòa án người đại diện theo uỷ quyền của bị đơn ông Nguyễn Xuân C, Nguyễn Thanh H3 trình bày:

Theo khoản 2 Điều 21 Nghị định 05/2015/NĐ-CP về tiền lương thì: tiền lương trả cho người lao động được căn cứ theo tiền lương ghi trong hợp đồng lao động, năng suất lao động, khối lượng và chất lượng công việc mà người lao động đã thực hiện.

Vụ 2017-2018 Công ty đã trả lương hàng tháng cho người lao động theo đúng mức lương ghi trong Hợp đồng lao động và Hệ thống thang bảng lương đã đăng ký với Phòng L1. Toàn bộ người lao động được trả lương theo hình thức “lương thời gian”, theo đúng Hợp đồng lao động của từng người.

Theo quy định tại Điều 15, Điều lệ hiện hành của Công ty thì việc quyết định quỹ tiền lương, đơn giá tiền lương thuộc thẩm quyền của HĐQT, không phải của Đại hội cổ đông, vì vậy việc quyết định điều chỉnh quỹ tiền lương năm 2017-2018 của HĐQT công ty là hoàn toàn phù hợp với quy định của pháp luật và quy định của nội bộ Công ty.

Việc xác định quỹ lương của doanh nghiệp phụ thuộc vào kết quả sản xuất kinh doanh và được thể hiện ở Điều 2 của Quy chế trả lương ban hành theo QĐ số 43, ngày 27/12/2017: “Quỹ tiền lương gắn liền với hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty, nên thu nhập của người lao động có thể thay đổi theo từng tháng hoặc từng kỳ sản xuất dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh”. Hiệu quả sản xuất kinh doanh không chỉ là số lượng sản phẩm sản xuất, mà quan trọng hơn là lợi nhuận mang lại cho doanh nghiệp. Vì vậy quỹ tiền lương được xác định căn cứ vào số lượng sản phẩm sản xuất và lợi nhuận của Công ty, không phải chỉ căn cứ vào số lượng sản phẩm làm ra như yêu cầu Tòa án giải quyết của các nguyên đơn.

Năm 2017-2018 Công ty không bán hết sản lượng đường sản xuất được, mà phải chuyển qua năm 2018-2019 là 17.358,432 tấn, ngoài ra có 6.000 tấn đường Công ty đã bán trong năm 2017-2018 nhưng qua đầu năm 2018-2019 bị khách hàng trả lại do không đạt yêu cầu về chất lượng (do lỗi của người lao động).

Vì năm 2017-2018 ĐHCĐ giao kế hoạch lợi nhuận là 8 tỷ đồng nhưng theo Báo cáo tài chính lập ngày 20/8/2018 thì công ty chỉ đạt lợi nhuận là 5,426 tỷ tương đương với 67,8% kế hoạch. Nên với lợi nhuận 8 tỷ thì quỹ tiền lương dự tính của công ty là 36.430.760.000 đồng (số tiền dự tính nếu đạt được mức lợi nhuận đưa ra) nhưng mục tiêu đề ra không hoàn thành được thì quỹ tiền lương sẽ phải giảm tương ứng với biên độ lợi nhuận là 24.700.055.000đ mà số tiền thực chất Công ty đã chi ra là 27.526.171.1174.

Nhưng đến ngày 28/08/2019 Công ty TNHH K đã kiểm toán báo cáo tài chính của Công ty cổ phần M1 vụ 2018-2019 (từ ngày 01/07/2018 đến ngày 30/06/2019). Có nội dung điều chỉnh hồi tố 6.000 tấn hàng bị trả lại về vụ 2017-2018 cho phù hợp với chuẩn mực kế toán Việt Nam và chế độ kế toán thì năm 2017 – 2018 thực chất công ty bị lỗ 564.000.000 đồng, không phải lãi 5.426.000.000 đồng như báo cáo tài chính đã lập. Như vậy, năm 2017 – 2018 tuy công ty sản xuất được 45.538 tấn đường nhưng không hoàn thành kế hoạch lợi nhuận mà còn bị lỗ, mất vốn là 561 mục tiêu hoạt động của doanh nghiệp là bảo toàn vốn và sinh lời.

Từ những lý do nêu trên Công ty khẳng định đã trả lương năm 2017 – 2018 cho các nguyên đơn, nên không chấp nhận yêu cầu của các nguyên đơn đề ra.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn bà Nguyễn Thị M trình bày:

Công ty không có xây dựng định mức lao động và không có đăng ký Với Phòng Lao động - Thương binh xã hội thành phố L1 nên không có căn cứ trả lương cho người lao động theo sản phẩm như ý kiến của các nguyên đơn

Theo Quyết định số 43/QĐ-HĐQT.2017 ngày 27/12/2017 của Hội đồng quản trị và hợp đồng lao động đã trả đủ và đúng thời hạn cho người lao động hàng tháng cho đến khi chấm dứt hợp đồng.

Căn cứ báo cáo tài chính của Công ty từ vụ mùa 2014 - 2015 tới vụ 2018 - 2019 đều thể hiện: quỹ lương thực hiện (quỹ xây dựng trên sản lượng đường làm ra) và quỹ lương thực chi cho người lao động và có khoản quỹ lương dư chuyển sang, được coi như là khoản lương dự phòng (lũy kế của các vụ) nhằm đảm bảo tiền lương ổn định cho người lao động vì: Tiền thân của Công ty mía đường là doanh nghiệp có vốn 100% là vốn của Nhà nước, nên chế độ hạch toán, phân phối lương vẫn vận dụng Thông tư 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016.

