

**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: **591/2022/LĐ-PT**

Ngày: 19/9/2022

V/v tranh chấp tiền lương và
yêu cầu bồi thường thiệt hại.

**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: Bà **Phan Thị Út**

Các Thẩm phán: Bà **Nguyễn Thị Thoa**
Bà **Đoãn Thị Kim Thúy**

▣ Thư ký phiên tòa: Bà **Nguyễn Thị Thanh Nga**
Bà **Tăng Thị Hồng Thanh**
Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố
Hồ Chí Minh.

▣ Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà **Lê Thị Kim Thủy**- Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 08/9; 12/9 và 19/9 năm 2022 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, **số A N, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh** đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 40/LĐPT ngày 10 tháng 8 năm 2022 về việc “Tranh chấp tiền lương và yêu cầu bồi thường thiệt hại”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 30/2022/LĐ-ST ngày 27 tháng 5 năm 2022 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 4465/2022/QĐPT-LĐ ngày 17/08/2022 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà **Đinh Thị Hồng A**, sinh năm 1987;

Địa chỉ: **D T, phường A, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.**

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Bà **Nguyễn Thu H**, sinh năm 1991; Địa chỉ: **D V, phường C, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh** (Văn bản ủy quyền số 2139 ngày 02/3/2021 tại **VPCC S, Thành phố Hồ Chí Minh**).

2. Bị đơn: **Bệnh viện T1**

Địa chỉ trụ sở chính: 284 C, phường P, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông **Hồng Công D**; chức danh: Phó Giám đốc **bệnh viện T1** hoặc ông **Phạm Minh H1**; chức danh: Chuyên viên phòng tổ chức cán bộ; là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền số 2148/QĐ-BVTD ngày 25/8/2022).

Người kháng cáo: Bà **Đinh Thị Hồng A** là nguyên đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN:

* Nguyên đơn - bà **Đinh Thị Hồng A** ủy quyền cho bà **Nguyễn Thu H** trình bày:

Bà **Đinh Thị Hồng A** được **Bệnh viện T1** tiếp nhận và cho thử việc trong vòng 60 ngày, từ ngày 30/4/2018 đến ngày 30/6/2018 theo Quyết định số 1194/QĐ-BVTD của **Bệnh viện T1**, công tác tại Khoa Sơ sinh, chức danh nghề nghiệp là Bác sĩ (Hạng III). Sau khi kết thúc thời gian thử việc, bà **Đinh Thị Hồng A** và **Bệnh viện T1** tiếp tục ký kết 02 Hợp đồng lao động gồm: Hợp đồng lao động số 1457/HĐ-BVTD là hợp đồng xác định thời gian 09 tháng, từ ngày 01/7/2018 đến ngày 01/4/2019 và Hợp đồng lao động số 830/HĐ-BVTD là hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng, từ ngày 01/4/2019 đến ngày 01/4/2020. Vì việc riêng, bà **A** đã xin nghỉ việc và đã được giải quyết thôi việc theo nguyện vọng từ ngày 01/2/2020 theo Quyết định số 168/QĐ-BVTD ngày 03/02/2020.

Về quan điểm và yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: **Bệnh viện T1** không thực hiện đúng quy định pháp luật về lao động ở một số vấn đề sau:

Thứ nhất, vào ngày 20/01/2020, **Bệnh viện T1** có thanh toán cho bà **A** số tiền 34.613.091 đồng với nội dung “BO SUNG LUONG TANG THEM 2019 DOT 1” bằng hình thức chuyển khoản. Vào ngày 27/02/2020, khi đồng nghiệp được nhận khoản tiền “BỔ SUNG TIỀN LƯƠNG TĂNG THÊM 2019 ĐỢT 2” thì bà **A** không được nhận mặc dù thời điểm này bà **A** vẫn đang là người lao động của Bệnh viện. Tuy nhiên, đến nay (28/10/2020), đã quá 07 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động nhưng Bệnh viện vẫn chưa thanh toán đầy đủ lương tăng thêm năm 2019 cho bà **A**.

