

Bản án số: 1034/2019/LĐ-PT

Ngày: 13/11/2019

*“Tranh chấp tiền lương, bảo
hiểm xã hội”*

**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 Trương Văn Hiền

Các Thẩm phán: Ông Bùi Liên Minh;

Bà Bùi Thị Kim Dung.

- Thư ký phiên tòa: Bà Bùi Nguyễn Phương Ngân - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Trong các ngày 07/11/2019, ngày 13/11/2019 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 63/2019/TLPT-LĐ ngày 02 tháng 10 năm 2019 về việc *“Tranh chấp tiền lương, bảo hiểm xã hội”*

Do bản án lao động sơ thẩm số 52/2019/LĐ-ST ngày 29/8/2019 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5025/2019/QĐPT-LĐ ngày 18 tháng 10 năm 2019 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông **Đặng Hồng T** – sinh năm 1970 (có mặt).

Địa chỉ: Số 150/4 Trần Quang D, Phường 14, Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Đặng Hồng H – sinh năm 1959 (có mặt).

Địa chỉ: Số 83 Tô Hiến T, Phường 13, Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh.

Theo Giấy ủy quyền số 002145/GUQ ngày 24/3/2018 tại Văn phòng công chứng Nguyễn Cảnh.

- Bị đơn: **Đ.**

Địa chỉ: Số 14 Đinh Tiên H, phường Bến Nghé, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Lê Thị Minh K (có mặt), bà Huỳnh Thị Thu G (có mặt), Ông Nguyễn An H (có mặt), ông Nguyễn Văn K (có mặt), bà Trần Thị Hà R (có mặt).

Theo Giấy ủy quyền ngày 26/02/2019.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Luật sư Nguyễn Thị Thúy U (có mặt), Văn phòng Luật sư Nguyễn Văn Hậu và Công sự.

- *Người kháng cáo:* nguyên đơn ông Đặng Hồng T.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

**** Nguyên đơn là ông Đặng Hồng T và người đại diện trình bày:***

Ông T là nhân viên Đ (*gọi tắt là V*), công tác tại Ban Kỹ thuật cơ điện lạnh với chức danh là kỹ sư điện tử. Sau khi thi tuyển vào V, ông được ký hợp đồng thử việc hai tháng (từ 01 – 9 – 2002 đến 31-10-2002). Sau khi kết thúc thời gian thử việc, ông được V ký tiếp hợp đồng xác định thời hạn (từ 01/11/2002 đến 31/10/2003) ngạch kỹ sư, mã số 13095, bậc 1, hệ số 1.78. Một năm sau ông được ký tiếp hợp đồng xác định thời hạn (từ 01/01/2003 đến 31/10/2005, bậc 1 của ngạch kỹ sư. Đến ngày 01/11/2005, ông được ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, ngạch kỹ sư, bậc 2, hệ số 2.67.

Như vậy sau 3 năm công tác tại V thâm niên của ông được tính bậc 2 và V cũng trích đóng Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tăng dần theo thâm niên làm việc 3 năm 1 lần. Từ 01/11/2005 đến nay, lương ông T đóng Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đã được tăng lên hệ số 3.66 (bậc 5). Nhưng trên thực tế ông chỉ nhận được mức lương bậc 1 (hệ số 2.34). Theo Điều 7, Nghị định số 204/2004/NĐ – CP ngày 14/12/2004 quy định tại điểm b1, khoản 1: Thời gian giữ bậc theo ngạch loại từ A0 đến A3 cùng bảng 2, bảng 3 và các chức danh xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ ngành Tòa án, Kiểm sát, được thực hiện như sau: sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng lên 1 bậc lương. Theo thông tư số 08/2013/TT – BNV của Bộ Nội vụ, hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức và người lao động được quy định tại điểm a2, khoản 1 Điều 2 như sau: đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên, nếu chưa được xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh, thì sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng 1 bậc lương. Lương khoán gọn mà V ký trong hợp đồng lao động đối với ông T là trái luật. Ông T phải được xem là công chức và được lĩnh lương tăng theo ngạch, bậc theo thông tư số 08/2013/TT – BNV của Bộ Nội vụ.

Nói tóm lại, từ ngày vào làm việc 01/11/2002 đến nay, ông T vẫn lĩnh lương theo bậc 1, hệ số 2.34 nhưng V đóng bảo hiểm xã hội 3 năm tăng 1 lần. Hiện nay ông T phải đóng bảo hiểm xã hội tương ứng với mức lương có hệ số 5. Sau 15 năm làm việc, V đã chi trả lương, phụ cấp, trực đêm, tiền ngoài giờ, tiền thưởng tết... cho ông không theo quy định của nhà nước.

