

**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: 414/2023/LĐ - PT
Ngày: 06/4/2023
V/v “*Tranh chấp về việc làm
và tiền lương, tiền bảo hiểm xã
hội*”

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thoa

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Ngọc Tài

Bà Phạm Thị Thanh Trúc

- Thư ký phiên tòa: Bà Hồ Quỳnh Trâm.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Nguyễn
Thị
Bảo Trân – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong ngày 28 tháng 3 và ngày 06 tháng 4 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 103/2022/TLPT-LĐ, ngày 23 tháng 12 năm 2022 về việc “*Tranh chấp về việc làm tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 69/2022/LĐ-ST ngày 02 tháng 11 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 513/2023/QĐPT-LĐ ngày 13 tháng 02 năm 2023 và Quyết định hoãn phiên tòa số 2551/2023/QĐPT-LĐ ngày 09 tháng 3 năm 2023 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Nguyễn Diệu Ng; sinh năm: 197X;

Địa chỉ: Số X đường Bạch Đ, Phường X, quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông Vũ Ngọc H; sinh năm: 197X; địa chỉ: X Tổ X Khu phố X, phường Trung D, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai; vắng mặt.

Bị đơn: Công ty trách nhiệm hữu hạn Một Thành viên S, Người đại diện theo pháp luật: Ông Hoàng Xuân H; sinh năm: 1979-Tổng giám đốc; vắng mặt.

Địa chỉ: Sân bay quốc tế TSN, Phường X, quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông Nguyễn Đức L; sinh năm: 1972; địa chỉ: X đường Phan Văn T, Phường X, quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

2. Người kháng cáo: Nguyên đơn – bà Nguyễn Diệu Ng.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn, người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Bà Nguyễn Diệu Ng làm việc tại Công ty TNHH MTV S (Sau đây gọi tắt là Công ty S) từ ngày 26/4/2013. Ngày 26/6/2016, bà Ng ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 052/HĐLĐ/2016 với Công ty Suất ăn hàng không Việt Nam, giữ chức vụ Trưởng phòng Hành chính – Nhân sự kèm theo bản mô tả công việc mà hai bên phải có nghĩa vụ thực hiện. Kể từ khi ký kết hợp đồng đến nay, bà Ng luôn tuân thủ đúng nội dung hợp đồng và hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

Ngày 05/01/2021, bà Đỗ Thị Ngọc V – là Tổng Giám đốc của Công ty S đã ban hành Quyết định số 01/QĐ-VACS ban hành quy định tạm thời về việc phân công nhiệm vụ tại phòng Hành chính – Nhân sự, nội dung công việc đã thay đổi so với bản mô tả công việc trước đây của bà Ng. Đồng thời quyết định này cũng không nêu rõ cụ thể thời gian kết thúc hiệu lực.

Kể từ sau khi ban hành Quyết định số 01, bà V đã tự mình phân bổ công việc, quản lý phòng hành chính – nhân sự, trù dập bà Ng trong quá trình làm việc. Các hành vi trên của bà V đã gây tổn thất tinh thần rất lớn cho bà Ng tại nơi làm việc khiến mọi người không coi trọng bà Ng. Quyết định số 01/QĐ-VACS về việc phân công nhiệm vụ tại Phòng Hành chính – Nhân sự kèm theo bản Quy định tạm thời về việc phân công nhiệm vụ tạm thời tại Phòng Hành chính – Nhân sự có nội dung khác với bản mô tả công việc - là một bộ phận không tách rời với hợp đồng lao động bà Ng đã ký với công ty, lấy đi một số quyền Trưởng phòng Hành chính – Nhân sự của bà Ng.

Do đó, bà Ng khởi kiện yêu cầu Công ty S phải: Thực hiện đúng theo Hợp đồng lao động và bản mô tả kèm theo đã được ký; thu hồi lại Quyết định số 01/QĐ-VACS về việc phân công nhiệm vụ tại Phòng Hành chính – Nhân sự kèm theo bản Quy định tạm thời về việc phân công nhiệm vụ tạm thời tại Phòng Hành chính – Nhân sự; buộc Công ty S do bà Đỗ Thị Ngọc V làm đại diện phải công khai xin lỗi tại Công ty đối với bà Ng. Yêu cầu Công ty phải trả đầy đủ tiền lương còn thiếu từ tháng 8/2021 đến tháng 01/2022 là 13.654.316 đồng và phải đóng đủ bảo hiểm xã hội bắt buộc theo đúng mức lương tháng ghi trên hợp

đồng là 26.950.000 đồng/tháng với số tiền phải đóng thêm từ tháng 7/2020 đến tháng 01/2022 là 52.120.670 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn rút yêu cầu buộc Công ty TNHH MTV S phải công khai xin lỗi tại Công ty đối với bà Ng.

Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn Công ty TNHH MTV S có người đại diện theo ủy quyền là ông Nguyễn Đức Long trình bày:

Năm 2013, bà Ng vào làm việc tại Công ty LDSX Bữa ăn trên MB (nay là Công ty TNHH MTV S), đến năm 2016 bà Ng ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với Công ty S với vị trí Trưởng phòng Hành chính – Nhân sự. Đến nay, hợp đồng này vẫn được duy trì và có hiệu lực, công ty vẫn đảm bảo các quyền lợi và chế độ cho bà Ng đúng thỏa thuận trong hợp đồng.

Quyết định số 01/QĐ-VACS về việc phân công nhiệm vụ tại Phòng Hành chính – Nhân sự chỉ là quyết định nội bộ, quy định tạm thời về việc phân công nhiệm vụ chỉ mang tính điều chỉnh trong từng giai đoạn cụ thể. Theo quy định của pháp luật và điều lệ công ty thì Tổng Giám đốc có chức năng và quyền hạn phân công công việc, điều hành hoạt động của công ty. Việc ban hành quyết định trên đã thực hiện đúng quy trình. Do đó, Công ty không có lỗi gì để phải công khai xin lỗi bà Ng. Đồng thời, việc Tổng giám đốc ban hành quyết định không mang tính chất cá nhân nên nguyên đơn yêu cầu bà V phải có trách nhiệm xin lỗi là không có cơ sở.

Đối với yêu cầu phải trả đủ tiền lương còn thiếu từ tháng 8/2021 đến tháng 01/2022: Công ty S không đồng ý vì không nợ tiền lương đối với nguyên đơn. Tại thời điểm nêu trên đang trong giai đoạn căng thẳng của dịch bệnh COVID-19, bị đơn là doanh nghiệp hoạt động trong ngành hàng không nên bị ảnh hưởng nặng nề về nhiều mặt. Công ty đã ký với người lao động bản Thỏa thuận nghỉ không hưởng lương, ngưng việc ngày 15/7/2020 và Thỏa thuận làm việc không trọn thời gian, nghỉ không hưởng lương ký ngày 31/12/2020. Công ty thực hiện nghĩa vụ thanh toán, chi trả lương và các khoản thu nhập khác cho bà Nguyễn Diệu Ng đầy đủ theo thỏa thuận.

Về yêu cầu phải đóng đủ BHXH bắt buộc theo đúng mức lương tháng ghi trên hợp đồng lao động với số tiền phải đóng thêm từ tháng 7/2020 đến tháng 01/2022 là 52.120.670 đồng, bị đơn bác bỏ hoàn toàn. Công ty đã đóng BHXH cho nguyên đơn theo thu nhập thực lãnh của người lao động, cao hơn mức mà Tổng Công ty Hàng không V và Cơ quan Bảo hiểm hướng dẫn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 69/2022/LĐ-ST ngày 02 tháng 11 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh quyết định:

Căn cứ khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 147; khoản 1 Điều 273, khoản 1 Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 90 Bộ luật Lao động;

Căn cứ Điều 85 Luật Bảo hiểm xã hội;

Căn cứ Luật phí, lệ phí năm 2015 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Đình chỉ đối với yêu cầu buộc Công ty TNHH MTV S do bà Đỗ Thị Ngọc V làm đại diện phải công khai xin lỗi tại Công ty đối với bà Nguyễn Diệu Ng.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Nguyễn Diệu Ng về việc yêu cầu Công ty TNHH MTV S thực hiện đúng theo Hợp đồng lao động và bản Mô tả kèm theo đã được ký, thu hồi lại Quyết định số 01/QĐ-VACS ngày 05/01/2021 về việc phân công nhiệm vụ tại Phòng Hành chính – Nhân sự kèm theo bản Quy định tạm thời về việc phân công nhiệm vụ tạm thời tại Phòng Hành chính – Nhân sự.

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu Công ty TNHH MTV S phải trả đầy đủ tiền lương còn thiếu từ tháng 8/2021 đến tháng 01/2022 là 13.654.316 đồng và phải đóng đủ bảo hiểm xã hội bắt buộc theo đúng mức lương tháng ghi trên hợp đồng là 26.950.000 đồng/tháng với số tiền phải đóng thêm từ tháng 7/2020 đến tháng 01/2022 là 52.120.670 đồng.

