

Bản án số: 13/2022/LĐ-ST

Ngày 12-9-2022

“Tranh chấp tiền lương,
trợ cấp và bảo hiểm xã hội”

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN GÒ VẤP – THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

- Với thành phần Hội đồng xét xử gồm có:

Chủ tọa phiên tòa – Thẩm phán: Bà Đặng Thị Tám

Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Võ Thành Viên

2. Bà Trần Thị Thanh Vân

- Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Hoa – Thư ký Tòa án nhân dân quận Gò Vấp.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Gò Vấp tham gia phiên tòa: Bà Lê Duy Bảo Chinh – Kiểm sát viên.

Vào các ngày 03/8/2022 và 12/9/2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, xét xử sơ thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số 52/2018/TLST-LĐ ngày 12/4/2018 về “Tranh chấp tiền lương, trợ cấp và tiền bảo hiểm xã hội” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 199/2022/QĐST-LĐ ngày 07/6/2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 191/2022/QĐST-LĐ ngày 07/7/2022, Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 230/2022/QĐST ngày 03/8/2022, Thông báo tiếp tục phiên tòa số 52/TB-TA ngày 24/8/2022, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông Lê Quốc Q, sinh năm 1959; địa chỉ cư trú: Phường A, quận G, Thành phố H; (có mặt).

Bị đơn: Công ty HN; địa chỉ trụ sở chính: Phường Q, quận Đ, Thành phố H1; địa chỉ chi nhánh: Phường B, quận G, Thành phố H.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Lê Thị Nguyệt H, theo Giấy ủy quyền số 030718/UQ-IHN ngày 26/7/2018; (vắng mặt).

Người làm chứng:

- Bà Nguyễn Thị Phương T, sinh năm 1988; (vắng mặt)

Địa chỉ: Phường C, Quận D, Thành phố H.

- Bà Trần Thị Kiều L; (vắng mặt)

- Bà Trịnh Thị Hồng N; (vắng mặt)

Cùng địa chỉ: Phường B, quận G, Thành phố H.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- Theo đơn khởi kiện nộp ngày 02/4/2018 và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Lê Quốc Q trình bày:

Ông Lê Quốc Q vào làm việc cho Công ty HN (viết tắt là Công ty HN) từ ngày 27/6/2016 đến ngày 31/01/2018. Hai bên có ký hợp đồng thử việc ngày 27/6/2016 có thời gian thử việc là 01 tháng, công việc ông đảm nhận là nhân viên tạp vụ, mức lương thử việc là 4.000.000 đồng lương cơ bản. Hợp đồng thử việc thỏa thuận nếu ông Lê Quốc Q đáp ứng được các yêu cầu của Công ty HN thì công ty sẽ chính thức tuyển dụng ông vào làm việc cho công ty, trường hợp ông không đáp ứng đủ yêu cầu của công ty thì quan hệ giữa hai bên theo hợp đồng thử việc sẽ chấm dứt. Hợp đồng thử việc kết thúc 27/7/2016 thì ông Lê Quốc Q được Công ty HN tuyển dụng vào làm việc và công việc ông tiếp tục đảm nhận là nhân viên tạp vụ, nơi ông làm việc là chi nhánh Công ty HN tại địa chỉ Phường B, quận G, Thành phố H, mức lương ông Lê Quốc Q hưởng sau khi thử việc là 4.700.000 đồng/tháng, tháng sau tăng lên 5.000.000 đồng/tháng, nhưng giữa hai bên không ký hợp đồng bằng văn bản trong thời gian này. Ông Lê Quốc Q yêu cầu Công ty HN ký hợp đồng bằng văn bản nhưng công ty không đưa văn bản hợp đồng ra cho ông ký dù thực tế ông vẫn làm việc và hưởng lương, lúc đó công ty trả lời chờ văn bản hợp đồng của công ty ngoài trụ sở chính ở Hà Nội gửi vào.

Sau đó, hai bên ký Hợp đồng lao động số 12SG/HĐLĐ-IHANOI không đề ngày mà chỉ đề năm 2017. Hợp đồng có nội dung thỏa thuận ông Lê Quốc Q làm nhân viên bộ phận buồng phòng cho Công ty HN trong thời hạn từ ngày 01/02/2017 đến ngày 31/01/2018 với mức lương 5.000.000 đồng/tháng (trong đó lương chính 3.750.000 đồng/tháng cộng với các khoản hỗ trợ nhà ở, ăn trưa, điện thoại, xăng xe là 1.250.000 đồng/tháng). Hợp đồng này được ký bù vào tháng 8/2017 nhưng thực tế công ty không giao bản hợp đồng nào cho ông Lê Quốc Q. Sau khi nghỉ việc do hết hạn hợp đồng lao động, ông Lê Quốc Q gửi văn bản yêu cầu công ty giải quyết 01 lần về tiền lương và các chế độ khác, đóng bù 06 tháng Bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông từ tháng 7/2016 đến tháng 01/2017 vì lý do đóng thiếu nhưng bị đơn vẫn chưa giải quyết hết chế độ cho ông.

Ông Lê Quốc Q khởi kiện, yêu cầu Công ty HN phải thanh toán tiền lương, trợ cấp, tiền bảo hiểm xã hội và giải quyết các vấn đề khác cho ông Lê Quốc Q như sau:

- + Đóng bù 06 tháng bảo hiểm xã hội bắt buộc từ tháng 7/2016 đến tháng 01/2017;
 - + Giao bản Quyết định nghỉ việc;
 - + Giao 01 bản Hợp đồng lao động;
 - + Trả lương tháng 01/2018 số tiền: 5.000.000 đồng;
 - + Trả chế độ ốm đau với số tiền: 3.355.688 đồng;
 - + Trả lương tháng 13 số tiền: 5.000.000 đồng;
 - + Trả tiền làm việc trong ngày phép năm: Số ngày làm việc là 11 ngày với số tiền 6.634.610 đồng;
- Tổng cộng các khoản nêu trên là: 19.990.298 đồng.

Tại phiên tòa, ông Lê Quốc Q bổ sung yêu cầu khởi kiện, ông yêu cầu Công ty HN phải trả cho ông 03 tháng tiền bảo hiểm thất nghiệp. Ngoài ra, nguyên đơn không đồng ý với đơn đề nghị hoãn phiên tòa của bị đơn vì vụ án thụ lý giải quyết đã lâu, bị đơn luôn trốn tránh trách nhiệm, kéo dài thời gian, phiên tòa lần đầu bị đơn đã xin hoãn, phiên tòa lần hai bị đơn vắng mặt không có lý do, phiên tòa lần ba bị đơn lại xin hoãn. Nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử tiến hành xét xử và tuyên án ngay.

Ông Lê Quốc Q giải trình cụ thể các yêu cầu khởi kiện trên như sau:

Yêu cầu đóng bù 06 tháng bảo hiểm xã hội (viết tắt là BHXH) bắt buộc từ tháng 7/2016 đến tháng 01/2017: Khi thời gian làm thử việc 01 tháng kết thúc vào ngày 27/7/2016, nguyên đơn được bị đơn nhận vào làm việc chính thức đến tháng 01/2018 nhưng bị đơn chưa đóng tiền bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn từ tháng 7/2016 đến tháng 01/2017 là 06 tháng. Nguyên đơn không đồng ý nhận sổ BHXH từ bị đơn giao vì bị đơn chưa đóng đủ tiền bảo hiểm cho nguyên đơn ở cơ quan Bảo hiểm xã hội. Nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải đóng đủ số tiền này. Cơ sở chứng minh nguyên đơn có làm việc cho bị đơn trong thời gian này thể hiện qua các phiếu lương nguyên đơn xuất trình, có thể trích camera ở bãi đậu xe và hàng ngày vào 6 giờ sáng nguyên đơn có phụ giúp ông Thái đổ rác, bảng chấm công do nhân viên phòng nhân sự và lễ tân chấm công.

Yêu cầu giao bản Hợp đồng lao động và Quyết định nghỉ việc: Nguyên đơn mới nhận bản sao Hợp đồng lao động ký giữa nguyên đơn với bị đơn mà chưa được nhận bản chính. Về Quyết định thôi việc trước đây bị đơn có giao cho nguyên đơn nhưng nguyên đơn cho rằng lúc đó là văn bản khác, có nội dung không hợp lệ (Quyết định không có ngày tháng, không đóng mộc) nên nguyên đơn không nhận. Tại Tòa ngày 31/5/2018, nguyên đơn nhận từ bị đơn bản sao có công chứng Hợp đồng lao động số 12SG/2017/HĐLĐ - IHANOI ký giữa hai bên và bản chính Quyết định thôi việc nhưng trong quyết định đó ghi nội dung nguyên đơn xin nghỉ việc là không đúng, mà do bị đơn không ký lại hợp đồng với nguyên đơn.

Yêu cầu trả lương tháng 01/2018 với số tiền là 5.000.000 đồng: Hợp đồng lao động số 12SG/HĐLĐ-IHANOI không đề ngày mà chỉ đề năm 2017 có nội dung thỏa thuận thời hạn từ ngày 01/02/2017 đến ngày 31/01/2018 với mức lương bị đơn phải trả cho nguyên đơn là 5.000.000 đồng/tháng. Bị đơn vẫn chưa trả cho nguyên đơn khoản tiền lương này. Theo Biên bản hòa giải không thành về tranh chấp lao động ngày 21/3/2018 tại Phòng lao động – TBXH quận Gò Vấp, đại diện Công ty HN xác nhận chưa trả tiền lương tháng 01/2018 cho nguyên đơn. Bị đơn trình bày đã trả tiền lương này cho nguyên đơn vào ngày 27/01/2018 là không đúng.