Ông T khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc V phải chi trả lương đúng với thang bảng lương đã trích đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật và chế độ lương nội bộ do V ban hành. Tổng số tiền V phải trả cho ông T là 841.402.062 đồng.

Cụ thể:

- Lương kỳ 1: là lương thực lãnh hàng tháng mà ông T được hưởng: $1.300.000 \times 3.66 = 4.758.000$ đồng.

- Lương kỳ 2: Là lương nội bộ thực lãnh hàng tháng mà ông T được hưởng: $(3.66+2.2) \times 900.000 + 30.000 \times 14 = 5.694.000$ đồng. Dẫn giải: 3.66 là hệ số lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội (BHXH); 2.2 là hệ số lương nội bộ V; 900.000 là mức lương do V quy định; 30.000 đồng là lương thâm niên; 14 là số năm ông T làm việc được quy tròn.

- Truy thu lại chênh lệch tiền lương kỳ 1 (lương cơ sở) theo hệ số mà ông T đóng BHXH từ 01/11/2005 đến tháng 6 năm 2017 với số tiền là: 145.127.064 đồng.

- Truy thu lại chênh lệch tiền lương kỳ 2 (lương nội bộ) từ 01/4/2006 đến tháng 6 năm 2017 với tổng số tiền là 94.407.500 đồng.

- Truy thu lại chênh lệch tiền thưởng, tiền hỗ trợ trượt giá, tiền trực lễ tết, phụ cấp... tính theo hệ số lương đóng BHXH từ 01/11/2005 đến tháng 6 năm 2017 với tổng số tiền là 320.000.000 đồng.

- Tính lãi suất ngân hàng (tổng số tiền trên) cộng dồn từng năm từ tháng 11/2005 đến tháng 6 năm 2017 với số tiền là: 281.867.516 đồng.

*** Người đại diện bị đơn Đ trình bày:**

1. Quan điểm nêu trên của ông T là hoàn toàn không đúng với thỏa thuận của các bên tại các Hợp đồng lao động (gọi là HĐLĐ):

Giữa ông T và V có ký tất cả là 04 HĐLĐ, trong đó đều có thỏa thuận tiền lương là tiền lương khoán gọn (1.100.0000 đồng/tháng) và mức đóng BHXH có thay đổi theo từng giai đoạn (từ 1.78 đến hiện nay là 3.99) để có lợi cho người lao động, theo đó:

- Mức đóng BHXH các bên thỏa thuận tại HĐLĐ ngày 29/10/2002: 1.78.

- Mức đóng BHXH các bên thỏa thuận tại HĐLĐ số 07/HĐLĐ ngày 03/11/2003: 1.78.

- Đến 2005, Đ có Thông báo về chuyển xếp hệ số làm căn cứ đóng BHXH là: từ 1.78 sang 2.34.

- Mức đóng BHXH các bên thỏa thuận tại HĐLĐ số 289/HĐLĐ, ngày 31/10/2005: 2.67. Theo đó, tại Điều 3 của HĐLĐ, các bên đã thống nhất và xác định rất rõ:

+ Ông T được hưởng mức lương chính hoặc tiền công là 1.100.000 đồng/tháng;

+ Hình thức trả lương: khoán gọn;

+ Liên quan đến Bảo hiểm xã hội, các bên cũng thỏa thuận: Đ trích nộp 15% và cá nhân trích nộp 5% tiền lương theo hệ số lương làm căn cứ đóng BHXH là 2.67 (Ngạch kỹ sư - Mã số 13.095-Bậc 2) để đóng cho cơ quan BHXH; và “Mức lương làm căn cứ đóng BHXH và BHYT được nâng theo quy định về thời gian nâng bậc của ngạch lương” (hệ số này được mượn làm cơ sở đóng bảo hiểm được giải thích tại điểm 2 của Mục này).

Như vậy, giữa ông T và V đã thỏa thuận tại HĐLĐ số 289/HĐLĐ ngày 31/10/2005, ông T làm việc tại V được hưởng lương Khoán gọn là 1.100.000 đồng/tháng và đối tượng lao động này là hợp đồng lao động hưởng lương khoán

gọn. Hệ số 2.67 mà hai bên thỏa thuận trong hợp đồng là hệ số để làm cơ sở đóng BHXH, BHYT cho ông T và hoàn toàn không phải là hệ số lương để làm cơ sở thanh toán tiền lương như ông T đã lập luận tại đơn khởi kiện. Việc V vẫn thực hiện việc điều chỉnh tăng hệ số đóng BHXH của ông T trong quá trình ông T làm việc theo hợp đồng lao động cũng chỉ là việc tuân thủ thỏa thuận mà các bên đã giao kết liên quan đến mức lương làm căn cứ đóng BHXH và BHYT theo quy định tại đoạn cuối cùng của Khoản 1 Điều 3 HĐLĐ, mà cụ thể là “Mức lương làm căn cứ đóng BHXH và BHYT được nâng theo quy định về thời gian nâng bậc của ngạch lương”.

