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: 199/2023/LĐ-PT
Ngày: 23/02/2023
V/v tranh chấp tiền lương; bảo hiểm xã hội; bồi thường thiệt hại do đơn phương 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 Bùi Liên Minh

Các Thẩm phán: Bà Lê Thị Quỳnh Anh

Bà Nguyễn Thị Thoa

- Thư ký phiên tòa: Bà Hà Hoa Thiên

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Thân Trọng Minh Phương - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 20 và 23 tháng 02 năm 2023 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 46/2022/LĐ - PT ngày 05/10/2022 về: "Tranh chấp về tiền lương; bảo hiểm xã hội và bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 05/2022/LĐ-ST ngày 22/7/2022 của Tòa án nhân dân huyện CCH, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 347/2023/QĐ-PT ngày 02/02/2023 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông NTV, sinh năm 1979 (có mặt);

Địa chỉ: Số 500/141 HL80B Kp7, p.HT, Q.MH, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn*: KDT DDC;

Địa chỉ: TL15, ấp P.H, x.PMH, h.CH, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông LVP, chức vụ: Giám đốc KDT DDC.

Người đại diện hợp pháp của Bị đơn: Bà LTV, sinh năm 1988; Thường trú: Số 125/101/41A ĐTH, P.B,q.BT, Thành phố Hồ Chí Minh; Địa chỉ liên hệ: Số 107 (t5) CX NVT, P.MB, q.PN, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho KDT DDC: Luật sư PĐL, sinh năm 1977, địa chỉ: B24 12a MAP, Số 1 VTT p.TĐ, Q.H, Thành phố Hồ Chí Minh; Địa chỉ liên lạc: Số 107 (t5) CX NVT, P.MB, q.PN, Thành phố Hồ Chí Minh (có đơn xin vắng mặt).

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan*: BHXH h.CH, Thành phố Hồ Chí Minh; Địa chỉ: Kp2, tt.CH,h. CH, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: Ông DAK, Giám đốc BHXH h.CH, Thành phố Hồ Chí Minh (có đơn xin vắng mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại Đơn khởi kiện ngày 12/12/2019, Đơn khởi kiện ngày 01/3/2021, Đơn khởi kiện bổ sung ngày 09/3/2022, nguyên đơn ông NTV trình bày:

NTV vào công ty DL CG (trực thuộc Cty DL SG MTV) từ ngày 01/9/2002, theo hợp đồng lao động. Công việc phải làm là bảo vệ rừng tiểu k17, CG cho đến nay.

Ngày 01/5/2012 ông được nâng lương lên bậc 6/6, hệ số 4,2 nhân lương cơ sở và các chế độ khác. Theo quyết định về việc nâng bậc lương đối với công nhân viên số 76/QĐ-TCT ngày 21/3/2012, của Cty DL SG MTV.

Tháng 9 năm 2012 UBND Thành phố Hồ Chí Minh chuyển giao tiểu k17, CG cho Bộ Tư lệnh Thành phố thực hiện dự án tái hiện, tôn tạo Di tích lịch sử Chiến khu Rừng Sác. Tháng 11 năm 2012 Bộ tư lệnh Thành phố giao cho KDT DDCH làm chủ đầu tư thực hiện dự án trên.

Ngày 01/01/2013 ông V ký hợp đồng lao động với KDT DDC với mức lương 4.2, phụ cấp khu vực 0.1, phụ cấp lội rừng 0.4. sau đó có ký 02 hợp đồng lao động khác với cùng mức lương, phụ cấp. Phụ cấp vượt khung cuối cùng là 7% theo QĐ nâng lương 89/QĐ-ĐĐCC ngày 28/02/2019.

Theo Công văn số 252/CV-BHXH ngày 25/5/2017 về việc rà soát và bàn giao sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động, ông mới phát hiện ra quá trình đóng bảo hiểm xã hội của ông không đúng với mức lương ký hợp đồng lao động. Công ty chỉ đóng bảo hiểm cho ông với hệ số 3,48 và không cộng hệ số vượt khung, trong khi hợp đồng lao động của ông hệ số là 4,20, chênh lệch với hệ số cũ giảm 0,72. Ông đã khiếu nại lên Ban Giám đốc Công ty, Liên đoàn Lao động huyện CCH nhưng vẫn không nhận được trả lời thỏa đáng.