Yêu cầu trả chế độ ốm đau với số tiền là 3.355.688 đồng: Do ngày 25/01/2018, Công ty HN mới giao thẻ bảo hiểm y tế cho nguyên đơn nên trước đó, ngày 08/01/2018 ông Lê Quốc Q phải khám ở dịch vụ, chi phí tiền khám và tiền thuốc là 679.000 đồng, chi phí này do lỗi của bị đơn nên nguyên đơn chỉ chịu 20% như khám BHYT, còn 80% bị đơn phải chịu cùng 01 ngày công theo chế độ bảo hiểm xã hội, cụ thể bị đơn phải chịu $679.000 \text{ đồng} \times 80\% = 543.200 \text{ đồng}$. Bị đơn được hưởng 75%

lương theo chế độ bảo hiểm xã hội trong ngày nghỉ này là 117.187 đồng. Ngày 30 và 31/01/2018, nguyên đơn nghỉ ốm 02 ngày nên bị đơn phải thanh toán lương cho nguyên đơn trong 02 ngày này là 02 ngày x 117.187 đồng = 234.374 đồng. Nguyên đơn bị bệnh nằm viện điều trị trong thời gian từ ngày 8/10/2017 đến ngày 30/11/2017, tổng cộng nghỉ 53 ngày, trừ 08 ngày chủ nhật, còn 45 ngày, bị đơn mới thanh toán cho nguyên đơn chế độ ốm đau nghỉ trong 24 ngày, còn 21 ngày bị đơn chưa thanh toán chế độ nghỉ ốm đau, tính cụ thể là 21 ngày x 117.187 đồng = 2.460.927 đồng. Bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn chế độ ốm đau tổng cộng các khoản trên là 3.355.688 đồng.

Yêu cầu trả tiền lương tháng 13 là 5.000.000 đồng: Nguyên đơn xác nhận trong hợp đồng lao động ký kết giữa hai bên không có thỏa thuận nội dung này nhưng trong Thỏa ước lao động tập thể có lương tháng 13. Nguyên đơn vẫn yêu cầu là vì nguyên đơn cho rằng đây là tiền thưởng tết theo tiêu chuẩn của người lao động làm việc cả năm vất vả thì phải được hưởng mà nguyên đơn chưa được nhận từ công ty.

Yêu cầu trả tiền làm việc trong ngày phép năm, số ngày làm việc là 11 ngày với số tiền là 6.634.610 đồng: Những ngày nghỉ phép trong năm theo tiêu chuẩn được nghỉ nhưng nguyên đơn vẫn làm việc bình thường. Số tiền nghỉ phép năm được tính như sau: (Lương 5.000.000 đồng/tháng: 26 ngày) x 300% x 11 ngày = 6.634.610 đồng. Nguyên đơn không nghỉ phép năm là do bị đơn không có người làm nên không giải quyết cho nguyên đơn nghỉ phép năm, nguyên đơn không có văn bản tài liệu gì thể hiện điều này, hai bên chỉ nói miệng. Bị đơn không có văn bản cho phép nghỉ năm, nguyên đơn biết rằng công ty không cho phép nghỉ năm vì thiếu người nên nguyên đơn không nộp đơn nghỉ phép.

Ngoài ra, ông Lê Quốc Q trình bày ông có ký nhận 11.508.750 đồng theo bản giao nhận tiền ngày 27/01/2018 do bị đơn xuất trình, bản giao nhận này có nội dung ghi “Tôi đã nhận đầy đủ quyền lợi và chế độ theo quy định của luật”, bên dưới ghi “Tôi xác nhận đã nhận đủ 11.508.750”, ông Lê Quốc Q xác nhận đó là chữ ký của ông nhưng nội dung viết bên trên không phải ông viết. Ông Lê Quốc Q cho rằng số tiền này Công ty HN bồi thường cho ông và ra điều kiện với ông là để ông làm việc tiếp tục cho công ty và ông không kiện công ty về việc trốn đóng bảo hiểm xã hội cho ông từ tháng 07/2016 đến tháng 01/2017 nữa, tuy nhiên ông không có văn bản tài liệu gì thể hiện điều này, đại diện của bị đơn chỉ nói miệng với ông. Nguyên đơn không đồng ý với ý kiến trình bày của bị đơn cho rằng số tiền này là bị đơn giải quyết chế độ lương tháng 01/2018, chế độ ốm đau và tiền nghỉ phép năm.

Trước đây, ông Lê Quốc Q yêu cầu mời các nhân chứng làm việc tại Công ty HN gồm bà Trần Thị Kiều L, bà Nguyễn Thị Phương T, bà Trịnh Thị Hồng N làm nhân viên nhân sự hành chính, ba nhân viên này trực tiếp giám sát việc làm của ông Lê Quốc Q, chấm công, phân công công việc trực tiếp, lập phiếu lương cho ông, nên có thể làm chứng ông có làm việc ở Công ty HN từ ngày 26/7/2016 đến ngày 31/01/2017,

nhưng ông không cung cấp được địa chỉ cư trú của ba nhân viên này. Ngoài ra, còn có bà Nguyễn Thị Khánh N làm lễ tân, bà H làm lễ tân, ông T làm tạp vụ, ông T1 làm bảo vệ, bà P làm nhân viên buồng phòng nhưng ông vẫn không cung cấp được địa chỉ cư trú của những người này, cũng như không cung cấp được họ tên đầy đủ của bà H, ông T, ông T1, bà P.

- Đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty HN trình bày trong quá trình tố tụng như sau:

Ngày 27/6/2016, Công ty HN có ký Hợp đồng thử việc với ông Lê Quốc Q, thời gian thử việc 01 tháng, mức lương: 4.000.000 đồng. Trong thời gian từ 28/7/2016 đến 28/9/2016, do công việc lúc có lúc không, nên công ty thuê ông Quyền làm thời vụ, thời gian làm việc 8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần) với thu nhập là 4.500.000 đồng/tháng. Thời gian này, bị đơn thuê nguyên đơn làm thời vụ nên không ký hợp đồng. Cuối tháng 9/2016, ông Lê Quốc Q nghỉ việc do Công ty HN không có nhu cầu tuyển dụng lao động mùa vụ nữa.

Ngày 31/01/2017, Công ty HN tuyển dụng ông Lê Quốc Q quay lại công ty làm việc với mức lương bao gồm tổng thu nhập là 5.000.000 đồng/tháng (trong đó lương tham gia BHXH là 3.750.000 đồng và các khoản trợ cấp là 1.250.000 đồng). Công ty đã tiến hành các thủ tục đóng đầy đủ các chế độ bảo hiểm cho ông Quyền.

Đối với yêu cầu khởi kiện của ông Lê Quốc Q, Công ty HN có ý kiến như sau:

+ Đối với yêu cầu đóng tiền BHXH từ tháng 7/2016 đến tháng 01/2017: Thời gian từ 28/7/2016 đến 28/9/2016 là thời gian nguyên đơn làm việc theo mùa vụ, bị đơn đã trả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và phụ cấp vào lương cho nguyên đơn nên không thể yêu cầu bị đơn phải đóng bảo hiểm cho nguyên đơn nữa. Từ tháng 9/2016 đến 30/01/2017 là thời gian ông Lê Quốc Q không làm việc tại Công ty HN nên Công ty không đóng bảo hiểm cho ông.

Từ tháng 02/2017 đến tháng 01/2018 Công ty HN đã đóng đầy đủ các loại bảo hiểm theo quy định của pháp luật cho ông Lê Quốc Q. Bị đơn không đồng ý đóng BHXH, bảo hiểm y tế cho nguyên đơn từ tháng 8/2016 đến tháng 01/2017. Công ty HN có giao sổ bảo hiểm cho ông Lê Quốc Q nhưng ông không chịu nhận nên sổ bảo hiểm của ông vẫn để ở công ty.

+ Đối với yêu cầu giao quyết định nghỉ việc: Khi hết thời hạn hợp đồng lao động, bị đơn và nguyên đơn không ký lại hợp đồng lao động nữa nên bị đơn có giao cho nguyên đơn quyết định nghỉ việc nhưng nguyên đơn không chịu nhận. Tại Tòa, Công ty HN đã giao lại Quyết định nghỉ việc cho ông Lê Quốc Q.

+ Đối với yêu cầu giao hợp đồng lao động: Sau khi ký hợp đồng, bị đơn đã giao lại 01 bản hợp đồng lao động cho nguyên đơn. Tại buổi làm việc ở Tòa, ông Lê Quốc Q yêu cầu nên Công ty HN đã giao thêm cho ông bản sao hợp đồng lao động.

+ Đối với yêu cầu trả lương tháng 01/2018: Công ty HN đã thanh toán đủ nên công ty sẽ không trả cho ông Lê Quốc Q nữa.

+ Đối với yêu cầu trả chế độ ốm đau: Công ty HN cũng thanh toán đủ cho ông Lê Quốc Q rồi nên công ty không giải quyết nữa.