2. Liên quan đến mức lương khoán gọn của người lao động: tại Quyết định số 62/QĐ - TH ngày 08/02/2006, V quyết định: “Đối với hợp đồng ngoài chỉ tiêu biên chế hiện đang hưởng lương khoán gọn, mức lương khoán gọn được tính theo công thức như sau:

Hệ số công việc để tính lương theo hợp đồng		Mức lương tối thiểu		(Hệ số công việc để tính lương theo HĐ		Hệ số nội bộ)		Đơn giá do Đ quy định
---	--	---------------------	--	--	--	---------------	--	-----------------------

Trong đó: Hệ số công việc để tính lương theo Hợp đồng và Hệ số nội bộ do Đ quy định theo Danh sách đính kèm”.

Theo Danh sách hệ số công việc do V quy định để tính tiền lương của Hợp đồng (được ban hành kèm theo Quyết định số 62/QĐ-TH ngày 08/02/2006) thì Hệ số công việc để tính lương theo hợp đồng đối với ông T là 2.34 và hệ số nội bộ (HSNB) là 1.00; và HSNB của ông T được điều chỉnh lên thành 2.2 theo Quyết định 216/QĐ -TH ngày 29/3/2006 của V.

Chúng tôi khẳng định, Hệ số công việc để tính lương theo hợp đồng đối với ông T theo công thức tính lương khoán nêu trên hoàn toàn không phải là Hệ số lương theo thang bảng lương do Chính phủ ban hành theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/02/2004 quy định về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. Hay nói một cách cụ thể hơn, Hệ số công việc dùng để tính lương trong hợp đồng theo công thức tại Quyết định 62/QĐ - TH chỉ đơn thuần là việc mượn một hệ số cũ trong thang bảng lương của Nhà nước (mà vốn dĩ đã được xây dựng rất bài bản và có hệ thống) để V xây dựng thành công thức tính lương khoán gọn cho đối tượng người lao động ngoài chỉ tiêu biên chế đang làm việc tại V nhằm khuyến khích và tăng thu nhập cho người lao động.

Việc xây dựng một công thức tính lương riêng cho đối tượng người lao động ngoài chỉ tiêu biên chế cũng xuất phát từ lý do có ba loại đối tượng làm việc tại V và đồng thời làm việc tại cùng một đơn vị thuộc V, gồm: (i) viên chức, (ii) người lao động trong chỉ tiêu biên chế và (iii) người lao động ngoài chỉ tiêu biên chế. Việc mượn hệ số như đã diễn giải như trên nhằm mục đích chăm lo cho đối tượng lao động ngoài chỉ tiêu biên chế (tham gia xét tuyển viên chức nhưng không trúng tuyển viên chức theo quy định) ổn định tư tưởng, cuộc sống và yên tâm công tác. Đây chính là bản chất của sự việc. Việc ông T cho rằng, Hệ

số công việc để tính lương theo hợp đồng 2.34 (theo công thức tính lương khoán gọn tại Quyết định 62/QĐ.TH) cũng chính là hệ số lương theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP là không đúng với sự thật sự việc và hoàn toàn không có cơ sở pháp lý. Nói cách khác, ông T cố tình làm sai lệch bản chất, cố tình đánh tráo khái niệm, trong khi ông T chưa trúng tuyển viên chức, để yêu cầu V phải nâng hệ số công việc 2.34 tại công thức tính lương theo Quyết định 62/QĐ - TH như quy định về nâng bậc lương theo nội dung của Nghị định 204/2004/NĐ-CP.

Giữa ông T và V chỉ có thỏa thuận rằng ông T chỉ được hưởng lương theo hình thức khoán gọn và cách tính lương khoán gọn đối với ông T được áp dụng theo công thức quy định tại Khoản 1 Điều 1 Quyết định 62/QĐ - TH ngày 18/01/2006 (kể từ ngày 01/4/2006 hệ số nội bộ của ông T được điều chỉnh tăng từ 1.0 lên 2.2 theo Quyết định số 216/QĐ - TH ngày 29/3/2006) và không hề có thỏa thuận rằng ông T được hưởng lương bậc 2, hệ số 2.67, ngạch kỹ sư như ông T tự nêu tại đơn khởi kiện (đây chỉ là hệ số dùng để đóng BHXH mà thôi).

I. Về việc ông T tự cho rằng ông thuộc đối tượng áp dụng của Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ để từ đó cho rằng V đã không thực hiện việc nâng bậc lương theo quy định tại văn bản này cho ông.

