

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: 61/2024/LĐ-PT
Ngày: 21-5-2024
V/v “Tranh chấp đòi tiền trợ cấp
thôi việc.”

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 Nguyễn Thị Thoa.
Bà Phạm Thị Thanh Trúc.

- 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 Phan Hoàng Anh – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 14 và 21 tháng 5 năm 2024, 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 35/2024/TLPT-LĐ ngày 25 tháng 3 năm 2024 về việc “Tranh chấp đòi tiền trợ cấp thôi việc”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 02/2024/LĐ-ST ngày 08 tháng 01 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1939/2024/QĐ-PT ngày 15 tháng 4 năm 2024 giữa:

Nguyên đơn: Bà Huỳnh Vũ Kim D, sinh năm 1992; Địa chỉ thường trú: C Đường N, Phường I, Quận F, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Bị đơn: Công ty TNHH Đ (Việt Nam), Địa chỉ trụ sở: Lầu 19 Cao ốc F, số A Đường L, Phường A, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Thông Nhục K, sinh năm 1978; Địa chỉ: 5 Đường số A, phường B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. (Là người đại diện theo ủy quyền - Giấy ủy quyền số 422/2024/GUQ-CTCT ngày 22/4/2024) (có mặt).

Người kháng cáo: Bị đơn Công ty TNHH D (Việt Nam).

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện ngày 03/8/2023 và các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà Huỳnh Vũ Kim D trình bày:

Ngày 15/11/2021, bà Huỳnh Vũ Kim D bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH D (Việt Nam) (sau đây gọi là Công ty) theo Hợp đồng thử việc số 1107/2021/HĐTV-GREEHCM với mức lương 10.300.000 đồng (tương đương khoảng 85% mức lương theo Hợp đồng lao động chính thức), thời hạn Hợp đồng thử việc là 77 ngày, từ ngày 15/11/2021 đến hết ngày 31/01/2022. Sau đó, bà D tiếp tục làm việc liên tục cho Công ty theo Hợp đồng lao động số 201/2022/HĐLĐ-GREEHCM ngày 01/02/2022 và Phụ lục Hợp đồng lao động số 201/2022/PLHĐLĐ-GREEHCM ngày 01/02/2022 với mức lương 12.000.000 đồng, loại hợp đồng xác định thời hạn 14 tháng, từ ngày 01/02/2022 đến hết ngày 31/3/2023. Bà D nghỉ việc từ ngày 27/3/2023 theo Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 0325/2023/QĐNV ngày 25/3/2023. Tổng thời gian làm việc thực tế của bà D tại Công ty là 17 tháng (từ ngày 15/11/2021 đến hết ngày 26/3/2023, bao gồm thời gian thử việc 77 ngày theo Hợp đồng thử việc). Công ty bắt đầu đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà D từ tháng 02/2022 (theo Hợp đồng lao động) và kết thúc đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà D vào tháng 3/2023 (do bà D nghỉ việc từ ngày 27/3/2023). Tổng thời gian Công ty tham gia BHTN cho bà D là 14 tháng (đóng BHTN từ tháng 02/2022 đến hết tháng 3/2023), trong thời gian thử việc 77 ngày, Công ty không đóng BHTN cho bà D và cũng không chi trả bất kỳ khoản tiền nào tương đương với mức Công ty phải đóng BHTN cho bà D theo quy định pháp luật lao động. Căn cứ Điều 22, Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020, bà D xác định trường hợp của bản thân đủ điều kiện được hưởng trợ cấp thôi việc với: (1) Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là 03 tháng, làm tròn 03 tháng lẻ là $\frac{1}{2}$ năm (khoản 2 Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019; điểm a, b, c khoản 3 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP); (2) Mức lương hưởng trợ cấp thôi việc là 12.000.000 đồng (khoản 3 Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019; khoản 5 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP). Do đó tiền trợ cấp thôi việc = $\frac{1}{2} \times \frac{1}{2}$ năm $\times$ 12.000.000 đồng = 3.000.000 đồng (theo khoản 1 Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019).