Thứ hai, theo quy định của Bộ luật Lao động 2012, chỉ trong trường hợp thử việc thì tiền lương ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó, các trường hợp còn lại phải được hưởng nguyên lương 100%. Tuy nhiên, trong Hợp đồng lao động số 1457/HĐ-BVTD, **Bệnh viện T1** đã áp dụng hệ số lương 85% $\times$ 2,67. Do đó, **Bệnh viện T1** đã không thực hiện đúng theo quy định về tiền lương của Bộ luật Lao động 2012.

Thứ ba, tại gạch đầu dòng thứ 12 khoản 1 Điều 3 Hợp đồng lao động

1457/HĐ- BVTD và Hợp đồng lao động 830/HĐ-BVTD, quy định “...Ngoài ra, sau mười hai (12) tháng kể từ ngày HĐLĐ lần đầu có hiệu lực mới được sinh con (áp dụng đối với lao động nữ). Trường hợp vi phạm nội dung này sẽ không được hưởng tiền lương tăng thêm trong suốt thời gian hưởng chế độ Bảo hiểm về thai sản” là điều khoản phân biệt đối xử giữa lao động nam và lao động nữ.

Thứ tư, từ thời điểm bà **Â** và **Bệnh viện T1** chấm dứt hợp đồng lao động (01/03/2020) đến nay, Bà **Đinh Thị Hồng Â** đã đến **Bệnh viện T1** để liên hệ, làm việc với ông **Lê Quang T** – Giám đốc **Bệnh viện T1** hai lần vào ngày 11/3/2020, 18/3/2020 nhưng không gặp. Bà **Â** có làm Đơn khiếu nại cấp (lần 1) vào ngày 23/3/2020 và **Bệnh viện T1** đã có văn bản phúc đáp đơn khiếu nại số 736/BVTD-KHTH ngày 21/4/2020 với nội dung bác bỏ các yêu cầu của Bà **Â**, có những điểm sai sự thật như sau:

a) “Khi BS **Hồng Â** cùng luật sư đến Bệnh viện yêu cầu gặp Giám đốc để giải quyết thắc mắc, Chủ tịch Công đoàn đã sắp xếp tiếp để cùng làm việc giải quyết nhưng BS **Hồng Â** tự ý bỏ về, không làm việc”. Đây là nội dung sai sự thật, nguyên đơn trình bày về vấn đề này như sau:

- Lần thứ nhất vào ngày 11/3/2020: Vì sau 07 ngày làm việc kể từ ngày kết thúc hợp đồng lao động với **Bệnh viện T1** (ngày 01/03/2020) nhưng Bệnh viện vẫn chưa thanh toán đầy đủ lương tăng thêm 2019 và hoàn trả bản chính Giấy chứng nhận tiêm chủng nên bà **Â** cùng chồng và luật sư đến tìm gặp ông **Lê Quang T** - Giám đốc **Bệnh viện T1** để yêu cầu giải quyết. Tuy nhiên, ông **T** không có mặt ở Bệnh viện và bà **Â** cùng luật sư được bác sĩ **Trần Hữu P** - Trưởng phòng Tổ chức Cán bộ, bác sĩ **Bùi Đặng Lan H2** - Phó phòng Tổ chức Cán bộ và 02 cán bộ thuộc Phòng tổ chức Cán bộ tiếp đón và không có đại diện của tổ chức công đoàn. Trong buổi làm việc này, bà **Â** và Luật sư đã nêu rõ những vấn đề cần Bệnh viện giải quyết, gồm: thanh toán đầy đủ lương tăng thêm 2019 và hoàn trả bản chính Giấy chứng nhận tiêm chủng của bà **Â**. Buổi làm việc này có lập biên bản nhưng bà **Â** không được nhận mà chỉ có chụp hình lại. Bác sĩ **Trần Hữu P** hẹn 07 ngày kể từ ngày 11/03/2020 sẽ có buổi làm việc tiếp theo để giải quyết các yêu cầu của Bà **Đinh Thị Hồng Â**.