V khẳng định, ông T không phải là viên chức nên không thuộc đối tượng áp dụng của Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ. Vì vậy, không có cơ sở để cho rằng Đ đã không thực hiện việc nâng bậc lương cho ông theo quy định tại văn bản này.

Cụ thể như sau:

Ông T không thuộc đối tượng được áp dụng và điều chỉnh bởi Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ và ông T cũng không trúng tuyển để trở thành viên chức của Đ trong kỳ xét tuyển viên chức năm 2014 tại V. Việc ông T tham gia xét tuyển để trở thành viên chức của V đã cho thấy rằng, ông có nguyện vọng và mong muốn trở thành viên chức để được hưởng đầy đủ chế độ của một viên chức. Rõ ràng, quyền lợi của một viên chức khác biệt với chế độ, quyền lợi của người lao động hưởng lương khoán gọn. Nếu như ông T lập luận trong Đơn khởi kiện là ông phải được hưởng các chế độ tăng lương như là một viên chức thì ông cần gì phải tham gia xét tuyển để trở thành viên chức. Điều này chứng minh ông T có sự mâu thuẫn và bất nhất khi thể hiện nội dung trong Đơn với hành động thực tế.

Xin làm rõ thêm, Nghị định 204/2004/NĐ-CP của Chính phủ chỉ áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức và các đối tượng thuộc lực lượng vũ trang theo Điều 2 của Nghị định này; và ông T chỉ là người lao động làm theo chế độ HĐLĐ hưởng lương khoán gọn làm việc tại V - đơn vị sự nghiệp của nhà nước nên ông T không thuộc đối tượng được áp dụng Nghị định 204/2004/NĐ-CP của Chính phủ. Năm 2014, V tổ chức xét tuyển viên chức V đối với hợp đồng lao động ngoài chỉ tiêu biên chế đang làm việc tại V. Tuy nhiên, ông T không thể trúng tuyển. Cũng liên quan đến việc tham gia xét tuyển viên chức này của ông T, Quý Tòa hoàn toàn có thể thấy được yêu cầu khởi kiện của ông T là vô lý.

Bởi nếu cho rằng, đối tượng lao động hợp đồng ngoài chỉ tiêu biên chế có đầy đủ quyền lợi như viên chức của V thì ông T đã không tham gia xét tuyển viên chức.

II. Về việc ông T tự cho rằng, ông thuộc đối tượng áp dụng của Thông tư 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ để từ đó cho rằng V đã không thực hiện việc nâng bậc lương theo quy định tại văn bản này cho ông.

Ông T không thuộc đối tượng được áp dụng và điều chỉnh bởi Thông tư 08/2013/TT-BNV của Bộ Nội vụ nên không có cơ sở pháp lý để yêu cầu V phải nâng lương theo quy định tại văn bản này.

V là đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính từ năm 2002 đến nay theo quy định của pháp luật. Do đó, V chịu trách nhiệm toàn bộ về việc xây dựng, thực hiện các chính sách, chế độ nội bộ đối với các đối tượng lao động nói chung do V quản lý để đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ. Tất cả các đối tượng lao động thuộc phạm vi quản lý của V đều được trả lương và thu nhập không từ nguồn ngân sách nhà nước cấp mà từ nguồn tài chính tự chủ của V. Đối tượng hợp đồng lao động như trường hợp của ông T cũng do V tự cân đối nguồn tài chính, chủ động ban hành các chính sách, chế độ theo từng giai đoạn theo hướng đảm bảo hoạt động và có lợi cho người lao động. Nói cách khác, V trả lương khoán gọn theo hình thức tiền đồng hay hệ số công việc nội bộ là do V quyết định ở từng thời điểm phù hợp với năng lực tài chính của V và tính chất công việc của người lao động.

Như chúng tôi đã nêu ở trên, ông T được tuyển dụng làm việc tại V thuộc đối tượng hợp đồng ngoài chỉ tiêu biên chế hưởng mức lương khoán gọn và hoàn toàn không thuộc đối tượng được V xếp lương theo bảng lương do Nhà nước quy định.