Ngoài ra Bản án dân sự sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo và quyền yêu cầu thi hành án của các đương sự.

Ngày 08 tháng 11 năm 2022, nguyên đơn là bà Nguyễn Diệu Ng kháng cáo toàn bộ Bản án dân sự sơ thẩm số 69/2022/LĐ-ST ngày 02 tháng 11 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh, đề nghị tòa phúc thẩm sửa toàn bộ bản án lao động sơ thẩm của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn là bà Nguyễn Diệu Ng không rút đơn kháng cáo, không rút đơn khởi kiện. Bị đơn cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp công ty trách nhiệm hữu hạn Một thành viên suất ăn hàng không Việt Nam; Thông báo số 42/TB-VACS ngày 29/3/2023 về việc chính sách sử dụng lao động, tiền lương quý II năm 2022, Thông báo kết luận xem xét, giải quyết kỷ luật Đảng đối với bà Ng ngày 18/01/2023. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết toàn bộ vụ án.

* *Nguyên đơn là bà Nguyễn Diệu Ng trình bày:* Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án lao động sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì các lý do sau:

- Tại Công văn số 4416/BHXXH-QLT ngày 09/8/2022 của Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh xác định rõ Công ty TNHH MTV S đã đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN từ tháng 7/2020 đến tháng 01/2022 cho bà Ng mức lương theo ngày thực tế làm việc trong tháng là chưa đúng quy định pháp luật về lao động và pháp luật về Bảo hiểm xã hội. Nguyên đơn không có tháng nào không làm việc và không hưởng lương từ 14 ngày làm việc trong tháng. Tuy nhiên, tòa sơ thẩm không xem xét, nhận định thiếu khách quan, không áp dụng đúng quy định pháp luật gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn.

- Bị đơn ban hành Quyết định số 01/QĐ-VACS không đúng quy định của Bộ luật lao động, không đúng quy định nội bộ của Công ty gây cản trở quyền của người lao động. Về bản chất quyết định số 01 chính là chuyển người lao động tạm thời làm công việc khác, cụ thể công việc chính của nguyên đơn là về nhân sự lại chuyển sang công việc chính là phục vụ bữa ăn và an ninh-an toàn của công ty mà không báo trước cho người lao động, không có thời gian kết thúc và không có sự đồng ý của người lao động. Mặt khác, việc Tổng giám đốc Công ty ban hành Quyết định số 01/QĐ-VACS về việc phân công nhiệm vụ tạm thời tại phòng hành chính nhân sự chưa được sự phê duyệt của Hội đồng thành viên công ty theo quy định tại Điều 17, Điều 22 Điều lệ Công ty.

- Công ty đánh giá lương KPI cho cán bộ quản lý (Nguyên đơn) không đúng quy chế quản lý và sử dụng tiền lương kèm theo quyết định số 57/QĐ-HĐTV/VACS ngày 30/6/2020, cụ thể: Tổng giám đốc đánh giá lương KPI của cán bộ quản lý theo quý, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ không bảo đảm nguyên tắc công khai, minh bạch (không tiến hành trao đổi trực tiếp 1-1, không đưa ra và thống nhất với người lao động trước khi thực hiện việc đánh giá).

* *Bị đơn là Công ty TNHH MTV S có người đại diện ủy quyền là ông Nguyễn Đức L trình bày:* Hợp đồng lao động ký kết giữa bà Ng và Công ty là hợp đồng lao động không xác định thời hạn và đang có hiệu lực thực hiện. Vị trí làm việc, chức danh chuyên môn của bà Ng vẫn đang được duy trì như thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Công ty chưa có quyết định, văn bản nào về việc điều chuyển vị trí làm việc của bà Ng và thực tế bà Ng hiện vẫn đang là trưởng phòng hành chính-nhân sự. Công ty chưa thực hiện điều chuyển, tạm điều chuyển bà Ng làm công việc khác so với hợp đồng lao động. Mọi quyền lợi về thu nhập, lương, phụ cấp, các chế độ chính sách khác của bà Ng vẫn giữ nguyên theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Theo điều lệ công ty và căn cứ chức năng, quyền hạn của tổng giám đốc thì Tổng giám đốc công ty có toàn quyền điều hành mọi hoạt động sản xuất kinh doanh hàng ngày của Công ty và ra các

quyết định, quy định khi cần thiết để đảm bảo sự vận hành thông suốt, liên tục của Công ty. Đối với yêu cầu trả đủ tiền lương hiệu quả kinh doanh, tiền bảo hiểm xã hội, bị đơn đã thực hiện đúng nội quy, quy chế công ty và quy định pháp luật về lao động. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở phúc thẩm như sau:

Về Đơn kháng cáo của nguyên đơn: Đơn kháng cáo của nguyên đơn trong hạn luật định nên chấp nhận.