Sau khi nghỉ việc 03 tháng, bà D chưa được Công ty giải quyết chi trả chế độ trợ cấp thôi việc theo quy định pháp luật nên ngày 27/6/2023, bà D liên hệ Phòng nhân sự Công ty hỏi thì được Công ty trả lời: Bà D không có trợ cấp này nên không chi trả. Ngày 25/7/2023, bà D làm Đơn đề nghị hòa giải tranh chấp lao động gửi Phòng L để đề nghị giải quyết tranh chấp quyền lợi về chi trả trợ cấp thôi việc với Công ty. Ngày 02/8/2023, hai bên tiến hành hòa giải tại Hội đồng hòa giải cơ quan lao động Quận A theo Biên bản làm việc kết quả hòa giải không thành, Công ty không chấp nhận thanh toán trợ cấp thôi việc cho bà D và theo ý kiến của Hội đồng hòa giải thì việc Công ty không chấp nhận thanh toán

trợ cấp là không phù hợp quy định pháp luật. Nhận thấy việc Công ty không chấp nhận chi trả trợ cấp thôi việc là không đúng quy định pháp luật, làm ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của bản thân nên bà **D** làm đơn khởi kiện Công ty ra Tòa án nhân dân Quận 11, đề nghị xem xét giải quyết:

- Buộc Công ty TNHH Đ (Việt Nam) chi trả trợ cấp thôi việc cho bà Huỳnh Vũ Kim D số tiền 3.000.000 đồng.

- Yêu cầu Công ty TNHH Đ (Việt Nam) bồi thường cho bà Huỳnh Vũ Kim D khoản tiền lãi của số tiền trợ cấp thôi việc mà Công ty TNHH Đ (Việt Nam) chậm trả tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các Ngân hàng T1 công bố tại thời điểm Công ty T2 trợ cấp thôi việc. Căn cứ khoản 1 Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 357, Điều 468 Bộ luật Dân sự, thời gian chậm trả bị tính lãi tính từ ngày 11/4/2023 (14 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động) cho đến ngày 07/11/2023 là 07 tháng theo mức lãi suất 6%/năm = 0.5%/tháng. Tổng số tiền tính lãi là 3.000.000 đồng x 7 tháng x 0.5%/tháng = 105.000 đồng.

Tổng cộng số tiền bà **D** yêu cầu Công ty chi trả là 3.105.000 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn xác định số tiền lãi chậm trả tính theo thời gian chậm trả bị tính lãi tính từ ngày 11/4/2023 đến ngày xét xử sơ thẩm là 09 tháng theo mức lãi suất 6%/năm với số tiền lãi được tính là 135.000 đồng. Tổng cộng số tiền bà **D** yêu cầu Công ty chi trả là 3.135.000 đồng.

- Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn Công ty TNHH Đ (Việt Nam) có bà **T** Nhục Kiến đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 10/11/2021, Công ty TNHH Đ (Việt Nam) gửi Thư mời nhận việc đến bà Huỳnh Vũ Kim D vào vị trí Chuyên viên KPI. Ngày 15/11/2021, Công ty và bà **D** ký kết Hợp đồng thử việc với nội dung cơ bản sau: Loại hợp đồng thử việc với thời gian thử việc là 77 ngày kể từ ngày 15/11/2021 đến 31/01/2022; Địa điểm làm việc tại Lầu A, Cao ốc F, số A L, Phường A, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh; Chức danh chuyên môn: Chuyên viên KPI; Mức lương thử việc là 10.300.000 đồng (trong đó bao gồm lương chính, chuyên cần, các khoản trợ cấp, bảo hiểm xã hội, BHTN và các khoản thuế thu nhập cá nhân). Ngày 01/02/2022, Công ty và bà **D** ký kết Hợp đồng lao động với nội dung cơ bản sau: Hợp đồng lao động xác định thời hạn (13 tháng) kể từ ngày 01/02/2022 đến 31/3/2023; Mức lương chính hoặc tiền công là 6.000.000 đồng/tháng; Phụ cấp gồm: Trợ cấp chức vụ 1.500.000 đồng/tháng; BHXH, BHYT, BHTN: theo tỷ lệ quy định của pháp luật và Luật bảo hiểm xã hội; các quyền lợi và trách nhiệm được quy định chi tiết trong Hợp đồng. Ngoài ra, Công ty và bà **D** còn ký Phụ lục hợp đồng lao động với nội dung: Bổ sung thêm phần trợ cấp tiền ăn, tiền xăng, tiền điện thoại, chuyên cần, tiền trợ cấp đặc biệt với số tiền tổng cộng là 4.500.000 đồng/tháng. Ngày 08/3/2023, bà **D** nộp đơn xin nghỉ việc và được Công ty đồng ý với thời gian đề nghị nghỉ việc là 25/3/2023. Ngày 25/3/2023, trên cơ sở đơn xin nghỉ việc của bà **D**, Công ty và bà **D** tiến hành ký kết Biên

