

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 20/2017/LĐ-PT

Ngày: 31-8-2017

V/v tranh chấp về tiền lương,
BHXH, trả tiền quần áo, trả tiền
làm thêm trong những ngày lễ, tết

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Lê Văn Quý

Các Thẩm phán:

Ông Vũ Hồng Luyến

Ông Phạm Thành Dương

- Thư ký ghi biên bản phiên tòa: Ông Lê Huy Công – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai: Bà Đỗ Thị Yến – Kiểm sát viên.

Ngày 31 tháng 8 năm 2017, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 15/2017/TLPT-LĐ ngày 27 tháng 7 năm 2017 về việc “*Tranh chấp về tiền lương, BHXH, trả tiền quần áo, trả tiền làm thêm trong những ngày lễ, tết*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 04/2017/LĐ-ST ngày 19 tháng 6 năm 2017 của Tòa án nhân dân huyện Long Thành bị kháng cáo.

Theo quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 22/2017/QĐ-PT ngày 11 tháng 8 năm 2017 giữa:

– *Nguyên đơn:* Ông Trần Văn M, sinh năm 1949.

Địa chỉ: khu phố H, tổ M, phường L, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

– *Bị đơn:* Công ty Cổ phần Dịch Vụ Bảo Vệ P.

Địa chỉ chi nhánh: ấp N, xã A, huyện L, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật - Chi nhánh Đồng Nai: Bà Lê Thị Minh T, chức vụ: Giám đốc Chi nhánh Đồng Nai – Công ty Cổ phần Dịch Vụ Bảo Vệ P

Người đại diện theo ủy quyền của bà Lê Thị Minh T : Ông Mạc Minh Đ, sinh năm 1956, chức vụ: Phó Giám đốc Chi nhánh Đồng Nai – Công ty Cổ phần Dịch Vụ Bảo Vệ P

(Theo giấy ủy quyền ngày 15/8/2017)

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn ông Trần Văn M

(Ông M, ông Đ - có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo nội dung bản án sơ thẩm

Nguyên đơn ông Trần Văn M trình bày:

Ông làm việc cho Công ty Cổ phần Dịch Vụ Bảo Vệ P (sau đây gọi là Công ty Bảo vệ P) có ký hợp đồng lao động 03 tháng, từ ngày 14/8/2015 đến ngày 14/11/2015, công việc là nhân viên bảo vệ, mức lương 3.100.000 đồng/tháng, ngày làm 08 tiếng, nhưng ông không được giữ bản hợp đồng lao động.

Sau khi hết hạn hợp đồng ngày 14/11/2015, ông tiếp tục làm việc tại Công ty Bảo vệ P, nhưng không ký hợp đồng lao động, với mức lương 4.200.000 đồng/tháng, ngày làm 12 tiếng, nhưng việc làm 12 tiếng/ngày trên ông không có chứng cứ gì cung cấp cho Tòa án và khi lãnh lương hàng tháng ông cũng không thắc mắc, khiếu nại gì với Công ty.

Ông thừa nhận mức lương mà ông và Công ty Bảo vệ P thỏa thuận khi ông tiếp tục làm việc tại Công ty Bảo vệ P (sau khi hết hợp đồng lao động ghi ngày 14/8/2015) là 3.100.000 đồng/tháng nếu không tính tiền làm thêm giờ, làm thêm ngày nghỉ.

Trong quá trình làm việc, ông chỉ có 01 lần vi phạm nội quy Công ty là kê ghế nằm ngủ. Ngoài ra, ông luôn hoàn thành nhiệm vụ, không vi phạm lần nào khác. Đến ngày 20/4/2016, Công ty phát lương tháng 3 năm 2016, nhưng trừ lại 500.000 đồng không có lý do và chỉ trả 50% tiền lương của tháng 3 năm 2016 nên ngày 21/4/2016, ông đến Công ty Bảo vệ P nộp đơn xin nghỉ việc.

Ngày 04/5/2016, ông đến Công ty Bảo vệ P lấy tiền lương còn lại của tháng 3 năm 2016 và lương tháng 4 năm 2016, nhưng Công ty không đồng ý trả lương cho ông.