Về tố tụng: Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong giai đoạn phúc thẩm đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung vụ án: Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 69/2022/LĐ-ST ngày 02 tháng 11 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho nguyên đơn tháng 01/2022 theo mức lương thỏa thuận tại hợp đồng lao động và phụ lục kèm theo, các phần còn lại của bản án sơ thẩm đề nghị giữ nguyên.

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 kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn bà Nguyễn Diệu Ng trong hạn luật định và hợp lệ nên được chấp nhận.

[2] Về nội dung: *Xét kháng cáo của nguyên đơn bà Nguyễn Diệu Ng:*

[2.1] Xét yêu cầu buộc bị đơn thực hiện đúng theo Hợp đồng lao động và bản Mô tả kèm theo đã được ký, thu hồi lại Quyết định số 01/QĐ-VACS về việc phân công nhiệm vụ tại Phòng Hành chính – Nhân sự kèm theo bản Quy định tạm thời về việc phân công nhiệm vụ tạm thời tại Phòng Hành chính – Nhân sự:

Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ và sự thừa nhận của các đương sự: Bà Nga vào làm việc cho Công ty LDSX Bữa ăn trên MB (nay là Công ty TNHH MTV S- gọi tắt là Công ty) theo quyết định tuyển dụng từ ngày 08/4/2013 với vị trí trưởng phòng hành chính-nhân sự. Sau đó bà Ng và Công ty lần lượt ký các hợp đồng lao động gồm:

- Hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng số 076/HĐLĐ/2013 Ngày 26/4/2013 (26/6/2013-26/6/2014),

- Hợp đồng xác định thời hạn 36 tháng số 071/HĐLĐ/2014 ngày 26/6/2014 (26/6/2014-26/6/2017)

- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 052/HĐLĐ/2016 ngày 26/6/2016.

Mức lương theo thỏa thuận của cả 03 hợp đồng là 22.000.000 đồng/tháng, chức vụ là Trưởng phòng Hành chính – Nhân sự, công việc phải làm theo bản Mô tả công việc.

Ngày 01/7/2020, Hai bên ký phụ lục hợp đồng thay đổi mức lương thành 26.950.000 đồng/tháng. Đóng bảo hiểm xã hội theo mức lương ghi trên hợp đồng là 26.950.000 đồng.

Ngày 05/01/2021, bà Đỗ Thị Ngọc V là Tổng giám đốc Công ty đã ban hành Quyết định số 01/QĐ-VACS về việc ban hành quy định tạm thời về việc phân công nhiệm vụ tại phòng Hành chính – Nhân sự. Hội đồng xét xử xét thấy Quyết định trên là quyết định nội bộ của phía công ty. Tại Khoản 2 Điều 4 Hợp đồng lao động số 52 HĐLĐ/2016 ngày 26/6/2016 thì người sử dụng lao động có quyền điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động (bố trí, điều chuyển, tạm ngừng việc,...). Căn cứ vào nhiệm vụ, quyền hạn của Tổng Giám đốc được quy định tại Khoản 2 Điều 35 Điều lệ Công ty, điểm b Khoản 2 Điều 81 Luật doanh nghiệp năm 2014 thì Tổng Giám đốc là người đại diện theo pháp luật, có quyền quyết định các vấn đề liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh hàng ngày của công ty, quyền tổ chức xây dựng chiến lược Công ty trong đó có các quy chế quy định quản lý nội bộ Công ty.