bản thanh lý hợp đồng lao động số 0325/2023/TLHĐLĐ. Ngày 25/3/2023, trên cơ sở Đơn xin nghỉ việc và Biên bản thanh lý hợp đồng lao động, Công ty ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà **Huỳnh Vũ Kim D** kể từ ngày 27/3/2023. Ngày 02/8/2023, Hội đồng hòa giải cơ quan lao động **Quận A** có lập Biên bản hòa giải tranh chấp lao động với kết quả hòa giải không thành.

Đối với yêu cầu khởi kiện của bà **D**, Công ty có ý kiến như sau: (1) Đối với yêu cầu về số tiền trợ cấp thôi việc: Theo Hợp đồng thử việc, Hợp đồng lao động, Biên bản thanh lý hợp đồng thì tổng thời gian bà **D** làm việc thực tế tại Công ty là 17 tháng (kể từ ngày 15/11/2021 đến ngày 26/3/2023). Trong đó, Công ty đã đóng BHTN cho bà **D** là 14 tháng (theo Điều 46 Bộ luật Lao động). Theo khoản 5 Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, tại Thư mời nhận việc và Hợp đồng thử việc đã ghi rõ mức lương 10.300.000 đồng (trong đó, đã bao gồm lương chính, chuyên cần, các khoản trợ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các khoản thuế thu nhập cá nhân). Theo các văn bản hướng dẫn, người lao động trong thời gian thử việc thì không thuộc nhóm đối tượng phải tham gia Bảo hiểm xã hội bắt buộc theo Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, khoản 3 Điều 168 Bộ luật Lao động năm 2019, trong lương thử việc, Công ty và người lao động đã thỏa thuận rõ mức lương thử việc đã bao gồm các khoản trợ cấp. Do đó, căn cứ theo quy định pháp luật nêu trên, thời gian thử việc theo Hợp đồng thử việc Công ty đã trợ cấp rồi nên được trừ đi để tính thời gian trợ cấp, vì thế, Công ty không phải chi trả khoản trợ cấp thôi việc cho bà **D**. Biên bản thanh lý hợp đồng lao động cũng ghi rõ người lao động đã được hưởng lương và các chế độ khác (nếu có) đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động và người lao động xác nhận rằng các quyền lợi của người lao động trong suốt quá trình làm việc cho đến khi chấm dứt hợp đồng lao động đã được người sử dụng lao động giải quyết đầy đủ, thỏa đáng theo đúng quy định pháp luật. Biên bản không quy định Công ty phải chi trả khoản trợ cấp thôi việc 3.000.000 đồng như yêu cầu của bà **D**. Do đó, Công ty xác định Công ty không vi phạm quy định liên quan đến việc trợ cấp thôi việc của bà **D** nên không có nghĩa vụ thanh toán khoản trợ cấp thôi việc của bà **D**; (2) Đối với yêu cầu bồi thường khoản tiền lãi của số tiền trợ cấp thôi việc: Trên cơ sở trình bày nêu trên, Công ty không vi phạm quy định liên quan đến việc trợ cấp thôi việc của bà **D**. Do đó, Công ty không có nghĩa vụ bồi thường khoản tiền lãi của số tiền trợ cấp thôi việc do bà **D** yêu cầu. Từ các nội dung trên, Công ty đề nghị Tòa án không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bản án lao động sơ thẩm số 02/2024/LĐ-ST ngày 08 tháng 01 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