Vụ mùa năm 2016 - 2017 quỹ tiền lương dự phòng của năm trước chuyển sang là 2.425.740.344 đồng, quỹ lương theo sản lượng là 28.190.640.000 đồng, thực chi 26.195.945.333 đồng, quỹ lương dự phòng chuyển sang vụ mùa 2017-

2018 là 4.420.435.011 đồng chứ không phải là 715.002.892 đồng như phía nguyên đơn trình bày. Quỹ lương xây dựng theo sản lượng vụ mùa 2017-2018 là 36.430.760.000 đồng, quỹ lương thực chi là 29.290.359.680 đồng nên quỹ dự phòng còn 7.140.400.320 đồng, (chiếm dưới 20%) quỹ lương thực hiện) thêm quỹ lương dự phòng của vụ trước chuyển sang 4.420.435.011 đồng, nên tổng là 11.560.835.331 đồng.

Quỹ lương theo sản lượng đường vụ 2018 - 2019 là 13.786.628.597 đồng (24.163.000kg x 571.000đ/kg), nên không đủ chi lương cho người lao động. Vì quyền lợi của người lao động, nên Hội đồng quản trị đã ban hành Nghị quyết số 45/NQ-HĐQT ngày 15/5/2019 về việc xử lý quỹ tiền lương thiếu của năm 2018 - 2019 theo đó "Thống nhất sử dụng quỹ lương còn lại của năm 2017 - 2018 là 9.619.591.775 đồng để bổ sung quỹ tiền lương năm 2018 - 2019 để đảm bảo đủ nguồn chi lương cho người lao động". Nhưng thực chất là quỹ lương còn lại lũy kế của nhiều vụ trước chuyển sang, nên đã thực chi lương là 24.776.390.400 đồng, chi vượt quỹ lương là -10.989.761.803 đồng, nếu không có khoản quỹ dự phòng 11.560.835.331 đồng của các vụ lũy kế chuyển sang thì không đủ lương cho người lao động. Ngay trong 6 tháng đầu năm của vụ mùa 2018-2019 công ty đã dùng quỹ lương thừa các vụ của năm trước chi hết để tránh phải nộp thuế doanh nghiệp.

Các nguyên đơn đều đã nhận lương và các khoản phụ cấp theo Hợp đồng lao động từ nguồn quỹ lương dự phòng của các vụ trước chuyển sang, Công ty hết cuối kỳ báo cáo quyết toán vụ mùa 2018 – 2019 quỹ lương chỉ còn tồn là 571.073.528 đồng.

Các nguyên đơn cho rằng: theo Điều 2 quy chế tiền lương, tiền thưởng do HĐQT ban hành kèm theo QĐ 43/QĐ-HĐQT ngày 27/12/2017 quy định "quỹ tiền lương gắn liền với hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty nên thu nhập của người lao động có thể thay đổi theo từng tháng hoặc kỳ sản xuất dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh được tổng giám đốc giao cho từng đơn vị hoặc cá nhân và Theo Hợp đồng lao động đã ký kết thì công ty trả lương cho Công nhân theo sản phẩm là không đúng. Nguyên đơn yêu cầu Công ty phải trả lương cho mình từ quỹ lương thừa vụ 2017 – 2018 thì các nguyên đơn phải căn trừ số tiền đã nhận do vượt chi của vụ 2018 – 2019 mà các nguyên đơn đã nhận.

Như vậy, các nguyên đơn đã nhận đủ lương từ quỹ lương của vụ 2017 – 2018, quyền lợi của các nguyên đơn không bị xâm phạm. Công ty chưa xem xét tới số lượng đường đã bán cho khách hàng từ vụ 2017 – 2018 đã bị trả do lỗi của người lao động là đã có lợi cho người lao động.

Xét quy chế tiền lương, tiền thưởng ban hành kèm theo Quyết định số 43:

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh: "Quy chế này quy định về nguồn hình thành quỹ tiền lương, nguyên tắc, trình tự xử lý thừa, thiếu quỹ tiền lương...";

Điều 2. Nguyên tắc áp dụng: "... Quỹ tiền lương gắn liền với hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty, nên thu nhập của Người lao động có thể thay đổi theo từng tháng hoặc kỳ sản xuất dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh được Tổng giám đốc giao cho từng đơn vị hoặc cá nhân...";

Điều 10. Nguồn hình thành, sử dụng, xử lý thừa, thiếu quỹ tiền lương: "1. Nguồn hình thành: - Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định dựa trên các chỉ tiêu kế hoạch sản xuất kinh doanh và đơn giá tiền lương hằng năm được Đại hội đồng cổ đông thông qua, cụ thể xác định: Quỹ tiền lương chính = Tổng sản lượng đường sản xuất nhập kho trong kỳ x đơn giá tiền lương theo kế hoạch ... tùy tình hình hoạt động Tổng giám đốc Công ty có thể xem xét chi lương bổ sung cho người lao động trên nguyên tắc cân đối dự kiến theo quỹ lương phải đảm bảo phân phối cho cả vụ 3. Xử lý thừa, thiếu quỹ lương: Trường hợp thừa: Tổng giám đốc sẽ quyết định chi hết trong thời gian theo quy định đảm bảo chi phí được trừ khi xác định thuế thu nhập doanh nghiệp. (Điều 4 khoản 2 mục 2.6 Thông tư 96 ngày 22/6/2015 của Bộ T4). - Trường hợp thiếu (chi vượt): Do yếu tố khách quan phần chi vượt Phòng tổ chức hành chính sẽ báo cáo trình Tổng giám đốc và HĐQT xem xét, quyết định".