- Lần thứ hai vào ngày 18/3/2020: Vào lúc 14h ngày 18/3/2020, bà **Â** cùng luật sư tiếp tục đến Bệnh viện để làm việc như đã hẹn trước đó của bác sĩ **Trần Hữu P**. Tại buổi làm việc này, theo lời giới thiệu của bác sĩ **P** thì đoàn làm việc của Bệnh viện có: Bác sĩ **Trần Hữu P** – Trưởng phòng Tổ chức Cán bộ, bác sĩ **Bùi Đặng Lan H2** - Phó phòng Tổ chức Cán bộ, bác sĩ **Nguyễn Thị Từ A** - Trưởng khoa Sơ sinh, điều dưỡng **Nguyễn Thị Tuyết H3** - Chủ tịch Công đoàn **Bệnh viện T1**, bác sĩ **Trương Hồ Ngọc Q** - đại diện Tổ Công đoàn Khoa Sơ sinh, 01 cán bộ Phòng Tổ chức Cán bộ. Luật sư có đề nghị Đoàn làm việc của **Bệnh viện T1** trước khi bắt đầu buổi làm việc thì phải cung cấp giấy ủy quyền của ông

Lê Quang T – Giám đốc **Bệnh viện T1** theo đúng quy định pháp luật vì chủ thể ký kết hợp đồng lao động với bà **Â** là ông **Lê Quang T**. Tuy nhiên, Đoàn làm việc của **Bệnh viện T1** không có giấy ủy quyền của ông **Lê Quang T** để làm việc, về phía bà **Â** thì cung cấp đầy đủ giấy uỷ quyền. Do đó, bà **Â** và luật sư xin phép không thể tiếp tục buổi làm việc.

b) “Các nội dung phản ánh trong đơn không đúng sự thật, thiếu khách quan, phủ nhận toàn bộ những việc làm tích cực của Công đoàn bệnh viện, công đoàn của khoa Sơ sinh cũng như xúc phạm đến Tổ chức công đoàn. Đối với những cáo buộc bệnh viện vi phạm pháp luật của bác sĩ **Hồng Â**, Công đoàn Bệnh viện xem như người lao động chưa hiểu biết pháp luật cũng như các quy định có liên quan nên giải thích, hướng dẫn. Sau khi được giải thích, nếu bà **Â** vẫn có những cáo buộc vô căn cứ, thiếu khách quan nhằm xúc phạm đến uy tín, danh dự của bệnh viện cũng như Công đoàn, phía bệnh viện sẽ thực hiện các biện pháp cần thiết để bảo vệ danh dự, uy tín của mình”. Mọi luận điểm của bà **Â** trong Đơn khiếu nại khẩn cấp (lần 1) đều được bà **Â** dẫn chiếu đến những cơ sở pháp lý đang có hiệu lực pháp luật và bà **Â** chỉ đang thực hiện quyền cơ bản của công dân là khiếu nại khi nhận thấy quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

Do đó, bà **Đinh Thị Hồng Â** khởi kiện tại Tòa án nhân dân Quận 1 vào ngày 03/8/2020 và có đơn đề sửa đổi, bổ sung ngày 11/9/2020 yêu cầu: Buộc **Bệnh viện T1** thanh toán cho bà **Â** các khoản tiền sau đây: Tiền lương tăng thêm đợt 2 năm 2019 là: 22.080.853 đồng; Khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do **Ngân hàng N** công bố tại thời điểm trả lương của số tiền lương tăng thêm đợt 2 năm 2019 (tạm tính đến ngày 27/8/2020): 22.080.853 đồng x (4,75%/12 tháng) x 5 tháng = 437.016 đồng; Khoản tiền tương đương 15% số tiền lương trung bình hàng tháng mà bà **Â** phải nhận được trong vòng 9 tháng từ ngày 01/7/2018 – 1/4/2019: 15% x 15.000.000 đồng x 9 tháng = 20.250.000 đồng. Tổng cộng: 42.767.869 đồng (Bốn mươi hai triệu bảy trăm sáu mươi bảy nghìn tám trăm sáu mươi chín đồng). Yêu cầu tuyên điều khoản “...Ngoài ra, sau mười hai (12) tháng kể từ ngày HĐLĐ lần đầu có hiệu lực mới được sanh con (áp dụng đối với lao động nữ), trường hợp vi phạm nội dung này sẽ không được hưởng tiền lương tăng thêm trong suốt thời gian hưởng chế độ Bảo hiểm về thai sản” trong Hợp đồng lao động số 1457/HĐ-BVTD, Hợp đồng lao động số 830/HĐ-BVTD vô hiệu. Yêu cầu **Bệnh viện T1** xin lỗi công khai Bà **Đinh Thị Hồng Â** và có văn bản đính chính với Thanh tra **Sở Y tế Thành phố H** về các nội dung không đúng sự thật và cáo buộc vô căn cứ Bà **Đinh Thị Hồng Â** trong văn bản phúc đáp đơn khiếu nại số 736/BVTD-KHTH ngày 21/04/2020.

