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: **71**/2023/LĐ-PT
Ngày: 11-01-2023
V/v tranh chấp về tiền lương, trợ cấp và bảo hiểm xã hội khi chấm dứt hợp đồng lao động.

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:	Ông Nguyễn Ngọc Tài.
Các Thẩm phán:	Bà Doãn Thị Kim Thúy.
	Ông Phan Nguyên Nguyên.

- Thư ký phiên tòa: Bà Đào Thị Lành, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Phùng Thị Lan – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 11 tháng 01 năm 2023 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 68/2022/TLPT-LĐ ngày 22 tháng 11 năm 2022 về việc "Tranh chấp về tiền lương, trợ cấp và tiền bảo hiểm xã hội khi chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 13/2022/LĐ-ST ngày 12 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận V, Thành phố Hồ Chí Minh bị nguyên đơn kháng cáo và Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân quận V, Thành phố Hồ Chí Minh kháng nghị.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 6194/2022/QĐ-PT ngày 07 tháng 12 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 20162/2022/QĐ-PT ngày 28 tháng 12 năm 2022 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa:

Nguyên đơn: Ông Lê Quốc Q, sinh năm 1959. Địa chỉ: Số 440/93/1, đường TN, Phường M6, quận V, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: Công ty Cổ phần IHA. Trụ sở chính: Số 48, Đường N, phường T, quận Đ, Thành phố Hà Nội. Địa chỉ chi nhánh: Tòa nhà D, số 371, Đường NK, Phường B, quận V, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Lê Thị Nguyệt H, sinh năm 1977. Địa chỉ: 10.09 CC Newc– 17 Đường C, phường A, thành phố Đ, Thành phố Hồ Chí Minh (Là người đại diện theo ủy quyền - Giấy ủy quyền ngày 07/12/2022).

Người làm chứng:

- Bà Nguyễn Thị Phương T, sinh năm 1988. Địa chỉ: Số 3, Đường Võ Văn T, Phường S (Phường S cũ), Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Bà Trần Thị Kiều L. Địa chỉ: Tòa nhà D, số 371, Đường NK, Phường B, quận V, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Bà Trịnh Thị Hồng N. Địa chỉ: Tòa nhà D, số 371, Đường NK, Phường B, quận V, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người kháng cáo: Ông Lê Quốc Q – Nguyên đơn.

Người kháng nghị: Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân quận V Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN

- Theo đơn khởi kiện nộp ngày 02/4/2018 và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Lê Quốc Q trình bày:

Ông Lê Quốc Q (sau đây viết tắt là ông Q) vào làm việc cho Công ty Cổ phần IHA (sau đây viết tắt là Công ty IHA) từ ngày 27/6/2016 đến ngày 31/01/2018. Hai bên có ký hợp đồng thử việc ngày 27/6/2016 có thời gian thử việc là 01 tháng, công việc ông đảm nhận là nhân viên tạp vụ, mức lương thử việc là 4.000.000 đồng lương cơ bản. Hợp đồng thử việc thỏa thuận nếu ông Q đáp ứng được các yêu cầu của Công ty IHA thì Công ty sẽ chính thức tuyển dụng ông vào làm việc cho Công ty, trường hợp ông không đáp ứng đủ yêu cầu của Công ty thì quan hệ giữa hai bên theo hợp đồng thử việc sẽ chấm dứt. Hợp đồng thử việc kết thúc 27/7/2016 thì ông Q được Công ty IHA tuyển dụng vào làm việc và công việc ông tiếp tục đảm nhận là nhân viên tạp vụ, nơi ông làm việc là chi nhánh Công ty Cổ phần IHA tại địa chỉ số 371 Đường NK, Phường B, quận V, Thành phố Hồ Chí Minh, mức lương ông Q hưởng sau khi thử việc là 4.700.000 đồng/tháng, tháng sau tăng lên 5.000.000 đồng/tháng, nhưng giữa hai bên không ký hợp đồng bằng văn bản trong thời gian này. Ông Q yêu cầu Công ty IHA ký hợp đồng bằng văn bản nhưng Công ty không đưa văn bản hợp đồng ra cho ông ký dù thực tế ông vẫn làm việc và hưởng lương, lúc đó Công ty trả lời chờ văn bản hợp đồng của Công ty ngoài trụ sở chính ở Hà Nội gửi vào. Sau đó, hai bên ký Hợp đồng lao động số 12SG/HĐLĐ-IHA không đề ngày mà chỉ đề năm 2017. Hợp đồng có nội dung thỏa thuận ông Q làm nhân viên bộ phận buồng phòng cho Công ty IHA trong thời hạn từ ngày 01/02/2017 đến ngày 31/01/2018 với mức lương 5.000.000 đồng/tháng (trong đó lương chính 3.750.000 đồng/tháng cộng với các khoản hỗ trợ nhà ở, ăn trưa, điện thoại, xăng xe là 1.250.000 đồng/tháng). Hợp đồng này được ký bù vào tháng 8/2017 nhưng thực tế Công ty không giao bản hợp đồng nào cho ông Q. Sau khi nghỉ việc do hết hạn hợp đồng lao động, ông Q gửi văn bản yêu cầu Công ty giải quyết 01 lần về tiền lương và các chế độ