+ Đối với yêu cầu trả lương tháng 13: Chế độ này không có quy định trong hợp đồng lao động nên Công ty HN không đồng ý trả.

+ Đối với yêu cầu trả tiền nghỉ phép năm 11,5 ngày: Nguyên đơn đòi bị đơn trả tiền nghỉ phép năm 6.634.610 đồng là không đúng, vì bị đơn không bắt buộc nguyên đơn phải làm trong những ngày này. Do đây là quy định của pháp luật và ông Lê Quốc Q không có đơn xin nghỉ phép vào những ngày này, nhưng khi nguyên đơn nghỉ việc, Công ty HN cũng đã giải quyết cho nguyên đơn số tiền phép năm là 1.658.000 đồng (tính cụ thể như sau: $3.750.000 \text{ đồng} / 26 \text{ ngày} \times 11,5 \text{ ngày} = 1.658.000 \text{ đồng}$).

Ngày 27/01/2018, ông Lê Quốc Q đã viết giấy nhận đủ số tiền 11.508.750 đồng với nội dung: *“Tôi đã nhận đầy đủ quyền lợi và chế độ theo quy định của luật”*, bên dưới có nội dung ghi *“Tôi xác nhận đã nhận đủ 11.508.750”*, có chữ ký tên của nguyên đơn. Bị đơn cho rằng bị đơn đã trả đầy đủ các khoản lương và trợ cấp cho nguyên đơn, nguyên đơn đã nhận đầy đủ và ký tên xác nhận bên dưới, tổng các khoản tiền trên là 10.014.342 đồng mới chính xác nhưng kế toán của Công ty HN tính nhầm nên đã trả cho ông Lê Quốc Q 11.508.750 đồng. Đây là số tiền bị đơn trả cho nguyên đơn 03 khoản gồm: Lương tháng 01/2018 là 5.000.000 đồng, trả chế độ ốm đau là 3.355.688 đồng, trả tiền phép năm vì không nghỉ phép 11,5 ngày là 1.658.654 đồng, nên nội dung ông Lê Quốc Q trình bày là không đúng. Phía bị đơn đã thực hiện đúng theo quy định pháp luật nên Công ty IHANOI không đồng ý các yêu cầu của nguyên đơn, vì vậy đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ông Lê Quốc Q yêu cầu trích camera ở bãi đậu xe tại tòa nhà ở địa chỉ Phường B, quận G, Thành phố H giám sát ông ra vào công ty có gửi xe trong thời gian từ ngày 27/6/2016 đến ngày 31/01/2018. Camera giám sát tòa nhà của Công ty HN chỉ lưu trữ được 07 ngày liên tục nên nguyên đơn yêu cầu trích xuất camera trong thời gian trên thì công ty không có dữ liệu để cung cấp vì sau thời hạn 07 ngày, toàn bộ dữ liệu trước camera tự động xóa để chứa dữ liệu mới.

Ông Lê Quốc Q yêu cầu trích bảng chấm công và dấu vân tay chấm công của Công ty HN với người lao động làm việc tại địa chỉ Phường B, quận G, Thành phố H trong thời gian từ ngày 27/6/2016 đến ngày 31/01/2018. Thời điểm nguyên đơn cho rằng nguyên đơn làm việc ở công ty thì bị đơn mới có bảng chấm công trên giấy, sau này công ty mới có chấm công theo dấu vân tay nhưng bảng chấm công là máy móc không lưu được dữ liệu lâu. Bị đơn đã nộp bổ sung bảng chấm công trên giấy.

Ông Lê Quốc Q yêu cầu mời các nhân chứng làm việc tại Công ty HN gồm bà Nguyễn Thị Phương T, bà Trịnh Thị Hồng N, Nguyễn Thị Khánh N có nơi cư trú không ổn định nên thông tin liên lạc thực hiện tại địa chỉ Phường B, quận G, Thành phố H; các nhân sự bà Trần Thị Kiều L làm nhân viên nhân sự hành chính, bà Dương Ngọc H làm lễ tân và ông Nguyễn Văn T làm tạp vụ đều đã nghỉ việc ở công ty, bị đơn

không biết địa chỉ cư trú hiện tại của những người này; bà Nguyễn Thị Bích P làm nhân viên buồng phòng có nơi cư trú không cố định nên liên lạc tạm thời tại Phường B, quận G, Thành phố H. Các nhân viên còn làm tại công ty, Công ty HN đã thông báo cho họ biết ông Lê Quốc Q đề nghị đưa họ vào làm nhân chứng nhưng họ đều từ chối làm nhân chứng, từ chối tham gia tố tụng vì họ cho rằng đây là việc cá nhân của nguyên đơn, họ không can thiệp vì không liên quan đến họ. Công ty HN thấy đây là quyền cá nhân của họ, không liên quan đến Công ty HN nên công ty không bắt buộc họ được, công ty cũng không thể cung cấp thông tin, địa chỉ cư trú của những người này được vì họ không đồng ý.

Người làm chứng bà Nguyễn Thị Phương T, bà Trần Thị Kiều L, bà Trịnh Thị Hồng N vắng mặt tại các phiên tòa.

Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh: Viện kiểm sát nhân dân quận Gò Vấp đề nghị hoãn phiên tòa để chờ bị đơn Công ty HN cung cấp chứng cứ chứng minh việc công ty không thực tế có trả lương tháng 13 cho toàn bộ nhân viên công ty theo đơn đề nghị hoãn phiên tòa sơ thẩm ngày 12/9/2022 của bị đơn.

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

[1]. Về tố tụng:

Quyền khởi kiện, quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết của Tòa án: Ông Lê Quốc Q và Công ty HN đã ký kết và thực hiện hợp đồng lao động. Ông Lê Quốc Q khởi kiện đòi tiền lương, trợ cấp và bảo hiểm xã hội, theo khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 thì đây là tranh chấp về lao động nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án.

Công ty HN được Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố H1 cấp giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, công ty có trụ sở tại Phường Q, quận Đ, Thành phố H1 và địa chỉ chi nhánh tại Phường B, quận G, Thành phố H, quá trình nguyên đơn làm việc cho bị đơn cũng làm việc tại chi nhánh này. Do bị đơn có địa chỉ chi nhánh tại quận G, Thành phố H nên căn cứ Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, điểm b, d khoản 1 Điều 40 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tranh chấp giữa các bên đương sự đã qua thủ tục hòa giải cơ sở, theo quy định tại khoản 1 Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2012 đã sửa đổi bổ sung và khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Về người tham gia tố tụng: Nguyên đơn ông Lê Quốc Q có mặt tại phiên tòa. Những người làm chứng là bà Trần Thị Kiều L, bà Nguyễn Thị Phương T, bà Trịnh Thị Hồng N vắng mặt tại các phiên tòa. Đại diện của bị đơn Công ty HN có đơn xin hoãn phiên tòa lần thứ nhất ngày 07/7/2022, Hội đồng xét xử hoãn phiên tòa lần thứ nhất và mở phiên tòa tiếp theo ngày 03/8/2022 nhưng bị đơn vắng mặt không có lý do. Phiên tòa ngày 03/8/2022 diễn ra và Hội đồng xét xử tạm ngừng phiên tòa để xác minh, thu thập bổ sung tài liệu, chứng cứ theo điểm c khoản 1 Điều 259 Bộ luật Tố

tụng dân sự năm 2015. Trong thời hạn không quá 01 tháng kể từ ngày Hội đồng xét xử quyết định tạm ngừng phiên tòa, lý do tạm ngừng phiên tòa không còn nên Hội đồng xét xử tiếp tục tiến hành phiên tòa. Đại diện của bị đơn nộp đơn xin hoãn phiên tòa ngày 12/9/2022 và vắng mặt.

[2]. Về mặt nội dung:

Đối với các yêu cầu khởi kiện của ông Lê Quốc Q, Hội đồng xét xử nhận thấy:

Căn cứ Điều 15 của Bộ luật Lao động năm 2012 đã sửa đổi bổ sung quy định: *“Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”*. Căn cứ vào Hợp đồng thử việc ngày 27/6/2016 và Hợp đồng lao động số 12SG/HĐLĐ-IHANOI không đề ngày mà chỉ đề năm 2017 được ký giữa ông Lê Quốc Q với Công ty HN cho thấy việc giao kết hợp đồng lao động nêu trên giữa các bên là có thật và trên cơ sở tự nguyện, nội dung mà các bên thỏa thuận trong hợp đồng phù hợp với các quy định của pháp luật nên có giá trị pháp lý.

Căn cứ điểm b khoản 1 Điều 91 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 quy định: *“Đương sự là người lao động trong vụ án lao động mà không cung cấp, giao nộp được cho Tòa án tài liệu, chứng cứ vì lý do tài liệu, chứng cứ đó đang do người sử dụng lao động quản lý, lưu giữ thì người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp, giao nộp tài liệu, chứng cứ đó cho Tòa án”*; khoản 4 Điều 91 quy định: *“Đương sự có nghĩa vụ đưa ra chứng cứ để chứng minh mà không đưa ra được chứng cứ hoặc không đưa ra đủ chứng cứ thì Tòa án giải quyết vụ việc dân sự theo những chứng cứ đã thu thập được có trong hồ sơ vụ việc”*.