* **Bị đơn - Bệnh viện T1** ủy quyền cho ông **Phạm Minh H1** trình bày:
Bệnh viện T1 không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

1. Đề nghị Tòa án xem xét lại thẩm quyền giải quyết vụ án: Các nội dung khởi kiện của bà **Â** đã được Chánh Thanh tra **Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H** giải quyết khiếu nại lần 2 theo Quyết định số 1151/QĐ-TTSCSLĐ ngày 23/7/2020. Căn cứ điểm b khoản 2 Điều 10 Nghị định số 24/2018/NĐ-CP của Chính phủ quy định người khiếu nại có quyền khởi kiện tại Tòa án theo quy định của pháp luật tổ tụng hành chính trong trường hợp không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần hai theo quy định tại Điều 31 Nghị định này. Như vậy, nếu bà **Â** không đồng ý với Quyết định số 1151/QĐ-TTSCSLĐ về việc giải quyết khiếu nại của bà **Â** (lần hai) ngày 23/7/2020 của Chánh Thanh tra **Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H** thì phải kiện vụ án tại Tòa án theo quy định của pháp luật về tổ tụng hành chính chứ không phải theo thủ tục tổ tụng dân sự. Hiện tại **Bệnh viện T1** đang tạm dừng việc thực hiện Quyết định số 1151/QĐ-TTSCSLĐ ngày 23/7/2020 của Chánh Thanh tra **Sở Lao động - Thương binh và Xã hội**, để chờ kết quả giải quyết của Tòa án.

2. Về các nội dung khởi kiện của bà **Â**, Bệnh viện có ý kiến như sau:

2.1. Về nội dung thanh toán lương tăng thêm đợt 2 năm 2019 là 20.000.000 đồng: Căn cứ bảng chi trả thu nhập tăng thêm hằng tháng và sao kê tài khoản ngân hàng của bà **Â** thể hiện **Bệnh viện T2** thu nhập tăng thêm từ tháng 01/2019 đến tháng 12/2019 đầy đủ theo quy định của Bệnh viện. Mức thu nhập tăng thêm của bà **Â** dao động từ 6.091.971 đồng đến 10.234.512 đồng tùy theo tình hình hoạt động của Bệnh viện và mức đánh giá hiệu quả công việc (ABC) hằng tháng. Bệnh viện không nợ tiền thu nhập tăng thêm năm 2019 của bà **Â**. Theo quy định của Nghị quyết Hội nghị Đại biểu cán bộ, công chức viên chức hằng năm của Bệnh viện quy định trong năm sau khi cân đối thu chi, thực hiện các nghĩa vụ, phân thặng dư sau khi đã được trích lập các quỹ theo quy định. Phần chênh lệch thu - chi còn lại đã được Bệnh viện bổ sung các quỹ theo tỷ lệ quy định và chi thưởng cho viên chức, người lao động làm hai lần. Lần một vào ngày 20/01/2020 và lần hai vào ngày 27/02/2020. Khi VC-NLĐ đã giải quyết nghỉ việc, nghỉ không lương chờ thủ tục giải quyết nghỉ việc sẽ không được hưởng các chế độ quy định riêng của bệnh viện. Bà **Â** đã xin nghỉ không lương chờ giải quyết nghỉ việc từ 15/02/2020 và đã có Quyết định giải quyết nghỉ việc từ 01/3/2020 nên các khoản tiền thu nhập tăng thêm vào ngày 27/02/2020 (mà bà **Â** cho rằng đó là lương tăng thêm năm 2019 lần 2) không được hưởng là phù hợp quy định của bệnh viện. Trước khi giải quyết đơn nghỉ việc và Đơn xin nghỉ không lương chờ giải quyết nghỉ việc của bà **Â**, tổ Công đoàn khoa Sơ sinh, lãnh đạo khoa Sơ sinh và phòng Tổ chức cán bộ đã có thông báo việc này cho bà **Â**, nhưng bà **Â** vẫn cương quyết nộp đơn xin nghỉ không lương và xin nghỉ việc. Do đó, **bệnh viện T1** không chấp nhận yêu cầu này của bà **Â**.