Nguyên đơn yêu cầu bị đơn thu hồi lại Quyết định số 01/QĐ-VACS với lý do bản chất quyết định số 01 chính là chuyển người lao động tạm thời làm công việc khác, cụ thể công việc chính của nguyên đơn là về nhân sự lại chuyển sang công việc chính là phục vụ bữa ăn và an ninh-an toàn của Công ty mà không báo trước cho người lao động, không có thời gian kết thúc và không có sự đồng ý của người lao động. Mặt khác, việc Tổng giám đốc công ty ban hành Quyết định số 01/QĐ-VACS về việc phân công nhiệm vụ tạm thời tại phòng hành chính nhân sự chưa được sự phê duyệt của Hội đồng thành viên công ty theo quy định tại Mục 17 Điều 22 Điều lệ Công ty. Hội đồng xét xử nhận thấy: Nội dung Quy định tạm thời về việc phân công nhiệm vụ tạm thời tại Phòng Hành chính – Nhân sự có thu hẹp nhiệm vụ của bà Ng với tư cách trưởng phòng, không đầy đủ theo bản mô tả công việc kèm theo hợp đồng lao động. Tuy nhiên, nhiệm vụ này nằm trong phần nội dung công việc của Phòng hành chính nhân sự quy định tại quy chế tổ chức và hoạt động của Công ty (Ban hành kèm Quyết định số 56/QĐ-HĐTV/VACS ngày 30/6/2020). Nội dung công việc bà Ng phải làm không vượt quá so với bản Mô tả công việc có hiệu lực ngày 01/01/2008 và bản Mô tả công việc có hiệu lực ngày 01/01/2017. Bà Ng vẫn đang là Trưởng phòng Hành chính – Nhân sự, vẫn làm những công việc thuộc nhiệm vụ của phòng Hành

chính – Nhân sự (Cụ thể là quản trị phục vụ bữa ăn tại căn tin và phòng Sài Gòn, đảm bảo công tác an ninh- an toàn trong phạm vi công ty, lập các báo cáo chuyên môn theo quy định của Công ty, thực hiện các nhiệm vụ khác do Ban tổng giám đốc phân công mà Công ty đã quy định). Như vậy, vị trí công việc, chức danh chuyên môn của bà Ng vẫn đang duy trì như thỏa thuận trong hợp đồng lao động được ký kết giữa các bên. Theo quy định tại Mục 17 Điều 22 Điều lệ Công ty thì Hội đồng thành viên chỉ phê duyệt để Tổng giám đốc công ty quyết định cơ cấu về tổ chức, chức năng, nhiệm vụ quyền hạn, thành lập, tổ chức lại, giải thể, ban hành quy chế tổ chức và hoạt động của bộ máy giúp việc của công ty, ban hành quy chế tổ chức hoạt động của đơn vị trực thuộc hoạt động công ty mà không bắt buộc phải phê duyệt nhiệm vụ, công việc cụ thể cho bộ máy giúp việc cũng như nhiệm vụ cụ thể của trưởng các bộ phận bộ máy giúp việc. Do đó, lời trình bày của nguyên đơn không có cơ sở chấp nhận.

Từ những nhận định trên, Tòa sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn thực hiện đúng theo Hợp đồng lao động và bản Mô tả kèm theo đã được ký, thu hồi lại Quyết định số 01/QĐ-VACS về việc phân công nhiệm vụ tại Phòng Hành chính – Nhân sự kèm theo bản Quy định tạm thời về việc phân công nhiệm vụ tạm thời tại Phòng Hành chính – Nhân sự là có căn cứ, Tòa cấp phúc thẩm giữ nguyên.

[2.3] Xét yêu cầu buộc bị đơn phải trả đầy đủ tiền lương cho nguyên đơn số tiền còn thiếu từ tháng 8/2021 đến tháng 01/2022 là 13.654.316 đồng:

Theo quy định tại Quy chế quản lý và sử dụng quỹ tiền lương thì tiền lương hiệu quả (P3) được chi trả hàng tháng, theo tỷ lệ % hoàn thành KPI trong tháng và ngày công hưởng lương trong tháng của người lao động. Tổng giám đốc quyết định đánh giá hoàn thành công việc đối với các chức danh trong đó có trưởng các phòng. Tại Quy định giao mục tiêu và đánh giá kết quả thực hiện công việc của Công ty TNHH MTV S quy định lương hiệu quả (P3) đối với cán bộ quản lý phòng như sau: thực hiện chi trả tiền lương hiệu quả theo quý, hàng tháng tạm ứng theo tỷ lệ % do Ban Tổng giám đốc quy định (tùy tình hình quỹ lương của Công ty, Tổng giám đốc quyết định thay đổi mức tỉ lệ tạm ứng). Thẩm quyền của Ban Tổng giám đốc là đánh giá kết quả thực hiện các cán bộ quản lý phòng và xử lý khiếu nại theo phân cấp. Như vậy, bà Đỗ Thị Ngọc Vlà Tổng giám đốc có quyền đánh giá tỷ lệ hưởng lương P3 đối với bà Ng là phù hợp với quy định tại Điều 7 Quyết định số 53/QĐ-VACS ngày 26/4/2021 của Công ty.