Xét yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn đóng bù 06 tháng bảo hiểm xã hội bắt buộc từ tháng 7/2016 đến tháng 01/2017, cả nguyên đơn và bị đơn đều xác nhận giữa hai bên đã ký Hợp đồng thử việc ngày 27/6/2016 có thời gian thử việc là 01 tháng, công việc nguyên đơn đảm nhận là nhân viên tạp vụ. Nguyên đơn xác định Hợp đồng thử việc kết thúc ngày 27/7/2016 thì nguyên đơn được bị đơn tuyển dụng vào làm việc và công việc nguyên đơn tiếp tục đảm nhận là nhân viên tạp vụ, nơi làm việc là chi nhánh Công ty HN tại địa chỉ Phường B, quận G, Thành phố H, mức lương nguyên đơn hưởng sau khi thử việc là 4.700.000 đồng/tháng, tháng sau tăng lên 5.000.000 đồng/tháng, nhưng giữa hai bên không ký hợp đồng lao động bằng văn bản trong thời gian từ ngày 28/7/2016 đến đến tháng 01/2017. Bị đơn cho rằng trong thời gian từ ngày 28/7/2016 đến ngày 28/9/2016, do công việc lúc có lúc không, nên bị đơn thuê nguyên đơn làm thời vụ, thời gian làm việc 8 giờ/ngày (48 giờ/tuần) với thu nhập là 4.500.000 đồng/tháng, thời gian này bị đơn thuê nguyên đơn làm thời vụ nên không ký hợp đồng, bị đơn đã trả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và phụ cấp vào lương cho nguyên đơn nên không thể yêu cầu bị đơn phải đóng bảo hiểm cho nguyên đơn nữa.

Xét Điều 3 của Hợp đồng thử việc ngày 27/6/2016 ký giữa ông Lê Quốc Q (bên B) và Công ty HN (bên A) có thỏa thuận: *“Khi hết thời gian thử việc, nếu bên B đáp ứng được các yêu cầu của bên A thì bên A sẽ chính thức tuyển dụng bên B vào làm việc tại bên A. Trường hợp bên B không đáp ứng đủ yêu cầu của bên A thì quan hệ giữa hai bên theo Hợp đồng thử việc này sẽ chấm dứt”*. Căn cứ khoản 1 Điều 29 của Bộ luật Lao động năm 2012 đã sửa đổi bổ sung quy định: *“Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động”*; khoản 2 Điều 26 của Bộ luật Lao động năm 2012 đã sửa đổi bổ sung quy định: *“Người*

lao động làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ thì không phải thử việc”. Căn cứ vào án lệ số 20/2018/AL được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua đã đưa ra giải pháp pháp lý khi hết thời gian thử việc, người lao động vẫn tiếp tục làm việc mà người sử dụng lao động và người lao động không có thỏa thuận nào khác, trường hợp này phải xác định người lao động và người sử dụng lao động đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động

Xét công việc ông Lê Quốc Q thực hiện trong thời gian thử việc là nhân viên tạp vụ. Sau khi Hợp đồng thử việc kết thúc, Công ty HN không có thông báo kết quả thử việc cho ông Lê Quốc Q, bị đơn xác nhận vẫn thuê nguyên đơn tiếp tục làm với việc làm thời vụ, điều đó chứng tỏ đã phát sinh quan hệ hợp đồng lao động giữa hai bên. Ông Lê Quốc Q đã đáp ứng được các yêu cầu của Công ty HN nên sau khi kết thúc hợp đồng thử việc, bị đơn tuyển dụng nguyên đơn tiếp tục làm việc, trả lương cho nguyên đơn và chịu sự quản lý của công ty. Công ty HN cho rằng hợp đồng thử việc kết thúc, công ty thuê ông Lê Quốc Q làm thời vụ nên không ký hợp đồng, do công việc lúc có lúc không, nhưng nguyên đơn không xác nhận nội dung này. Mặt khác, khi hai bên không có thỏa thuận mới nào khác thì bị đơn là người sử dụng lao động phải có trách nhiệm bố trí công việc cho người lao động làm việc theo như thỏa thuận ban đầu nếu người lao động đáp ứng được các yêu cầu của người sử dụng lao động. Nguyên đơn xuất trình các phiếu lương đề ngày 11/7/2016, 11/8/2016, 10/9/2016 nhưng chỉ là bản photô, phía trên phiếu lương ghi năm 2016, còn phía dưới phiếu lương ghi năm 2015 nên không xác định rõ về thời gian năm nào. Bị đơn cho rằng bị đơn đã trả bảo hiểm xã hội kèm với tiền lương cho nguyên đơn nhưng bị đơn không đưa ra được tài liệu chứng cứ chứng minh, nguyên đơn cũng không xác nhận nội dung này. Các phiếu chi đề ngày 31/8/2016, 05/10/2016 bị đơn xuất trình có nội dung ghi “*ứng lương tháng 8/2016*” và “*lương tháng 9/2016*” do bị đơn trả cho nguyên đơn cũng không thể hiện rõ trả cả lương và bảo hiểm xã hội. Theo Biên bản hòa giải không thành số 377/HGKT-LĐTĐBXH ngày 08/5/2017 tại Phòng Lao động Thương binh và Xã hội quận G có bà Ngô Thị Thu N là phó giám đốc Công ty HN xác nhận ông Lê Quốc Q làm việc tại công ty từ tháng 6/2016 đến tháng 9/2016, sau đó nguyên đơn nghỉ việc và quay lại công ty làm việc từ tháng 01/2017.

Xét trong quá trình tố tụng, ông Lê Quốc Q yêu cầu triệu tập người làm chứng làm việc tại Công ty HN gồm bà Nguyễn Thị Kiều L, bà Nguyễn Thị Phương T, bà Trịnh Thị Hồng N, bà Nguyễn Thị Khánh N nhưng ông không cung cấp được địa chỉ cư trú của các nhân viên này. Ngoài ra, nguyên đơn còn yêu cầu triệu tập người làm chứng khác là bà H làm lễ tân, ông T làm tạp vụ, ông T1 làm bảo vệ, bà P làm nhân viên buồng phòng nhưng ông không cung cấp được họ tên đầy đủ và địa chỉ cư trú của những người này. Bị đơn từ chối cung cấp địa chỉ cư trú của những nhân viên trên vì cho rằng đó là quyền cá nhân của họ, không liên quan đến Công ty HN nên công ty không bắt buộc họ được, công ty cũng không thể cung cấp thông tin, địa chỉ cư trú của những người này được vì họ không đồng ý. Tòa án đã tổng đạt các văn bản tố tụng của Tòa án cho bà Trần Thị Kiều L, bà Nguyễn Thị Phương T, bà Trịnh Thị Hồng N tại địa chỉ nơi làm việc nhưng những người làm chứng này đều vắng mặt. Ông Lê Quốc Q không cung cấp được họ tên đầy đủ và địa chỉ của những người làm chứng khác nên Tòa án không thể triệu tập được.

Ngày 20/02/2020, Tòa án kết hợp với cán bộ tư pháp của Ủy ban nhân dân

Phường B, quận G đã đến địa chỉ của Công ty HN tại Phường B, quận G, Thành phố H để xác minh thông tin và lấy lời khai của những nhân viên công ty mà nguyên đơn đề nghị triệu tập làm người làm chứng. Bà Nguyễn Thị Khánh N là nhân viên lễ tân của Công ty HN trình bày từ trước đến giờ bà được luân chuyển làm việc ở nhiều địa chỉ chi nhánh của công ty ở nhiều nơi khác nhau nên bà không biết ông Lê Quốc Q làm việc ở đây trong thời gian nào, bà không nắm rõ sự việc nên bà không đồng ý làm chứng và đề nghị Tòa án không triệu tập bà làm người làm chứng. Bà Nguyễn Thị Khánh N xác nhận bà H, ông T đã nghỉ việc; bà Trần Thị Kiều L, bà Nguyễn Thị Phương T, bà Trịnh Thị Hồng N, ông T1 bảo vệ, bà P nhân viên buồng phòng còn làm ở công ty hay không thì bà không biết, bà cũng không biết địa chỉ cư trú của những người có tên nêu trên. Bà Nguyễn Thị Khánh N cũng không đồng ý ký vào Biên bản của Tòa án.