khác, đóng bù 06 tháng Bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông từ tháng 7/2016 đến tháng 01/2017 vì lý do đóng thiếu nhưng bị đơn vẫn chưa giải quyết hết chế độ cho ông. Vì vậy, ông khởi kiện với yêu cầu Công ty IHA phải thanh toán tiền lương, trợ cấp, tiền bảo biểm xã hội và giải quyết các vấn đề khác cho ông như sau: Đóng bù 06 tháng bảo hiểm xã hội bắt buộc từ tháng 7/2016 đến tháng 01/2017; Giao bản Quyết định nghỉ việc; Giao 01 bản Hợp đồng lao động; Trả lương tháng 01/2018 với số tiền là 5.000.000 đồng; Trả chế độ ốm đau với số tiền là 3.355.688 đồng; Trả lương tháng 13 số tiền là 5.000.000 đồng; Trả tiền làm việc trong ngày phép năm (Số ngày làm việc là 11 ngày) với số tiền 6.634.610 đồng. Tổng cộng các khoản nêu trên là: 19.990.298 đồng. Tại phiên tòa sơ thẩm, ông Lê Quốc Q bổ sung yêu cầu khởi kiện, ông yêu cầu Công ty IHA phải trả cho ông 03 tháng tiền bảo hiểm thất nghiệp. Cụ thể các yêu cầu khởi kiện trên như sau:

- Yêu cầu đóng bù 06 tháng bảo hiểm xã hội (viết tắt là BHXH) bắt buộc từ tháng 7/2016 đến tháng 01/2017: Khi thời gian làm thử việc 01 tháng kết thúc vào ngày 27/7/2016, nguyên đơn được bị đơn nhận vào làm việc chính thức đến tháng 01/2018 nhưng bị đơn chưa đóng tiền bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn từ tháng 7/2016 đến tháng 01/2017 là 06 tháng. Nguyên đơn không đồng ý nhận sổ BHXH từ bị đơn giao vì bị đơn chưa đóng đủ tiền bảo hiểm cho nguyên đơn ở cơ quan Bảo hiểm xã hội. Nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải đóng đủ số tiền này. Cơ sở chứng minh nguyên đơn có làm việc cho bị đơn trong thời gian này thể hiện qua các phiếu lương nguyên đơn xuất trình, có thể trích camera ở bãi đậu xe và hàng ngày vào 6 giờ sáng nguyên đơn có phụ giúp ông T đổ rác, bảng chấm công do nhân viên phòng nhân sự và lễ tân chấm công.

- Yêu cầu giao bản Hợp đồng lao động và Quyết định nghỉ việc: Nguyên đơn mới nhận bản sao Hợp đồng lao động ký giữa nguyên đơn với bị đơn mà chưa được nhận bản chính. Về Quyết định thôi việc trước đây bị đơn có giao cho nguyên đơn nhưng nguyên đơn cho rằng lúc đó là văn bản khác, có nội dung không hợp lệ nên nguyên đơn không nhận. Tại Tòa ngày 31/5/2018, nguyên đơn nhận từ bị đơn bản sao có công chứng Hợp đồng lao động số 12SG/2017/HĐLĐ - IHA ký giữa hai bên và bản chính Quyết định thôi việc nhưng trong quyết định đó ghi nội dung nguyên đơn xin nghỉ việc là không đúng, mà do bị đơn không ký lại hợp đồng với nguyên đơn.

- Yêu cầu trả lương tháng 01/2018 với số tiền là 5.000.000 đồng: Hợp đồng lao động số 12SG/HĐLĐ-IHA không đề ngày mà chỉ đề năm 2017 có nội dung thỏa thuận thời hạn từ ngày 01/02/2017 đến ngày 31/01/2018 với mức lương bị đơn phải trả cho nguyên đơn là 5.000.000 đồng/tháng. Theo Biên bản hòa giải không thành về tranh chấp lao động ngày 21/3/2018 tại Phòng lao động – TBXH quận V, đại diện Công ty IHA xác nhận chưa trả tiền lương tháng 01/2018 cho nguyên đơn. Bị đơn trình bày đã trả tiền lương này cho nguyên đơn vào ngày 27/01/2018 là không đúng.

- Yêu cầu trả chế độ ốm đau với số tiền là 3.355.688 đồng: Do ngày 25/01/2018, Công ty IHA mới giao thẻ bảo hiểm y tế cho nguyên đơn nên trước

đó, ngày 08/01/2018 ông Lê Quốc Q phải khám ở dịch vụ, chi phí tiền khám và tiền thuốc là 679.000 đồng, chi phí này do lỗi của bị đơn nên nguyên đơn chỉ chịu 20% như khám BHYT, còn 80% bị đơn phải chịu cùng 01 ngày công theo chế độ bảo hiểm xã hội, cụ thể bị đơn phải chịu 679.000 đồng x 80% = 543.200 đồng. Bị đơn được hưởng 75% lương theo chế độ bảo hiểm xã hội trong ngày nghỉ này là 117.187 đồng. Ngày 30 và 31/01/2018, nguyên đơn nghỉ ốm 02 ngày nên bị đơn phải thanh toán lương cho nguyên đơn trong 02 ngày này là 02 ngày x 117.187 đồng = 234.374 đồng. Nguyên đơn bị bệnh nằm viện điều trị trong thời gian từ ngày 8/10/2017 đến ngày 30/11/2017, tổng cộng nghỉ 53 ngày, trừ 08 ngày chủ nhật, còn 45 ngày, bị đơn mới thanh toán cho nguyên đơn chế độ ốm đau nghỉ trong 24 ngày, còn 21 ngày bị đơn chưa thanh toán chế độ nghỉ ốm đau, tính cụ thể là 21 ngày x 117.187 đồng = 2.460.927 đồng. Bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn chế độ ốm đau tổng cộng các khoản trên là 3.355.688 đồng.

- Yêu cầu trả tiền lương tháng 13 là 5.000.000 đồng: Tuy hợp đồng lao động ký kết giữa hai bên không có thỏa thuận nội dung này nhưng trong Thỏa ước lao động tập thể có lương tháng 13. Nguyên đơn yêu cầu là vì đây là tiền thưởng tết theo tiêu chuẩn của người lao động làm việc cả năm vất vả thì phải được hưởng, nhưng nguyên đơn chưa được nhận từ Công ty.