Đến ngày 01/3/2020 đơn vị đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông, ông không biết lý do tại sao vì ông không vi phạm lỗi gì nghiêm trọng làm ảnh hưởng gây thiệt hại cho đơn vị. KDT DDC đã chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông.

Nay ông khởi kiện yêu cầu:

- KDT DDC đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông từ ngày 01/01/2013 đến nay theo hợp đồng lao động đã ký kết với mức hệ số 4,20 x mức lương cơ sở từng thời kỳ.

- Yêu cầu KDT DDC trả cho ông mức lương chênh lệch do tính lương không đúng từ năm 2013 đến nay, cụ thể số tiền trả lương thiếu so với hệ số cũ sau khi đã trừ đi phần đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là 65.032.848 đồng (Sáu mươi lăm triệu không trăm ba mươi hai nghìn tám trăm bốn mươi tám đồng);

- Yêu cầu KDT DDC bồi thường thiệt hại cho ông tiền lương từ ngày 01/3/2020 đến nay với mức lương 8.000.000 đồng (tám triệu đồng)/tháng, thành tiền tổng cộng là 200.000.000đ (Hai trăm triệu đồng).

Quá trình giải quyết vụ án, bà LTV là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn KDT DDC trình bày:

Trước khi ông V chuyển về làm việc tại Địa đạo CCH thì ông V là nhân viên của Đội Bảo vệ rừng Công ty DL CG trực thuộc Tổng Công ty Du lịch Sài Gòn – THHH MTV Công ty DL CG là Doanh nghiệp Nhà nước, sử dụng bảng lương, ngạch lương và hệ số lương theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004, hệ số lương trả cho ông V là 4,20. Từ ngày 01/01/2013 ông V chuyển qua Địa đạo CCH làm việc theo Quyết định số 1466/QĐ-BTL ngày 06/11/2012 của Bộ Tư lệnh Thành phố Hồ Chí Minh và Quyết định số 2978/QĐ-UBND ngày 18/6/2015 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. Địa đạo CCH ký hợp đồng lao động và thỏa thuận hệ số lương với ông V là 4,20. Tuy nhiên do Địa đạo CCH là đơn vị sự nghiệp công lập có thu nên phải áp dụng Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 để chi trả lương cho nhân viên bảo vệ rừng Tiểu khu 17 là đúng quy định của Nhà nước. Việc Địa đạo CCH ký kết hợp đồng lao động và trả lương cho ông V với hệ số lương 4,20 (giữ mức lương do Công ty DL CG trả) theo quy định tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP quy định hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong các Công ty Nhà nước là không đúng quy định nên Địa đạo CCH điều chỉnh lại hệ số lương của ông V theo đúng quy định của Nghị định số 204/NĐ-CP. Khoản 5 Mục II Thông tư số 79/2005/TT-BNV ngày 10/8/2005 hướng dẫn chuyển, xếp lương đối với cán bộ, công chức, viên chức khi thay đổi công việc và các trường hợp được chuyển công tác từ lực lượng vũ trang, cơ yếu và Công ty Nhà nước vào làm việc trong các cơ quan Nhà nước và các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước.

Đối với việc ông V yêu cầu Địa đạo CCH phải trả cho ông V mức lương chênh lệch do tính lương không đúng từ năm 2013 đến nay, cụ thể số tiền trả lương thiếu so với hệ số cũ sau khi đã trừ đi phần đóng BHXH,BHYT,BHTN là 65.032.848đ (Sáu mươi lăm triệu không trăm ba mươi hai nghìn tám trăm bốn mươi tám đồng), bị đơn không đồng ý với lý do: Trên thực tế từ ngày 01/01/2013 đến ngày 30/6/2019 Địa đạo CCH đã trả lương cho ông V theo hệ số 4,20. Kể từ ngày 01/7/2019 Địa đạo CCH mới trả lương thực tế đúng với hệ số 3,48 nhưng tổng thu nhập hàng tháng của ông V không thay đổi sau khi điều chỉnh hệ số lương.