Xét Công ty HN trình bày cuối tháng 9/2016, ông Lê Quốc Q nghỉ việc đến tháng 01/2017; tháng 02/2017 hai bên ký Hợp đồng lao động số 12SG/HĐLD-IHANOI không đề ngày mà chỉ đề năm 2017 có thời hạn 01 năm. Ông Lê Quốc Q cho rằng nguyên đơn có làm việc cho bị đơn từ thời điểm sau khi chấm dứt hợp đồng thử việc ngày 27/7/2016 đến tháng 01/2017 nhưng bị đơn không chịu ký hợp đồng lao động với nguyên đơn trong thời gian này, sau đó bị đơn mới ký với nguyên đơn hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm tính từ tháng 02/2017 đến tháng 01/2018. Hội đồng xét xử nhận thấy trong khoảng thời gian từ cuối tháng 9/2016 đến tháng 12/2016, giữa nguyên đơn và bị đơn không ký hợp đồng lao động. Ông Lê Quốc Q xuất trình các phiếu lương đề ngày 8/11/2016, 12/2016, 5/1/2017, 05/2/2017 nhưng các phiếu lương này chỉ là bản photô, trên các phiếu lương chỉ có chữ ký nhận của ông Lê Quốc Q, không có chữ ký của đại diện bị đơn, phía Công ty HN cũng không xác nhận các phiếu lương trên và không công nhận nguyên đơn có làm việc cho bị đơn trong thời gian này, nguyên đơn lại không xuất trình được chứng cứ nào khác để chứng minh. Bị đơn nộp bản chấm công trên giấy trong thời gian từ tháng 06/2016 đến tháng 01/2018 nhưng bản chấm công này chỉ đánh dấu gạch chéo bằng bút mực vào các ô mà không có bất kỳ chữ ký nào của nguyên đơn và bị đơn hay các cá nhân nào khác, nguyên đơn cũng không xác nhận bản chấm công này nên bản chấm công bị đơn xuất trình không có giá trị pháp lý. Cả nguyên đơn và bị đơn đều không xuất trình được bản trích xuất camera giám sát bãi đậu xe tại tòa nhà ở địa chỉ Phường B, quận G, Thành phố H giám sát ông Lê Quốc Q ra vào công ty có gửi xe trong thời gian từ ngày 27/6/2016 đến ngày 31/01/2018.

Tòa án đã xác minh tại cơ quan Bảo hiểm xã hội quận Đ, Thành phố H1 về danh sách trả lương, đóng bảo hiểm xã hội của bị đơn và xác minh tại Chi cục thuế quận Đ, Thành phố H1 về danh sách trả lương trong quyết toán thuế của Công ty HN. Bảo hiểm xã hội quận Đ có văn bản số 180/BHXXH-CV ngày 24/3/2021 trả lời xác minh Công ty HN đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Lê Quốc Q từ tháng 02/2017 đến tháng 01/2018, như vậy bị đơn không đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn trong thời gian trước đó. Chi cục thuế quận Đ có văn bản số 5284/CCT-KT1 ngày 20/4/2020 trả lời xác minh, cung cấp thông tin, tài liệu, trong đó có Công văn số CV01/2020 ngày 17/4/2020 kèm Phụ lục bảng kê chi tiết cá nhân thuộc diện tính thuế mà bị đơn tính thuế cho người lao động thể hiện kỳ tính thuế năm 2016 của ông Lê Quốc Q.

Hội đồng xét xử xét thấy ông Lê Quốc Q đã làm việc cho Công ty HN trong giai đoạn từ ngày 28/7/2016 đến ngày 28/9/2016 và tháng 01/2017 mà bị đơn chưa đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn nên chấp nhận một phần yêu cầu đóng bù bảo hiểm xã hội bắt buộc của nguyên đơn, buộc Công ty HN phải có trách nhiệm đóng tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Lê Quốc Q trong thời gian từ ngày 28/7/2016 đến ngày 28/9/2016 và tháng 01/2017 ông đã làm việc. Không chấp nhận một phần yêu cầu của ông Lê Quốc Q buộc Công ty HN phải đóng bù bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông trong thời gian từ ngày 29/9/2016 đến tháng 12/2016.

Xét yêu cầu của ông Lê Quốc Q buộc Công ty HN phải giao cho ông bản Hợp đồng lao động số 12SG/HĐLĐ-IHANOI và Quyết định nghỉ việc, bị đơn trình bày đã giao hợp đồng lao động cho nguyên đơn rồi nhưng không xuất trình được chứng cứ chứng minh bị đơn đã giao cho nguyên đơn, còn Quyết định nghỉ việc bị đơn cho rằng đã giao cho nguyên đơn nhưng nguyên đơn không đồng ý nhận. Hội đồng xét xử nhận thấy tại Điều 6 của Hợp đồng lao động số 12SG/2017/HĐLĐ – IHANOI ký năm 2017 giữa hai bên có quy định hợp đồng lao động được làm thành 03 bản giống nhau và có giá trị như nhau, người lao động giữ 01 bản và công ty giữ 02 bản. Điều 2 của hợp đồng lao động cũng quy định hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng tính từ ngày 01/02/2017 đến ngày 31/01/2018 nên hợp đồng lao động ký giữa hai bên hiện nay đã chấm dứt hiệu lực. Cả nguyên đơn và bị đơn đều xác nhận tại Tòa ngày 31/5/2018, nguyên đơn nhận từ bị đơn bản sao có công chứng Hợp đồng lao động số 12SG/2017/HĐLĐ - IHANOI ký giữa hai bên và bản chính Quyết định nghỉ việc nên Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

Xét yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn trả lương tháng 01/2018 với số tiền là 5.000.000 đồng, trả chế độ ốm đau với số tiền là 3.355.688 đồng và trả tiền làm việc trong ngày phép năm, số ngày làm việc là 11 ngày với số tiền là 6.634.610 đồng: Nguyên đơn cho rằng bị đơn chưa trả cho nguyên đơn 03 khoản tiền này, vì theo Hợp đồng lao động số 12SG/HĐLĐ-IHANOI có nội dung thỏa thuận thời hạn từ ngày 01/02/2017 đến ngày 31/01/2018 với mức lương bị đơn phải trả cho nguyên đơn là 5.000.000 đồng/tháng, theo Biên bản hòa giải không thành về tranh chấp lao động ngày 21/3/2018 tại Phòng lao động – TBXH quận Gò Vấp, đại diện Công ty HN xác nhận chưa trả tiền lương tháng 01/2018 cho nguyên đơn; nguyên đơn bị bệnh nghỉ 55 ngày trong thời gian từ tháng 5/2017 đến ngày 31/01/2018 mà bị đơn mới thanh toán cho nguyên đơn chế độ ốm đau nghỉ trong 24 ngày, còn 31 ngày bị đơn chưa thanh toán; nguyên đơn tính số tiền nghỉ phép năm = (lương 5.000.000 đồng/tháng: 26 ngày) x 300% x 11 ngày = 6.634.610 đồng. Phía bị đơn trình bày Công ty HN đã trả tiền lương tháng 01/2018 và chế độ ốm đau, chế độ nghỉ phép năm này cho nguyên đơn theo văn bản ngày 27/01/2018 có chữ ký của ông Lê Quốc Q xác nhận đã nhận đầy đủ quyền lợi và chế độ theo quy định của Luật và ông cũng xác nhận đã nhận đủ 11.508.750 đồng.

Hội đồng xét xử căn cứ vào khoản 1 Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2012 đã sửa đổi bổ sung quy định: *“Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức*

danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác”; căn cứ Điều 4 Hợp đồng lao động số 12SG/HĐLĐ-IHANOI được ký giữa hai bên quy định về quyền lợi của người lao động có thỏa thuận mức lương chính bị đơn trả cho nguyên đơn là 3.750.000 đồng/tháng, phụ cấp không có, bị đơn hỗ trợ cho nguyên đơn 1.250.000 đồng/tháng (gồm ăn trưa là 730.000 đồng/tháng, điện thoại là 320.000 đồng/tháng, xăng xe là 200.000 đồng/tháng), nhưng hỗ trợ thì có thể có hoặc không. Mức lương các bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động trên phù hợp với mức lương tối thiểu vùng ở Thành phố Hồ Chí Minh theo quy định của pháp luật. Dó đó, mức lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động làm căn cứ tính chế độ cho nguyên đơn là 3.750.000 đồng/tháng.

Xét Biên bản hòa giải không thành về tranh chấp lao động ngày 21/3/2018 tại Phòng lao động – TBXH quận Gò Vấp, Công ty HN có bà Nguyễn Thị Phương T là nhân viên công ty tham dự, bà không phải là người đại diện theo pháp luật của bị đơn hay người quản lý công ty. Mặt khác, nội dung thể hiện trong Biên bản hòa giải không thành về tranh chấp lao động ngày 21/3/2018 nêu trên chỉ thể hiện phương án hòa giải mà các bên tham dự hòa giải đưa ra để thỏa thuận với nhau nhằm chấm dứt tranh chấp, không phải là văn bản đối chiếu xác nhận nghĩa vụ và các khoản nợ giữa hai bên.

Nguyên đơn cho rằng bà Trần Thị Kiều L là nhân viên công ty có tin nhắn qua điện thoại theo số 0937854472 gửi cho nguyên đơn về việc giải quyết chế độ, quyền lợi cho nguyên đơn sau khi hợp đồng lao động đã kết thúc. Tòa án đã xác minh số thuê bao điện thoại do ông Lê Quốc Q cung cấp ở Tổng công ty Viễn thông Mobifone, Trung tâm tính cước và thanh khoản Mobifone – Tổng công ty Viễn thông Mobifone có văn bản số 475/TT.TCTK-ĐSTK ngày 24/02/2020 trả lời xác minh số điện thoại 0937854472 có tên thuê bao là Đỗ Thị M nhập mạng từ 10/11/2013 đến thời điểm xác minh ngày 13/02/2020. Như vậy số thuê bao điện thoại trên không phải của bà Trần Thị Kiều L đứng tên chủ thuê bao.