Ông thừa nhận ông tự nguyện đề nghị không tham gia đóng bảo hiểm xã hội và có thỏa thuận với Công ty Bảo vệ P: Công ty sẽ trả tiền bảo hiểm vào lương hàng tháng của ông. Ông xác định chữ ký trong đơn đề nghị không tham gia đóng bảo hiểm xã hội ngày 14/8/2015 là chữ ký của ông.

Mặc dù ông và Công ty Bảo vệ P có thỏa thuận không đóng bảo hiểm mà trả vào tiền lương nhưng từ khi nhận lương tháng đầu tiên đến khi nghỉ việc, ông không nhận được tiền đóng bảo hiểm xã hội trả vào lương như thỏa thuận, nhưng ông vẫn không khiếu nại hay thắc mắc về việc Công ty không trả tiền bảo hiểm vào lương. Ông không có chứng cứ gì để cung cấp cho Tòa án về việc Công ty Bảo vệ P không trả tiền bảo hiểm xã hội hàng tháng cho ông.

Ông thừa nhận khi nộp tiền 650.000 đồng mua quần áo của Công ty Bảo vệ P, ông không có ký nhận biên lai nên không thể cung cấp được biên lai hay giấy tờ khác gì để chứng minh cho Tòa án.

Và khi nhận lương của những tháng có ngày lễ, tết mà ông đã làm thêm, ông không được nhận tiền làm thêm của những ngày lễ, tết nhưng ông không thắc mắc, khiếu nại gì với Công ty vì muốn tiếp tục được làm việc.

Ông yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty P thanh toán cho ông các khoản sau:

– 50% tiền lương tháng 03/2016 là 1.084.000 đồng và 500.000 đồng Công ty đã trừ của ông, tổng cộng là 1.584.000 đồng.

– Tiền lương của 20 ngày công tháng 4/2016 là 2.384.615 đồng với mức lương 3.100.000 đồng/tháng.

– Trả lại tiền quần áo mà Công ty đã thu của ông là 650.000 đồng.

– Tiền bảo hiểm xã hội là 4.774.000 đồng.

– Tiền 08 ngày lễ, tết là 2.861.538 đồng.

Tổng cộng là 12.254.000 đồng.

Ông xác định không tranh chấp về Hợp đồng lao động hay bị sa thải.

Theo ông Mạc Minh Đ trình bày:

Công ty Bảo vệ P có ký hợp đồng lao động với ông Trần Văn M làm bảo vệ theo mùa vụ , với thời hạn là 03 tháng, từ ngày 14/8/2015 đến 14/11/2015, mức lương thỏa thuận 3.100.000 đồng/tháng và các loại tiền bảo hiểm, làm thêm giờ, tổng số tiền lương thỏa thuận hàng tháng là 4.000.000 đồng.

Ông Đ thừa nhận tháng 12/2015, ông M hết hạn hợp đồng và có đề nghị được gia hạn tiếp tục làm bảo vệ mùa vụ thêm 03 tháng với mức lương thỏa thuận giữa ông M và Công ty Bảo vệ P (sau khi hết hợp đồng lao động ghi ngày 14/8/2015) là 3.100.000 đồng/tháng nếu không tính tiền làm thêm giờ, làm thêm ngày nghỉ.

Đến ngày 01/3/2016, ông M xin nghỉ việc về Bắc , Công ty đồng ý cho ông nghỉ việc. Nhưng đến ngày 10/3/2016, ông M xin tiếp tục đi làm lại . Trong thời gian ông M làm bảo vệ hợp đồng mùa vụ, Công ty đã thanh toán đầy đủ tiền lương theo thỏa thuận hàng tháng.

Quá trình làm bảo vệ tại quán Vườn Bia “Bến Gỗ” , ông M vi phạm nội quy Công ty nên Công ty điều động ông về quán “Thành Đạt” làm việc . Nhưng khi làm việc tại quán “Thành Đạt” , ông M lại tiếp tục vi phạm nội quy Công ty dẫn đến việc Chủ quán “Thành Đạt” thanh lý hợp đồng bảo vệ với Công ty . Do hợp đồng bảo vệ tại quán “Thành Đạt” bị thanh lý nên Công ty tạm giữ 50% lương của các nhân viên bảo vệ tại quán “Thành Đạt” , trong đó có 50% lương của ông M là 1.084.000 đồng, đến cuối tháng nếu không có mất mát gì thì sẽ thanh toán 100% lương của tháng 3/2016.