Nguyên đơn cho rằng Công ty đánh giá lương KPI cho cán bộ quản lý (Nguyên đơn) không đúng quy chế quản lý và sử dụng tiền lương, cụ thể: Tổng giám đốc đánh giá lương KPI của cán bộ quản lý theo quý, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ không bảo đảm nguyên tắc công khai, minh bạch (không tiến hành trao đổi trực tiếp 1-1, không đưa ra và thống nhất với người lao động

trước khi thực hiện việc đánh giá). Nguyên đơn hoàn thành tất cả nhiệm vụ được phân công nên phải đạt tỷ lệ hưởng lương P3 là 65%. Việc Tổng giám đốc thông báo tỷ lệ hưởng lương P3 của nguyên đơn trong các tháng 8,9,10,11,12 năm 2021 và tháng 01 năm 2022 lần lượt 25%, 25%, 25%, 25%, 45%, 25% là không phù hợp. Căn cứ vào ý kiến của Công đoàn Công ty Suất ăn hàng không Việt Nam, sự thừa nhận của các đương sự và các tài liệu chứng cứ do phía bị đơn cung cấp thì hàng tháng nguyên đơn đều được thông báo của Tổng giám đốc về tỷ lệ hưởng lương P3 của các cán bộ phòng (trong đó có bị đơn). Phía nguyên đơn xuất trình các email cho rằng có khiếu nại về tỷ lệ đánh giá P3 nhưng trong toàn bộ các email do phía nguyên đơn cung cấp không có nội dung khiếu nại gửi tới Ban Tổng giám đốc là cấp xử lý khiếu nại theo quy định tại Điều 15 Quyết định 53/QĐ-VACS ngày 26/4/2021. Mặt khác, tại các nội dung tự đánh giá của nguyên đơn gửi qua mail vào các tháng 10,11,12 năm 2021 và tháng 01/2022 thì nguyên đơn tự đánh giá tỷ lệ P3 chỉ là 45%, không phải tỷ lệ 65% như yêu cầu của nguyên đơn.

Do đó, Tòa cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu buộc Công ty phải trả đầy đủ tiền lương cho nguyên đơn số tiền lương còn thiếu từ tháng 8/2021 đến tháng 01/2022 là 13.654.316 đồng là có căn cứ, Tòa cấp phúc thẩm giữ nguyên:

[2.4] Xét yêu cầu buộc bị đơn phải đóng đủ bảo hiểm xã hội bắt buộc cho nguyên đơn theo đúng mức lương tháng ghi trên hợp đồng là 26.950.000 đồng/tháng với số tiền phải đóng thêm từ tháng 7/2020 đến tháng 01/2022 là 52.120.670 đồng:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội ngày 20/11/2014, Khoản 2 Điều 17 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật bảo hiểm xã hội thì tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quy định thì tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương và phụ cấp lương theo quy định của pháp luật về lao động. Từ ngày 01/01/2018 trở đi, tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác theo quy định của pháp luật về lao động ghi trong hợp đồng lao động.

Khoản 3 Điều 99 Bộ luật lao động quy định vì dịch bệnh nguy hiểm thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc. Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu.

Căn cứ vào Hợp đồng lao động số 052/HĐLD/2016 ngày 26/6/2016 và phụ lục hợp đồng lao động số 019/PLHĐLD/2020 ngày 01/7/2020, tiền lương chính của bà Ng là 26.950.000 đồng/tháng. Mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội theo tiền lương chính là 26.950.000 đồng/tháng. Căn cứ vào Bản Thỏa thuận nghỉ không hưởng lương, ngừng việc ngày 15/7/2020 và Thỏa thuận làm việc

không trọn thời gian, nghỉ không hưởng lương ngày 31/12/2020 giữa bà Ng và Công ty và sự thừa nhận của nguyên đơn và bị đơn thì thời gian người lao động ngừng việc sẽ không hưởng lương, người lao động được hưởng lương dựa trên thời gian người lao động thực tế làm việc. Các bản thỏa thuận này là một phần của hợp đồng lao động, được xem như là phụ lục của hợp đồng lao động mà hai bên đã ký kết.