2.2. Về nội dung thanh toán lãi suất tiền lương tăng thêm đợt 2 năm 2019 từ ngày 01/3/2020 đến 01/8/2020 là 350.000 đồng: Đây là yêu cầu phát sinh theo yêu cầu tiền thu nhập tăng thêm đợt 2 năm 2019. Theo quy định của Bệnh viện, bà **A** không được hưởng thu nhập tăng thêm đợt 2 và Bệnh viện không chấp nhận yêu cầu của bà **A** nên không có cơ sở giải quyết yêu cầu này.

2.3. Về nội dung thanh toán khoản tiền tương đương 15% số tiền lương trung bình mỗi tháng từ 01/7/2018 đến 01/4/2019 là 20.250.000 đồng: Về hệ số 85% x 2,67 trong Hợp đồng lao động số 1457/HĐ-BVTD từ 01/7/2018 đến 01/4/2019 là quy định của Bệnh viện để làm thủ tục xét chuyển viên chức cho người lao động theo quy định của Luật viên chức, không phải là mức lương thử việc như trình bày của bà **A** trong đơn khởi kiện. Căn cứ bảng chi trả tiền lương hằng tháng và sao kê tài khoản ngân hàng của bà **A** đã thể hiện **bệnh viện T1** thanh toán đầy đủ và đúng quy định. Tiền lương của bà **A** đã được **bệnh viện T1** thanh toán trung bình khoảng 15.000.000 đồng/tháng qua tài khoản cá nhân chia làm hai lần trong tháng. Mức lương này bao gồm lương theo chức danh và thu nhập tăng thêm theo quy định của bệnh viện, đảm bảo không thấp hơn lương tối thiểu vùng theo quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành. **Bệnh viện T1** không nợ tiền lương, không trả thiếu tiền lương cho bà **A**. Do đó, **Bệnh viện T1** không chấp nhận yêu cầu này của bà **Đinh Thị Hồng A**.

2.4. Về yêu cầu tòa án tuyên điều khoản "... Ngoài ra, sau mười hai (12) tháng kể từ ngày HĐLĐ lần đầu có hiệu lực mới được sinh con..." trong hợp đồng lao động số 1457/HĐ-BVTD, hợp đồng lao động số 830/HĐ-BVTD vô hiệu.

Hợp đồng lao động được ký giữa bà **A** và **Bệnh viện T1** là hoàn toàn tự nguyện, thời điểm bà **A** đồng ý ký tên vào hợp đồng này không bị lừa dối hay ép buộc, nội dung thỏa thuận trong hợp đồng không trái với quy định của pháp luật, quy định của Bộ luật Lao động và không vi phạm về những quy định riêng đối với lao động nữ. Từ khi làm việc đến lúc nghỉ việc bà **A** không vi phạm nội dung thỏa thuận nêu trên, quyền và lợi ích hợp pháp của bà **A** đều được đảm bảo. Hợp đồng lao động số 1457/HĐ-BVTD, hợp đồng lao động số 830/HĐ-BVTD giữa bà **Đinh Thị Hồng A** và **Bệnh viện T1** đến nay đều đã hết hiệu lực thi hành. Do đó, **Bệnh viện T1** đề nghị Tòa án nhân dân Quận 1 quyết định theo quy định của pháp luật.