Đến ngày 21/4/2016, ông M tự ý bỏ ca trực, bỏ việc nên Công ty Bảo vệ P đã lập biên bản vi phạm đối với ông M và ngày 23/4/2016 Công ty Bảo vệ P đã ra Quyết định sa thải ông M nên ông M không được thanh toán tiền lương của tháng 4/2016, ông xác định tháng 4/2016 ông M làm việc được 20 ngày công (từ ngày 01/4/2016 đến ngày 20/4/2016).

Ông M yêu cầu Công ty P trả cho ông 50% tiền lương của tháng 3/2016, 20 ngày lương của tháng 4/2016 và tiền phạt 500.000 đồng, tiền bảo hiểm xã hội 4.774.000 đồng, tiền lương của 08 ngày lễ, tết 2.861.538 và 650.000 đồng tiền mua trang phục . Tổng cộng, Công ty P phải thanh toán cho ông 12.254.000 đồng. Ông Đ là người đại diện theo ủy quyền của Công ty, có ý kiến như sau:

Công ty Bảo vệ P chỉ đồng ý trả cho ông M 50% tiền lương của tháng 3/2016, 20 ngày lương của tháng 4/2016 căn cứ theo mức lương thỏa thuận giữa ông M và Công ty được thể hiện tại hợp đồng có thời hạn ngày 14/11/2015, với mức lương 3.100.000 đồng/tháng và tiền phạt 500.000 đồng.

Công ty Bảo vệ P không đồng ý trả tiền bảo hiểm xã hội 4.774.000 đồng, tiền lương của 08 ngày lễ, tết 2.861.538 và 650.000 đồng tiền mua trang phục

theo yêu cầu của ông M. Vì ông M đã tự nguyện không tham gia đóng bảo hiểm, Công ty cũng đã trả tiền bảo hiểm vào tiền lương hàng tháng cho ông, đối với những ngày lễ, tết ông M có đi làm thêm, Công ty cũng đã tính vào lương hàng tháng cho ông. Và Công ty không thu số tiền mua trang phục 650.000 đồng của ông M.

Tại Bản án số: 04/2017/LĐ-ST ngày 19/6/2017 của Tòa án nhân dân huyện Long Thành đã Quyết định:

Căn cứ khoản 1 Điều 32; khoản 1 Điều 35; Điều 266, 271, 273 của Bộ luật tố tụng dân sự; Điều 357 Bộ luật dân sự;

Căn cứ Điều 37; Điều 128; Điều 201; khoản 2, Điều 202 của Bộ luật Lao động; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14, ngày 30/12/2016 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 yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần Văn M đối với bị đơn Công ty Bảo vệ P về việc “Tranh chấp tiền lương, bảo hiểm xã hội”.

Buộc Công ty Bảo vệ P phải trả cho ông Trần Văn M số tiền 3.984.000 đồng (ba triệu chín trăm tám mươi bốn ngàn đồng).

2/ Về án phí: Công ty Bảo vệ P phải chịu 300.000 đồng án phí lao động sơ thẩm. Hoàn trả lại ông M 100.000 đồng tiền tạm ứng án phí đã nộp theo biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 004655 ngày 01 tháng 6 năm 2016 của Chi cục thi hành án dân sự huyện Long Thành.

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

Ngày 20/6/2017, nguyên đơn Trần Văn M kháng cáo một phần bản án sơ thẩm yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận các yêu cầu còn lại của ông M buộc công ty trả:

+ Tiền 20 ngày lương tháng 04/2016: $3.100.000đ : 26 \text{ ngày} \times 20 \text{ ngày} = 2.384.615đ$

+ Trả lại 650.000đ Công ty thu tiền quần áo nhưng không phát quần áo.