- Yêu cầu trả tiền làm việc trong ngày phép năm, số ngày làm việc là 11 ngày với số tiền là 6.634.610 đồng: Những ngày nghỉ phép trong năm theo tiêu chuẩn được nghỉ nhưng nguyên đơn vẫn làm việc bình thường. Số tiền nghỉ phép năm được tính như sau: (Lương 5.000.000 đồng/tháng: 26 ngày) x 300% x 11 ngày = 6.634.610 đồng. Nguyên đơn không nghỉ phép năm là do bị đơn không có người làm nên không giải quyết cho nguyên đơn nghỉ phép năm, nguyên đơn không có văn bản tài liệu gì thể hiện điều này, hai bên chỉ nói miệng. Bị đơn không có văn bản cho phép nghỉ năm, nguyên đơn biết rằng Công ty không cho phép nghỉ năm vì thiếu người nên nguyên đơn không nộp đơn nghỉ phép.

Ngoài ra, ông Lê Quốc Q trình bày ông có ký nhận 11.508.750 đồng theo bản giao nhận tiền ngày 27/01/2018 do bị đơn xuất trình, bản giao nhận này có nội dung ghi *"Tôi đã nhận đầy đủ quyền lợi và chế độ theo quy định của luật"*, bên dưới ghi *"Tôi xác nhận đã nhận đủ 11.508.750"*, ông Lê Quốc Q xác nhận đó là chữ ký của ông nhưng nội dung viết bên trên không phải ông viết. Ông Lê Quốc Q cho rằng số tiền này Công ty Cổ phần IHA bồi thường cho ông và ra điều kiện với ông là để ông làm việc tiếp tục cho Công ty và ông không kiện Công ty về việc trốn đóng bảo hiểm xã hội cho ông từ tháng 07/2016 đến tháng 01/2017 nữa, tuy nhiên ông không có văn bản tài liệu gì thể hiện điều này, đại diện của bị đơn chỉ nói miệng với ông. Nguyên đơn không đồng ý với ý kiến trình bày của bị đơn cho rằng số tiền này là bị đơn giải quyết chế độ lương tháng 01/2018, chế độ ốm đau và tiền nghỉ phép năm.

Đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty Cổ phần IHA, bà Lê Thị Nguyệt H trình bày:

Ngày 27/6/2016, Công ty IHA có ký Hợp đồng thử việc với ông Q, thời gian thử việc 01 tháng, mức lương: 4.000.000 đồng. Trong thời gian từ ngày 28/7/2016 đến ngày 28/9/2016, do công việc lúc có lúc không, nên Công ty thuê ông Q làm thời vụ, thời gian làm việc 8 giờ/ngày (48 giờ/tuần) với thu nhập là 4.500.000 đồng/tháng. Thời gian này, bị đơn thuê nguyên đơn làm thời vụ nên không ký hợp đồng. Cuối tháng 9/2016, ông Q nghỉ việc do Công ty IHA không có nhu cầu tuyển dụng lao động mùa vụ nữa. Ngày 31/01/2017, Công ty IHA tuyển dụng ông Q quay lại Công ty làm việc với mức lương bao gồm tổng thu nhập là 5.000.000 đồng/tháng (trong đó lương tham gia BHXH là 3.750.000 đồng và các khoản trợ cấp là 1.250.000 đồng). Công ty đã tiến hành các thủ tục đóng đầy đủ các chế độ bảo hiểm cho ông Q. Đối với yêu cầu khởi kiện của ông Q, Công ty IHA có ý kiến như sau:

- Đối với yêu cầu đóng tiền BHXH từ tháng 7/2016 đến tháng 01/2017: Thời gian từ 28/7/2016 đến 28/9/2016 là thời gian nguyên đơn làm việc theo mùa vụ, bị đơn đã trả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và phụ cấp vào lương cho nguyên đơn nên không thể yêu cầu bị đơn phải đóng bảo hiểm cho nguyên đơn nữa. Từ tháng 9/2016 đến 30/01/2017 là thời gian ông Q không làm việc tại Công ty nên Công ty không đóng bảo hiểm cho ông. Từ tháng 02/2017 đến tháng 01/2018 Công ty IHA đã đóng đầy đủ các loại bảo hiểm theo quy định của pháp luật cho ông Q. Bị đơn không đồng ý đóng BHXH, bảo hiểm y tế cho nguyên đơn từ tháng 8/2016 đến tháng 01/2017. Công ty có giao sổ bảo hiểm cho ông Q nhưng ông không chịu nhận nên sổ bảo hiểm của ông vẫn để ở Công ty.

- Đối với yêu cầu giao quyết định nghỉ việc: Khi hết thời hạn hợp đồng lao động, bị đơn và nguyên đơn không ký lại hợp đồng lao động nữa nên bị đơn có giao cho nguyên đơn quyết định nghỉ việc nhưng nguyên đơn không chịu nhận. Tại Tòa, Công ty IHA đã giao lại Quyết định nghỉ việc cho ông Lê Quốc Q.

- Đối với yêu cầu giao hợp đồng lao động: Sau khi ký hợp đồng, bị đơn đã giao lại 01 bản hợp đồng lao động cho nguyên đơn. Công ty IHA đã giao thêm cho ông bản sao hợp đồng lao động tại Tòa án.

- Đối với yêu cầu trả lương tháng 01/2018, yêu cầu trả chế độ ốm đau: Công ty cũng thanh toán đủ cho ông Q rồi nên Công ty không giải quyết nữa.