Xét chế độ nghỉ phép năm là chế độ, quyền lợi của người lao động được quy định trong Bộ luật lao động và Thỏa ước lao động tập thể, nên người lao động không nghỉ sẽ tính trả tiền nghỉ phép năm chứ không được tính vào quyền lợi của ngày nghỉ lễ, tết. Dó đó, ông Lê Quốc Q tính lương làm việc trong ngày nghỉ phép năm bằng lương làm việc trong ngày nghỉ lễ, tết theo mức (5.000.000 đồng/tháng: 26 ngày) x 300% x 11 ngày = 6.634.610 đồng là không đúng theo quy định của pháp luật và thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Mặt khác, ông Lê Quốc Q tính ngày nghỉ phép năm ông đã làm là 11 ngày, trong khi Công ty HN tính ngày nghỉ phép năm nguyên đơn đã làm là 11,5 ngày, là có lợi cho người lao động. Vì vậy, tiền nghỉ phép năm của nguyên đơn được tính = (lương 3.750.000 đồng/tháng: 26 ngày) x 11,5 ngày = 1.658.654 đồng.

Xét chế độ ốm đau nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải thanh toán tổng cộng là 3.355.688 đồng. Nguyên đơn giải trình vào ngày 25/01/2018, bị đơn mới giao thẻ bảo hiểm y tế cho nguyên đơn nên trước đó, ngày 08/01/2018 nguyên đơn phải khám ở

dịch vụ, chi phí tiền khám và tiền thuốc là 679.000 đồng, chi phí này do lỗi của bị đơn nên nguyên đơn chỉ chịu 20% như khám BHYT, còn 80% bị đơn phải chịu cùng 01 ngày công theo chế độ bảo hiểm xã hội, cụ thể bị đơn phải chịu $679.000 \text{ đồng} \times 80\% = 543.200 \text{ đồng}$; bị đơn được hưởng 75% lương theo chế độ bảo hiểm xã hội trong ngày nghỉ này là 117.187 đồng; ngày 30 và 31/01/2018, nguyên đơn nghỉ ốm 02 ngày nên bị đơn phải thanh toán lương cho nguyên đơn trong 02 ngày này là $02 \text{ ngày} \times 117.187 \text{ đồng} = 234.374 \text{ đồng}$; nguyên đơn bị bệnh nằm viện điều trị trong thời gian từ ngày 8/10/2017 đến ngày 30/11/2017, tổng cộng nghỉ 53 ngày, trừ 08 ngày chủ nhật, còn 45 ngày, bị đơn mới thanh toán cho nguyên đơn chế độ ốm đau nghỉ trong 24 ngày, còn 21 ngày bị đơn chưa thanh toán chế độ nghỉ ốm đau. Nguyên đơn tính cụ thể chế độ ốm đau là $21 \text{ ngày} \times 117.187 \text{ đồng} = 2.460.927 \text{ đồng}$. Công ty HN xác nhận đã trả chế độ ốm đau cho ông Lê Quốc Q là 3.355.688 đồng theo văn bản ngày 27/01/2018 ông Lê Quốc Q đã ký xác nhận.

Hội đồng xét xử căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 26 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định thời gian tối đa hưởng chế độ ốm đau trong 01 năm đối với người lao động như sau: *“Làm việc trong điều kiện bình thường thì được hưởng 30 ngày nếu đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 15 năm”*. Xét thời gian làm việc đóng bảo hiểm xã hội của ông Lê Quốc Q tại Công ty HN thực tế là trên một năm nên thời gian tối đa theo quy định của pháp luật để hưởng chế độ ốm đau trong năm 2017 của ông Lê Quốc Q là 30 ngày. Nguyên đơn xuất trình giấy ra viện ngày 20/10/2017, ngày 21/11/2017 và giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội ngày 23/10/2017, ngày 24/11/2017, ngày 27/11/2017, ngày 25/12/2017 của Bệnh viện quận Gò Vấp nhưng toàn bộ là bản photocopy, nguyên đơn cũng không xuất trình được bản chính để đối chiếu. Ngoài ra, nguyên đơn không xuất trình được tài liệu chứng cứ thể hiện nguyên đơn có đi khám chữa bệnh ngày 08/01/2018, ngày 30 và 31/01/2018, có toa thuốc ngày 08/01/2018 hết 679.000 đồng. Nguyên đơn cũng không chứng minh được ngày 08/01/2018, nguyên đơn phải đi khám chữa bệnh theo chỉ định của cơ sở y tế hoặc bị đơn đồng ý cho nguyên đơn nghỉ đi khám bệnh ngày này. Mặt khác, nguyên đơn cũng không chứng minh được ngày 25/01/2018, bị đơn mới giao thẻ bảo hiểm y tế cho nguyên đơn nên ngày 08/01/2018 nguyên đơn phải khám bệnh ở dịch vụ. Bị đơn khẳng định đã thanh toán đủ chế độ ốm đau cho nguyên đơn.

Tòa án tiến hành xác minh việc khám chữa bệnh của ông Lê Quốc Q tại Bệnh viện quận G, Thành phố H trong thời gian nêu trên. Bệnh viện quận G có văn bản số 643/BVGV ngày 25/8/2022 trả lời xác minh và cung cấp hồ sơ bệnh án, giấy ra viện, toa thuốc thể hiện nguyên đơn có vào viện ngày 08/10/2017 và ra viện ngày 20/10/2017, vào viện ngày 27/10/2017 và ra viện ngày 01/11/2017, vào viện ngày 10/11/2017 và ra viện ngày 21/11/2017, có toa thuốc ngày 08/01/2018 của nguyên đơn 679.344 đồng. Tòa án đã xác minh việc thanh toán chế độ ốm đau cho ông Lê Quốc Q tại Bảo hiểm xã hội quận Đ, Thành phố H1. Bảo hiểm xã hội quận Đ có văn bản số 548/BHXX-CĐCS ngày 15/8/2022 trả lời xác minh bảo hiểm đã nhận được hồ sơ do

Công ty HN đề nghị thanh toán chế độ ốm đau của ông Lê Quốc Q và Bảo hiểm xã hội quận Đ đã chuyển tiền vào tài khoản của đơn vị như sau: Ngày 06/10/2017 là 117.188 đồng, từ ngày 08/10/2017 đến 19/10/2017 là 1.171.875 đồng, từ ngày 23/10/2017 đến 07/11/2017 là 1.640.624 đồng, từ ngày 10/11/2017 đến ngày 27/11/2017 là 2.257.031 đồng, từ ngày 30/01/2018 đến 31/01/2018 là 250.781 đồng. Văn bản trả lời xác minh của Bảo hiểm xã hội quận Đ không thể hiện bảo hiểm có thanh toán chế độ ốm đau ngày 08/01/2018 cho nguyên đơn. Căn cứ vào hai văn bản trả lời xác minh trên của Bệnh viện quận G và Bảo hiểm xã hội quận Đ cho thấy Bảo hiểm xã hội quận Đ đã thanh toán chế độ ốm đau cho người lao động với số ngày nhiều hơn so với số ngày khám chữa bệnh do pháp luật quy định và số ngày thực tế mà Bệnh viện quận G đã cung cấp, điều này có lợi cho người lao động là ông Lê Quốc Q. Như vậy, kể từ tháng 10/2017 đến tháng 01/2018, Bảo hiểm xã hội quận Đ đã thanh toán chế độ ốm đau theo hồ sơ đề nghị của Công ty HN cho ông Lê Quốc Q tổng cộng là 5.437.499 đồng, trong đó thanh toán chế độ ốm đau từ tháng 10/2017 đến tháng 12/2017 là 5.186.718 đồng, vượt quá 30 ngày/năm (là sự tự nguyện của Bảo hiểm xã hội quận Đ), thanh toán tháng 01/2018 là 250.781 đồng.

Xét văn bản ngày 27/01/2018 có nội dung: “Tôi đã nhận đầy đủ quyền lợi và chế độ theo quy định của Luật”, bên dưới có nội dung ghi “Tôi xác nhận đã nhận đủ 11.508.750”, đều có chữ ký tên của nguyên đơn. Ông Lê Quốc Q xác nhận đó là chữ ký của ông, nhưng nội dung viết bên trên không phải ông viết, ông xác nhận thực tế ông có nhận số tiền 11.508.750 đồng từ bị đơn, nhưng Công ty HN trả cho ông và ra điều kiện với ông là để ông làm việc tiếp tục cho công ty và ông không kiện công ty về việc trốn đóng bảo hiểm xã hội cho ông từ tháng 07/2016 đến tháng 01/2017 nữa, tuy nhiên nguyên đơn không xuất trình được tài liệu chứng cứ gì để chứng minh. Công ty HN cho rằng bị đơn đã trả đầy đủ các khoản chế độ cho nguyên đơn, nguyên đơn đã nhận đầy đủ và ký tên xác nhận bên dưới, tổng các khoản tiền trên là 10.014.342 đồng mới chính xác nhưng kế toán của Công ty HN tính nhầm nên đã trả cho ông Lê Quốc Q 11.508.750 đồng. Đây là số tiền bị đơn trả cho nguyên đơn 03 khoản gồm: Lương tháng 01/2018 là 5.000.000 đồng, trả chế độ ốm đau là 3.355.688 đồng, trả tiền phép năm vì không nghỉ phép 11,5 ngày là 1.658.654 đồng. Hội đồng xét xử nhận thấy sau khi hợp đồng lao động giữa hai bên chuẩn bị kết thúc, hai bên có ngồi lại thương thảo, bằng chứng thể hiện là ông Lê Quốc Q có ký tên vào văn bản ngày 27/01/2018 và có nhận số tiền 11.508.750 đồng diễn ra tại thời điểm hợp đồng lao động chấm dứt và các đương sự không ký lại hợp đồng lao động. Do đó, có cơ sở khẳng định Công ty HN có giải quyết chế độ và quyền lợi cho ông Lê Quốc Q, cụ thể công ty đã trả cho ông tiền lương tháng 01/2018 là 5.000.000 đồng, trả tiền phép năm là 1.658.654 đồng. Đối với chế độ ốm đau thì Bảo hiểm xã hội quận Hà Đông đã thanh toán chế độ ốm đau theo hồ sơ đề nghị của Công ty HN cho ông Lê Quốc Q là 5.437.499, nhưng bị đơn mới trả cho nguyên đơn 3.355.688 đồng là chưa đủ, nên bị đơn còn phải hoàn trả chế độ ốm đau cho nguyên đơn là 2.081.811 đồng. Không chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn trả tiền toa thuốc ngày 08/01/2018 là 543.200 đồng cùng 01 ngày công theo chế độ bảo hiểm xã hội.