Căn cứ vào điểm b khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 147; Điều 266; Điều 271, Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 24, Điều 25; Điều 46, khoản 1 Điều 48 của Bộ luật Lao động 2019; Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự 2015; Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH ngày

30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu của bà Huỳnh Vũ Kim D, buộc Công ty TNHH D (Việt Nam) thanh toán cho bà Huỳnh Vũ Kim D tổng số tiền là 3.112.500 đồng, trong đó: Tiền trợ cấp thôi việc là 3.000.000 đồng cho nguyên đơn; Tiền lãi của việc chậm trả số tiền trợ cấp thôi việc, kể từ ngày 13/4/2023 đến ngày xét xử sơ thẩm là 112.500 đồng. Việc trả tiền được thực hiện sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày bà Huỳnh Vũ Kim D có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty TNHH D (Việt Nam) chưa trả hết số tiền nêu trên thì còn phải trả thêm tiền lãi đối với số tiền chậm trả theo mức lãi suất quy định tại Điều 357 và Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian chậm trả.

2. Về án phí: Bà Huỳnh Vũ Kim D được miễn án phí dân sự sơ thẩm. Công ty TNHH D (Việt Nam) phải chịu án phí dân sự sơ thẩm là 300.000 đồng.

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

Ngày 22/01/2024, bị đơn Công ty TNHH D (Việt Nam) nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo, bị đơn Công ty TNHH D (Việt Nam) có bà T Nhục Kiến đại diện theo ủy quyền trình bày: Trong lương thử việc, Công ty và người lao động đã thỏa thuận rõ mức lương thử việc đã bao gồm các khoản trợ cấp. Căn cứ theo quy định pháp luật nêu trên, thời gian thử việc theo Hợp đồng thử việc Công ty đã trợ cấp rồi nên được trừ đi khi tính thời gian trợ cấp. Vì thế, Công ty không phải chi trả khoản trợ cấp thôi việc cho bà D. Bản án sơ thẩm buộc bị đơn phải tiếp tục trả trợ cấp thôi việc một lần nữa cho nguyên đơn là không đúng quy định. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Nguyên đơn bà Huỳnh Vũ Kim D trình bày: Nguyên đơn và bị đơn không có thỏa thuận về trợ cấp thôi việc trong lương thử việc nên đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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

Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn và các 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 hai bên đã có thỏa thuận về các loại trợ cấp trong tiền lương thử việc, nên Cấp sơ thẩm xét xử chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không đúng quy định. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH Đ (Việt Nam) nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[1.2] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Cấp sơ thẩm xác định nguyên đơn khởi kiện về đòi tiền trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với Công ty TNHH Đ (Việt Nam) theo điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 là tranh chấp về lao động nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án và xác định do bị đơn là Công ty TNHH Đ (Việt Nam) có trụ sở tại Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh nên căn cứ điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 thì vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh là đúng quy định. Theo Đơn khởi kiện, nguyên đơn yêu cầu trả tiền trợ cấp thôi việc trong khoảng thời gian nguyên đơn làm việc theo hợp đồng thử việc, tuy nhiên cấp sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp là “Tranh chấp đòi trợ cấp bồi thường thiệt hại” là chưa chính xác, cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm, cần xác định quan hệ tranh chấp là “Tranh chấp đòi tiền trợ cấp thôi việc”.

[1.3] Về thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết: Ngày 02/8/2023, tranh chấp lao động giữa hai bên đã được Hội đồng hòa giải cơ quan lao động Quận A lập Biên bản hòa giải tranh chấp lao động với kết quả hòa giải không thành. Cấp sơ thẩm thụ lý giải quyết vụ án là đúng quy định tại khoản 1 Điều 188 Bộ luật Lao động 2019.