Ông T không có cơ sở pháp lý khi một mặt chấp thuận sử dụng công thức tính lương khoán gọn của V, một mặt lại yêu cầu V phải nâng Hệ số công việc theo Quyết định 62/QĐ.TH theo quy trình, thủ tục nâng bậc lương thường xuyên áp dụng đối với các viên chức đang làm việc tại V theo quy định của Nghị định 204/2004/NĐ-CP và Thông tư 08/2013/TT-BNV. Đề nghị Tòa án bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

III. Để Quý tòa có cái nhìn tổng quát hơn về thái độ của ông T về việc chăm lo, bảo vệ quyền lợi của V đối với người lao động làm việc ngoài chỉ tiêu biên chế tại V nói chung và ông T nói riêng, V xin được thông tin thêm như sau:

Năm 2011, V đã tổ chức Hợp để giải thích thắc mắc về chế độ, quyền lợi về tiền lương và bảo hiểm xã hội của ông T. Sau đó, ông T không có phản ánh nào liên quan đến công thức tính lương khoán gọn mà V ban hành. Hay nói một cách khác, nếu ông T đồng ý công thức tính lương khoán gọn theo Quyết định 62/QĐ.TH nghĩa là ông chấp thuận toàn bộ, nếu không chấp thuận bất cứ phần nào của công thức này thì V hoàn toàn có quyền áp dụng lại mức lương khoán gọn 1.100.000 đồng như các bên đã thỏa thuận tại HĐLĐ đã giao kết và yêu cầu ông T hoàn trả lại các khoản tiền đã được thanh toán vượt quá mức lương khoán gọn đã thỏa thuận tại HĐLĐ đã ký giữa hai bên.

*** *Tại bản án số 52/2019/LĐ-ST ngày 29/8/2019 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:***

Căn cứ Điểm d, khoản 1, khoản 5 Điều 32; Điểm a, khoản 1 Điều 39; Khoản 1 Điều 147; Khoản 1 Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự; Các Điều 7; 8; 26; 28; 29; 30; 55; 149 Bộ luật Lao động năm 1994 (sửa đổi, bổ sung các năm 2002; 2006; 2007); Các Điều 5; 6; 7; 19; 90 Bộ luật Lao động năm 2012.

Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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; Luật Thi hành án Dân sự năm 2008 được sửa đổi, bổ sung năm 2014;

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Đặng Hồng T về việc, buộc Đ phải chi trả lương đúng với thang bảng lương được trích đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật và chế độ lương nội bộ do V ban hành. Cụ thể:

- Lương kỳ 1: là lương thực lãnh hàng tháng mà ông được hưởng: $1.300.000 \times 3.66 = 4.758.000$ đồng.

- Lương kỳ 2: Là lương nội bộ thực lãnh hàng tháng mà ông được hưởng: $(3.66 + 2.2) \times 900.000 + 30.000 \times 14 = 5.694.000$ đồng.

- Truy thu lại chênh lệch tiền lương kỳ 1 (lương cơ sở) theo hệ số mà ông đóng BHXH từ 01/11/2005 đến tháng 6 năm 2017 với số tiền là: 145.127.064 đồng.

- Truy thu lại chênh lệch tiền lương kỳ 2 (lương nội bộ) từ 01/4/2006 đến tháng 6 năm 2017 với tổng số tiền là 94.407.500 đồng.

- Truy thu lại chênh lệch tiền thưởng, tiền hỗ trợ trượt giá, tiền trực lễ tết, phụ cấp... tính theo hệ số lương đóng BHXH từ 01/11/2005 đến tháng 6 năm 2017 với tổng số tiền là 320.000.000 đồng.

- Tính lãi suất ngân hàng (tổng số tiền trên) cộng dồn từng năm từ tháng 11/2005 đến tháng 6 năm 2017 với số tiền: 281.867.516 đồng. Tổng số tiền V phải trả là 841.402.062 đồng.

2. Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn ông Đặng Hồng T phải nộp 16.037.350 đồng. Ông T đã nộp 8.018.675 đồng theo biên lai thu số 0019842 ngày 12/7/2017 tại Chi Cục Thi hành án Dân sự Quận 1. Ông Đặng Hồng T phải nộp thêm án phí với số tiền là 8.018.675 đồng.

- Ngoài ra bản án còn tuyên về quyền kháng cáo và thi hành án của các đương sự theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

- Nguyên đơn ông Đặng Hồng T nộp đơn kháng cáo đề ngày 05/9/2019, kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

*** *Tại phiên tòa phúc thẩm:***

- Nguyên đơn là người kháng cáo ông Đồng Anh T cùng người đại diện theo ủy quyền ông Đặng Hồng H thống nhất trình bày:

Ông T là nhân viên V, hiện đang công tác tại Ban Kỹ thuật Cơ Điện Lạnh, với chức danh kỹ sư điện tử theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số