Điều 11. Mục 1. Phân loại tiền lương: Có 03 loại hình thức trả lương (Tiền lương theo thời gian; tiền lương khoán gọn và tiền lương theo sản phẩm hoặc khối lượng công việc). Trong đó hình thức trả tiền lương theo sản phẩm hoặc khối lượng công việc là tiền lương Cty trả cho người lao động được xác định dựa trên kết quả thực hiện (khoán sản phẩm hoặc công việc) so với mức nhận khoán. Thực tế, Công ty không sử dụng hình thức trả lương này mà là trả lương theo thời gian.

Như vậy, căn cứ những điều khoản chính của Quy chế tiền lương như đã nêu trên, không có quy định nào về việc quỹ lương của vụ nào phải trả hết cho người lao động làm việc trong vụ đó, như yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn (mà chỉ chi hết trong thời gian: quỹ lương dự phòng của vụ trước chi hết trong 6 tháng của vụ kế theo nhằm đảm bảo không phải trừ thuế thu nhập doanh nghiệp theo Thông tư 96 ngày 22/6/2015 của Bộ T4).

Mặt khác, Quỹ lương xây dựng theo sản lượng vụ mùa 2017-2018 là 36.430.760.000 đồng, quỹ lương thực chi là 29.290.359.680 đồng nên quỹ dự phòng còn 7.140.400.320 đồng, chứ không phải là 8.904.588.883 đồng, nếu được chia cho tháng 6/2018 (1.549.000.000 đồng) thì ra hệ số 4,6 chứ không phải là 5,75 x số tháng làm việc của vụ mùa 2017 - 2018 là cũng không có căn cứ.

Vụ án được Tòa án nhân dân khu vực 5, thành phố Cần Thơ (Tòa án nhân dân thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng cũ) giải quyết. Tại Bản án sơ thẩm số 04/2025/LĐ-ST ngày 17/3/2025 đã quyết định: Căn cứ vào khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, điểm a khoản 2 Điều 227, khoản 1 Điều 228; Điều 271, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự; Căn cứ vào khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự; Căn cứ vào khoản 2 Điều 26 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:

- Buộc Công ty cổ phần M1 thanh toán quỹ tiền lương còn thừa của vụ sản xuất 2017-2018 cho: Bà Vương Tố T số tiền 56.551.250 đồng, ông Nguyễn Văn Đ số tiền 43.567.750 đồng, bà Lâm Phương H số tiền 20.488.136 đồng, bà Vương Lệ Quân S tiền 25.969.214 đồng, ông Nguyễn Tuấn A số tiền 22.672.250 đồng và ông Nguyễn Tấn Đ1 số tiền 29.037.500 đồng.

- Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Ngọc L về việc yêu cầu Công ty cổ phần M1 thanh toán quỹ tiền lương còn thừa của vụ sản xuất 2017-2018 cho bà số tiền 20.222.750 đồng. Bà Lê Thị Ngọc L được quyền khởi kiện lại vụ án theo quy định của pháp luật.

Ngoài ra, án sơ thẩm còn tuyên về nghĩa vụ chậm thi hành án, án phí và quyền kháng cáo của đương sự theo quy định pháp luật.

Ngày 05/4/2025, bị đơn Công ty cổ phần M1 nộp đơn kháng cáo yêu cầu cấp phúc thẩm xem xét hủy toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm,

Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện; Bị đơn vẫn giữ nguyên nội dung kháng cáo. Các đương sự không thống nhất được với nhau về việc giải quyết tranh chấp.

Đại diện Công ty cổ phần M1 trình bày: Giữ nguyên nội dung kháng cáo yêu cầu hủy toàn bộ bản án sơ thẩm. Vì, liên quan đến nhận định của Tòa án tại Bản án sơ thẩm, Công ty có một số ý kiến như sau:

1. Nhận định của Tòa án cấp sơ thẩm theo Bản án sơ thẩm

Căn cứ theo yêu cầu tại Đơn khởi kiện của các Nguyên đơn ngày 30/10/2020, Tòa án cấp sơ thẩm có nhận định rằng:

1.1 Nhận định 1: Liên quan đến cơ sở yêu cầu thanh toán khoản tiền 198.286.100 đồng, Tòa án cấp sơ thẩm xác định cơ sở của việc thanh toán như sau:

Vụ sản xuất năm 2017, 2018, Công ty còn thừa Quỹ lương là 8.904.588.883 đồng.

Điều 5 Thỏa ước lao động ngày 30/9/2016 quy định: “Công ty áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm (đơn giá theo kế hoạch được Đại hội đồng cổ đông hàng năm thông qua). Tiền lương người lao động được đảm bảo chỉ trả đúng Quy chế thanh toán tiền lương, tiền thưởng của công ty.

Điều 10.3 của Quy chế thanh toán tiền lương, tiền thưởng ban hành kèm theo Quyết định số 43/QĐ-HĐQT ngày 27/12/2017 quy định “Trường hợp thừa: Tổng Giám đốc sẽ quyết định chỉ hết trong thời gian theo quy định đảm bảo chi phí được trừ khi xác định thuế Thu nhập Doanh nghiệp”.

Từ các cơ sở nêu trên, Tòa án cấp sơ thẩm xác định Quỹ lương còn lại của V1 sản xuất năm 2017-2018 là 8.904.588.883 đồng sẽ được thanh toán cho người lao động tham gia cho đến cuối vụ. Vì vậy, Tòa án kết luận Công ty phải thanh toán quỹ tiền lương còn thừa của Vụ 2017 - 2018 cho Nguyên đơn với tổng số tiền là 198.286.100 đồng.