- Đối với yêu cầu trả lương tháng 13: Chế độ này không có quy định trong hợp đồng lao động nên Công ty không đồng ý trả.

- Đối với yêu cầu trả tiền nghỉ phép năm 11,5 ngày, yêu cầu này là không đúng vì bị đơn không bắt buộc nguyên đơn phải làm trong những ngày này. Do đây là quy định của pháp luật và ông Lê Quốc Q không có đơn xin nghỉ phép vào những ngày này, nhưng khi nguyên đơn nghỉ việc, Công ty cũng đã giải quyết cho nguyên đơn số tiền phép năm là 1.658.000 đồng (tính cụ thể như sau: 3.750.000 đồng/26 ngày x 11,5 ngày = 1.658.000 đồng).

Ngày 27/01/2018, ông Q đã viết giấy nhận đủ số tiền 11.508.750 đồng với nội dung: "*Tôi đã nhận đầy đủ quyền lợi và chế độ theo quy định của luật*", bên

dưới có nội dung ghi *"Tôi xác nhận đã nhận đủ 11.508.750"*, có chữ ký tên của nguyên đơn. Bị đơn đã trả đầy đủ các khoản lương và trợ cấp cho nguyên đơn, nguyên đơn đã nhận đầy đủ và ký tên xác nhận bên dưới, tổng các khoản tiền trên là 10.014.342 đồng mới chính xác nhưng Kế toán của Công ty tính nhầm nên đã trả cho ông Q 11.508.750 đồng. Số tiền này gồm 03 khoản: Lương tháng 01/2018 là 5.000.000 đồng, trả chế độ ốm đau là 3.355.688 đồng, trả tiền phép năm vì không nghỉ phép 11,5 ngày là 1.658.654 đồng. Do đó nội dung ông Q trình bày là không đúng. Phía bị đơn đã thực hiện đúng theo quy định pháp luật nên Công ty không đồng ý các yêu cầu của nguyên đơn, vì vậy đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bản án lao động sơ thẩm số 13/2022/LĐ-ST ngày 12 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận V, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, điểm b, đ khoản 1 Điều 40, điểm b khoản 1 và khoản 4 Điều 91, Điều 147, khoản 1 Điều 244, điểm c khoản 1 Điều 259, Điều 271, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 15, khoản 2 Điều 26, khoản 1 Điều 29, khoản 1 Điều 73, khoản 1 Điều 84, khoản 1 Điều 90, Điều 102, khoản 1 Điều 103, khoản 1 Điều 201 của Bộ luật Lao động năm 2012 đã sửa đổi bổ sung; điểm a khoản 1 Điều 26 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Điều 357, Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015; khoản 3 Điều 4, Điều 132 Luật Doanh nghiệp năm 2014; Luật Thi hành án dân sự; Luật phí, lệ phí và điểm a và đ khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án; Án lệ số 20/2018/AL được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 17/10/2018;

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Quốc Q đối với bị đơn Công ty Cổ phần IHA:

Buộc Công ty Cổ phần IHA phải đóng bù tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Lê Quốc Q trong thời gian từ ngày 28/7/2016 đến ngày 28/9/2016 và tháng 01/2017 theo mức lương thỏa thuận thể hiện trong hợp đồng lao động được ký giữa ông Lê Quốc Q và Công ty Cổ phần IHA.

Buộc Công ty Cổ phần IHA phải trả cho ông Lê Quốc Q tiền thưởng lương tháng 13 và hoàn trả tiền chế độ ốm đau tổng cộng là 5.831.811 đồng, trong đó tiền thưởng lương tháng 13 là 3.750.000 đồng và hoàn trả tiền chế độ ốm đau là 2.081.811 đồng.

Thời hạn thanh toán: Thanh toán một lần ngay sau khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật, thi hành tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Quốc Q về việc buộc bị đơn Công ty Cổ phần IHA phải đóng bù bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông trong thời gian từ ngày 29/9/2016 đến tháng 12/2016 và trả tiền chế độ ốm đau cho ông Lê Quốc Q là 1.273.877 đồng, tiền toa thuốc ngày 08/01/2018 là 543.200 đồng cùng 01 ngày công theo chế độ bảo hiểm xã hội.

Không chấp nhận yêu cầu của ông Lê Quốc Q về việc buộc Công ty Cổ phần IHA trả cho ông tiền lương tháng 01/2018 là 5.000.000 đồng và tiền làm việc trong ngày phép năm là 6.634.610 đồng đồng.

Không chấp nhận yêu cầu của ông Lê Quốc Q về việc buộc Công ty Cổ phần IHA giao cho ông bản Hợp đồng lao động số 12SG/HĐLĐ-IHA ký năm 2017 và Quyết định nghỉ việc của Công ty Cổ phần IHA đối với ông Lê Quốc Q.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Lê Quốc Q không phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại điểm a và đ khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Công ty Cổ phần IHA phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm là 300.000 đồng đối với khoản tiền mà ông Công ty Cổ phần IHA phải trả cho ông Lê Quốc Q là 5.831.811 đồng. Công ty Cổ phần IHA phải chịu tiền án phí lao động không có giá ngạch là 300.000 đồng đối với nghĩa vụ bị đơn phải đóng bù tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Lê Quốc Q.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 20/9/2022 nguyên đơn nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Ngày 26/9/2022, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân quận VThành phố Hồ Chí Minh ban hành Quyết định kháng nghị phúc thẩm số 11/QĐKNPT-VKS-LĐ.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo, nguyên đơn ông Lê Quốc Q trình bày: Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm do Tòa án nhân dân quận V xét xử sơ thẩm ngày 12/09/2022. Lý do của việc kháng cáo: Tòa án cấp sơ thẩm không khách quan, không bảo vệ quyền lợi người lao động. Ông yêu cầu bị đơn phải trả cho ông số tiền 40.000.000 đồng, không phải là 19.990.298 đồng như đơn khởi kiện ban đầu, tại phiên tòa sơ thẩm ông có các yêu cầu khởi kiện bổ sung này nhưng không được Tòa án chấp nhận, đây là xử ép ông. Ông không đồng ý hòa giải với bị đơn. Ông Q trình bày ông có đầy đủ chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu bổ sung của mình nhưng không cung cấp được tài liệu chứng cứ bổ sung như trình bày. Ông không đồng ý với việc bị đơn cho rằng hiện nay bị đơn không còn hoạt động tại Thành phố Hồ Chí Minh. Ông đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của ông, sửa bản án sơ thẩm theo hương chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của ông cũng như yêu cầu khởi kiện bổ sung tại phiên tòa sơ thẩm.