289/HĐLĐ kí ngày 31/10/2005 với thời hạn có hiệu lực kể từ ngày 01/11/2005 (gọi tắt là HĐLĐ 289). Từ năm 2005, ông T làm việc nhưng không được tăng lương và chỉ nhận được mức lương tương ứng với hệ số duy nhất là 2.34, tuy nhiên V vẫn thông báo tăng lương cho ông T. Ngoài ra mức đóng BHXH của ông T vẫn tăng tương ứng với việc tăng bậc lương của ông T. Do đó, ông T kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa toàn bộ bản án, theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T về việc buộc Đ phải chi trả lương đúng với thang bảng lương được trích đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật và chế độ lương nội bộ do V ban hành. Cụ thể: Lương kỳ 1: là lương thực lãnh hàng tháng mà ông được hưởng: $1.300.000 \times 3.66 = 4.758.000$ đồng; Lương kỳ 2: Là lương nội bộ thực lãnh hàng tháng mà ông được hưởng: $(3.66+2.2) \times 900.000 + 30.000 \times 14 = 5.694.000$ đồng; Truy thu lại chênh lệch tiền lương kỳ 1(lương cơ sở) theo hệ số mà ông đóng BHXH từ 01/11/2005 đến tháng 6 năm 2017 với số tiền là: 145.127.064 đồng; Truy thu lại chênh lệch tiền lương kỳ 2 (lương nội bộ) từ 01/4/2006 đến tháng 6 năm 2017 với tổng số tiền là 94.407.500 đồng; Truy thu lại chênh lệch tiền thưởng, tiền hỗ trợ trượt giá, tiền trực lễ tết, phụ cấp... tính theo hệ số lương đóng BHXH từ 01/11/2005 đến tháng 6 năm 2017 với tổng số tiền là 320.000.000 đồng; Tính lãi suất ngân hàng tổng số tiền trên cộng dồn từng năm từ tháng 11/2005 đến tháng 6 năm 2017 với số tiền: 281.867.516 đồng. Tổng số tiền V phải trả là 841.402.062 đồng. Căn cứ kháng cáo là Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ (gọi tắt là Nghị định 204) và Thông tư 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ (gọi tắt là Thông tư 08).

- Bị đơn Đ do người đại diện theo ủy quyền là Bà Lê Thị Minh K, bà Huỳnh Thị Thu G, Ông Nguyễn An H, ông Nguyễn Văn K, bà Trần Thị Hà R, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp bà Nguyễn Thị Thúy U thống nhất trình bày:

Tại phiên tòa phúc thẩm ông T đã thừa nhận quan hệ lao động giữa ông và V được xác lập theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn nên không có cơ sở cho rằng ông T thuộc đối tượng được hưởng chế độ tiền lương do Nhà nước quy định giống viên chức của V. Bên cạnh đó V là đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ và tự chịu trách nhiệm về tài chính, nên việc chi trả tiền lương, thưởng, phụ cấp của người lao động làm việc theo hợp đồng lao động ngoài biên chế V sẽ do V tự quyết định dựa trên Quy chế chi tiêu nội bộ được ban hành. Vì vậy, bị đơn không đồng ý yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo, y án sơ thẩm.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu: Về tố tụng: những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm đã tuân thủ theo các quy định của pháp luật. Về hình thức đơn kháng cáo của nguyên đơn trong hạn luật định, được chấp nhận; Về nội dung kháng cáo đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của bị đơn, tuy nhiên án sơ thẩm sai về phần án phí nên căn cứ khoản 2 Điều 318 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, sửa án sơ thẩm về phần án phí.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn trong thời hạn luật định, đã tạm ứng án phí theo quy định, nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Về nội dung kháng cáo:

[2.1] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Đặng Hồng T, căn cứ HĐLĐ do nguyên đơn và bị đơn cung cấp, Hội đồng xét xử xét thấy, ngày 31/10/2005 giữa hai bên có thiết lập quan hệ lao động. HĐLĐ số 289 giữa hai bên thỏa thuận: loại hợp đồng là không xác định thời hạn, điều này phù hợp với lời khai của ông T tại phiên tòa phúc thẩm. Bảo hiểm xã hội: V trích nộp 15% và cá nhân trích nộp 5% tiền lương theo hệ số lương làm căn cứ đóng bảo hiểm là 2.67 (ngạch kỹ sư – mã số 13.095 – Bậc 2 để đóng cho cơ quan bảo hiểm. Chế độ nâng lương do Hội đồng lương của V quyết định. Ngoài ra trong hợp đồng lao động cũng quy định một số quyền và nghĩa vụ khác. Nguyên đơn cho rằng mình đã thi tuyển và trúng tuyển công chức, trên cơ sở đó bị đơn mới ký HĐLĐ số 289 không xác định thời hạn. Do đó nguyên đơn phải được công nhận có ngạch công chức theo các quy định trên.

[2.2] Hội đồng xét xử nhận thấy, theo Điều 1 Nghị định 204 quy định về phạm vi điều chỉnh và Điều 2 Nghị định 204 quy định đối tượng áp dụng cho thấy ông T không thuộc phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng của Nghị định 204 ngày 14/12/2004 của Chính phủ. Theo khoản 1 Điều 1 Thông tư 08 quy định phạm vi và đối tượng thì ông T không thuộc phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng của Thông tư trên.