1.2 Nhận định 2: Liên quan đến phương thức chia và phân bổ số tiền thừa của Q1 lương 2017-2018 cho từng Nguyên đơn

Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ vào Bảng thanh toán lương cán bộ, công nhân viên tháng 6/2018 của Công ty, tức tháng cuối cùng của Vụ sản xuất năm 2017 - 2018, để xác định số tiền lương 01 tháng Công ty phải trả cho Nguyên đơn. Theo đó, mức lương chính và phụ cấp Công ty đã trả cho 327 người lao động trong 01 tháng là 1.547.373.212 đồng, sau đó lấy quỹ lương còn thừa 8.904.588.883 đồng chia (:) 1.547.373.212 đồng thì mỗi người còn được hưởng thêm 5,75 tháng lương (làm tròn). Từ phương thức tính này, Tòa án cấp sơ thẩm xác định tiền thừa của Q1 lương Vụ 2017-2018 sẽ được phân bổ cho các Nguyên đơn tương ứng như sau:

- Vương Tổ T2: Tiền lương hàng tháng là 9.835.000 đồng, số tháng lương được hưởng là 5,75 tháng lương, thành tiền 56.551.250 đồng;

- Nguyễn Văn Đ: Tiền lương hàng tháng là 7.577.000 đồng, số tháng lương được hưởng là 5,75 tháng lương, thành tiền 43.567.750 đồng;

- Lâm Phương H: Tiền lương hàng tháng là 3.563.154 đồng, số tháng lương được hưởng là 5,75 tháng lương, thành tiền 20.488.136 đồng;

- Vương Lệ Q: Tiền lương hàng tháng là 4.516.385 đồng, số tháng lương được hưởng là 5,75 tháng lương, thành tiền 25.969.214 đồng;

- Nguyễn Tuấn A: Tiền lương hàng tháng là 3.943.000 đồng, số tháng lương được hưởng là 5,75 tháng lương, thành tiền 22.672.250 đồng.

- Nguyễn Tấn Đ1: Tiền lương hàng tháng là 5.050.000 đồng, số tháng lương được hưởng là 5,75 tháng lương, thành tiền 29.037.500 đồng.

2. Ý kiến của Bị đơn

Căn cứ vào nhận định của Tòa án cấp sơ thẩm như được nêu chi tiết tại Mục 1 của Bản ý kiến này, Bị đơn không đồng tình với kết luận của Tòa án, vì các lý do sau:

i) Không có cơ sở yêu cầu thanh toán khoản quỹ lương 8.904.588.883 đồng từ Vụ 2017-2018;

ii) Không có cơ sở cho phương thức chia và phân bổ số tiền thừa của Q1 lương 2017-2018 cho từng Nguyên đơn;

iii) Hội đồng Quản trị ban hành nghị quyết bổ sung Quỹ lương vào năm 2018-2019 là có căn cứ;

iv) Hệ quả từ các quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm là vi phạm pháp luật về doanh nghiệp liên quan đến quyền tự quyết trong hoạt động kinh doanh của Công ty.

Cụ thể:

2.1. Không có cơ sở yêu cầu thanh toán khoản quỹ lương 8.904.588.883 đồng từ Vụ 2017-2018

a. Xét Thỏa ước lao động và Quy chế lương năm 2017:

Từ các cơ sở quy định được Tòa án viện dẫn tại Điều 5 Thỏa ước lao động ngày 30/9/2016 và Điều 10.3 của Quy chế thanh toán tiền lương, tiền thưởng ban hành kèm theo Quyết định số 43/QĐ-HĐQT ngày 27/12/2017, Công ty nhận thấy rằng không có bất kỳ cơ sở, nội dung nào thể hiện một cách minh thị rằng Công ty B phải thanh toán cho người lao động phần tiền còn lại của Q1 lương Vụ sản xuất năm 2017-2018 là 8.904.588.883 đồng trong thời gian của vụ sản xuất đó. Cụ thể là:

Căn cứ Điều 5 Thỏa ước lao động ngày 30/9/2016: “Công ty áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm (đơn giá theo kế hoạch được Đại hội đồng cổ đông hàng năm thông qua). Tiền lương người lao động được đảm bảo chỉ trả đúng Quy chế thanh toán tiền lương, tiền thưởng của công ty.

Căn cứ Điều 10.3 Quy chế lương năm 2017 quy định: Trường hợp phát sinh tiền thừa của quỹ lương, “Tổng Giám đốc sẽ quyết định chỉ hết trong thời gian theo quy định đảm bảo chỉ phải được trừ khi xác định thuế Thu nhập doanh nghiệp”. Theo đó, bao gồm quy định tại Điều 10.3 và các điều khoản khác của Quy chế, KHÔNG có bất kỳ nội dung nào cho rằng (1) Công ty buộc phải thanh toán hết phần tiền còn lại của Q1 lương cho người lao động trong vụ sản xuất tương ứng cùng (1) công thức, cách tính ra số tiền tương ứng chỉ tương ứng.