Căn cứ vào quy định tại Khoản 6 Điều 30 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 của Bộ lao động thương binh xã hội ; Khoản 8 Điều 42 của Nghị quyết số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội và được hướng dẫn tại mục 7.4; Công văn số 1734/BHXH-QLT ngày 16/8/2017 của Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh thì trong thời gian người lao động ngừng việc theo quy định của pháp luật về lao động mà vẫn được hưởng tiền lương thì người lao động và người sử dụng lao động thực hiện đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo mức tiền lương người lao động được hưởng trong thời gian ngừng việc.

Căn cứ vào Công văn số 4416/BHXH-QLT ngày 09/8/2022 của Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh và sự thừa nhận của nguyên đơn, bị đơn: Bị đơn đã đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN cho Nguyên đơn lương ngừng việc từ tháng 4/2020 đến tháng 6/2020 theo hồ sơ điện tử số 101296 ngày 06/5/2020 với mức lương 4.800.000 đồng, từ tháng 7/2020 đến tháng 01/2022, bị đơn đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn theo mức lương ngày công thực tế làm việc trong tháng theo thỏa thuận nghỉ không lương, ngừng việc trong năm 2020 và năm 2021 được ký giữa hai bên ngày 15/7/2020 và ngày 31/12/2020.

Từ những căn cứ nêu trên, Việc bị đơn đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn theo mức lương ngày công thực tế làm việc trong tháng là đúng pháp luật. Tòa cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn phải đóng đủ bảo hiểm xã hội bắt buộc cho nguyên đơn theo đúng mức lương tháng ghi trên hợp đồng là 26.950.000 đồng/tháng với số tiền phải đóng thêm từ tháng 7/2020 đến tháng 12/2021 là có căn cứ, Tòa cấp phúc thẩm giữ nguyên. Tuy nhiên cấp sơ thẩm áp dụng Khoản 3 Điều 85 Luật bảo hiểm xã hội để không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn phải đóng đủ bảo hiểm xã hội bắt buộc cho nguyên đơn theo đúng mức lương tháng ghi trên hợp đồng là 26.950.000 đồng/tháng là chưa chính xác vì nguyên đơn ngừng việc không trên 14 ngày làm việc trong tháng.

[2.5] Đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn tháng 01/2022 theo mức lương 26.950.000. Hội đồng xét xử nhận thấy:

Theo văn bản số 80/TTr-HCSN ngày 28/12/2021 của Công ty về chính sách tiền lương thì thời điểm tháng 01 và tháng 02 năm Tháng 01/2022 Công ty

vẫn còn áp dụng chính sách lao động , tiền lương đối với người lao động do ảnh hưởng của dịch covid 19.

Tại Công văn số 08/CĐCS-VACS ngày 06/10/2022 của Công đoàn Công ty nộp tòa cấp sơ thẩm về việc làm rõ một số nội dung về chính sách tiền lương của Công ty xác định về làm việc không trợ thời gian thì Công ty phải có thỏa thuận với người lao động.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn, người đại diện theo uỷ quyền của bị đơn trình bày: Thời điểm năm 2022, Công ty tiếp tục ký các thỏa thuận nghỉ không hưởng lương, ngừng việc với tất cả người lao động trong Công ty . Tuy nhiên, vào thời điểm này giữa nguyên đơn và bị đơn không thỏa thuận về việc nghỉ không hưởng lương, ngừng việc do nguyên đơn đã khởi kiện Công ty từ năm 2021.

Trong tháng 01/2022, ngày công không hưởng lương của bà Ng là 12 ngày, thấp hơn 14 ngày nên không thuộc trường hợp không đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Khoản 3 Điều 85 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014.

Như vậy, thời điểm tháng 01/2022 giữa nguyên đơn và bị đơn không thỏa thuận về việc nghỉ không hưởng lương, ngừng việc nên bị đơn phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho nguyên đơn tháng 01/2022 theo mức lương ghi trên hợp đồng lao động là 26.950.000 đồng. Bị đơn đã đóng Bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn tháng 01/2022 theo mức lương 11.550.000 đồng. Do đó, Bị đơn phải đóng bổ sung Bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn theo quy định pháp luật. Cấp phúc thẩm sửa phần này của bản án sơ thẩm. Do đây là tình tiết mới nguyên đơn, bị đơn trình bày tại phiên tòa phúc thẩm nên Tòa cấp sơ thẩm không có lỗi.