Đại diện bị đơn trình bày: Bị đơn rất mong muốn hỗ trợ thêm cho người lao động để hòa giải nhưng do nguyên đơn không đồng ý. Bị đơn không đồng ý với các lý do kháng cáo của nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Đối với kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân quận V tại Quyết định kháng nghị phúc thẩm số 11/QĐKNPT-VKS-LĐ ngày 26/9/2022, ngày

27/12/2022, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân quận V đã có Quyết định số 06/QĐ-VKS-LĐ rút toàn bộ quyết định kháng nghị phúc thẩm này.

Về hình thức: Đơn kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung, sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật lao động, xét thấy: Cấp sơ thẩm xét xử không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là đúng quy định. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng: Kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

Cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự xác định quan hệ pháp luật tranh chấp về đòi tiền lương, trợ cấp và bảo hiểm xã hội khi chấm dứt hợp đồng lao động và xác định vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận V, Thành phố Hồ Chí Minh là đúng quy định.

Do Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân quận V đã có Quyết định số 06/QĐ-VKS-LĐ ngày 27/12/2022 rút toàn bộ Quyết định kháng nghị phúc thẩm 11/QĐKNPT-VKS-LĐ ngày 26/9/2022, Hội đồng xét xử phúc thẩm đình chỉ giải quyết đối với kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân quận Vtại Quyết định kháng nghị phúc thẩm số này.

Đối với các yêu cầu khởi kiện ông Lê Quốc Q bổ sung tại phiên tòa sơ thẩm, Cấp sơ thẩm căn cứ khoản 1 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 quy định: *"Hội đồng xét xử chấp nhận việc thay đổi, bổ sung yêu cầu của đương sự nếu việc thay đổi, bổ sung yêu cầu của họ không vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện, yêu cầu phản tố hoặc yêu cầu độc lập ban đầu"*. xác định yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn tại phiên tòa sơ thẩm là vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện ban đầu nên không chấp nhận xem xét các yêu cầu này của nguyên đơn là đúng quy định.

Về xác định tư cách đương sự: Do nguyên đơn yêu cầu mời các nhân chứng làm việc tại Công ty IHA gồm bà Trần Thị Kiều L, bà Nguyễn Thị Phương T, bà Trịnh Thị Hồng N làm nhân viên nhân sự hành chính, ba nhân viên này trực tiếp giám sát việc làm của ông Q, chấm công, phân công công việc trực tiếp, lập phiếu lương cho ông, nên có thể làm chứng ông có làm việc ở Công ty Cổ phần IHA từ ngày 26/7/2016 đến ngày 31/01/2017, nhưng ông không cung cấp được địa chỉ cư trú của ba nhân viên này. Bị đơn không cung cấp thông tin, địa chỉ cư trú của những người này được vì cho rằng họ không đồng ý. Cấp sơ thẩm xác định những

người này là người làm chứng khi không có lời khai của người làm chứng hoặc thu thập được lời làm chứng là người làm chứng, không xác định được địa chỉ của những người này là không đúng quy định tại Điều 77 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, nhận thấy:

[2.1] Về quan hệ lao động và nguyên nhân phát sinh tranh chấp, căn cứ các tài liệu chứng cứ và lời trình bày của các bên đương sự, thể hiện:

Cấp sơ thẩm căn cứ Điều 15 của Bộ luật Lao động năm 2012 và các tài liệu chứng cứ là Hợp đồng thử việc ngày 27/6/2016 và Hợp đồng lao động số 12SG/HĐLĐ-IHA không đề ngày mà chỉ đề năm 2017 được ký giữa ông Lê Quốc Q với Công ty Cổ phần IHA xác định việc hai bên có giao kết và thực hiện hợp đồng lao động là đúng quy định.

Đối với việc bị đơn cho rằng trong thời gian từ ngày 28/7/2016 đến ngày 28/9/2016, do công việc lúc có lúc không, nên bị đơn thuê nguyên đơn làm thời vụ, thời gian làm việc 8 giờ/ngày (48 giờ/tuần) với thu nhập là 4.500.000 đồng/tháng, thời gian này bị đơn thuê nguyên đơn làm thời vụ nên không ký hợp đồng lao động sau khi thử việc. Cấp sơ thẩm căn cứ Điều 3 của Hợp đồng thử việc ngày 27/6/2016 ký giữa ông Q và Công ty IHA; Quy định tại khoản 2 Điều 26, khoản 1 Điều 29 của Bộ luật Lao động năm 2012 và căn cứ vào án lệ số 20/2018/AL xác định người lao động và người sử dụng lao động đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động là đúng quy định của pháp luật.