Do vậy, việc Tòa án cấp sơ thẩm chỉ dựa vào các nội dung quy định nêu trên để diễn giải rằng Công ty mặc định phải thanh toán tất cả số tiền còn lại của

quỹ lương cho người lao động trong thời hạn của riêng Vụ 2017-2018 là chưa thỏa đáng, không đúng quy định của pháp luật và mục tiêu trọng tâm của quỹ lương là nhằm đảm bảo nguồn lương của doanh nghiệp trong các giai đoạn sản xuất sau.

b. Xét tính chất của Quỹ lương trong hoạt động của Công ty:

Thực tế, tính từ thời điểm thành lập công ty ngày 02/02/1996 theo Quyết định số 43/QĐ.TCCB.96 cho đến nay, Công ty luôn quán triệt và sử dụng Quỹ lương theo bản chất là một nguồn tiền để hỗ trợ Công ty cân đối dòng tiền nhằm mục đích chi lương, chi thưởng, phụ cấp, trợ cấp và chi phí khác cho người lao động như được quy định theo Điều 10.2 Quy chế tiền lương 2017 mà không là khoản tiền lương để buộc chi hết cho toàn thể người lao động tại cuối bất kỳ vụ sản xuất cụ thể nào.

Điều 10.2 Quy chế tiền lương 2017:

"Điều 10. Nguồn hình thành, sử dụng, xử lý thừa, thiếu quỹ tiền lương

2. Sử dụng quỹ tiền lương

Quỹ tiền lương dùng để thanh toán lương và các khoản khác cho người lao động được quy định tại Quy chế này, cụ thể:

- Chi lương, chi thưởng, phụ cấp, trợ cấp và chi khác cho NLĐ mà khoản chi đó mang tính chất tiền lương, tiền công:

- Tùy tình hình sản xuất kinh doanh của đơn vị, Tổng Giám đốc xem xét chi thưởng định kỳ hoặc đột xuất cho người lao động,

- Chi tham quan, du lịch."

Bên cạnh đó, theo nhân định của Tòa án cấp sơ thẩm. Công ty không xác định được việc Tòa án buộc Công ty phải trả tiền cho nguyên đơn với đơn giá.

- Vương Tô T3: Tiền lương hàng tháng là 9.835.000 đồng, số tháng lương được hưởng là 5,75 tháng lương, thành tiền 56.551.250 đồng

- Nguyễn Văn Đ: Tiền lương hàng tháng là 7.577.000 đồng, số tháng lương được hưởng là 5,75 tháng lương, thành tiền 43.567.750 đồng,

- Lâm Phương H: Tiền lương hàng tháng là 3.563.154 đồng, số tháng lương được hưởng là 5,75 tháng lương, thành tiền 20.488.136 đồng:

- Vương Lệ Q: Tiền lương hàng tháng là 4.516.385 đồng, số tháng lương được hưởng là 5,75 tháng lương, thành tiền 25.969.214 đồng;

- Nguyễn Tuấn A: Tiền lương hàng tháng là 3.943.000 đồng, số tháng lương được hưởng là 5,75 tháng lương, thành tiền 22.672.250 đồng.

- Nguyễn Tấn Đ1: Tiền lương hàng tháng là 5.050.000 đồng, số tháng lương được hưởng là 5,75 tháng lương, thành tiền 29.037.500 đồng.

Thì các khoản tiền này sẽ được xác định là khoản tiền nào theo Quy chế lương. Vì, nếu xét tính chất tiền lương, các khoản tiền này không có tính chất tiền lương vì vượt quá hạn mức tiền lương được Công ty thỏa thuận với người lao động tại Hợp đồng lao động tương ứng của từng người cũng như không phản ánh được tính chất bù đắp công sức lao động của mỗi người lao động vì mỗi nguyên đơn có thời gian tham gia quan hệ lao động tại Công ty khác nhau nên không thể có chung một hệ số tính lương là 5,75. Hơn nữa, điều đáng lưu ý là Công ty đã trả lương đầy đủ, đúng hạn cho người lao động tương ứng với thời gian làm việc của mỗi người.

Nếu xét tính chất tiền thưởng, trong vụ 2017-2018, Công ty đã chỉ thưởng cho người lao động với mức thưởng lên đến 2 tháng tiền lương. Và đến nay, Công ty chưa từng có quyết định hoặc chính sách nào nhằm tuyên bố rằng Công ty sẽ tiếp tục chi thưởng từ khoản tiền của Q1 lương.

Do đó, việc Tòa án cấp sơ thẩm yêu cầu Công ty phải tiếp tục chỉ những khoản tiền không rõ cơ sở, tính chất cho người lao động là đi ngược lại với nguyên tắc sử dụng Quỹ tiền lương của Công ty C1, buộc Công ty phải đưa ra những khoản chi vượt hạn mức, gây thiệt hại nghiêm trọng cho Công ty.

2.2. Không có cơ sở cho phương thức chia và phân bổ số tiền thừa của Quỹ lương 2017 – 2018 cho từng Nguyên đơn

Việc Tòa án cấp sơ thẩm giữ nguyên nhận định của Tòa án cấp sơ thẩm về việc Tòa án cấp sơ thẩm lấy mức lương chính và phụ cấp Công ty đã trả cho 327 người lao động trong 01 tháng là 1.547.373.212 đồng, sau đó lấy quỹ lương còn thừa 8.904.588.883 đồng chia (1) 1.547.373.212 đồng thì mỗi người còn được hưởng thêm 5,75 tháng lương (làm tròn) là không có cơ sở dù xét trên (1) các quy định pháp luật, (ii) Thỏa ước lao động hay trên các (iii) Quy chế của Công ty. Vì:

Thứ nhất, hợp đồng lao động của từng người lao động, Quy chế lương năm 2017 và Thỏa ước lao động không có bất kỳ quy định nào thể hiện phương thức chia và phân bổ số tiền thừa của quỹ lương từng vụ cho toàn thể người lao động của Công ty.