+ Chốt sổ BHXH trả cho ông M (thời gian ông làm việc là 7 tháng, đã trừ 1 tháng thử việc) nếu không trả sổ BHXH cho ông M thì phải trả bằng tiền: $3.100.000đ \times 22\% \times 07 \text{ tháng} = 4.774.000đ$

+ Trả tiền 8 ngày lễ tết ông M vẫn làm việc mà công ty không trả tiền tăng ca: $3.100.000đ : 26 \text{ ngày} \times 8 \text{ ngày} \times 300\% = 2.861.538đ$

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai có ý kiến: Kiểm sát viên tham gia phiên Tòa phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm: Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa và Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm đã tuân thủ đúng quy định của pháp luật từ khi thụ lý đến khi xét xử và tại phiên tòa hôm nay, các đương sự tham gia phiên tòa thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật.

Về đường lối giải quyết: Tiền 20 ngày lương tháng 4/2016, Bản án sơ thẩm đã chấp nhận là có cơ sở nay ông tiếp tục kháng cáo là không cần thiết xem xét lại ở cấp phúc thẩm. Tại Tòa án cấp sơ thẩm ông M không đưa ra được chứng cứ, nhưng tại Tòa án cấp phúc thẩm đã xuất trình được chứng cứ mới là

phiếu thu tiền trang phục. Phía công ty cũng thừa nhận phiếu thu này do Công ty phát hành và cho rằng thực tế sau khi trích lại cho người lao động, Công ty chỉ thu 650.000đ nhưng theo hợp đồng lao động thỏa thuận trang phục là do Công ty cấp cho người lao động. Do đó, có căn cứ chấp nhận yêu cầu buộc Công ty trả 650.000đ cho ông M về tiền trang phục mà Công ty đã thu. Đối với nội dung kháng cáo chốt sổ bảo hiểm xã hội và trả cho ông M bằng tiền số tiền 4.774.000đ; Mức lương thực tế ông M nhận là 4.000.000đ/tháng đã bao gồm tiền BHXH. Tuy nhiên, tháng 3/2016 Công ty còn thiếu của ông M 50% lương và tiền lương 20 ngày công tháng 4/2016, do đó cần chấp nhận một phần kháng cáo về nội dung này của ông M. Về yêu cầu trả tiền lương 08 ngày làm việc lễ, tết; ông M và Công ty đều thừa nhận ông M có làm việc các ngày: 02/9/2016, 01/01/2016, 03 ngày tết âm lịch 2016 và 16/4/2016 (Tức ngày giỗ tổ Hùng Vương 10.3 âm lịch) nhưng Công ty mới trả 200% lương cho ông M các ngày 02/9/2016, 01/01/2016, 03 ngày tết âm lịch 2016 và chưa trả lương theo quy định của pháp luật đối với ngày làm việc 16/4/2016 cho ông M. Do đó, cần chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo về nội dung này của ông M.

Từ phân tích đã nêu trên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của ông M, sửa một phần Bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng: ông Trần Văn M làm đơn kháng cáo hợp lệ và trong hạn luật định nên được chấp nhận xem xét giải quyết theo quy định của pháp luật.

[2] Về quan hệ pháp luật: Ông Trần Văn M khởi kiện đòi tiền lương, trả tiền quần áo, tiền làm thêm trong các ngày nghỉ lễ, tết, tiền bảo hiểm xã hội nên quan hệ pháp luật được xác định là “Tranh chấp về tiền lương, BHXH, trả tiền quần áo, trả tiền làm thêm trong những ngày lễ, tết”. Vụ việc đã được hòa giải viên lao động hòa giải theo quy định tại Điều 201 Luật lao động nên Tòa án thụ lý giải quyết phù hợp quy định tại khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự theo nhận định của Tòa án cấp sơ thẩm là có căn cứ.

[3] Về tư cách tố tụng: Công ty cổ phần dịch vụ bảo vệ P - Chi nhánh Đồng Nai là đơn vị hạch toán độc lập theo xác nhận của công ty Cổ phần dịch vụ bảo vệ P nên Công ty cổ phần dịch vụ bảo vệ P - Chi nhánh Đồng Nai đủ tư cách tham gia tố tụng tại Tòa án.