Hợp đồng số 12SG/HĐLĐ-IHA có nội dung thỏa thuận ông Q làm nhân viên bộ phận buồng phòng cho Công ty IHA trong thời hạn từ ngày 01/02/2017 đến ngày 31/01/2018 với mức lương 5.000.000 đồng/tháng (trong đó lương chính 3.750.000 đồng/tháng cộng với các khoản hỗ trợ nhà ở, ăn trưa, điện thoại, xăng xe là 1.250.000 đồng/tháng). Sau khi hợp đồng lao động này hết thời hạn, hai bên chấm dứt quan hệ lao động do hết hạn hợp đồng.

Nguyên đơn khởi kiện với các yêu cầu về đòi tiền lương, trợ cấp và bảo hiểm xã hội khi chấm dứt hợp đồng lao động

[2.2] Xét yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn đóng bù 06 tháng bảo hiểm xã hội bắt buộc từ tháng 7/2016 đến tháng 01/2017, Cấp sơ thẩm đã xem xét lời trình bày của các bên đương sự, tài liệu chứng cứ mà các bên đương sự cung cấp, thực hiện xác minh thu thập các tài liệu chứng cứ từ các cơ quan có liên quan và nhận định ông Q đã làm việc cho Công ty IHA trong giai đoạn từ ngày 28/7/2016 đến ngày 28/9/2016 và tháng 01/2017 mà bị đơn chưa đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn nên chấp nhận một phần yêu cầu đóng bù bảo hiểm xã hội bắt buộc của nguyên đơn, buộc Công ty IHA phải có trách nhiệm đóng tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Q trong thời gian từ ngày 28/7/2016 đến ngày 28/9/2016 và tháng 01/2017 ông đã làm việc và không chấp nhận một phần yêu cầu của ông Q buộc Công ty IHA phải đóng bù bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông trong thời gian từ ngày 29/9/2016 đến tháng 12/2016 là đúng quy định. Do việc đóng bảo hiểm

xã hội được thực hiện theo tháng nên cần tuyên xử Công ty IHA phải có trách nhiệm đóng tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Q trong thời gian từ tháng 8, 9/2016 và tháng 01/2017. Cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm khi giải quyết các yêu cầu về bảo hiểm xã hội. Ngoài ra do giữa hai bên không xác lập hợp đồng sau khi thử việc, theo khai trình của nguyên đơn thì mức lương ông Q hưởng sau khi thử việc là 4.700.000 đồng/tháng, tháng sau tăng lên 5.000.000 đồng/tháng nhưng không có tài liệu chứng cứ chứng minh, bị đơn trình bày mức lương theo thời vụ sau khi thử việc là 4.500.000 đồng/tháng, căn cứ Điều 26 Bộ luật lao động năm 2012 thì *"Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thoả thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó"*, cần xác định mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội trong giai đoạn này là 4.700.000 đồng (phù hợp với trình bày của nguyên đơn và quy định của pháp luật). Do không làm thay đổi nội dung của bản án sơ thẩm, Hội đồng xét xử phúc thẩm chỉ điều chỉnh và xác định lại cho đúng quy định để đảm bảo thi hành án.

[2.3] Cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của ông Lê Quốc Q buộc Công ty IHA phải giao cho ông bản Hợp đồng lao động số 12SG/HĐLĐ-IHA và Quyết định nghỉ việc, trên cơ sở căn cứ Điều 6 của Hợp đồng lao động số 12SG/2017/HĐLĐ – IHA ký năm 2017 giữa hai bên có quy định hợp đồng lao động được làm thành 03 bản giống nhau và có giá trị như nhau, người lao động giữ 01 bản và Công ty giữ 02 bản. Điều 2 của hợp đồng lao động cũng quy định hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng tính từ ngày 01/02/2017 đến ngày 31/01/2018 nên hợp đồng lao động ký giữa hai bên hiện nay đã chấm dứt hiệu lực. Tại Tòa án nhân dân quận V ngày 31/5/2018, nguyên đơn nhận từ bị đơn bản sao có công chứng Hợp đồng lao động số 12SG/2017/HĐLĐ-IHA ký giữa hai bên và bản chính Quyết định nghỉ việc nên không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ.

[2.4] Đối với yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn trả lương tháng 01/2018 với số tiền là 5.000.000 đồng, trả chế độ ốm đau với số tiền là 3.355.688 đồng và trả tiền làm việc trong ngày phép năm, số ngày làm việc là 11 ngày với số tiền là 6.634.610 đồng: Cấp sơ thẩm căn cứ vào khoản 1 Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 4 Hợp đồng lao động số 12SG/HĐLĐ-IHA xác định mức lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động làm căn cứ tính chế độ cho nguyên đơn là 3.750.000 đồng/tháng. Căn cứ Biên bản hòa giải không thành về tranh chấp lao động ngày 21/3/2018 tại Phòng Lao động – Thương binh và Xx hội quận V, Công ty IHA có bà Nguyễn Thị Phương T là nhân viên Công ty tham dự, bà không phải là người đại diện theo pháp luật của bị đơn hay người quản lý Công ty. Nội dung thể hiện trong Biên bản hòa giải không thành về tranh chấp lao động ngày 21/3/2018 nêu trên chỉ thể hiện phương án hòa giải mà các bên tham dự hòa giải đưa ra để thỏa thuận với nhau nhằm chấm dứt tranh chấp, không phải là văn bản đối chiếu xác nhận nghĩa vụ và các khoản nợ giữa hai bên.