[2.3] Theo Văn bản số 48/SNV-CCVC ngày 04/01/2019 của Sở Nội vụ Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc cung cấp hồ sơ công nhận kết quả xét tuyển viên chức của Đ (BL 462-468) thì “1. Căn cứ hồ sơ hiện đang lưu giữ tại cơ quan, ông Đặng Hồng T có tham gia xét tuyển viên chức tại Đ vào năm 2014 với chức danh Kỹ sư điện tử Ban cơ điện lạnh, kết quả: Không trúng tuyển”. Ông T cho rằng đã thi tuyển và trúng tuyển vào V nhưng không đưa ra được chứng cứ chứng minh theo khoản 4 Điều 91 Bộ luật tố tụng dân sự 2015: “*Đương sự có nghĩa vụ đưa ra chứng cứ để chứng minh mà không đưa ra được chứng cứ hoặc không đưa ra đủ chứng cứ thì Tòa án giải quyết vụ việc dân sự theo những chứng cứ đã thu thập được có trong hồ sơ vụ việc*”.

[2.4] Bên cạnh đó, ngày 29/3/2006 V có văn bản số 216 trên cơ sở Hội đồng lương của Đ, quyết định cho ông Đặng Hồng T được hưởng chế độ lương nội bộ như cán bộ, viên chức trong chỉ tiêu biên chế. Trong đó hệ số lương làm cơ sở để hưởng chế độ lương nội bộ của ông T là 2.34. Hệ số nội bộ là 2.2 là đúng quy định của pháp luật. Vì ngày 30/12/2005 Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh ra Quyết định số 252, tại Điều 1 có ghi: Nay cho phép Đ Truyền hình Thành phố tự thực hiện chế độ tự chủ về tài chính đối với đơn vị sự nghiệp có thu và được thí điểm áp dụng, chế độ tiền lương, thu nhập trong các công ty

nhà nước theo quy định hiện hành để xác định việc chi trả lương, tiền công và thu nhập cho cán bộ viên chức (kể cả số trong biên chế và hợp đồng lao động) của Đ. Ngày 02/02/2007 Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có quyết định số 15 đính kèm quy chế tổ chức và hoạt động của Đ Truyền hình thành phố, tại khoản 4 Điều 3 của quy chế quy định: Tạo nguồn thu để xây dựng và phát triển cơ sở vật chất, kỹ thuật tiên tiến đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và cải thiện đời sống cán bộ viên chức, người lao động của Đ.

[2.5] Như vậy, căn cứ nghị định số 10/2002/NĐ-CP ngày 16/01/2002 của Chính phủ về chế độ tài chính áp dụng cho đơn vị sự nghiệp có thu, căn cứ nghị định số 93/2001/NĐ-CP ngày 12/12/2001 của Chính phủ về phân cấp quản lý một số lĩnh vực cho Tp Hồ Chí Minh, căn cứ nghị định số 124/2004/NĐ-CP ngày 18/5/2004 của Chính phủ về một số cơ chế tài chính, ngân sách đặc thù đối với Thành phố Hồ Chí Minh; Căn cứ nghị định số 205/NĐ-CP ngày 14/12/2005 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và thu nhập trong các công ty nhà nước và thông tư số 07/2005-BLĐTB&XH ngày 05/01/2005 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã ra quyết định số 252 ngày 30/12/2005 cho phép Đ tự thực hiện chế độ tự chủ về tài chính đối với đơn vị sự nghiệp có thu. Ông Đặng Hồng T không phải là công chức, viên chức nên không thuộc đối tượng điều chỉnh của Nghị định 204/2004/NĐ-CP và Thông tư 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ.

[2.6] Xét thấy, tại HĐLĐ số 289 ngày 31/10/2005 giữa hai bên thể hiện: Mức lương chính và tiền công là 1.100.000đ/tháng. Hình thức trả lương: khoán gọn. Chế độ nâng lương do Hội đồng lương của Đ quyết định. Ông T là người lao động ngoài chỉ tiêu biên chế, không phải công chức, viên chức, vì vậy chế độ nâng lương của ông T là do Hội đồng lương của Đ quyết định trên cơ sở nguồn tài chính của đơn vị sự nghiệp có thu, việc V mượn hệ số lương của công chức, viên chức nộp cho người lao động ngoài chỉ tiêu biên chế là phù hợp với tính chất đặc thù của đơn vị sự nghiệp có thu và có lợi cho nguyên đơn. Mục đích của việc nâng bậc lương đóng bảo hiểm xã hội để nguyên đơn khi về hưu được hưởng chế độ lương cao như công chức, viên chức. Đây là việc làm đem lại phúc lợi xã hội mà V đã tuân thủ đúng quy định tại điểm b, khoản 1 Điều 5 Bộ luật lao động năm 2012.