Xét yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn trả tiền lương tháng 13 là 5.000.000 đồng: Nguyên đơn xác nhận trong hợp đồng lao động ký kết giữa hai bên không có

thỏa thuận nội dung này nhưng nguyên đơn vẫn yêu cầu là vì nguyên đơn cho rằng đây là tiền thưởng tết theo tiêu chuẩn của người lao động làm việc cả năm vất vả thì phải được hưởng mà nguyên đơn chưa được nhận từ công ty. Bị đơn trình bày chế độ này không có quy định trong hợp đồng lao động nên Công ty HN không đồng ý trả. Đại diện của bị đơn Công ty HN có đơn xin hoãn phiên tòa ngày 12/9/2022 với lý do Tòa chưa làm thủ tục thu thập, cũng như thu thập được hay không được chứng cứ theo Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 230/2022/QĐST ngày 03/8/2022, vì chứng cứ này rất quan trọng với bị đơn, bị đơn không trả lương tháng 13 cho toàn bộ nhân viên công ty chứ không phải mình ông Lê Quốc Q, vì chi phí công ty cho những năm sau cũng như trả lợi tức cho cổ đông góp vốn; bị đơn cần có thời gian lục lại chứng cứ năm 2017 tại bộ phận kế toán, nguyên đơn đã từng kiện bị đơn ra Tòa án và được Tòa án động viên, bị đơn đã làm thủ tục hỗ trợ và thanh toán cho nguyên đơn, nguyên đơn đã ký nhận các khoản tại Công ty HN. Hiện nay bị đơn thu hẹp kinh doanh do dịch bệnh và nhân viên kế toán phụ trách nghỉ thai sản nên không thể lục lại hồ sơ kịp.

Hội đồng xét xử xét thấy Công ty HN đã có đơn xin hoãn phiên tòa lần thứ nhất ngày 07/7/2022 với lý do để có thời gian sao chụp tài liệu, hồ sơ vì tình hình dịch, bị đơn thay đổi địa chỉ và chưa ổn định kinh doanh; sức khỏe của người đại diện của bị đơn cũng không được đảm bảo. Hội đồng xét xử đã hoãn phiên tòa lần thứ nhất theo đề nghị của bị đơn trong thời gian gần 01 tháng và mở phiên tòa tiếp theo ngày 03/8/2022 nhưng bị đơn vắng mặt không có lý do và không nộp bổ sung tài liệu, chứng cứ nào khác. Do phải xác minh, thu thập bổ sung tài liệu, chứng cứ nên Hội đồng xét xử ra quyết định tạm ngừng phiên tòa ngày 03/8/2022 theo điểm c khoản 1 Điều 259 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Trong thời hạn không quá 01 tháng kể từ ngày Hội đồng xét xử quyết định tạm ngừng phiên tòa, Tòa án đã nhận được văn bản trả lời xác minh, cung cấp tài liệu, chứng cứ của Bảo hiểm xã hội quận Hà Đông và Chi cục thuế quận Đ, Thành phố H1, Bệnh viện quận G, Thành phố H nên lý do tạm ngừng phiên tòa không còn, Hội đồng xét xử tiếp tục tiến hành phiên tòa ngày 12/9/2022. Mặt khác, Tòa án đã thụ lý giải quyết vụ án này từ tháng 4/2018 đến nay, Tòa án cũng đã nhiều lần triệu tập bị đơn đến làm việc và bị đơn đã giải trình ý kiến, tham gia 03 phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải, tham gia phiên đối chất ngày 08/10/2019. Tòa án cũng đã tổng đạt các Quyết định yêu cầu cung cấp tài liệu, chứng cứ đề ngày 19/7/2018, 16/9/2019, 12/02/2020, 27/02/2020 và 08/8/2022 yêu cầu Công ty HN cung cấp báo cáo tài chính, Thỏa ước lao động tập thể, danh sách trả lương, đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động và toàn bộ tài liệu, chứng cứ quan đến việc tuyển dụng lao động, ký kết và thực hiện hợp đồng lao động, các hóa đơn chứng từ, phiếu chi trả lương và các khoản phụ cấp, các khoản chi phí khác, giải quyết chế độ cho ông Lê Quốc Q. Mặt khác, nguyên đơn cũng có yêu cầu bị đơn trả tiền lương tháng 13 ngay từ đầu khi khởi kiện, qua các buổi làm việc, đối chất và hòa giải giữa hai bên tại Tòa án đều có làm việc về yêu cầu khởi kiện này, ngoài các tài liệu và ý kiến bị đơn đã nộp thì bị đơn không nộp bổ sung tài liệu chứng cứ nào khác, bị đơn luôn trình bày khẳng định không đồng ý yêu cầu này của nguyên đơn vì không có thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Do đó, có cơ sở khẳng định Công ty HN không có thiện chí và muốn kéo dài việc giải quyết vụ án, nên đại diện của bị đơn đề nghị hoãn phiên tòa xét xử ngày 12/9/2022 là không có cơ sở, vì vậy Hội đồng xét xử không chấp nhận đề nghị này của bị đơn.

Xét đơn xin hoãn phiên tòa ngày 12/9/2022 của Công ty HN có nội dung trình bày bị đơn không trả lương tháng 13 cho toàn bộ nhân viên công ty chứ không phải

mình ông Lê Quốc Q, vì chi phí công ty cho những năm sau cũng như trả lợi tức cho cổ đông góp vốn; ngoài ra nguyên đơn đã từng kiện bị đơn ra Tòa án năm 2017 với những nội dung tương tự như vụ án này do Tòa án nhân dân quận Gò Vấp giải quyết và các bên có thương lượng thỏa thuận với nhau. Theo hồ sơ lưu trữ thì Tòa án nhân dân quận Gò Vấp có thụ lý vụ án lao động ngày 25/5/2017, theo đơn khởi kiện ngày 11/5/2017 của ông Lê Quốc Q kiện Công ty HN với các yêu cầu đóng bù bảo hiểm xã hội bắt buộc và thanh toán tiền lương tăng ca, các yêu cầu này cho thấy nguyên đơn không khởi kiện bị đơn đòi tiền thưởng lương tháng 13, chế độ ốm đau và chế độ phép năm trong vụ án này, còn đóng bù bảo hiểm xã hội bắt buộc thì bị đơn luôn phủ nhận và Hội đồng xét xử đã có các nhận định nêu trên. Sau đó, nguyên đơn rút toàn bộ yêu cầu khởi kiện và Tòa án đã ra quyết định đình chỉ giải quyết vụ án số 23/2017/QĐST-LĐ ngày 10/8/2017. Thực tế, khoản tiền thưởng lương tháng 13 người lao động đưa ra phát sinh vào thời điểm kết thúc năm làm việc 2017, là yêu cầu phát sinh sau đó khi người lao động đã hoàn thành một năm làm việc cho người sử dụng lao động. Căn cứ khoản 3 Điều 4 Luật Doanh nghiệp năm 2014 quy định: *“Cổ tức là khoản lợi nhuận ròng được trả cho mỗi cổ phần bằng tiền mặt hoặc bằng tài sản khác từ nguồn lợi nhuận còn lại của công ty cổ phần sau khi đã thực hiện nghĩa vụ về tài chính”*; Điều 132 Luật Doanh nghiệp năm 2014 quy định Công ty cổ phần chỉ được trả cổ tức của cổ phần phổ thông khi có đủ các điều kiện theo khoản 2, trong đó có điều kiện Công ty đã hoàn thành nghĩa vụ thuế và các nghĩa vụ tài chính khác theo quy định của pháp luật. Hội đồng xét xử căn cứ vào quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 đã sửa đổi bổ sung, cụ thể khoản 1 Điều 73 quy định: *“Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể”*; khoản 1 Điều 84 quy định: *“Người sử dụng lao động, người lao động, kể cả người lao động vào làm việc sau ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực có trách nhiệm thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể”*; Điều 102 quy định: *“Các chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương và các chế độ khuyến khích đối với người lao động được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định trong quy chế của người sử dụng lao động”*; khoản 1 Điều 103 quy định: *“Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động”*.

