TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH BÌNH DƯƠNG**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 03/2021/LĐ-PT
Ngày: 19/3/2021
V/v *Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tranh chấp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.*

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên toà: Ông Nguyễn Công Lực.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Minh Tấn;

Ông Phan Trí Dũng.

- Thư ký phiên toà: Ông Lý Đạo Phú Quý - Thư ký Toà án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Ông Trần Văn Bé - Kiểm sát viên.

Trong ngày 18 và 19 tháng 3 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 21/2020/TLPT-LĐ ngày 21/12/2020 về việc *"Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tranh chấp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế"*.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 21/2020/LĐ-ST ngày 18/9/2020 của Tòa án nhân dân thị xã U, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo; Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 06/2021/QĐ-PT ngày 19/02/2021, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông S.L, sinh năm 1994; địa chỉ: Huyện V, tỉnh Sóc Trăng.

Người đại diện hợp pháp: Ông L.T, sinh năm 1990; địa chỉ: Thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo văn bản ủy quyền ngày 25/4/2020). Ông L.T có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty F; địa chỉ: Thị xã U, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Bà Đ.T.N, sinh năm 1983 - Nhân viên Công ty F; địa chỉ: Thị xã U, tỉnh Bình Dương (theo văn bản ủy quyền ngày 23/7/2020). Bà Đ.T.N có mặt.

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn ông S.L.

- *Người kháng nghị*: Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân thị xã U.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo Đơn khởi kiện ngày 19/5/2020, Đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện ngày 19-6-2020, các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án của nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn thống nhất trình bày:*

Ông S.L vào làm việc tại Công ty F (sau đây gọi tắt là Công ty F) vào ngày 25/4/2017; đến ngày 01/7/2017, ông S.L và Công ty F ký hợp đồng lao động số V2320/01/7/2017 xác định thời hạn 01 năm, công việc phải làm là thợ cơ khí, mức lương chính là 3.765.000 đồng. Ngày 01/01/2018, ông S.L và Công ty F ký phụ lục hợp đồng lao động, điều chỉnh mức tiền lương cơ bản là 4.300.000 đồng, phụ cấp nhà trọ 200.000 đồng, phụ cấp chuyên cần 700.000 đồng, trợ cấp khác 250.000 đồng. Đến ngày 01/7/2018, ông S.L và Công ty F tiếp tục ký kết hợp đồng lao động số C2320/01-7-2018 xác định thời hạn 01 năm, mức lương chính là 4.300.000 đồng; ngày 01/01/2019 ký thêm phụ lục hợp đồng lao động điều chỉnh mức lương cơ bản là 4.600.000 đồng, phụ cấp nhà trọ, chuyên cần và trợ cấp khác không thay đổi. Sau khi hết hạn hợp đồng lao động thì ông S.L và Công ty F không ký thêm hợp đồng lao động mới, ông S.L vẫn tiếp tục làm việc tại công ty. Đến ngày 01/01/2020, ông S.L và Công ty F ký thêm phụ lục hợp đồng lao động tăng mức lương chính là 5.100.000 đồng, phụ cấp nhà trọ, chuyên cần và trợ cấp khác không thay đổi, tổng lương thực lãnh là 7.706.000 đồng.