Địa đạo CCH đã bàn giao sổ bảo hiểm xã hội cho ông V và đã hỗ trợ cho ông V 2.000.000đ (Hai triệu đồng) vào ngày 23/4/2020, còn trả lại số tiền dư đóng bảo hiểm xã hội khi điều chỉnh hệ số từ 4,20 thành 3,48 với số tiền là 6.504.409đ (Sáu triệu năm trăm lẻ bốn nghìn bốn trăm lẻ chín đồng) cho ông V nhưng ông V không nhận.

- Đối với yêu cầu KDT DDC bồi thường thiệt hại về tiền lương từ ngày 01/3/2020 đến nay với mức lương 8.000.000 đồng/tháng, thành tiền tổng cộng là 200.000.000đ (Hai trăm triệu đồng), Địa đạo CCH không đồng ý với yêu cầu của ông V, vì:

+ Địa đạo CCH chấm dứt Hợp đồng lao động với ông V đúng với hành vi vi phạm của ông V và quy định nội quy hoạt động của KDT DDC ban hành ngày 26/7/2006. Quá trình thực hiện hợp đồng, ông V có hành vi 02 lần tự ý rời bỏ vị trí làm việc tại chốt khe Nhàn là ngày 11/9/2019 và ngày 03/11/2019, đã vi phạm Điều 10 và Điều 21 của Nội quy hoạt động của KDT DDC ban hành ngày 26/7/2006.

Về thời gian làm việc thì ông V đã vi phạm thời gian làm việc theo Quy định số 02/QĐ-ĐĐCC ngày 09/4/2017 Quy định về thời gian làm việc và chế độ trực, nghỉ phép đối với cán bộ, công nhân viên chức, cán bộ công nhân viên chức ở các bộ phận, đội có mặt ở cơ quan lúc 07 giờ 00 phút và bắt đầu làm việc lúc 08 giờ 00 phút cho đến 17 giờ 00 phút. Thời gian trực đêm đối với nhân viên năm từ 17 giờ 00 phút hôm trước đến 07 giờ 00 phút hôm sau. Ông V cũng đã vi phạm quy định về thời gian làm việc tại Quy định số 02/QĐ-ĐĐCC ngày 09/4/2017.

Địa đạo CCH tiến hành xử lý kỷ luật đối với ông V theo quy định tại Điều 10 và Điều 21 của Nội quy hoạt động của KDT DDC ban hành ngày 26/7/2006, cụ thể như sau:

+ Đối với Quyết định số 399/QĐ-ĐĐCC ngày 01/10/2019 về việc kỷ luật đối với cán bộ công nhân viên là ông NTV về hành vi không chấp hành mệnh lệnh cấp trên; vi phạm nội quy, thỏa ước lao động tập thể của đơn vị; tự ý rời bỏ vị trí không báo cáo Tổ trưởng Tổ Bảo vệ rừng và Trưởng bộ phận. Hành vi của ông V đã vi phạm Điều 10 Nội quy nên bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách, thời hạn kỷ luật là 06 tháng. Địa đạo CCH đã thực hiện đúng quy định Điều 21 Nội quy hoạt động của KDT DDC ban hành ngày 26/7/2006.

+ Đối với Quyết định số 501/QĐ-ĐĐCC ngày 27/12/2019 về việc kỷ luật đối với ông NTV về hành vi tiếp tục vi phạm nội quy, thỏa ước lao động tập thể của đơn vị tự ý rời bỏ vị trí công tác trong thời gian dài không báo với Tổ trưởng Tổ Bảo vệ rừng và cán bộ phụ trách. Hình thức kỷ luật kéo dài thời hạn nâng bậc lương và buộc thôi việc đối với việc tự ý bỏ việc hoặc bỏ trực lần thứ hai nên Địa đạo CCH đã áp dụng quy định tại Điều 21 của Nội quy hoạt động và tiến hành chấm dứt hợp đồng lao động với ông V.

Địa đạo CCH đã thực hiện trình tự thủ tục bàn giao thông báo chấm dứt hợp đồng lao động cho ông V trước 45 ngày và bàn giao quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cho ông V đúng quy định của Bộ luật lao động.