[4] Về thời hiệu khởi kiện: vụ án vẫn còn thời hiệu khởi kiện theo quy định tại Điều 202 Bộ luật lao động 2012

[5] Về nội dung:

- Đối với yêu cầu trả lại tiền quần áo mà Công ty Bảo vệ P đã thu của ông là 650.000 đồng của ông M tại tòa cấp sơ thẩm ông M không đưa ra được chứng cứ chứng minh yêu cầu của mình. Tuy nhiên, tại Tòa cấp phúc thẩm, ông M đã cung cấp được chứng cứ mới là “ Phiếu thu” tiền mua trang phục với số tiền

760.000đ. Phía bị đơn cũng thừa nhận “ Phiếu thu” mà ông M cung cấp là của Công ty Bảo vệ P và có thu của ông M 760.000đ tiền mua trang phục để phát cho ông M. Khi thu số tiền 760.000đ Công ty Bảo vệ P có trích lại cho ông M 150.000đ, thực tế thì Công ty Bảo vệ P chỉ thu 650.000đ và đã cấp phát trang phục cho ông M nên công ty không đồng ý thanh toán lại số tiền 650.000đ như yêu cầu của ông M. Căn cứ vào hợp đồng lao động giữa Công ty Bảo vệ P và ông M ngày 14/8/2015 và ngày 4/11/2015 thì các bên có thỏa thuận, khi vào làm việc người lao động sẽ được Công ty Bảo vệ P trang bị; Quần áo đồng phục, ủng, đèn pin,... không có thỏa thuận nào khác. Do đó, đối với yêu cầu Công ty Bảo vệ P trả lại 650.000đ tiền thu tiền quần áo đồng phục của ông M là có căn cứ.

- Ông M và phía bị đơn đều thừa nhận mức lương thỏa thuận khi ông M tiếp tục làm việc tại Công ty Bảo vệ P (sau khi hết hợp đồng lao động ghi ngày 14/8/2015) là 3.100.000 đồng/tháng. Hợp đồng lao động ngày 14/11/2015 thể hiện mức lương thỏa thuận giữa ông M và Công ty Bảo vệ P là 3.100.000đồng/tháng. Khi ông M vào làm việc tại Công ty Bảo vệ P thì ông M đã quá tuổi lao động nên ông đã chủ động đề nghị không tham gia bảo hiểm xã hội, ông M và phía Công ty Bảo vệ P thỏa thuận thống nhất Công ty Bảo vệ P trả tiền bảo hiểm vào lương hàng tháng của ông M. Nhưng ông M cho rằng chưa được Công ty Bảo vệ P trả tiền bảo hiểm xã hội hàng tháng, ông M cũng thừa nhận từ khi làm việc tại Công ty Bảo vệ P ông không có ý kiến khiếu nại gì về việc chưa được nhận tiền bảo hiểm xã hội. Mặt khác, mức lương thỏa thuận theo hợp đồng lao động là 3.100.000 đồng/tháng nhưng thực tế mức lương ông M nhận 4.000.000 đồng/tháng là đã bao gồm tiền bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, do Công ty Bảo vệ P còn thiếu của ông M ½ tháng lương tháng 3/2016, 20 ngày công của tháng 4/2016 chưa trả xong cho ông M và trong đó bao gồm cả tiền bảo hiểm xã hội. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận đối với yêu cầu trên của ông M là chưa đúng theo quy định của pháp luật. Do đó, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo về nội dung này của ông M, buộc Công ty Bảo vệ P phải thanh toán cho ông M số tiền Bảo hiểm xã hội cụ thể:

Số tiền bảo hiểm xã hội mà Công ty Bảo vệ P phải thanh toán đối với ½ tháng lương tháng 3/2016

{4.000.000đ - 3.100.000đ}: 26 ngày x 15 ngày = 519.231đ

Số tiền bảo hiểm xã hội mà Công ty Bảo vệ P phải thanh toán đối với 20 ngày công tháng 4/2016