2.5. Về yêu cầu **Bệnh viện T1** công khai xin lỗi và có văn bản đính chính với Thanh tra **Sở Y tế Thành phố H** về các nội dung không đúng sự thật và cáo buộc vô căn cứ trong văn bản phúc đáp đơn khiếu nại số 736/BVTD- KHTH ngày 21/4/2020: Công văn số 736/BVTD-KHTH ngày 21/4/2020 của **bệnh viện T1** xác định đây không phải là đơn khiếu nại là có cơ sở. Mặc dù bà **Đinh Thị Hồng A** có nhờ **Công ty L** tư vấn pháp luật ngay từ đầu nhưng nội dung văn bản

có tiêu đề Đơn khiếu nại khẩn cấp (lần 1) không theo quy định của pháp luật nên **bệnh viện T1** xác định đây chỉ là đơn phản ánh, kiến nghị, không phải đơn khiếu nại với các cơ sở sau: Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 6 Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27/02/2018 của Chính phủ quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động (Nghị định số 24/2018/NĐ-CP) quy định trong đơn khiếu nại ghi rõ nội dung sau đây: ngày, tháng, năm khiếu nại; tên, địa chỉ của người khiếu nại; tên, địa chỉ của cơ quan, tổ chức, cá nhân bị khiếu nại; nội dung, lý do khiếu nại, tài liệu liên quan đến nội dung khiếu (nếu có) và yêu cầu giải quyết khiếu nại. Văn bản ngày 23/3/2020 của bà **Đinh Thị Hồng A** không xác định người bị khiếu nại là ai và nội dung đơn không yêu cầu giải quyết khiếu nại. Nội dung văn bản bà **A** chỉ trình bày sự việc và mong muốn các cá nhân, cơ quan ban ngành có liên quan xin cứu xét giúp 04 nội dung (xem nội dung văn bản ngày 23/3/2020 của bà **A**). Căn cứ khoản 1 Điều 5 Nghị định số 24/2018/NĐ-CP quy định khi có căn cứ cho rằng quyền lợi hợp pháp của mình bị xâm hại thì người lao động thực hiện khiếu nại đến người sử dụng lao động. Căn cứ khoản 1 Điều 15 Nghị định số 24/2018/NĐ-CP và Căn cứ Hợp đồng lao động giữa bà **Đinh Thị Hồng A** với **Bệnh viện T1** thì người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần đầu là người sử dụng lao động. Theo quy định, **Bệnh viện T1** là người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần đầu. Mặc dù văn bản ngày 23/3/2020, bà **A** gửi rất nhiều nơi từ lãnh đạo Đảng, Nhà nước từ Trung ương đến cơ quan, ban ngành tại Thành phố và các cơ quan thông tấn báo chí nhưng bà **A** không gửi đơn khiếu nại cho **Bệnh viện T1**. Trên tinh thần giải thích cho người lao động được rõ các chính sách của bệnh viện được thực hiện như thế nào khi có phản ánh, kiến nghị. Khi nhận được văn bản có tiêu đề Đơn khiếu nại khẩn cấp (lần 1), **Bệnh viện T1** đã phản hồi, giải thích cơ sở khi thực hiện và các quy định riêng của Bệnh viện đã được áp dụng đối với các nội dung trong đơn. Như vậy, mặc dù tình hình dịch bệnh Covid-19 rất phức tạp nhưng bệnh viện cũng đã kịp thời giải quyết các thắc mắc, kiến nghị, khiếu nại của bà **Đinh Thị Hồng A**. Với mong muốn giải quyết khúc mắc, chưa hiểu quy định nên **Bệnh viện T1** có Công văn phúc đáp số 736/BVTD-KHTH là nhằm giải thích cho bà **A** rõ các khúc mắc của mình theo quy định của bệnh viện. Về nơi nhận của Công văn số 736/BVTD-KHTH của Bệnh viện Từ Dũ có gửi Thanh tra Sở Y tế là do văn bản có tiêu đề Đơn khiếu nại khẩn cấp (lần 1) của bà **Ân** gửi các nơi được Thanh tra Y tế chuyển về cho Bệnh viện Từ Dũ giải quyết theo thẩm quyền. Do đó bệnh viện phải báo cáo kết quả giải quyết cho Thanh tra Sở Y tế là cơ quan chủ quản của Bệnh viện. Do đó Bệnh viện không chấp nhận yêu cầu này của bà **Ân**.