Xét đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn đóng bổ sung Bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn tháng 01/2022 theo mức lương ghi trên hợp đồng lao động 26.950.000 đồng , sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm Số 69/2022/LĐ-ST ngày 02 tháng 11 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh là có cơ sở nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

Từ những phân tích nêu trên, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn đóng bổ sung Bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn tháng 01/2022 theo mức lương ghi trên hợp đồng lao động 26.950.000 đồng, sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm Số 69/2022/LĐ-ST ngày 02 tháng 11 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

[3] Về án phí

[3.1] Về án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 300.000 đồng đối với yêu cầu bị đơn thực hiện đúng theo Hợp đồng lao động và bản Mô tả kèm theo đã được ký, thu hồi lại Quyết định số 01/QĐ-VACS không được chấp nhận.

Do nguyên đơn rút yêu cầu buộc Công ty TNHH MTV S phải công khai xin lỗi tại Công ty nên nguyên đơn được trả lại tiền tạm ứng án phí nguyên đơn đã nộp là 300.000 đồng.

Đối với yêu cầu đòi tiền lương và bảo hiểm xã hội, nguyên đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm theo quy định pháp luật.

[3.2] Về án phí lao động phúc thẩm:

Do sửa án sơ thẩm nên nguyên đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định pháp luật.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào Khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ vào Điều 90, Điều 99 của Bộ luật Lao động;

Căn cứ vào Khoản 2 Điều 89, Khoản 3 Điều 99 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

Căn cứ vào Khoản 2 Điều 17 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật bảo hiểm xã hội;

Căn cứ vào Khoản 6 Điều 30 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2017 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Luật phí, lệ phí năm 2015 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn - Bà Nguyễn Diệu Ng. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm Số 69/2022/LĐ-ST ngày 02 tháng 11 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Đình chỉ đối với yêu cầu buộc Công ty TNHH MTV S do bà Đỗ Thị Ngọc V làm đại diện phải công khai xin lỗi tại Công ty đối với bà Nguyễn Diệu Ng.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – bà Nguyễn Diệu Ng về việc yêu cầu Công ty TNHH MTV S thực hiện đúng theo Hợp đồng lao động và bản Mô tả kèm theo đã được ký, thu hồi lại Quyết định số 01/QĐ-VACS ngày 05/01/2021 về việc phân công nhiệm vụ tại Phòng Hành chính –

Nhân sự kèm theo bản Quy định tạm thời về việc phân công nhiệm vụ tạm thời tại Phòng Hành chính – Nhân sự.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn –bà Nguyễn Diệu Ng về việc yêu cầu Công ty TNHH MTV S phải trả đầy đủ tiền lương còn thiếu từ tháng 8/2021 đến tháng 01/2022 là 13.654.316 đồng và phải đóng đủ bảo hiểm xã hội bắt buộc từ tháng 7/2020 đến tháng 12/2021 theo đúng mức lương tháng ghi trên hợp đồng là 26.950.000 đồng.

4. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn –bà Nguyễn Diệu Ng về việc yêu cầu Công ty TNHH MTV S phải đóng đủ bảo hiểm xã hội bắt buộc tháng 01/2022 theo đúng mức lương tháng ghi trên hợp đồng là 26.950.000 đồng/tháng.

Buộc Nguyên đơn –bà Nguyễn Diệu Ng và Công ty TNHH MTV S phải đóng bổ sung bảo hiểm xã hội bắt buộc tháng 01/2022 cho bà Nguyễn Diệu Ng số tiền còn thiếu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội tại cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

3. Về án phí

3.1. Án phí lao động sơ thẩm:

Bà Nguyễn Diệu Ng phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng được trừ vào 300.000 (Ba trăm ngàn) đồng tiền tạm ứng án phí bà Ng đã nộp theo Biên lai thu án phí, lệ phí tòa án số 0069579 ngày 08/7/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

Trả lại cho bà Nguyễn Diệu Ng số tiền tạm ứng án phí lao động sơ thẩm bà Ng đã nộp là 300.000 (Ba trăm ngàn) đồng theo Biên lai thu án phí, lệ phí Tòa án số 0030405 ngày 19/10/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đối với yêu cầu đòi tiền lương và bảo hiểm xã hội bà Ng không phải chịu án phí lao động sơ thẩm theo quy định pháp luật.

3.2 Án phí lao động phúc thẩm:

Nguyên đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm

4. Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo qui 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 qui định tại các điều 6, 7, 7a, 7b và 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

5. 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 Tân Bình, TP.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận Tân Bình, TP.HCM;
- Cục Thi hành án TP.HCM;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Nguyễn Thị Thoa

HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG XÉT XỬ CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Nguyễn Thị Thoa