[2] Về các quan hệ lao động bị tranh chấp:

[2.1] Về quan hệ lao động: Người lao động bà Huỳnh Vũ Kim D và Công ty TNHH Đ (Việt Nam) đã ký kết và thực hiện các Hợp đồng thử việc số 1107/2021/HĐTV-GREEHCM từ ngày 15/11/2021 đến hết ngày 31/01/2022, mức lương thử việc là 10.300.000 đồng; Hợp đồng lao động số 201/2022/HĐLĐ-GREEHCM ngày 01/02/2022 và Phụ lục Hợp đồng lao động số 201/2022/PLHĐLĐ-GREEHCM ngày 01/02/2022 với mức lương 12.000.000

đồng, loại hợp đồng xác định thời hạn 14 tháng, từ ngày 01/02/2022 đến hết ngày 31/3/2023. Ngày 08/3/2023, bà **D** có đơn xin nghỉ việc. Ngày 25/3/2023, hai bên ký kết Biên bản thanh lý hợp đồng lao động, thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 27/3/2023. **Công ty Đ** (Việt Nam) ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 0325/2023/QĐNV ngày 25/3/2023.

[2.2] Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu trả tiền trợ cấp thôi việc trong khoảng thời gian nguyên đơn làm việc theo hợp đồng thử việc.

[2.3] Cấp sơ thẩm xác định: Đây là trường hợp hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động tại khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019 nên thuộc trường hợp người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019 là đúng quy định.

[3] Xét kháng cáo của bị đơn **Công ty TNHH Đ** (Việt Nam):

[3.1] Cấp sơ thẩm khi nhận định để giải quyết vụ án có căn cứ quy định tại điểm a, b khoản 3 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 nhưng không giải thích trường hợp cụ thể được áp dụng. Cần hiểu như sau:

Khoản 2 Điều 46 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.”

Điểm a khoản 3 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định về “Tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm: thời gian người lao động đã trực tiếp làm việc; **thời gian thử việc**; thời gian được người sử dụng lao động cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm đau, thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội; thời gian nghỉ việc để điều trị, phục hồi chức năng lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà được người sử dụng lao động trả lương theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; thời gian nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân theo quy định của pháp luật mà được người sử dụng lao động trả lương; thời gian ngừng việc không do lỗi của người lao động; thời gian nghỉ hằng tuần theo Điều 111, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo Điều 112, Điều 113, Điều 114, khoản 1 Điều 115; thời gian thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện người lao động theo quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 176 và thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo Điều 128 của Bộ luật Lao động.”

Quy định này thể hiện: **Thời gian thử việc** được tính vào **tổng thời gian người lao động làm việc thực tế** cho người sử dụng lao động khi tính trợ cấp thôi việc cho người lao động khi chấm dứt Hợp đồng lao động. Cấp sơ thẩm căn

cứ quy định này để xác định **thời gian thử việc theo hợp đồng thử việc** được tính vào **tổng thời gian người lao động làm việc thực tế** cho người sử dụng lao động khi giải quyết vụ án là có căn cứ.

[3.2] Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, nội dung lời khai của bị đơn cũng căn cứ quy định Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 để chứng minh cho lời trình bày của mình khi cho rằng tiền trợ cấp thôi việc đã được các bên thỏa thuận tại mức tiền lương được ghi trong Hợp đồng thử việc, bị đơn đã thanh toán trợ cấp thôi việc khi thanh toán lương thử việc cho nguyên đơn trong thời gian thử việc nên bị đơn không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[3.3] Cấp sơ thẩm cho rằng: Khoản 2 Điều III Hợp đồng thử việc ghi nhận: “Mức lương: 10.300.000 đồng (trong đó bao gồm lương chính, chuyên cần, các khoản trợ cấp, Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm thất nghiệp và các khoản Thuế thu nhập cá nhân)”. Khoản 1 Điều III Hợp đồng lao động ghi nhận: “Mức lương chính hoặc tiền công: 6.000.000 đồng/tháng; Phụ cấp gồm: Trợ cấp chức vụ 1.500.000 đồng/tháng”. Phụ lục hợp đồng lao động giữa hai bên bổ sung thêm phần trợ cấp: Ngoài mức lương cơ bản, hàng tháng, người lao động còn hưởng các khoản trợ cấp gồm trợ cấp tiền ăn 800.000 đồng/tháng, trợ cấp tiền xăng 500.000 đồng/tháng, trợ cấp điện thoại 500.000 đồng/tháng, trợ cấp chuyên cần 300.000 đồng/tháng, trợ cấp đặc biệt 2.400.000 đồng/tháng. Tổng cộng: 4.500.000 đồng/tháng. Như vậy, hiểu theo **tinh thần các giao kết** giữa bà **D** và Công ty thì khái niệm “các khoản trợ cấp” chưa bao gồm trợ cấp thôi việc.