Xét Tòa án nhiều lần yêu cầu Công ty HN nộp Thỏa ước lao động tập thể và những tài liệu, chứng cứ có liên quan đến vụ án nhưng bị đơn không nộp. Tòa án đã thu thập Thỏa ước lao động tập thể do Liên đoàn lao động Thành phố Hà Nội cung cấp. Điều 14 của Thỏa ước lao động tập thể ngày 31/12/2015 của Công ty HN quy định: *“Thưởng lương tháng 13 cho người lao động: theo tình hình kinh doanh của công ty”*. Hội đồng xét xử nhận thấy yêu cầu trả lương tháng 13 của nguyên đơn không có thỏa thuận trong Hợp đồng lao động được ký giữa hai bên nhưng có quy định trong Thỏa ước lao động tập thể của bị đơn nêu trên. Tòa án yêu cầu bị đơn giải trình rõ quy định này trong Thỏa ước lao động tập thể nhưng bị đơn không có ý kiến trả lời và không nộp chứng cứ chứng minh bị đơn kinh doanh năm 2017 thua lỗ, không có lợi nhuận. Tòa án đã xác minh báo cáo tài chính về tình hình kinh doanh của Công ty HN tại Chi cục thuế quận Đ, Thành phố H1. Chi cục thuế quận Hà Đông có văn bản số 37450/CCT-KTr2 ngày 10/8/2022 trả lời xác minh và cung cấp tài liệu báo cáo tài chính, quyết toán TNDN năm 2016, năm 2017 của Công ty HN thể hiện tình hình kinh doanh của bị đơn trong hai năm này đều có lợi nhuận, thu nhập chịu thuế năm 2017 của bị đơn là trên 09 tỷ đồng. Người lao động đã làm hoàn thành công việc cho người

sử dụng lao động thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm trả các nghĩa vụ tài chính, chế độ cho người lao động theo Thỏa ước lao động tập thể, thỏa thuận giữa hai bên và quy định của pháp luật lao động. Do đó, nguyên đơn yêu cầu bị đơn trả tiền thưởng lương tháng 13 trong năm 2017 cho nguyên đơn là có cơ sở nên được Hội đồng xét xử chấp nhận. Tuy nhiên, nguyên đơn yêu cầu bị đơn trả thưởng lương tháng 13 theo mức 5.000.000 đồng là không đúng theo thỏa thuận mức lương trong hợp đồng lao động, nên mức thưởng lương tháng 13 Công ty HN phải trả cho ông Lê Quốc Q là 3.750.000 đồng.

Tại phiên tòa, ông Lê Quốc Q bổ sung yêu cầu khởi kiện, ông yêu cầu Công ty HN phải trả cho ông 03 tháng tiền bảo hiểm thất nghiệp. Căn cứ khoản 1 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 quy định: *“Hội đồng xét xử chấp nhận việc thay đổi, bổ sung yêu cầu của đương sự nếu việc thay đổi, bổ sung yêu cầu của họ không vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện, yêu cầu phản tố hoặc yêu cầu độc lập ban đầu”*. Hội đồng xét xử xét thấy trong suốt quá trình tố tụng cho đến khi mở phiên tòa, nguyên đơn không có yêu cầu khởi kiện buộc bị đơn trả tiền bảo hiểm thất nghiệp, cả hai bên cũng không có tranh chấp về việc chấm dứt hợp đồng lao động có đúng quy định của pháp luật hay không, nên tại phiên tòa nguyên đơn mới bổ sung yêu cầu khởi kiện buộc bị đơn phải trả 03 tháng tiền bảo hiểm thất nghiệp là vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện ban đầu nên Hội đồng xét xử không chấp nhận xem xét yêu cầu này của nguyên đơn.

Từ các nhận định trên, Hội đồng xét xử xét thấy cần chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Lê Quốc Q, cần buộc Công ty HN phải đóng bù tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Lê Quốc Q trong thời gian từ ngày 28/7/2016 đến ngày 28/9/2016 và tháng 01/2017, buộc bị đơn phải trả cho nguyên đơn tiền thưởng lương tháng 13 là 3.750.000 đồng, buộc bị đơn phải hoàn trả tiền chế độ ốm đau cho nguyên đơn là 2.081.811 đồng; không chấp nhận phần yêu cầu khởi kiện còn lại của ông Lê Quốc Q.

Hội đồng xét xử xét ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị hoãn phiên tòa để chờ bị đơn Công ty HN cung cấp chứng cứ chứng minh việc bị đơn không trả khoản tiền thưởng lương tháng 13 cho toàn bộ nhân viên công ty. Căn cứ vào các nhận định đã nêu ở trên, Hội đồng xét xử xét thấy việc buộc bị đơn phải trả tiền thưởng lương tháng 13 cho nguyên đơn theo mức lương 3.750.000 đồng là đủ cơ sở theo quy định của pháp luật, Thỏa ước lao động tập thể và các tài liệu chứng cứ đã thu thập nên không chấp nhận đề nghị hoãn phiên tòa của đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Gò Vấp.

[3]. Về án phí lao động sơ thẩm: Do yêu cầu của nguyên đơn ông Lê Quốc Q được chấp nhận một phần nên Công ty HN phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 300.000 đồng trên nghĩa vụ phải thực hiện.

Vì các lẽ nêu trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, điểm b, d khoản 1 Điều 40, điểm b khoản 1 và khoản 4 Điều 91, Điều 147, khoản 1

Điều 244, điểm c khoản 1 Điều 259, Điều 271, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ Điều 15, khoản 2 Điều 26, khoản 1 Điều 29, khoản 1 Điều 73, khoản 1 Điều 84, khoản 1 Điều 90, Điều 102, khoản 1 Điều 103, khoản 1 Điều 201 của Bộ luật Lao động năm 2012 đã sửa đổi bổ sung;

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 26 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

- Căn cứ Điều 357, Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015;

- Căn cứ khoản 3 Điều 4, Điều 132 Luật Doanh nghiệp năm 2014;

- Căn cứ Luật Thi hành án dân sự;

- Căn cứ Luật phí, lệ phí và điểm a và đ khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án;

- Căn cứ án lệ số 20/2018/AL được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 17/10/2018;

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Quốc Q đối với bị đơn Công ty HN;

Buộc Công ty HN phải đóng bù tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Lê Quốc Q trong thời gian từ ngày 28/7/2016 đến ngày 28/9/2016 và tháng 01/2017 theo mức lương thỏa thuận thể hiện trong hợp đồng lao động được ký giữa ông Lê Quốc Q và Công ty HN.

Buộc Công ty HN phải trả cho ông Lê Quốc Q tiền thưởng lương tháng 13 và hoàn trả tiền chế độ ốm đau tổng cộng là 5.831.811 (Năm triệu tám trăm ba mươi một nghìn tám trăm mười một) đồng, trong đó tiền thưởng lương tháng 13 là 3.750.000 đồng và hoàn trả tiền chế độ ốm đau là 2.081.811 đồng.

Thời hạn thanh toán: Thanh toán một lần ngay sau khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật, thi hành tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Đến hạn thanh toán mà Công ty HN chưa thanh toán hết khoản nợ nêu trên cho ông Lê Quốc Q thì ông Lê Quốc Q được quyền yêu cầu cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền thi hành toàn bộ số tiền còn nợ để thu hồi nợ cho ông Lê Quốc Q.

Kể từ ngày có đơn thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, nếu bên phải thi hành án không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ nêu trên, thì hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Quốc Q về việc buộc bị đơn Công ty HN phải đóng bù bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông trong thời gian từ ngày 29/9/2016 đến tháng 12/2016 và trả tiền chế độ ốm đau cho ông Lê Quốc Q là 1.273.877 (Một triệu hai trăm bảy mươi ba nghìn tám trăm bảy mươi bảy) đồng, tiền toa thuốc ngày 08/01/2018 là 543.200 (Năm trăm bốn mươi ba nghìn hai trăm) đồng cùng 01 ngày công theo chế độ bảo hiểm xã hội.

Không chấp nhận yêu cầu của ông Lê Quốc Q về việc buộc Công ty HN trả cho ông tiền lương tháng 01/2018 là 5.000.000 (Năm triệu) đồng và tiền làm việc trong ngày phép năm là 6.634.610 đồng (Sáu triệu sáu trăm ba mươi bốn nghìn sáu trăm mười) đồng.

Không chấp nhận yêu cầu của ông Lê Quốc Q về việc buộc Công ty HN giao cho ông bản Hợp đồng lao động số 12SG/HĐLD-IHANOI ký năm 2017 và Quyết định nghỉ việc của Công ty HN đối với ông Lê Quốc Q.

3. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông Lê Quốc Q không phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại điểm a và đ khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Công ty HN phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng đối với khoản tiền mà ông Công ty HN phải trả cho ông Lê Quốc Q là 5.831.811 (Năm triệu tám trăm ba mươi một nghìn tám trăm mười một) đồng.

4. Về quyền kháng cáo: Nguyên đơn ông Lê Quốc Q có quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án, bị đơn Công ty HN có quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc bản án được niêm yết.

5. Về 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 các quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân TP.HCM;
- Viện kiểm sát ND Q.Gò Vấp;
- Thi hành án DS Q.Gò Vấp;
- Các đương sự;
- Lưu: VP, HS (Hoa).

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

Đặng Thị Tám