Do thời hiệu khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp về việc Địa đạo CCH chấm dứt hợp đồng lao động với ông V là 01 năm (tức là ngày 01/3/2021 là ngày hết thời hiệu) nhưng đến ngày 02/3/2021 ông V mới nộp đơn khởi kiện đến Tòa án nên thời hiệu khởi kiện đã hết.

Đối với đơn khởi kiện bổ sung yêu cầu Tòa án giải quyết các vấn đề sau: "Yêu cầu KDT DDC bồi thường thiệt hại về tiền lương từ ngày 01/3/2020 đến nay với mức lương 8.000.000đ (Tám triệu đồng)/tháng, thành tiền tổng cộng là 200.000.000đ (Hai trăm triệu đồng)". Yêu cầu trên thuộc tranh chấp về việc Địa đạo CCH chấm dứt hợp đồng lao động với ông V nên Địa đạo CCH tiếp tục có đơn yêu cầu áp dụng thời hiệu, đề nghị Tòa án nhân dân huyện CCH xem xét áp dụng thời hiệu đối với yêu cầu khởi kiện bổ sung của ông V theo hướng đình chỉ giải quyết do hết thời hiệu.

Tại văn bản số 32/CV-BHXH ngày 14/01/2022 cơ quan Bảo hiểm Xã hội huyện CCH trình bày:

Ngày 25/4/2019 Bảo hiểm xã hội huyện CCH có công văn số 338/CV-BHXH để trả lời công văn số 48/ĐĐCC-TCHC ngày 25/4/2019 của KDT DDC về việc mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động tại KDT DDC. Bảo hiểm xã hội huyện CCH đã thực hiện theo đúng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của ngành cho phép và không liên quan gì đến tranh chấp giữa người lao động và KDT DDC.

Với nội dung vụ án như trên, Tòa án nhân dân huyện CCH, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên án:

1. Bác yêu cầu khởi kiện của ông NTV về việc yêu cầu KDT DDC đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông V từ ngày 01/01/2013 đến nay theo hợp đồng lao động đã ký kết với mức hệ số 4,20 x mức lương cơ sở từng thời kỳ chứ không phải hệ số 3,48 x mức lương cơ sở từng thời kỳ như bị đơn đã đóng từ năm 2013, cụ thể phải đóng bổ sung phần chênh lệch so với hệ số cũ là 0,72.

2. Bác yêu cầu khởi kiện của ông NTV về việc buộc KDT DDC phải trả mức lương chênh lệch do tính lương không đúng từ năm 2013 đến nay, cụ thể số tiền trả lương thiếu so với hệ số cũ sau khi đã trừ đi phần đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp còn lại là 65.032.848đ (Sáu mươi lăm triệu không trăm ba mươi hai nghìn tám trăm bốn mươi tám đồng).

3. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của ông NTV về việc buộc KDT DDC phải bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông V số tiền là 200.000.000đ (Hai trăm triệu đồng).

4. Ghi nhận sự tự nguyện của KDT DDC về việc trả cho ông V số tiền chênh lệch nộp bảo hiểm xã hội nhận lại từ cơ quan Bảo hểm Xã hội huyện CCH là 6.504.409đ (Sáu triệu năm trăm lẻ bốn nghìn bốn trăm lẻ chín đồng) ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 25/7/2022 nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án và đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn trình bày yêu cầu kháng cáo:

A

Do khi khởi kiện ông có nhận định do cách tính lương của KDT DDC chênh lệch giảm từ hệ số lương 4.2 và 3.48 số tiền lương bị mất hàng tháng theo chênh lệch hệ số lương là 0,72% nên khi khởi kiện ông có yêu cầu KDT DDC phải trả ông tiền lương trong thời gian từ năm 2013 đến năm 2019 là 65.032.848 đồng. Nay xem xét lại ông xin rút yêu cầu khởi kiện cũng như yêu cầu kháng cáo đối với nội dung này.

Đối với yêu cầu bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền là 200.000.000 đồng (hai trăm triệu đồng). Thì do KDT DDC đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông trong thời gian ông đang kiếu nại về việc đóng bảo hiểm (các loại), và việc chấm dứt hợp đồng lao động không có lý do chính đáng nên ông giữ nguyên yêu cầu này. Đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu này của ông.