*** Tại bản án lao động sơ thẩm số 30/2022/LĐ-ST ngày 27 tháng 5 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh tuyên xử:**

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – bà Đinh Thị Hồng Ân gồm: Yêu cầu Bệnh viện Từ Dũ thanh toán lương tăng thêm đợt 2 năm 2029 là 22.080.853 đồng và tiền lãi phát sinh là 437.016 đồng; Yêu cầu Bệnh viện Từ Dũ trả khoản tiền tương đương 15% lương trung bình trong 09 tháng tính từ ngày 01/7/2018 đến ngày 1/4/2019, số tiền 20.250.000 đồng; Yêu cầu tuyên điều khoản “Sau 12 tháng kể từ ngày Hợp đồng lao động lần đầu có hiệu lực mới được sanh con (đối với lao động nữ), trường hợp vi phạm sẽ không được hưởng tiền lương tăng thêm trong suốt thời gian hưởng chế độ Bảo hiểm về thai sản” trong Hợp đồng lao động số 1457/HĐ và Hợp đồng lao động số 830/HĐ-BVTD là vô hiệu; Yêu cầu buộc Bệnh viện Từ Dũ công khai xin lỗi và có văn bản đính chính với Tranh tra Sở y tế Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 08/6/2022 nguyên đơn bà Đinh Thị Hồng Ân có đơn kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa án sơ thẩm.

*** Tại phiên tòa phúc thẩm:**

- Nguyên đơn là bà Đinh Thị Hồng Ân ủy quyền cho bà Nguyễn Thu Hương, trình bày:

Bà Ân yêu cầu Bệnh viện Từ Dũ thanh toán lương tăng thêm đợt 2 năm 2019 là 22.080.853 đồng, trả 1 lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Ngoài ra nguyên đơn rút yêu cầu đòi tiền lãi phát sinh là 437.016 đồng và rút lại yêu cầu Bệnh viện Từ Dũ trả khoản tiền tương đương 15% lương trung bình trong 09 tháng tính từ ngày 01/7/2018 đến ngày 1/4/2019, số tiền 20.250.000 đồng.

- Bị đơn là Bệnh viện Từ Dũ ủy quyền cho ông ông Phạm Minh Hiếu trình bày: đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

*** Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh trình bày quan điểm:**

Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Các đương sự thực hiện quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định pháp luật. Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ.

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ vào khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, sửa bản án sơ thẩm số 30/2022/LĐ-ST ngày 27 tháng 5 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 1 theo hướng chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

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] Tại phiên tòa phúc thẩm, bà Nguyễn Thu Hương xác định nguyên đơn rút yêu cầu đòi tiền lãi phát sinh là 437.016 đồng và rút yêu cầu Bệnh viện Từ Dũ trả khoản tiền tương đương 15% lương trung bình trong 09 tháng tính từ ngày 01/7/2018 đến ngày 01/4/2019, số tiền 20.250.000 đồng.

Căn cứ vào khoản 3 Điều 289 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử đối với yêu cầu trên của nguyên đơn.

[2] Đối với kháng cáo của bà Ân yêu cầu Bệnh viện Từ Dũ thanh toán lương tăng thêm đợt 2 năm 2019 là 22.080.853 đồng, trả 1 lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật, Hội đồng xét xử nhận định như sau:

[2.1] Tại phiên tòa phúc thẩm: Các bên đương sự thống nhất năm 2019 Bệnh viện Từ Dũ có 02 lần chi lương tăng thêm và tiền lương tăng thêm đợt 2 năm 2019 là 22.080.853 đồng.

Phía nguyên đơn trình bày: Bà Ân đã nhận lương tăng thêm đợt 1 vào ngày 20/01/2020, còn đợt 2 Bệnh viện đã trả cho nhân viên trong bệnh viện vào ngày 27/02/2020 nhưng không trả cho bà Ân. Bà Ân đã làm việc đến tháng 01/2020 nên lương tăng thêm đợt 2 của năm 2019 bà Ân phải được Bệnh viện chi trả.