[2.7] Từ các chứng cứ nêu trên có đủ cơ sở khẳng định, V đã thực hiện đúng chế độ thu chi tài chính và chế độ bảo hiểm có lợi cho người lao động ngoài chỉ tiêu biên chế trong đó có nguyên đơn được hưởng. Nguyên đơn không có chứng cứ chứng minh là công chức, viên chức nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện là có căn cứ.

[2.8] Về án phí:

[2.8.1] Án phí lao động sơ thẩm: Theo điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án thì ông T thuộc trường hợp được miễn nộp tiền tạm ứng án phí, lệ phí do khởi kiện đòi tiền lương. Tuy nhiên, ông T phải chịu án phí tương ứng với số tiền 281.867.516 đồng (là yêu cầu tiền lãi

suất ngân hàng cộng dồn từng năm từ tháng 11/2005 đến tháng 6 năm 2017). Vì vậy, hội đồng xét xử phúc thẩm có căn cứ để chấp nhận lời đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh sửa bản án sơ thẩm về án phí.

[2.8.2] Về án phí lao động phúc thẩm: do sửa bản án sơ thẩm nên nguyên đơn không phải chịu án phí phúc thẩm, theo quy định pháp luật.

Vì những lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

- Căn cứ Điều 32, Điều 91, Điều 147, Điều 148, khoản 2 Điều 308, Điều 313, Điều 315 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

- Căn cứ Điều 7; 8; 26; 28; 29; 30; 55; 149 Bộ luật Lao động năm 1994 (sửa đổi, bổ sung các năm 2002; 2006; 2007); Các Điều 5; 6; 7; 19; 90 Bộ luật Lao động năm 2012;

- Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016;

- Căn cứ Luật Thi hành án Dân sự.

* Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn trong thời hạn luật định, đã tạm ứng án phí theo quy định, nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

* Về nội dung: Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Sửa một phần bản án sơ thẩm số 52/2019/LĐ-ST ngày 29/8/2019 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Đặng Hồng T về việc, buộc Đ phải chi trả lương đúng với thang bảng lương được trích đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật và chế độ lương nội bộ do Đ ban hành. Cụ thể:

- Lương kỳ 1: là lương thực lãnh hàng tháng mà ông được hưởng: $1.300.000 \times 3.66 = 4.758.000$ đồng.

- Lương kỳ 2: Là lương nội bộ thực lãnh hàng tháng mà ông được hưởng: $(3.66+2.2) \times 900.000 + 30.000 \times 14 = 5.694.000$ đồng.

- Truy thu lại chênh lệch tiền lương kỳ 1(lương cơ sở) theo hệ số mà ông đóng BHXH từ 01/11/2005 đến tháng 6 năm 2017 với số tiền là: 145.127.064 đồng.

- Truy thu lại chênh lệch tiền lương kỳ 2 (lương nội bộ) từ 01/4/2006 đến tháng 6 năm 2017 với tổng số tiền là 94.407.500 đồng.

- Truy thu lại chênh lệch tiền thưởng, tiền hỗ trợ trượt giá, tiền trực lễ tết, phụ cấp... tính theo hệ số lương đóng BHXH từ 01/11/2005 đến tháng 6 năm 2017 với tổng số tiền là 320.000.000 đồng.

- Tính lãi suất ngân hàng (tổng số tiền trên) cộng dồn từng năm từ tháng 11/2005 đến tháng 6 năm 2017 với số tiền: 281.867.516 đồng. Tổng số tiền V phải trả là 841.402.062 đồng.

2. Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn ông Đặng Hồng T phải nộp 8.456.025 đồng. Ông T đã nộp 8.018.675 đồng theo biên lai thu số 0019842 ngày 12/7/2017 tại Chi Cục Thi hành án Dân sự Quận 1. Ông Đặng Hồng T phải nộp thêm án phí với số tiền là 437.350 đồng.

3. Về án phí phúc thẩm: Ông Đặng Hồng T không phải chịu, hoàn trả tiền tạm ứng án phí ông T đã tạm nộp là 300.000 đồng theo biên lai thu tiền số 0005081 ngày 09/9/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

4. Các bên thi hành tại Chi cục Thi hành án Dân sự có thẩm quyền.

5. Trường hợp quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền 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 và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- TAND Tối cao tại TP.HCM;
- TAND cấp cao tại TP.HCM;
- TAND Quận 1;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- VKSND TP.HCM;
- Chi cục THADS Quận 1;
- Các đương sự;
- Lưu: VP, HS.

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

Trương Văn Hiền