{4.000.000đ - 3.100.000đ}: 26 ngày x 20 ngày = 692.308đ

Tổng cộng: 1.212.000đ (Một triệu hai trăm mười hai nghìn đồng)

- Ông M cho rằng trong thời gian làm việc, ông có đi làm 08 ngày lễ, tết nhưng Công ty Bảo vệ P chưa trả lương theo quy định của pháp luật cho ông. Cụ thể ông đi làm các ngày: 02/9/2015, 01/01/2016, 03 ngày tết âm lịch năm 2016, ngày 16/4/2016 (tức ngày giỗ tổ Hùng Vương 10.3 âm lịch), còn lại 02 ngày ông không nhớ chính xác là ngày nào và không có chứng cứ chứng minh. Tại Tòa án cấp sơ thẩm và tại phiên tòa phúc thẩm ông M thừa nhận khi nhận lương của những tháng có ngày lễ, tết mặc dù ông không được nhận tiền làm thêm ngày lễ, tết nhưng ông không có thắc mắc khiếu nại gì với Công ty. Phía bị đơn

Công ty Bảo vệ P xác định ông M có đi làm vào ngày ngày lễ, tết bao gồm: ngày 02/9/2015, 01/01/2016, 03 ngày tết âm lịch năm 2016, ngày 16/4/2016 (tức ngày giỗ tổ Hùng Vương 10.3 âm lịch) và Công ty đã trả cho ông M 200% tiền lương của những ngày đi làm nêu trên vào lương hàng tháng. Theo quy định tại Điều 97 Bộ luật lao động 2012, thì đối với những ngày ông M đi làm thêm ngày lễ, tết Công ty bảo vệ P phải trả cho ông M là 300% lương. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận đối với yêu cầu trên là chưa đúng theo quy định của pháp luật. Do đó, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo về nội dung này của ông M, buộc Công ty Bảo vệ P phải tiếp tục trả cho ông M:

Đối với các ngày 02/9/2015, 01/01/2016, 03 ngày tết âm lịch năm 2016:

$\{3.100.000đ : 26 \text{ ngày}\} \times 100\% \times 5\text{ngày} = 596.154đ$

Đối với 20 ngày làm việc tháng 04/2016 thì có ngày 16/4/2016 (tức ngày 10.3 âm lịch) nhưng công ty chưa trả lương cho ông M nên Công ty Bảo vệ P phải trả cho ông M:

$\{3.100.000đ : 26 \text{ ngày}\} \times 300\% = 357.692đ$

Tổng cộng: 953.846đ (Chín trăm năm ba nghìn tám trăm bốn mươi sáu nghìn đồng)

- Đối với yêu cầu Công ty Bảo vệ P trả tiền 20 ngày lương tháng 4/2016 là 2.384.615đ của ông M: Tại Tòa án cấp sơ thẩm phía bị đơn Công ty Bảo vệ P đồng ý thanh toán trả tiền 20 ngày lương tháng 4/2016 cho ông M. Tuy nhiên, do ông M đi làm 20 ngày tháng 4/2016 có ngày 16/4/2016 (tức ngày giỗ tổ Hùng Vương 10.3 âm lịch). Do đó, Công ty Bảo vệ P trả tiền 20 ngày lương tháng 4/2016 cho ông M cụ thể như sau:

$\{3.100.000đ : 26 \text{ ngày}\} \times 20 \text{ ngày} - 357.692đ = 2.026.923đ$

Đối với những phần khác của Bản án sơ thẩm không kháng cáo, kháng nghị nên không xem xét và có hiệu lực pháp luật.