Bị đơn trình bày ý kiến về yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn:

Đối với yêu cầu về đóng tiền bảo hiểm theo mức lương của hệ số 4.2 của nguyên đơn chúng tôi đã tham khảo ý kiến của Bảo hiểm xã hội huyện CCH cũng như ý kiến của Liên đoàn lao động huyện CCH, các cơ quan này đều kết luận việc đóng bảo hiểm cho nguyên đơn với hệ số lương 3.48 là đúng theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ cũng như Thông tư số 79/2005/TT-BNV ngày 10/8/2005 của Bộ Nội vụ.

Đối với yêu cầu của nguyên đơn về đòi tiền lương do tính lương không đúng từ năm 2013 đến nay là 65.032.848 đồng (Sáu mươi lăm triệu không trăm ba mươi hai nghìn tám trăm bốn mươi tám đồng). Do nguyên đơn đã rút yêu cầu nên đề nghị hội đồng xét xử đình chỉ giải quyết yêu cầu này của nguyên đơn.

Đối với yêu cầu của nguyên đơn về đòi tiền lương trong những ngày không được làm việc với số tiền là 200.000.000 đồng (hai trăm triệu đồng). Đây là yêu cầu gắn liền với kết quả xem xét quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và điều kiện về thời hiệu khởi kiện đối với quyết định này. Ngày 22/02/2020 ông V nhận được Quyết định số 70/QĐ-ĐĐCC về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông. Ngày 02/3/2021 ông V mới làm đơn khởi kiện, như vậy thời hiệu khởi kiện quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đã hết. Đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên phần quyết định này của 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 đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Sau khi phân tích những tình tiết khách quan của vụ án, căn cứ vào khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử, chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm điều chỉnh mức đóng bảo hiểm của nguyên đơn theo hệ số lương là 4.2 và các khoảng phụ cấp từ năm 2013 đến tháng 2 năm 2020. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu của nguyên đơn về đòi tiền lương chênh lệch từ năm 2013 đến tháng 02 năm 2020. Giữ nguyên phần Quyết định: Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của ông NTV về việc buộc KDT DDC phải bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông V số tiền là 200.000.000 đồng (Hai trăm triệu đồng).

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa sau khi phân tích, đánh giá về kháng cáo, các tình tiết của vụ án, việc giải quyết, xét xử của Tòa án cấp sơ thẩm, đối chiếu những căn cứ pháp luật, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] Bản án sơ thẩm số 05/2022/LĐ-ST được tuyên vào ngày 22/7/2022, ngày 25/7/2022 nguyên đơn kháng cáo vì vậy đơn kháng cáo của bị đơn nằm trong thời hạn luật định, nguyên đơn được miễn tiền tạm ứng án phí phúc thẩm do đó Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận giải quyết vụ án theo trình tự phúc thẩm.

[2] Nguyên đơn vào làm việc tại công ty DL CG (trực thuộc Cty DL SG MTV) từ ngày 01/9/2002, theo các hợp đồng lao động. Công việc phải làm là bảo vệ rừng tiểu k17, CG cho đến nay.

[3] Ngày 01/5/2012 ông được nâng lương lên bậc 6/6, hệ số 4,2 nhân lương cơ sở và các chế độ khác. Theo quyết định về việc nâng bậc lương đối với công nhân viên số 76/QĐ-TCT ngày 21/3/2012, của Cty DL SG MTV.

[4] Tháng 9 năm 2012 UBND Thành phố Hồ Chí Minh chuyển giao tiểu k17, CG cho Bộ Tư lệnh Thành phố thực hiện dự án tái hiện, tôn tạo Di tích lịch sử Chiến khu Rừng Sác. Tháng 11 năm 2012 Bộ Tư lệnh Thành phố giao cho KDT DDCH làm chủ đầu tư thực hiện dự án trên. Nguyên đơn vẫn tiếp tục làm công việc cũ.

[5] Ngày 01/01/2013 ông V ký hợp đồng lao động với KDT DDC với hệ số lương 4.2, phụ cấp khu vực 0.1, phụ cấp lội rừng 0.4. sau đó có ký 02 hợp đồng lao động khác với cùng mức lương và phụ cấp. Từ năm 2015 ông được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung 5% sau đó mỗi năm được hưởng thêm 1% đến năm 2020.