Thứ hai, căn cứ theo hợp đồng lao động của từng người lao động đã ký với Công ty cũng như thực tế thực hiện hợp đồng lao động của mỗi người lao động thì mỗi người lao động sẽ có sự khác nhau về thời gian làm việc, mức lương, hệ số lương, phụ cấp và hình thức trả lương.

Theo đó, những người lao động khác nhau, có hình thức trả lương, thời gian làm việc trong vụ 2017 – 2018 khác nhau không thể có cùng hệ số tính 5,75 tháng lương như cách xác định của Bản án sơ thẩm.

Do vậy, việc Tòa án cấp sơ thẩm xác định phương thức chia và phân bổ số dư của Quỹ lương 2017 – 2018 như thể hiện tại Bản án sơ thẩm là không khách quan, một chiều và không xem xét đến quyền lợi hợp pháp của Công ty.

2.3. Hội đồng Quản trị ban hành nghị quyết bổ sung Quỹ lương vào Vụ 2018-2019 là có căn cứ

Tòa án sơ thẩm nhận định rằng “Nghị quyết số 45/NQ-HĐQT.2019 ngày 15/5/2019 được ban hành sau khi kết thúc vụ 2017-2018, nhưng lại điều chỉnh Quỹ tiền lương của vụ 2017-2018 đã kết thúc từ ngày 30/6/2018, trong khi theo Quy chế tiền lương thì Hội đồng quản trị chỉ sửa đổi, bổ sung các nội dung chưa phù hợp chứ không có điều khoản nào cho phép sử dụng quỹ lương của vụ này bổ sung cho quỹ lương của vụ khác. Cho nên Nghị quyết số 45/NQ-HĐQT.2019 ngày 15/5/2019 trái với Quy chế tiền lương của Công ty.”.

Như được nêu tại Điểm b Mục 2.1 của Đơn kháng cáo này, Quỹ lương có bản chất là một nguồn tiền để hỗ trợ Công ty cân đối dòng tiền nhằm mục đích chỉ lương, chi thường, phụ cấp, trợ cấp và chi phí khác cho người lao động.

Vụ năm 2018 - 2019, Quỹ lương không đủ để chi trả lương cho người lao động, căn cứ Mục 1 Điều 10 Quy chế tiền lương số 43/QĐ-HĐQT 2017 ngày 27/12/2017, HĐQT được quyền quyết định bổ sung Quỹ tiền lương từ “nguồn khác”.

Theo đó, việc HĐQT ban hành Nghị quyết 05/NQ-HĐQT.2019 ngày 04/01/2019 và Nghị quyết số 45/NQ-HĐQT.2019 ngày 15/5/2019 bổ sung tiền lương thừa Vụ 2017 – 2018 vào Quỹ lương Vụ 2018-2019 nhằm cân đối quỹ lương để chi trả lương cho NLĐ là hoàn toàn phù hợp với quy định của Quy chế tiền lương, pháp luật lao động và hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động.

2.4. Hệ quả từ các quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm và Tòa án cấp sơ thẩm là vi phạm pháp luật về doanh nghiệp liên quan đến quyền tự quyết trong hoạt động kinh doanh của Công ty

Từ các phân tích được nêu tại Mục 2.1, 2.2 và 2.3 của Đơn kháng cáo này, việc Tòa án cấp sơ thẩm phán quyết (i) buộc Công ty phải thanh toán hết toàn bộ khoản tiền còn lại của quỹ lương trong mỗi vụ cũng như (ii) tự đề xuất phương thức tính và phân bổ khoản tiền còn lại của quỹ lương cho người lao động khi

chưa có cơ sở pháp lý rõ ràng là đang trực tiếp can thiệp vào quyền tự quyết và tự chủ của doanh nghiệp trong hoạt động kinh doanh. Điều này không chỉ gây ảnh hưởng tiêu cực đến công tác cân đối nguồn tiền chi trả lương cho người lao động theo Điều 7 Luật Doanh nghiệp 2020 mà còn gián tiếp tạo ra những hệ quả pháp lý tiêu cực, gây khủng hoảng trong hoạt động quản trị nhân sự và cân đối ngân sách của Công ty.

Yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm giải quyết:

Vì những lý do trên, Công ty cho rằng quyết định của Tòa án sơ thẩm tại Bản án sơ thẩm 04/2025/LĐ-ST ngày 17/3/2025 là không có cơ sở. Do vậy, Công ty yêu cầu Hội đồng xét xử phúc thẩm xem xét hủy toàn bộ Bản án sơ thẩm theo Điều 310 Bộ Luật Tố tụng dân sự 2015.

Vị đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Cần Thơ phát biểu ý kiến về việc tuân thủ pháp luật và chấp hành pháp luật tố tụng của những người tiến hành tố tụng, những người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm và tại phiên tòa phúc thẩm. Đồng thời, phát biểu quan điểm về tính có căn cứ và hợp pháp của kháng cáo. Từ đó, đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra các chứng cứ tại phiên tòa, căn cứ vào kết quả tranh tụng của những người tham gia tố tụng, ý kiến phát biểu và đề nghị của Kiểm sát viên, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tính hợp lệ của đơn kháng cáo và phạm vi xét xử phúc thẩm: Tại phiên tòa sơ thẩm và tuyên án cùng ngày 17/3/2025, người đại diện của bị đơn Công ty cổ phần M1 vắng mặt và có đơn yêu cầu xét xử vắng mặt. Đến ngày 28/3/2025 đại diện hợp pháp của bị đơn được cấp, tổng đạt bản án sơ thẩm. Xét đơn kháng cáo đề ngày 04/4/2025 do người đại diện của bị đơn nộp thông qua dịch vụ bưu chính ngày 05/4/2025 đến Tòa án cấp sơ thẩm ngày 09/4/2025 là hợp lệ, đúng quy định về người kháng cáo, thời hạn, hình thức và nội dung kháng cáo theo quy định các Điều 271, 272, 273 và 276 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Căn cứ vào quy định tại Điều 293 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử phúc thẩm xem xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn theo trình tự phúc thẩm.