[3.4] Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy nội dung nhận định này của Cấp sơ thẩm là không có căn cứ.

- Căn cứ quy định tại điểm i khoản 1 Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019, Bảo hiểm thất nghiệp là một trong những nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động. Về quy định này, giữa người sử dụng lao động và người lao động luôn thỏa thuận về nội dung đóng Bảo hiểm thất nghiệp. Trường hợp người lao động đã đóng Bảo hiểm thất nghiệp theo hợp đồng lao động, khi hai bên chấm dứt quan hệ hợp đồng lao động và thuộc trường hợp người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc, thì thời gian đã đóng Bảo hiểm thất nghiệp được trừ ra khi tính tổng thời gian tính trợ cấp thôi việc. Do đó hợp đồng lao động có thỏa thuận về Bảo hiểm thất nghiệp sẽ mặc nhiên không có trợ cấp thôi việc.

- Hợp đồng thử việc số 1107/2021/HĐTV-GREEHCM ngày 15/11/2021 và Hợp đồng lao động số 201/2022/HĐLĐ-GREEHCM ngày 01/02/2022 (với Phụ lục Hợp đồng lao động số 201/2022/PLHĐLĐ-GREEHCM ngày 01/02/2022) là hai hợp đồng lao động khác nhau, có thời hạn hợp đồng khác nhau và một số nội dung hai bên thỏa thuận khác nhau nên không thể lấy **tinh thần các giao kết giữa hai bên** tại hợp đồng lao động (hợp đồng được hai bên ký sau kết thúc hợp đồng thử việc) để xác định là tinh thần các giao kết của hai

bên tại hợp đồng thử việc, từ đó cho rằng thỏa thuận của hai bên tại hợp đồng thử việc không có trợ cấp thôi việc là không đúng quy định.

[3.5] Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 24 Bộ luật Lao động năm 2019, trong trường hợp này người sử dụng lao động và người lao động đã thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc.

[3.6] Căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 401 Bộ luật Dân sự 2015: “*Từ thời điểm hợp đồng có hiệu lực, các bên phải thực hiện quyền và nghĩa vụ đối với nhau theo cam kết. Hợp đồng chỉ có thể bị sửa đổi hoặc hủy bỏ theo thỏa thuận của các bên hoặc theo quy định của pháp luật*”.

[3.7] Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 12 Luật Việc làm quy định “*Thời điểm đóng bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động và người lao động là thời điểm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc*”; Hướng dẫn tại Điều 2 Công văn 1734/BHXH-QLT của **B** ngày 16/08/2017 quy định như sau: “Chỉ tham gia BHXH, BH tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp: a) Người làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 (trừ hợp đồng thử việc theo quy định của pháp luật về lao động) thực hiện từ ngày 01/01/2018”. Cơ quan BHXH cũng đã xác định người lao động trong thời gian thực hiện hợp đồng thử việc thì không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc theo quy định.

[3.8] Tuy khoản 2 Điều 24 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “Hợp đồng thử việc phải bao gồm các nội dung quy định tại các Điểm a, b, c, d, đ, g và h khoản 1 Điều 23 của Bộ luật Lao động 2012”, không bao gồm nội dung về BHXH, BHYT, BHTN. Nhưng thực tế giữa Công ty và bà **D** đã thỏa thuận về các nội dung liên quan đến BHXH, BHYT, BHTN tại Hợp đồng thử việc số 1107/2021/HĐTV-GREEHCM ngày 15/11/2021.

[3.9] Cụ thể các tài liệu chứng là:

- Thư mời nhận việc: Nội dung thư mời này đã quy định rõ mức lương thử việc là 10.300.000 đồng (trong đó đã bao gồm lương chính, các khoản trợ cấp, chuyên cần, thuế thu nhập cá nhân, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp...);

- Hợp đồng thử việc: nội dung hợp đồng về mức lương đã ghi rõ mức lương là 10.300.000 đồng (trong đó, đã bao gồm lương chính, chuyên cần, các khoản trợ cấp, Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế và các khoản Thuế thu nhập cá nhân...).