[6] Như vậy, nguyên đơn làm việc tại Doanh nghiệp Nhà nước, sử dụng bảng lương, ngạch lương và hệ số lương theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ. Từ ngày 01/01/2013 ông V chuyển qua KDT DDC là đơn vị sự nghiệp công lập có thu làm việc, tiền lương của ông được điều chỉnh bởi Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ là đúng, cụ

thể hệ số lương của nhân viên bảo vệ theo bảng 4 tối đa là 3.48. Tuy nhiên, do KDT DDC đóng bảo hiểm cho ông theo hệ số lương 3,48 và không cộng hệ số vượt khung, trong khi hợp đồng lao động của ông hệ số là 4,20, chênh lệch với hệ số cũ giảm 0,72 dẫn tới tranh chấp.

Tòa án cấp phúc thẩm xét thấy:

[7] Theo phần ghi chú số 1 của bản 4 về bảng lương nhân viên thừa hành, phục vụ trong các cơ quan nhà nước và các đơn vị sự nghiệp của nhà nước của Nghị định 204/2004/NĐ-CP có lưu ý *"Khi chuyển xếp lương cũ sang ngạch, bậc lương mới, nếu đã xếp bậc lương cũ cao hơn bậc lương mới cuối cùng trong ngạch thì những bậc lương cũ cao hơn này được quy đổi thành % phụ cấp thâm niên vượt khung so với mức lương của bậc lương mới cuối cùng trong ngạch".* Tuy nhiên, phụ cấp thâm niên vượt khung được tính lần đầu là 5% sau đó mỗi năm được tăng 1% (thông tư số 04/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức). Như vậy, phụ cấp thâm niên vượt khung của nguyên đơn tại thời điểm chuyển ngạch là 5% chỉ tương đương hệ số lương 3,65 (được tính tròn 2 số sau dấu phẩy) của hệ số lương mới, mức chênh lệch hệ số lương cũ và hệ số lương mới của nguyên đơn là 0,55 (4,20 – 3,65).

[8] Theo quy định tại Theo điểm c khoản 10 mục III Thông tư số 79/2005/TT-BNV ngày 10/8/2005 của Bộ Nội vụ: *c) Sau khi chuyển xếp lương vào ngạch công chức, viên chức được bổ nhiệm theo quy định tại điểm a và điểm b khoản 10 này, nếu hệ số lương được xếp ở ngạch được bổ nhiệm cộng với phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có) thấp hơn so với hệ số lương đang hưởng (theo thang lương, bảng lương trong công ty Nhà nước) tại thời điểm chuyển công tác, thì tùy từng trường hợp cụ thể và căn cứ vào tương quan tiền lương nội bộ, Thủ trưởng cơ quan có thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức, viên chức xem xét quyết định cho hưởng thêm hệ số chêch lệch bảo lưu. Nếu được hưởng hệ số chêch lệch bảo lưu, thì hệ số chêch lệch bảo lưu này (được tính tròn số sau dấu phẩy 2 số) giảm tương ứng khi cán bộ, công chức, viên chức được nâng bậc lương hoặc được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung trong ngạch được bổ nhiệm (khi chuyển công tác) hoặc khi được nâng ngạch.*

[9] Từ mục [7] và [8] nêu trên có thể thấy mức lương mà nguyên đơn được hưởng tại thời điểm chuyển công tác từ doanh nghiệp Nhà nước sang đơn vị sự nghiệp công lập có thu được bảo toàn bao gồm: Hệ số lương 3.48, phụ cấp thâm niên vượt khung 5% (0,17 hệ số lương mới), hệ số chênh lệch bảo lưu 0,55 (tổng cộng 4,20 là đúng với hệ số lương mà nguyên đơn được hưởng khi chịu sự quản lý của đơn vị (Công ty) Nhà Nước).