[2] Về sự có mặt của đương sự tại phiên tòa phúc thẩm: Mặc dù, đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai, nguyên đơn bà Lê Thị Ngọc L, ông Nguyễn Tuấn A, bà Lâm Phương H, bà Vương Lê Q, bà Vương Tố T, ông Nguyễn Văn Đ, ông Nguyễn Tấn Đ1 vắng mặt. Người đại diện hợp pháp của bị đơn có đơn yêu cầu xét xử vắng

mặt. Căn cứ vào khoản 3 Điều 296 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử quyết định vẫn tiến hành xét xử vụ án.

[3] Về nội dung: Các bên đương sự, nguyên đơn, bị đơn đều thừa nhận, các ông bà Lê Thị Ngọc L, ông Nguyễn Tuấn A, bà Lâm Phương H, bà Vương Lệ Q, bà Vương Tố T, ông Nguyễn Văn Đ, ông Nguyễn Tấn Đ1 với Công ty cổ phần M1 có ký hợp đồng lao động với nhau. Nhiệm vụ cụ thể của các ông bà là những người làm việc theo hợp đồng lao động tại Công ty cổ phần M1 (sau đây gọi tắt là công ty) và là những người tham gia trực tiếp vào vụ sản xuất - kinh doanh của công ty. Theo quy định tại Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự về những tình tiết, sự kiện không phải chứng minh. Do đó, có căn cứ xác định những tình tiết, sự kiện trên là sự thật.

[4] Xét bị đơn Công ty cổ phần M1 kháng cáo yêu cầu hủy toàn bộ Bản án sơ thẩm, Hội đồng xét xử thấy:

Theo các Hợp đồng lao động được ký kết giữa các nguyên đơn với Công ty thể hiện các nguyên đơn hưởng mức lương chính hoặc tiền công theo Bảng lương và Quy chế tiền lương của Công ty. Vụ sản xuất năm 2017 - 2018, Công ty Đ3 sản lượng 45.538,45 tấn đường nhập kho và đơn giá tiền lương mỗi tấn là 800.000 đồng nên Q1 lương trích trong vụ này là 36.430.760.000 đồng. Trong vụ 2017 - 2018, Công ty đã chi tiền lương 12 tháng cho người lao động hết 24.520.252.317 đồng, chi thưởng 3.005.918.800 đồng, nên còn lại 9.619.591.775 đồng (trong đó có quỹ lương thừa của vụ 2016 - 2017 chuyển sang là 715.002.892 đồng).

Phía Công ty M1 đường cho rằng do quỹ lương của vụ 2018 - 2019 không đủ chi lương cho người lao động, nên Hội đồng quản trị ban hành Nghị quyết số 45/NQ-HĐQT/2019 ngày 15/5/2019, sử dụng số tiền 9.619.591.775 đồng nêu trên để bổ sung vào quỹ lương vụ 2018 - 2019 và đã được Công ty chi hết trong vụ 2018 - 2019. Tuy nhiên, việc Hội đồng quản trị Công ty M2 sử dụng số tiền 9.619.591.775 đồng nói trên để bổ sung cho quỹ lương năm 2018 - 2019 là không đúng với Quy chế tiền lương do Hội đồng quản trị Công ty ban hành. Theo Quy chế tiền lương thì Hội đồng quản trị chỉ sửa đổi, bổ sung các nội dung chưa phù hợp và không có điều khoản nào cho phép sử dụng quỹ lương của vụ này bổ sung cho quỹ lương của vụ khác. Ngoài ra, tại Điều 25 của Quy chế thanh toán tiền lương, thưởng ban hành kèm theo Quyết định số 161/QĐ-TGD.2009 ngày 31/8/2009 của Tổng Giám đốc Công ty (có hiệu lực từ tháng 10/2009 đến ngày 31/12/2017) thì quỹ lương thừa cũng được thanh toán hết cho người lao động. Trường hợp quỹ lương của vụ 2017-2018 thiếu (hoặc không thừa) thì trong vụ 2018 - 2019, Công ty vẫn phải trả lương cho người lao động từ Quỹ tiền lương của vụ này theo hợp đồng lao động đã ký và thang, bảng lương của Công ty V2.

Ngoài ra, vụ sản xuất năm 2017 - 2018 có thời gian bắt đầu từ ngày 01/7/2017 và kết thúc ngày 30/6/2018, trong thời gian này Công ty có 02 văn bản để điều chỉnh quỹ tiền lương, tiền thưởng là Quyết định số 161/QĐ-TGD.2009 ngày 31/8/2009 (có hiệu lực kể từ tháng 10/2009 đến ngày 31/12/2017) và Quyết

định số 43/QĐ-HĐQT.2017 ngày 27/12/2017 về việc ban hành quy chế thanh toán tiền lương, tiền thưởng (có hiệu lực thi hành ngày 01/01/2018). Việc xác định quỹ lương còn thừa hay thiếu là dựa vào kết quả quyết toán vào cuối vụ sản xuất, vụ sản xuất năm 2017 - 2018 có thời gian kết thúc vào ngày 30/6/2018 là thời điểm Quy chế thanh toán tiền lương, tiền thưởng ban hành kèm theo Quyết định số 43/QĐ-HĐQT.2017 có hiệu lực. Nên căn cứ vào quy định tại Quy chế thanh toán tiền lương, tiền thưởng ban hành kèm theo Quyết định số 43/QĐ-HĐQT.2017 để chia quỹ lương thừa của vụ sản xuất 2017 - 2018.