Trong quá trình làm việc tại Công ty F, ông S.L luôn hoàn thành tốt công việc được giao. Tuy nhiên, từ ngày 02/3/2020 đến ngày 04/3/2020, do ông S.L bị bệnh nên ông S.L báo bằng lời nói cho người phụ trách để xin nghỉ. Đến ngày 05/3/2020, ông S.L quay lại Công ty làm việc nhưng ông S.L cảm thấy mệt nên ông S.L xin nghỉ để đi khám bệnh; đến ngày 16/3/2020, ông S.L trở lại Công ty làm việc. Việc ông S.L đi khám bệnh có giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội gồm 04 giấy ngày 05/3/2020, ngày 07/3/2020, ngày 09/3/2020, ngày 11/3/2020. Sau mỗi lần đi khám bệnh thì ông S.L đều nộp giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội cho Công ty nhưng không nộp đơn xin nghỉ phép. Đến ngày 25/3/2020, khi ông S.L đang làm việc, Công ty F yêu cầu ông S.L đến văn phòng công ty, Công ty trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông S.L, yêu cầu ông S.L rời khỏi Công ty. Ngày 26/3/2020, Công ty giao quyết định cho thôi việc đối với ông S.L. Khi Công ty giao quyết định nghỉ việc cho ông S.L, Công ty nói với ông S.L nếu ông S.L muốn có đầy đủ hồ sơ để hưởng bảo hiểm thất nghiệp và nhận lương tháng 3/2020 thì ông S.L phải có đơn xin nghỉ việc. Do ông S.L không hiểu biết nên đã điền thông tin và ký vào đơn xin thôi việc nộp cho Công ty. Ông S.L chính thức nghỉ việc tại Công ty từ ngày 25/3/2020 và nhận quyết định cho thôi việc vào ngày 26/3/2020.

Ông S.L cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông S.L vì Công ty đã có ý định cho ông S.L nghỉ việc từ trước thông qua việc Công ty đã chốt sổ bảo hiểm xã hội của ông S.L vào ngày 14/3/2020. Đến ngày 25/3/2020, Công ty đã trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông S.L nên đến ngày 26/3/2020, Công ty yêu cầu ông S.L viết đơn xin nghỉ việc và Công ty giao

quyết định cho nghỉ việc đối với ông S.L là để hợp thức hóa hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông S.L. Việc ông S.L ký vào đơn xin thôi việc là bị ép buộc và trái ý chí tự nguyện của ông S.L. Do vậy, ông S.L khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết các vấn đề sau:

- Buộc Công ty F phải hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng số 035 QĐTV/2020 ngày 09/3/2020, nhận ông S.L trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết;

- Buộc Công ty F thanh toán tiền chế độ ốm đau 07 ngày gồm các ngày 5,6,7,8,9,11 và ngày 12/3/2020 là 5.100.000 đồng/24 ngày x 07 ngày x 75% = 1.115.625 đồng;

- Buộc Công ty F phải thanh toán tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 26/3/2020 đến ngày Tòa án đưa vụ án ra xét xử (ngày 18/9/2020) là 05 tháng 22 ngày là 45.050.000 đồng;

- Buộc Công ty F phải thanh toán 02 tháng tiền lương 7.706.000 đồng x 2 tháng = 15.412.000 đồng.

- Buộc Công ty F thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế là 9.010.000 đồng (7.706.000 đồng x 20% x 02 tháng + 7.706.000 đồng/26 ngày x 20%).

- Buộc Công ty F thanh toán cho ông S.L tiền bảo hiểm xã hội do Công ty chỉ trích đóng bảo hiểm cho ông S.L dựa trên mức lương cơ bản mà không phải theo mức lương và phụ cấp lương mà ông S.L được hưởng, cụ thể: Năm 2018, 2019 là 750.000 đồng x 17% x 12 tháng x 02 năm là 3.090.000 đồng; năm 2020 là 800.000 đồng x 17 % x 04 tháng là 408.000 đồng, tổng cộng là 3.498.000 đồng.

Tổng cộng số tiền ông S.L yêu cầu Công ty F thanh toán cho là 74.090.000 đồng.