Nội dung ghi nhận “các khoản trợ cấp” được các bên thỏa thuận tại mức lương phải được hiểu là các khoản trợ cấp phát sinh trong quá trình thực hiện quan hệ lao động giữa hai bên theo hợp đồng thử việc. “Trợ cấp thôi việc” trong thời gian thử việc theo hợp đồng thử việc cũng là một khoản trợ cấp phát sinh theo hợp đồng thử việc. Do đó Hội đồng xét xử phúc thẩm xác định nội dung Hợp đồng thử việc số 1107/2021/HĐTV-GREEHCM ngày 15/11/2021 được Công ty và bà **D** thỏa thuận đã bao gồm trợ cấp thôi việc, Công ty đã thanh toán

khoản tiền này trong mức lương trả cho bà **D** trong quá trình thực hiện hợp đồng thử việc.

[3.10] Căn cứ quy định tại điểm b khoản 3 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định về “*Thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp bao gồm: Thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian người lao động thuộc diện không phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật nhưng được người sử dụng lao động chỉ trả cùng với tiền lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật về lao động, bảo hiểm thất nghiệp.*” Hội đồng xét xử sơ thẩm xác định nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn phải trả trợ cấp thôi việc trong thời gian thử việc theo hợp đồng thử việc và yêu cầu bị đơn phải trả tiền lãi do chậm trả trợ cấp thôi việc là không có căn cứ.

[4] Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm, không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[5] Về án phí lao động sơ thẩm: Do sửa án sơ thẩm, nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 đối với yêu cầu không được chấp nhận. Bị đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

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

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Chấp nhận kháng cáo của bị đơn **Công ty TNHH D** (Việt Nam). Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 02/2024/LĐ-ST ngày 08 tháng 01 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh.

Căn cứ: Điểm b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 266, Điều 271, Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điểm i khoản 1 Điều 21, khoản 2 Điều 24, Điều 25, khoản 3 Điều 34, Điều 46, khoản 1 Điều 188 của Bộ luật Lao động 2019; Khoản 2 Điều 401 của Bộ luật Dân sự 2015; Khoản 1 Điều 12 Luật Việc làm; Điểm a, b khoản 3 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

1. Không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà **Huỳnh Vũ Kim D** gồm:

- Buộc **Công ty TNHH Đ** (Việt Nam) chi trả trợ cấp thôi việc cho bà **Huỳnh Vũ Kim D** số tiền 3.000.000 (ba triệu) đồng.

- Yêu cầu **Công ty TNHH Đ** (Việt Nam) bồi thường cho bà **Huỳnh Vũ Kim D** khoản tiền lãi của số tiền trợ cấp thôi việc mà **Công ty TNHH Đ** (Việt Nam) chậm trả tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các **Ngân hàng T1** công bố tại thời điểm **Công ty T2** trợ cấp thôi việc là 6%/năm, thời gian chậm trả bị tính lãi tính từ ngày 11/4/2023 (14 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động) cho đến ngày xét xử sơ thẩm là 09 tháng theo mức lãi suất 6%/năm = 0.5%/tháng, tổng số tiền tính lãi là 135.000 (một trăm ba mươi lăm nghìn) đồng (= 3.000.000 đồng x 9 tháng x 0.5%/tháng).

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Bà **Huỳnh Vũ Kim D** không phải chịu án phí sơ thẩm do được miễn án phí, **Công ty TNHH Đ** không phải chịu án phí.

3. Án phí lao động phúc thẩm: **Công ty TNHH Đ** (Việt Nam) không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. **H** lại cho **Công ty TNHH Đ** (Việt Nam) số tiền 300.000 (ba trăm nghìn) đồng đã tạm nộp theo Biên lai thu tiền tạm ứng án phí số AA/2023/0032565 ngày 29/01/2024 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh.

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

4. 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 Quận 11;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 11;
- 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