Tổng cộng Công ty Bảo vệ P phải thanh toán cho ông M về các khoản tiền lương, BHXH, trả tiền quần áo, trả tiền làm thêm trong những ngày lễ, tết là: $1.584.000đ + 650.000đ + 1.212.000đ + 953.846đ + 2.026.923đ = 6.426.769đ$ làm tròn số là 6.427.000đ (Sáu triệu bốn trăm hai mươi bảy nghìn đồng)

[6] Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm: Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện, buộc Công ty Bảo vệ P phải trả cho ông M số tiền 3.984.000 đồng (ba triệu chín trăm tám mươi bốn nghìn đồng) nên Công ty Bảo vệ P phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 300.000 đồng (Ba trăm nghìn đồng). Tòa án cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện, buộc Công ty Bảo vệ P phải trả cho ông M về các khoản tiền lương, BHXH, trả tiền quần áo, trả tiền làm thêm trong những ngày lễ, tết tổng cộng 6.427.000đ (Sáu triệu bốn trăm hai mươi bảy nghìn đồng). Do đó, cần phải sửa Bản án sơ thẩm về án phí. Tuy nhiên, theo hướng dẫn của Nghị quyết số 326/2016/NQ-UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội thì Công ty Bảo vệ P phải chịu 300.000đ đồng (Ba trăm nghìn đồng) án phí lao động có giá ngạch.

Hoàn trả lại ông M 100.000đồng (Một trăm nghìn đồng) tiền tạm ứng án phí đã nộp theo biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 004655 ngày 01 tháng 6 năm 2016 của Chi cục thi hành án dân sự huyện Long Thành.

Án phí lao động phúc thẩm: Do yêu cầu kháng cáo của ông M được chấp nhận một phần, sửa bản án sơ thẩm nên ông M không phải chịu. Trả lại ông M 300.000đ (Ba trăm nghìn đồng) tiền tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai số 006565 ngày 29/6/2017 của Chi cục thi hành án dân sự huyện Long Thành

[7] Từ những phân tích và nhận định nêu trên Hội đồng xét xử thống nhất với quan điểm của đại diện Viện kiểm sát, chấp nhận một phần kháng cáo của ông M, sửa một phần bản án sơ thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Khoản 2 Điều 308, Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

Chấp nhận một phần kháng cáo của ông Trần Văn M, sửa một phần bản án sơ thẩm.

Áp dụng Điều 357 Bộ luật dân sự 2015

Áp dụng Điều 37; Điều 128; Điều 201; khoản 2, Điều 202 của Bộ luật Lao động 2012

Áp dụng Nghị quyết số 326/2016/NQ-UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần Văn M. Buộc Công ty Bảo vệ P phải trả cho ông Trần Văn M:

- 50% tiền lương tháng 03/2016 là 1.084.000 đồng và 500.000 đồng Công ty đã trừ của ông M là 1.584.000 đồng (Một triệu năm trăm tám mươi tư nghìn đồng)

- Tiền lương của 20 ngày công tháng 4/2016 là 2.026.923đ (Hai triệu không trăm hai mươi sáu nghìn chín trăm hai mươi ba đồng)

- Trả lại tiền quần áo mà Công ty đã thu của ông M là 650.000đ (Sáu trăm năm mươi nghìn đồng)

- Tiền bảo hiểm xã hội là 1.212.000đ (Một triệu hai trăm mười hai nghìn đồng)

- Tiền lương 06 ngày lễ, tết là 953.845đ (Chín trăm năm ba nghìn tám trăm bốn mươi lăm nghìn đồng)

Tổng cộng: 6.427.000đ (Sáu triệu bốn trăm hai mươi bảy nghìn đồng)

2. Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch: Công ty Bảo vệ P phải chịu 300.000 đồng (Ba trăm nghìn đồng). Hoàn trả lại ông M 100.000đồng (Một trăm nghìn đồng) tiền tạm ứng án phí đã nộp theo biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 004655 ngày 01 tháng 6 năm 2016 của Chi cục thi hành án dân sự huyện Long Thành.

Án phí lao động phúc thẩm: ông M không phải chịu, trả lại ông M 300.000đ (Ba trăm nghìn đồng) tiền tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai số 006565 ngày 29/6/2017 của Chi cục thi hành án dân sự huyện Long Thành.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người thi hành án không thi hành thì hàng tháng còn phải chịu lãi suất theo quy định tại Điều 357, Điều 468 Bộ luật dân sự 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành.

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 quy định tại điều 30 luật thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận

- Đương sự;
- TAND huyện Long Thành;
- VKS.ND tỉnh Đồng Nai;
- Chi cục THA.DS huyện Long Thành;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án

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

Lê Văn Quý