[10] Theo khoản 1 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 về tiền lương tháng đóng bảo hiểm bắt buộc thì *"Người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định thì tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là tiền lương theo ngạch, bậc, cấp bậc quân hàm và các khoản phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề (nếu có)".*

[11] Từ các mục [8], [9] và [10] nêu trên, số tiền mà ông V đóng bảo hiểm từ tháng 1 năm 2013 sẽ là: Hệ số lương 3.48; Phụ cấp thâm niên vượt khung 5% (0,17 hệ số lương mới); Hệ số chênh lệch bảo lưu 0,55 (tổng cộng 4,20), cộng các khoản phụ cấp gồm phụ cấp khu vực 0.1; phụ cấp lội rừng 0.4; Ông V và KDT DDC đóng bảo hiểm theo hệ số. Tổng cộng là 4,70. Từ năm 2014 trở đi mỗi năm ông V được cộng thêm 1% phụ cấp thâm niên vượt khung, hệ số chênh lệch bào lưu sẽ được giảm tương ứng với phụ cấp thâm niên vượt khung tăng thêm.

[12] Tại phiên tòa phúc thẩm ông nguyên đơn xin rút việc yêu cầu bị đơn trả mức lương chênh lệch do tính lương không đúng từ năm 2013 đến nay là 65.032.848 đồng (Sáu mươi lăm triệu không trăm ba mươi hai nghìn tám trăm bốn mươi tám đồng), phía bị đơn đồng ý. Tòa án cấp phúc thẩm đình chỉ giải quyết yêu cầu này của nguyên đơn theo điểm b khoản 2 Điều 217 BLTT DS năm 2015.

[13] Đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải bồi thường thiệt hại cho nguyên đơn số tiền 200.000.000 đồng (Hai trăm triệu đồng) do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

[14] Hội đồng xét xử nhận định như sau: Vào ngày 17/02/2020 bị đơn ban hành Quyết định số 70/QĐ-ĐĐCC về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Ngày 22/02/2020 nguyên đơn nhận được Quyết định số 70/QĐ-ĐĐCC. Ngày 02/3/2021 nguyên đơn làm đơn khởi kiện, yêu cầu bị đơn phải bồi thường thiệt hại cho nguyên đơn số tiền 96.000.000 đồng (Chín mươi sáu triệu đồng); ngày 09/3/2022 nguyên đơn nộp đơn khởi kiện bổ sung, yêu cầu bị đơn phải bồi thường thiệt hại cho nguyên đơn số tiền 200.000.000 đồng (Hai trăm triệu đồng) do chấm dứt hợp đồng lao động.

[15] Theo khoản 3 Điều 190 Bộ luật Lao động quy định: *"Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là một năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm"*; khoản 3 Điều 150 Bộ luật Dân sự quy định: *"Thời hiệu khởi kiện là thời hạn mà chủ thể được quyền khởi kiện để yêu cầu Tòa án giải quyết vụ án dân sự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp bị xâm phạm; nếu thời hạn đó kết thúc thì mất quyền khởi kiện"*; Điều 151 Bộ luật Dân sự quy định: *"Thời hiệu được tính từ thời điểm bắt đầu ngày đầu tiên của thời hiệu và chấm dứt tại thời điểm kết thúc ngày cuối cùng của thời hiệu"*. Như vậy kể từ ngày 22/02/2020 nguyên đơn đã biết được quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm, nhưng nguyên đơn không khởi kiện, cho đến ngày 02/3/2021 nguyên đơn mới nộp đơn khởi kiện tại Tòa án là đã hết thời hiệu khởi kiện.

[16] Tại phiên tòa sơ thẩm cũng như tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn cho rằng ngày 26/02/2021 nguyên đơn có đến Tòa án nộp đơn khởi kiện nhưng Tòa án không nhận và đến ngày 02/3/2021 nguyên đơn mới nộp được đơn khởi kiện. Tuy nhiên việc nguyên đơn khai ông có đến Tòa án nộp đơn ngày 26/02/2021 nhưng không cung cấp được tài liệu chứng minh cho lời trình bày của mình là có căn cứ; mặt khác cho dù ngày 26/02/2021 nguyên đơn có nộp đơn thì cũng đã hết thời hiệu khởi kiện.

[17] Bị đơn yêu cầu áp dụng thời hiệu. Vì vậy, Hội đồng xét xử cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại điểm e khoản 1 Điều 217 Bộ luật Tố tụng dân sự: "*Đương sự có yêu cầu áp dụng thời hiệu trước khi Tòa án cấp sơ thẩm ra bản án, quyết định giải quyết vụ án và thời hiệu khởi kiện đã hết"* để đình chỉ xét xử đối với yêu cầu này của nguyên đơn là đúng.