Tại mục 11 Điều 1 Nghị quyết số 05/NQ-HĐQT.2019 ngày 04/01/2019 của Hội đồng quản trị - Công ty cổ phần M1 thể hiện quỹ lương còn lại của vụ 2017-2018 là 9.619.591.775 đồng. Tuy nhiên, trong 9.619.591.775 đồng có 715.002.892 đồng năm 2016 – 2017 chuyển sang. Nên số tiền quỹ lương còn thừa của vụ sản xuất - kinh doanh năm 2017-2018 là: 9.619.591.775 đồng - 715.002.892 đồng = 8.904.588.883 đồng. Đồng thời, tại Điều 5 của Thỏa ước lao động tập thể ngày 30/09/2016 quy định: "Công ty áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm (đơn giá theo kế hoạch được Đại hội đồng cổ đông thường niên hàng năm thông qua). Tiền lương của người lao động được đảm bảo chỉ trả đúng Quy chế thanh toán tiền lương, thưởng của công ty"; Điều 25 của quy chế thanh toán tiền lương, thưởng ban hành kèm theo quyết định số 161/QĐ-TGĐ.2009 ngày 31/08/2009 của Tổng Giám đốc công ty cổ phần M1 thì việc xử lý quỹ lương thừa được xác định: "... Hình thức chi theo cách phân phối lương sản phẩm theo hệ số CBCV + thành tích thi đua cá nhân tại mỗi thời điểm chi thích hợp; Thanh toán hết cho người lao động được hưởng trong thời hạn không quá quy định của pháp luật vào đầu năm sau"; Khoản 3 Điều 10 của Quy chế thanh toán tiền lương, tiền thưởng ban hành kèm theo quyết định số 43/QĐ-HĐQT.2017 (thay thế cho quy chế thanh toán tiền lương, thưởng năm 2009) thì việc xử lý quỹ lương thừa, như sau: ... Tổng Giám đốc sẽ quyết định chi hết trong thời gian theo quy định đảm bảo chi phí được trừ khi xác định thuế Thu nhập doanh nghiệp và khoản 1, khoản 2 Điều 4; khoản 1 Điều 5 Thông tư số 78/2014/TT-BTC ngày 18/06/2014, được sửa đổi, bổ sung bằng Thông tư số 96/2015/TT-BTC ngày 22/06/2016 của Bộ T4 hướng dẫn thi hành Nghị định số 218/2013/NĐ-CP ngày 26/12/2013 của Chính phủ quy định và hướng dẫn thi hành Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp, thì quỹ tiền lương không thuộc doanh thu để tính thu nhập chịu thuế và không thuộc thu nhập chịu thuế thu nhập doanh nghiệp.

Nên cấp sơ thẩm xác định quỹ lương còn lại của năm 2017-2018 sẽ được thanh toán cho phía người lao động tham gia lao động trong mùa vụ năm 2017-2018 và buộc Công ty cổ phần M1 thanh toán quỹ tiền lương còn thừa của vụ sản xuất 2017-2018 cho các nguyên đơn là có căn cứ.

Bị đơn kháng cáo yêu cầu hủy bản án sơ thẩm, nhưng không cung cấp được cấp sơ thẩm có vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng theo quy định tại Điều 310;

Điều 311 của Bộ luật tố tụng dân sự. Do đó, bị đơn kháng cáo yêu cầu hủy bản án sơ thẩm là không có căn cứ để chấp nhận.

[5] Từ những nhận định, phân tích trên, chấp nhận đề nghị của Kiểm sát viên, không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bị đơn. Giữ nguyên án sơ thẩm.

[6] Về án phí dân sự phúc thẩm: Do cấp phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo nên người kháng cáo phải chịu án phí phúc thẩm theo quy định pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 3 Điều 296; khoản 1 Điều 308; khoản 1 Điều 148 và khoản 6 Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

1. Không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bị đơn Công ty cổ phần M1.

Giữ nguyên Bản án dân sự sơ thẩm số 04/2025/DS-ST ngày 17 tháng 3 năm 2025 của Tòa án nhân dân khu vực 5, thành phố Cần Thơ (Tòa án nhân dân thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng cũ).

2. Về án phí dân sự phúc thẩm: Bị đơn ông Công ty cổ phần M1 phải chịu 300.000 đồng án phí phúc thẩm, được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 300.000 đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0000239 ngày 11 tháng 4 năm 2025 của Phòng Thi hành án dân sự khu vực 5, thành phố Cần Thơ (Chi cục Thi hành án dân sự thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng cũ). Công ty cổ phần M1 đã thực hiện xong án phí phúc thẩm.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự được sửa đổi, bổ sung năm 2014 thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa 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, 7a, 7b và 9 Luật Thi hành án dân sự được sửa đổi, bổ sung năm 2014; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự (Sửa đổi, bổ sung năm 2014).

Các phần quyết định khác của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị đã có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

Bản án phúc thẩm này có hiệu lực thi hành kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:

- Các đương sự;
- VKSND thành phố Cần Thơ;
- TAND khu vực 5 Tp. Cần Thơ;
- Phòng THADS khu vực 5 Tp. Cần Thơ;
- Lưu: HSVA.

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

Phan Lê Vũ Huy Hoàng