** Người đại diện hợp pháp của bị đơn bà Đ.T.N trình bày:*

Bà Nhật thống nhất với người đại diện hợp pháp của nguyên đơn về quan hệ lao động, mức lương, thời gian làm việc, thời gian nghỉ việc của ông S.L tại Công ty F. Trước yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, Công ty F không đồng ý vì những lý do sau: Ông S.L là công nhân của Công ty F. Trong thời gian ông S.L làm việc tại Công ty thì trong tháng 02/2020, ông S.L tự ý nghỉ việc trong hai ngày gồm ngày 19/02/2020 và ngày 27/02/2020, Công ty đã lập biên bản nghỉ không phép đối với ông S.L. Từ ngày 02/3/2020 đến ngày 15/3/2020, ông S.L tiếp tục nghỉ việc nhưng không có đơn xin nghỉ phép. Do vậy, Công ty đã lập biên bản nghỉ không phép đối với ông S.L nhưng không ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động. Đến ngày 16/3/2020, ông S.L trở lại Công ty làm việc. Ngày 25/3/2020, bộ phận nhân sự của Công ty có mời ông S.L đến văn phòng Công ty để yêu cầu ông S.L trình bày lý do ông S.L nghỉ việc từ ngày 02/3/2020 đến ngày 15/3/2020 nhưng không có đơn xin nghỉ phép nộp cho Công ty. Sau khi làm

việc với ông S.L thì ông S.L cho biết ông có nguyện vọng được nghỉ việc từ ngày 05/3/2020 để ông có thể nhận bảo hiểm xã hội, trợ cấp thất nghiệp nên Công ty cho ông S.L nghỉ việc dựa trên đơn xin nghỉ việc của ông S.L. Ông S.L ghi trong đơn xin nghỉ việc là có nguyện vọng được nghỉ việc từ ngày 05/3/2020; ngày 25/3/2020 Công ty ban hành quyết định cho thôi việc nhưng lùi ngày lại là ngày 09/3/2020 để ông S.L được hưởng bảo hiểm thất nghiệp vì từ ngày 01/3/2020 đến ngày 15/3/2020 ông S.L không làm việc tại Công ty thì căn cứ quy định công ty sẽ sa thải ông S.L. Nếu như sa thải ông S.L thì ông S.L sẽ không được hưởng bảo hiểm thất nghiệp. Do vậy, Công ty ban hành quyết định lấy ngày 09/3/2020 nhưng thực tế là ngày 25/3/2020, ông S.L mới nghỉ việc tại Công ty. Do sai sót trong việc đánh máy nên quyết định cho ông S.L nghỉ việc căn cứ vào đơn xin nghỉ việc ngày 08/3/2020 nhưng thực tế chỉ có đơn xin nghỉ việc ngày 25/3/2020.

Đối với việc Công ty chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông S.L vào ngày 14/3/2020 là vì theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội thì người lao động nghỉ việc trong 14 ngày thì Công ty có quyền báo giảm tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp đối với ông S.L vì không biết khi nào ông S.L vào làm việc trở lại. Từ ngày 02/3/2020 đến ngày 14/3/2020 Công ty có lập biên bản nghỉ không phép đối với ông S.L. Khi cho ông S.L nghỉ việc, Công ty đã giải quyết hết các chế độ đối với ông S.L.

Việc Công ty cho ông S.L nghỉ việc là đúng quy định của pháp luật, dựa trên ý chí tự nguyện của ông S.L. Do vậy, Công ty không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông S.L. Đối với yêu cầu của ông S.L yêu cầu đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông S.L trên mức lương và phụ cấp lương là không có căn cứ vì theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội thì mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội là mức lương cơ bản, không bao gồm tiền chuyên cần, nhà trọ và các khoản phụ cấp khác như tiền đi lại, tiền sữa.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 21/2020/LĐ-ST ngày 18/9/2020 của Tòa án nhân dân thị xã U, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử: Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông S.L đối với bị đơn Công ty F. Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên án phí và quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Ngày 21/9/2020, nguyên đơn ông S.L kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm giải quyết chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ngày 02/10/2020, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân thị xã U có Quyết định kháng nghị theo thủ tục phúc thẩm số 21/QĐKN/VKS-LĐ kháng nghị bản án sơ thẩm đề nghị Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm vụ án theo hướng: Sửa bản án số 21/2020/LĐ-ST ngày 18/9/2020 của Tòa án nhân dân thị xã U theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông S.L.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Bị đơn đồng ý với một phần kháng cáo của nguyên đơn: Công ty F đồng ý thanh toán cho ông S.L tiền chế độ ốm đau 07 ngày gồm các ngày 5,6,7,8,9,11 và ngày

12/3/2020 là 5.100.000 đồng/24 ngày x 07 ngày x 75% = 1.115.625 đồng. Người đại diện của ông S.L đồng ý nhận khoản tiền 1.115.625 đồng từ Công ty F.

Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương: Về thủ tục: Những người tiến hành tố tụng đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự. Những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng và đầy đủ các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự. Về nội dung: Viện Kiểm sát vẫn giữ nguyên quan điểm tại Kháng nghị số 21/QĐKN/VKS-LĐ ngày 02/10/2020 của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã U, tỉnh Bình Dương; đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông S.L và buộc Công ty F phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Riêng khoản tiền trợ cấp chế độ ốm đau đã được các bên thống nhất là Công ty F sẽ thanh toán 1.115.625 đồng cho ông S.L nên đề nghị Hội đồng xét xử ghi nhận. Đối với yêu cầu của ông S.L buộc Công ty F phải nộp bổ sung tiền bảo hiểm xã hội cho ông S.L trên các khoản phụ cấp, trong đó có khoản phụ cấp chuyên cần là không có cơ sở chấp nhận, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu này của ông S.L.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; ý kiến tranh tụng của đương sự và quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1]. Về thủ tục tố tụng:

- Căn cứ vào đơn khởi kiện và lời trình bày của nguyên đơn (người đại diện của nguyên đơn) trong quá trình tham gia tố tụng, Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật tranh chấp là tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tranh chấp về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định tại điểm a, d khoản 1 Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thị xã U là phù hợp quy định của pháp luật.

- Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã U kháng nghị và ông S.L kháng cáo trong thời hạn luật định là hợp lệ.

[2]. Về nội dung: Xét nội dung kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã U và kháng cáo của ông S.L thì thấy rằng:

[2.1] Xét tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Căn cứ vào các hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động giữa ông S.L và Công ty F, có cơ sở xác định hợp đồng lao động giữa ông S.L và Công ty F là hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Lời khai của nguyên đơn và bị đơn có nhiều điểm mâu thuẫn về việc ông S.L có tự nguyện xin thôi việc hay do Công ty F đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Các tài liệu, chứng cứ do bị đơn xuất trình cũng có nhiều điểm mâu thuẫn với lời trình bày và các bên khi tham gia tố tụng tại Tòa án có lời giải thích khác nhau. Tuy nhiên, căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ đã được thu thập tại hồ sơ thì thấy rằng:

- Tại Quyết định cho thôi việc số 035 QĐTV/2020 ngày 09/3/2020 có nội dung cho ông S.L nghỉ việc từ ngày 08/3/2020, nhưng các đương sự đều thừa nhận ngày 25/3/2020 là ngày cuối cùng ông S.L còn làm việc tại Công ty F, ngày 26/3/2020 ông S.L nhận quyết định cho thôi việc.

- Ngày 14/3/2020, Công ty F báo Bảo hiểm xã hội thị xã U về việc giảm tham gia bảo hiểm xã hội đối với ông S.L nhưng thực tế sau ngày 14/3/2020, ông S.L vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty F và Công ty F vẫn đồng ý để ông S.L làm việc tại Công ty. Như vậy, quan hệ lao động giữa ông S.L và Công ty F vẫn tồn tại đến hết ngày 25/3/2020. Các bên đương sự cũng trình bày thống nhất là Công ty F đã thanh toán đầy đủ các khoản tiền lương cho ông S.L đến hết ngày 25/3/2020. Nguyên đơn chỉ yêu cầu thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc và các khoản bồi thường từ sau ngày 26/3/2020 trở đi.