[18] Do thời hiệu khởi kiện đối với Quyết định số 70/QĐ-ĐĐCC ngày 17/02/2020 của KDT DDC về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông V đã hết, Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử đối với yêu cầu này của nguyên đơn nên không xem xét về tính hợp pháp của Quyết định số 70/QĐ-ĐĐCC ngày 17/02/2020 của KDT DDC về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông V.

[19] Về án phí phúc thẩm, nguyên đơn không phải chịu án phí phúc thẩm. Do chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn do đó bị đơn phải chịu án phí sơ thẩm là 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng).

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Nghị định số 205/2004/NĐ-CP của Chính phủ quy định về hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong các Công ty Nhà nước.

Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.

Thông tư 79/2005/TT-BNV của Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn chuyển xếp lương đối với cán bộ, công chức, viên chức khi thay đổi công việc và các trường hợp được chuyển công tác từ lực lượng vũ trang, cơ yếu và công ty nhà nước vào làm việc trong các cơ quan nhà nước và các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước.

Thông tư số 04/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức.

Điểm c khoản 2 Mục I Thông tư số 02/2007/TT-BNV ngày 25/5/2007 của Bộ Nội vụ hướng dẫn xếp lương khi nâng ngạch, chuyển ngạch chuyển loại công chức, viên chức.

Luật Thi hành án dân sự năm 2009 đã được sửa đổi bổ sung năm 2014;

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông NTV về việc yêu cầu KDT DDC đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông V từ ngày 01/01/2013 đến hết tháng 02 năm 2020 với số tiền đóng bảo hiểm như sau:

- Từ tháng 01 năm 2013 đến hết tháng 12 năm 2013, ông NTV và KDT DDC đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp:

Hệ số lương đóng bảo hiểm gồm: Hệ số lương 3.48 (đã đóng); Phụ cấp thâm niên vượt khung 5% (0,17 hệ số lương mới); Hệ số chênh lệch bảo lưu 0,55 (tổng cộng hệ số lương 4,20);

Các khoản phụ cấp gồm: Phụ cấp khu vực 0.1; phụ cấp lội rừng 0.4

- Từ tháng 01 năm 2014 đến hết tháng 02 năm 2020:

Hệ số lương đóng bảo hiểm gồm: Hệ số lương 3.48 (đã đóng), phụ cấp thâm niên vượt khung 5% mỗi năm phải đóng thêm 1% phụ cấp thâm niên vượt khung. Hệ số chênh lệch bảo lưu được giảm tương ứng với phụ cấp thâm niên vượt khung, bảo đảm hệ số lương đóng Bảo hiểm là 4.20.

Các khoản phụ cấp gồm: Phụ cấp khu vực 0.1; phụ cấp lội rừng 0.4

- KDT DDC có trách nhiệm đóng tiền lãi phạt chậm đóng bảo hiểm nếu có.

2. Hủy một phần bản án sơ thẩm và đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của ông NTV về việc buộc KDT DDC phải trả mức lương chênh lệch do tính lương không đúng từ năm 2013 đến nay, cụ thể số tiền trả lương thiếu so với hệ số cũ sau khi đã trừ đi phần đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp còn lại là 65.032.848 đồng (Sáu mươi lăm triệu không trăm ba mươi hai nghìn tám trăm bốn mươi tám đồng).

3. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của ông NTV về việc buộc KDT DDC phải bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông V số tiền là 200.000.000 đồng (Hai trăm triệu đồng).

4. Số tiền chênh lệch bảo hiểm xã hội mà KDT DDC đã nhận lại từ cơ quan Bảo hiểm Xã hội huyện CCH là 6.504.409 đồng (Sáu triệu năm trăm lẻ bốn nghìn bốn trăm lẻ chín đồng) cho ông V, sẽ được giải quyết khi đôi bên đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

5. Về án phí:

Ông NTV không phải chịu án phí sơ thẩm và phúc thẩm.

KDT DDC phải chịu án phí sơ thẩm là 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) và không phải chịu án phí phúc thẩm.

6. Bản án phúc thẩm có hiệu lực ngay sau khi Tòa tuyên án.