Phía bị đơn trình bày: Theo NQ HNDBCB,CC,VC năm 2019 quy định các trường hợp không được hưởng: Công chức, viên chức, người lao động đã giải quyết theo nguyện vọng, nghỉ không lương dài hạn (từ 3 tháng trở lên) đang xin nghỉ không lương, chờ giải quyết theo nguyện vọng. Bà Ân xin nghỉ việc nên không được trả lương tăng thêm đợt 2 năm 2019.

[2.2] Xét; Tại NQ HNDBCB,CC,VC năm 2019 và 2020 của Bệnh viện có quy định các trường hợp không được hưởng lương tăng thêm. Tuy nhiên bà Ân không thuộc trường hợp quy định này bởi lẽ tại phiên tòa các bên xác định trong năm 2019 bà Ân đã làm việc hết năm không vi phạm bất cứ quy định gì của Bệnh viện. Án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của bà Ân về việc buộc Bệnh viện Từ Dũ thanh toán lương tăng thêm đợt 2 năm 2019 với số tiền 22.080.853 đồng là không đúng. Do đó Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, buộc Bệnh viện Từ Dũ phải trả cho bà Đình Thị Hồng Ân lương tăng thêm đợt 2 năm 2019 với số tiền 22.080.853 đồng, trả 01 lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

[3] Xét thấy đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có cơ sở chấp nhận.

Do sửa bản án sơ thẩm, Hội đồng xét xử sẽ xác định lại nghĩa vụ nộp tiền án phí sơ thẩm và người kháng cáo không phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ:

- Khoản 3 Điều 289, Khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;
- Điều 90, Điều 153 Bộ luật lao động;
- Khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015;
- Luật Thi hành án dân sự sửa đổi, bổ sung năm 2014;
- Khoản 5 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội về mức thu, miễn giảm, thu, nộp và quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Sửa bản án lao động sơ thẩm số 30/2022/LĐ-ST ngày 27 tháng 5 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Buộc Bệnh viện Từ Dũ phải trả cho bà Đinh Thị Hồng Ân lương tăng thêm đợt 2 năm 2019 là 22.080.853 (hai mươi hai triệu, không trăm tám mươi ngàn, tám trăm năm mươi ba) đồng, trả 01 lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

- Kể từ ngày bà Đinh Thị Hồng Ân có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Bệnh viện Từ Dũ chưa thanh toán hoặc thanh toán không đầy đủ khoản tiền bồi thường trên thì hàng tháng Bệnh viện Từ Dũ còn phải trả cho bà Ân số tiền lãi theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015.

2. Đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc: Buộc bị đơn trả tiền lãi phát sinh là 437.016 (Bốn trăm ba mươi bảy ngàn không trăm mười sáu) đồng và buộc bị đơn trả khoản tiền tương đương 15% lương trung bình trong 09 tháng tính từ ngày 01/7/2018 đến ngày 1/4/2019 với số tiền là 20.250.000 (hai mươi triệu, hai trăm năm mươi ngàn) đồng.

3. Án phí lao động sơ thẩm: Bệnh viện Từ Dũ phải chịu án phí là 662.426 (sáu trăm sáu mươi hai ngàn, bốn trăm hai mươi sáu) đồng.

Hoàn trả lại cho bà Đinh Thị Hồng Ân số tiền đã nộp là 903.750 (chín trăm lẻ ba ngàn, bảy trăm năm mươi) đồng theo Biên lai thu số 0029833 ngày 12/10/2020 và Biên lai thu số 0029831 ngày 12/10/2020 và Biên lai thu số 0029832 ngày 12/10/2020 cùng của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

4. Án phí lao động phúc thẩm: Bà Đinh Thị Hồng Ân không phải chịu.

Hoàn trả lại cho bà Đinh Thị Hồng Ân số tiền tạm ứng án phí 300.000 (ba trăm ngàn) đồng theo biên lai thu số 0005959 ngày 13/6/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

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

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

THÀNH VIÊN THẨM PHÁN XÉT XỬ

THẨM PHÁN-CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Nguyễn Thị Thoa

Doãn Thị Kim Thúy

Phan Thị Út

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TpHCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TpHCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TpHCM;
- Tòa án nhân dân Quận 1;

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

- Cục Thi hành án dân sự TpHCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

Phan Thị Út