- Xét việc chấm dứt hợp đồng lao đồng: Ông S.L cho rằng Công ty F buộc ông S.L ký vào đơn thôi việc. Đơn xin thôi việc thể hiện là ngày 26/3/2020, đơn có sự sửa chữa thời gian mong muốn nghỉ việc từ ngày 25/3/2020 thành ngày 05/3/2020. Nguyên đơn và bị đơn đều không thừa nhận việc mình là người sửa chữa vào đơn và Tòa án cũng không thể thu thập được chứng cứ nào khác để xác định ai là người sửa chữa thời gian như nêu trên. Tuy nhiên, việc đơn có dấu hiệu sửa chữa ngày 25/3/2020 thành ngày 05/3/2020 hay không cũng không thay đổi sự thật khách quan là chính ông S.L đã ký vào đơn xin thôi việc. Khi ký đơn xin thôi việc, ông S.L hoàn toàn minh mẫn, có khả năng nhận thức và buộc phải nhận thức được hậu quả của việc ký vào đơn xin thôi việc là không còn làm việc tại Công ty nữa (chấm dứt hợp đồng lao động) và các bên đều thừa nhận ông S.L nghỉ việc từ ngày 26/3/2020. Như vậy, mặc dù Quyết định cho thôi việc số 035 QĐTV/2020 ngày 09/3/2020 có mâu thuẫn về thời gian ban hành quyết định, có mâu thuẫn về nội dung căn cứ vào đơn xin thôi việc ngày 08/3/2020 không đúng ngày so với đơn xin thôi việc ngày 26/3/2020; và việc Công ty F đã báo giảm bảo hiểm xã hội cho ông S.L từ ngày 14/3/2020, nhưng xét về bản chất vẫn phù hợp với ý chí tự nguyện thôi việc của ông S.L và thực tế ông S.L nhận được quyết định cho thôi việc vào ngày 26/3/2020. Các ý kiến cho rằng ông S.L là người dân tộc thiểu số, hiểu biết hạn chế, ký vào đơn xin nghỉ việc theo mẫu soạn sẵn của Công ty F là do bị ép buộc, trái ý chí tự nguyện của ông S.L nhưng đây chỉ là sự suy đoán chủ quan mà không đưa ra được đầy đủ chứng cứ chứng minh cho ý kiến nêu trên là có căn cứ**.** Thực tế cho thấy, ông S.L mặc dù là người gốc dân tộc Khơ-me nhưng có quốc tịch Việt Nam, sử dụng thành thạo Tiếng Việt. Trong quá trình làm việc, ông S.L là người trực tiếp ký vào các hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng lao động bằng chữ quốc ngữ và giao tiếp bằng Tiếng Việt bình thường với những người khác trong Công ty. Ông S.L cũng là người trực tiếp ký vào đơn khởi kiện, đơn khởi kiện bổ sung bằng chữ quốc ngữ nộp cho Tòa án và đã được Tòa án thụ lý giải quyết đơn theo thẩm quyền. Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện của Công ty F còn xuất trình bổ sung 7 đơn xin nghỉ phép của ông S.L trong khoảng thời gian còn làm việc tại Công ty F từ năm 2019 – 2020. Các đơn xin nghỉ phép này đều là mẫu soạn sẵn của Công ty

F, nhưng trên thực tế ông S.L đã sử dụng thành thạo, tự điền họ tên, thông tin yêu cầu xin nghỉ phép và ký tên vào trong đơn và đã được Công ty chấp thuận cho nghỉ phép. Như vậy, ông S.L là người thông thạo Tiếng Việt, có hiểu biết và đã thực hiện đầy đủ các thủ tục, mẫu biểu do Công ty F ban hành. Tình tiết này cho thấy không thể suy đoán cho rằng ông S.L ký vào đơn xin thôi việc theo mẫu soạn sẵn là không hiểu biết và bị ép buộc được.

Kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã U và kháng cáo của ông S.L cho rằng Công ty F đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và phải bồi thường là không có cơ sở chấp nhận.

[2.2] Xét việc ông S.L yêu cầu Công ty F phải đóng thêm tiền bảo hiểm xã hội trên các khoản phụ cấp trong đó có cả khoản phụ cấp chuyên cần là không phù hợp, vì khoản phụ cấp chuyên cần không phải là khoản phụ cấp cố định mà phụ thuộc vào quá trình lao động thực tế hàng tháng của ông S.L, nếu đạt mới được hưởng. Công ty F chỉ nộp bảo hiểm xã hội cho ông S.L trên mức lương chính quy định tại hợp đồng lao động là phù hợp với quy định tại Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội 2014. Viện Kiểm sát nhân dân thị xã U và Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương có quan điểm đề nghị không chấp nhận yêu cầu nêu trên của ông S.L là phù hợp.