Xét chế độ nghỉ phép năm là chế độ, quyền lợi của người lao động được quy định trong Bộ luật lao động và Thỏa ước lao động thập thể, nên người lao động không nghỉ sẽ tính trả tiền nghỉ phép năm chứ không được tính vào quyền lợi của

ngày nghỉ lễ, tết. Dó đó, ông Q tính lương làm việc trong ngày nghỉ phép năm bằng lương làm việc trong ngày nghỉ lễ, tết theo mức (5.000.000 đồng/tháng: 26 ngày) x 300% x 11 ngày = 6.634.610 đồng là không đúng theo quy định của pháp luật và thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Mặt khác, ông Q tính ngày nghỉ phép năm ông đã làm là 11 ngày, trong khi Công ty IHA tính ngày nghỉ phép năm nguyên đơn đã làm là 11,5 ngày, là có lợi cho người lao động. Vì vậy, tiền nghỉ phép năm của nguyên đơn được tính = (lương 3.750.000 đồng/tháng: 26 ngày) x 11,5 ngày = 1.658.654 đồng.

Cấp sơ thẩm căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 26 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Thời gian làm việc đóng bảo hiểm xã hội của ông Q tại Công ty IHA thực tế là trên một năm nên thời gian tối đa theo quy định của pháp luật để hưởng chế độ ốm đau trong năm 2017 của ông Q là 30 ngày. Trên cơ sở các tài liệu chứng cứ do nguyên đơn cung cấp, Cấp sơ thẩm tiến hành xác minh việc khám chữa bệnh của ông Q tại Bệnh viện quận V, Thành phố Hồ Chí Minh. Bệnh viện quận V có văn bản số 643/BVGV ngày 25/8/2022 trả lời xác minh và cung cấp các tài liệu kèm theo. Cấp sơ thẩm đã xác minh việc thanh toán chế độ ốm đau cho ông Q tại Bảo hiểm xã hội quận Đ, Thành phố Hà Nội. Bảo hiểm xã hội quận Đ có văn bản số 548/BHXH-CĐCS ngày 15/8/2022 trả lời xác minh bảo hiểm đã nhận được hồ sơ do Công ty IHA đề nghị thanh toán chế độ ốm đau của ông Q và Bảo hiểm xã hội quận Đ đã chuyển tiền vào tài khoản của đơn vị. Căn cứ vào hai văn bản trả lời xác minh trên của Bệnh viện quận V và Bảo hiểm xã hội quận Đ cho thấy Bảo hiểm xã hội quận Đ đã thanh toán chế độ ốm đau cho người lao động với số ngày nhiều hơn so với số ngày khám chữa bệnh do pháp luật quy định và số ngày thực tế mà Bệnh viện quận V đã cung cấp, điều này có lợi cho người lao động là ông Q. Như vậy, kể từ tháng 10/2017 đến tháng 01/2018, Bảo hiểm xã hội quận Đ đã thanh toán chế độ ốm đau theo hồ sơ đề nghị của Công ty IHA cho ông Q tổng cộng là 5.437.499 đồng, trong đó thanh toán chế độ ốm đau từ tháng 10/2017 đến tháng 12/2017 là 5.186.718 đồng, vượt quá 30 ngày/năm (là sự tự nguyện của Bảo hiểm xã hội quận Đ), thanh toán tháng 01/2018 là 250.781 đồng.

Cấp sơ thẩm căn cứ tài liệu chứng cứ là văn bản ngày 27/01/2018 có nội dung: *"Tôi đã nhận đầy đủ quyền lợi và chế độ theo quy định của luật"*, bên dưới có nội dung ghi *"Tôi xác nhận đã nhận đủ 11.508.750"*, đều có chữ ký tên của nguyên đơn. Ông Q xác nhận đó là chữ ký của ông, nhưng nội dung viết bên trên không phải ông viết, ông xác nhận thực tế ông có nhận số tiền 11.508.750 đồng từ bị đơn, nhưng Công ty IHA trả cho ông và ra điều kiện với ông là để ông làm việc tiếp tục cho Công ty và ông không kiện Công ty về việc trốn đóng bảo hiểm xã hội cho ông từ tháng 07/2016 đến tháng 01/2017 nữa, tuy nhiên nguyên đơn không xuất trình được tài liệu chứng cứ gì để chứng minh. Công ty IHA cho rằng bị đơn đã trả đầy đủ các khoản chế độ cho nguyên đơn, nguyên đơn đã nhận đầy đủ và ký tên xác nhận bên dưới, tổng các khoản tiền trên là 10.014.342 đồng mới chính xác nhưng kế toán của Công ty IHA tính nhầm nên đã trả cho ông Q 11.508.750 đồng. Đây là số tiền bị đơn trả cho nguyên đơn 03 khoản gồm: Lương tháng 01/2018 là 5.000.000 đồng, trả chế độ ốm đau là 3.355.688 đồng, trả tiền

phép năm vì không nghỉ phép 11,5 ngày là 1.658.654 đồng. Cấp sơ thẩm nhận định sau khi hợp đồng lao động giữa hai bên chuẩn bị kết thúc, hai bên có ngồi lại thương thảo, bằng chứng thể hiện là ông Q có ký tên vào văn bản ngày 27/01/2018 và có nhận số tiền 11.508.750 đồng diễn ra tại thời điểm hợp đồng lao động chấm dứt và các đương sự không ký lại hợp đồng lao động, có cơ sở khẳng định Công ty IHA có giải quyết chế độ và quyền lợi cho ông Q là có căn cứ. Cụ thể: Công ty đã trả cho ông tiền lương tháng 01/2018 là 5.000.000 đồng, trả tiền phép năm là 1.658.654 đồng; Đối với chế độ ốm đau thì Bảo hiểm xã hội quận Hà Đông đã thanh toán chế độ ốm đau theo hồ sơ đề nghị của Công ty IHA cho ông Q là 5.437.499, bị đơn mới trả cho nguyên đơn 3.355.688 đồng là chưa đủ, Cấp sơ thẩm xác định bị đơn còn phải hoàn trả chế độ ốm đau cho nguyên đơn là 2.081.811 đồng. Không chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn trả tiền toa thuốc ngày 08/01/2018 là 543.200 đồng cùng 01 ngày công theo chế độ bảo hiểm xã hội là đúng quy định.

Đối với yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn trả tiền lương tháng 13 là 5.000.000 đồng, Cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu này là có căn cứ và có lợi cho người lao động.

Đối với việc ông Lê Quốc Q bổ sung yêu cầu khởi kiện tại phiên tòa yêu cầu Công ty CP IHA phải trả cho ông 03 tháng tiền bảo hiểm thất nghiệp. Cấp sơ thẩm căn cứ khoản 1 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 quy định không chấp nhận xem xét yêu cầu này của nguyên đơn là đúng quy định.

[3]. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông Lê Quốc Q không phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại điểm a và đ khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Công ty Cổ phần IHA phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm là 300.000 đồng đối với khoản tiền mà Công ty Cổ phần IHA phải trả cho ông Lê Quốc Q là 5.831.811 đồng. Công ty Cổ phần IHA phải chịu tiền án phí lao động không có giá ngạch là 300.000 đồng đối với nghĩa vụ bị đơn phải đóng bù tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Lê Quốc Q. Tổng cộng là 600.000 đồng.

[4] Hội đồng xét xử thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo không phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 3 Điều 298 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015: **Chấp nhận việc rút kháng nghị** đối với Quyết định kháng nghị phúc thẩm

11/QĐKNPT-VKS-LĐ ngày 26/9/2022 của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân quận VThành phố Hồ Chí Minh.

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015: **Không chấp nhận** kháng cáo của nguyên đơn, ông Lê Quốc Q, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 13/2022/LĐ-ST ngày 12 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận V, Thành phố Hồ Chí Minh;

Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, điểm b và đ khoản 1 Điều 40, điểm b khoản 1 và khoản 4 Điều 91, Điều 147, khoản 1 Điều 244, điểm c khoản 1 Điều 259, Điều 271, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 15, khoản 2 Điều 26, khoản 1 Điều 29, khoản 1 Điều 73, khoản 1 Điều 84, khoản 1 Điều 90, Điều 102, khoản 1 Điều 103, khoản 1 Điều 201 của Bộ luật Lao động năm 2012 đã sửa đổi bổ sung; điểm a khoản 1 Điều 26 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Điều 357, Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015; khoản 3 Điều 4, Điều 132 Luật Doanh nghiệp năm 2014; Luật Thi hành án dân sự; Luật phí, lệ phí và điểm a và đ khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án; Án lệ số 20/2018/AL được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 17/10/2018;

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Quốc Q đối với bị đơn Công ty Cổ phần IHA:

Buộc Công ty Cổ phần IHA phải đóng bổ sung tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Lê Quốc Q trong thời gian các tháng 8, tháng 9 năm 2016 và tháng 01 năm 2017 theo mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội trong thời gian này là 4.700.000 (Bốn triệu bảy trăm nghìn) đồng/tháng.

Buộc Công ty Cổ phần IHA phải trả cho ông Lê Quốc Q tiền thưởng lương tháng 13 và hoàn trả tiền chế độ ốm đau tổng cộng là 5.831.811 (năm triệu tám trăm ba mươi mốt nghìn tám trăm mười một) đồng, trong đó tiền thưởng lương tháng 13 là 3.750.000 (ba triệu bảy trăm năm mươi nghìn) đồng và hoàn trả tiền chế độ ốm đau là 2.081.811 (Hai triệu không trăm tám mốt nghìn tám trăm mười một) đồng.

Thời hạn thanh toán: Thanh toán một lần ngay sau khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật, thi hành tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Kể từ ngày có đơn thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, nếu bên phải thi hành án không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ nêu trên, thì 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 Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Quốc Q về việc buộc bị đơn Công ty Cổ phần IHA phải đóng bù bảo hiểm xã hội

bắt buộc cho ông trong thời gian tháng 10 đến tháng 12 năm 2016 và trả tiền chế độ ốm đau cho ông Lê Quốc Q là 1.273.877 (một triệu hai trăm bảy mươi ba nghìn tám trăm bảy mươi bảy) đồng, tiền toa thuốc ngày 08/01/2018 là 543.200 (năm trăm bốn mươi ba nghìn hai trăm) đồng cùng 01 ngày công theo chế độ bảo hiểm xã hội.

Không chấp nhận yêu cầu của ông Lê Quốc Q về việc buộc Công ty Cổ phần IHA trả cho ông tiền lương tháng 01/2018 là 5.000.000 (năm triệu) đồng và tiền làm việc trong ngày phép năm là 6.634.610 (Sáu triệu sáu trăm ba mươi bốn nghìn sáu trăm mười) đồng.

Không chấp nhận yêu cầu của ông Lê Quốc Q về việc buộc Công ty Cổ phần IHA giao cho ông bản Hợp đồng lao động số 12SG/HĐLĐ-IHA ký năm 2017 và Quyết định nghỉ việc của Công ty Cổ phần IHA đối với ông Lê Quốc Q.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Lê Quốc Q không phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm. Công ty Cổ phần IHA phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm là 600.000 (sáu trăm nghìn) đồng.

4. Án phí lao động phúc thẩm: ông Lê Quốc Q không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Thi hành tại Chi cục Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

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

5. 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 Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Q.V;
- Chi cục Thi hành án dân sự Q.V;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Ngọc Tài