[2.3] Xét yêu cầu của ông S.L về việc buộc Công ty F thanh toán tiền chế độ ốm đau 07 ngày gồm các ngày 5,6,7,8,9,11 và ngày 12/3/2020 là 5.100.000 đồng/24 ngày x 07 ngày x 75% = 1.115.625 đồng: Khi người lao động bị ốm đau, tai nạn mà không phải là tai nạn lao động phải nghỉ việc và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền theo quy định của Bộ Y tế sẽ được hưởng trợ cấp do cơ quan bảo hiểm xã hội chi trả theo quy định tại các Điều 24, 25, 26, 28 và 29 Luật Bảo hiểm xã hội 2014. Mặc dù ông S.L không có đơn xin nghỉ phép nộp kèm các giấy chứng nhận nghỉ bảo hiểm xã hội, nhưng tại phiên tòa phúc thẩm người đại diện của Công ty F đồng ý thanh toán cho ông S.L số tiền 1.115.625 đồng là sự tự nguyện. Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm ghi nhận nội dung các bên đã thống nhất và sửa án sơ thẩm về nội dung này là phù hợp.

[2.4] Về án phí: Ông S.L không phải nộp án phí sơ thẩm và án phí phúc thẩm. Công ty F phải nộp án phí sơ thẩm trên số tiền 1.115.625 đồng phải thanh toán cho ông S.L.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng Điều 22, Khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động 2012; Các Điều 24, 25, 26, 28, 29 và khoản 2 Điều 89 Luật bảo hiểm xã hội 2014.

Áp dụng khoản 2 Điều 308, Điều 309 và 313 Bộ luật tố tụng dân sự; Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 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 một phần kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã U, tỉnh Bình Dương; Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn ông S.L và sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 21/2020/LĐ-ST ngày 18/9/2020 của Tòa án nhân dân thị xã U, tỉnh Bình Dương về việc thanh toán chế độ trợ cấp ốm đau như sau:

Buộc Công ty F có nghĩa vụ thanh toán cho ông S.L số tiền trợ cấp ốm đau là 1.115.625 đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chậm trả số tiền trên thì hàng tháng người phải thi hành án còn phải trả cho người được thi hành án khoản tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

2. Không chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã U, tỉnh Bình Dương và kháng cáo của nguyên đơn ông S.L về việc bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và yêu cầu Công ty F bồi thường các khoản do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Giữ nguyên quyết định của Bản án lao động sơ thẩm số 21/2020/LĐ-ST ngày 18/9/2020 của Tòa án nhân dân thị xã U, tỉnh Bình Dương như sau: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông S.L đối với bị đơn Công ty F về việc bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và yêu cầu Công ty F bồi thường các khoản do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

3. Không chấp nhận kháng cáo của ông S.L về việc yêu cầu Công ty F phải nộp bổ sung tiền bảo hiểm xã hội trên các khoản phụ cấp ngoài mức lương chính.

Giữ nguyên quyết định của Bản án lao động sơ thẩm số 21/2020/LĐ-ST ngày 18/9/2020 của Tòa án nhân dân thị xã U, tỉnh Bình Dương như sau: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông S.L đối với bị đơn Công ty F về việc yêu cầu Công ty F phải nộp bổ sung tiền bảo hiểm xã hội trên các khoản phụ cấp ngoài mức lương chính.

4. Về án phí:

- Ông S.L không phải nộp án phí sơ thẩm và phúc thẩm.

- Công ty F phải chịu 300.000 tiền án phí lao động sơ thẩm.

5. Quyền và nghĩa vụ thi hành án: 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 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 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.

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

Nơi nhận:
- Đương sự;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND TX U;
- Chi cục THADS TX U;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, Tòa LĐ, tổ HCTP.

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

Đã ký

Nguyễn Công Lực