

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI**

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

Bản án số: **12/2023/LĐ-PT**

Ngày: 18/8/2023

*V/v: Tranh chấp lao động về bảo
hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo
hiểm thất nghiệp; đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động và bồi
thường thiệt hại do đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động”.*

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Vũ Thị Thu

Các Thẩm phán: Bà Thái Thị Thanh Bình

Ông Đỗ Minh Nhựt

- Thư ký phiên tòa: Ông Trần Thế Mạnh – Thư ký Tòa án, Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Ngọc Lan - Kiểm sát viên.

Ngày 18 tháng 8 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 07/2023/TLPT-LĐ ngày 12/7/2023 về việc: *“Tranh chấp lao động về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.*

Do bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 25/4/2023 của Tòa án nhân dân thành phố Long Khánh, tỉnh Đồng Nai bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 07/2023/QĐ-PT ngày 31 tháng 7 năm 2023 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Anh **Võ Phụng T**, sinh năm 1972.

Địa chỉ: tổ Y, ấp 1, xã X1, huyện C, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Anh Nguyễn Văn Tr, sinh năm 1973.

Địa chỉ: A/B hẻm Y1 TQD, khu phố 4, phường X2, thành phố L, tỉnh Đồng Nai (Văn bản ủy quyền ngày 11/11/2021).

- Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn EW VN.

Trụ sở: Đường số X, khu công nghiệp L - B, xã B, thành phố L, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: anh Dương Thượng X, chức vụ: Phó giám đốc quản lý hành chính Công ty TNHH EW VN (Văn bản ủy quyền ngày 25/12/2021).

(Đại diện nguyên đơn, đại diện bị đơn có đơn yêu cầu xét xử vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo hồ sơ sơ thẩm:

- Nguyên đơn anh Võ Phụng T có đại diện theo ủy quyền là anh Nguyễn Văn Tr trình bày:

Anh Võ Phụng T vào làm việc tại Công ty TNHH EW VN từ tháng 9/2020. Ngày 31/12/2020 hai bên ký hợp đồng lao động số M2009013/01-2021HĐ, công việc của anh T là công nhân sản xuất hàng trắng bị liệu (cắt ván), mức lương 5.723.000đ/tháng (năm triệu bảy trăm hai mươi ba nghìn đồng).

Ngày 21/7/2021 anh T bị tạm ngừng công việc. Lý do Công ty thông báo miệng là do dịch COVID-19, nên chỉ có 30% công nhân được ở lại làm, còn lại phải tạm ngừng, trong số này có anh T.

Khoảng ngày 30/9/2021 hoặc ngày 01/10/2021, Công ty EW gọi điện cho anh T và những người tạm ngừng việc trong tháng 7 đi làm, anh T đến Công ty thì bảo vệ không cho vào và nói rằng Giám đốc đã cho anh T nghỉ việc, yêu cầu anh T tự viết đơn xin thôi việc hoặc đi làm công ty khác, nên anh T đã đi về. Đến ngày 05/11/2021, anh T nhờ Luật sư Nguyễn Văn Tr lên gặp ông Dương Thượng X nói chuyện, ông X cam kết sẽ cho anh T làm lại vào ngày 10/11/2021. Đến ngày này anh T đi làm, Công ty yêu cầu anh T làm công việc khác như cắt cỏ, chùi vệ sinh phòng ốc ở bộ phận khác, anh T không thể làm vì không đúng hợp đồng và không đúng chuyên môn. Việc điều chuyển vị trí công việc do Công ty tự ý làm, không có sự thỏa thuận giữa hai bên. Công ty buộc anh T phải về nếu không làm công việc mới, nên anh T phải về. Sau đó anh T nhờ Luật sư Tr gọi điện cho Công ty xin làm công việc cũ, nhưng Công ty vẫn giữ nguyên ý kiến, nếu anh T muốn đi làm lại thì phải làm việc khác.

Do đó, anh T khởi kiện yêu cầu Công ty TNHH EW VN phải thanh toán các khoản tính đến ngày xét xử sơ thẩm (25/4/2023) gồm:

- + Tiền đóng bảo hiểm từ ngày 23/9/2020 đến 31/12/2020 là 4.006.100đ.
- + Trả tiền lương những ngày không được đi làm do dịch bệnh Covid từ ngày 21/7/2021 đến ngày 25/4/2023 là 122.662.967đồng.
- + Bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái

pháp luật là 02 tháng lương: 5.723.000 đồng x 2 tháng = 11.446.000 đồng.

+ Đóng tiền bảo hiểm xã hội cho anh T từ 21/7/2021 đến ngày 25/4/2023 là: 21% x 5.233.000 đồng = 25.759.223 đồng.

+ Bồi thường 2 tháng tiền lương do anh T không muốn trở lại Công ty làm việc, số tiền là 15.000.000 đồng.

+ Tiền lương tháng 13 của năm 2021 và năm 2022: 11.446.000 đồng.

+ Tiền phép 24 ngày của năm 2021 và năm 2022 theo lương thực lãnh, tính thành tiền là: 5.282.769 đồng.

Tổng cộng: 195.603.059 đồng (Một trăm chín mươi lăm triệu, sáu trăm lẻ ba ngàn, không trăm năm mươi chín đồng).

- Theo bản tự khai, biên bản lấy lời khai và tại phiên tòa, đại diện hợp pháp của bị đơn công ty EW, anh Dương Thượng X trình bày:

Anh Võ Phụng T vào làm việc tại Công ty TNHH EW VN từ ngày 16/9/2020 theo hợp đồng học việc thời hạn 03 tháng, mức lương 5.430.000đ, hưởng 90%. Ngày 31/12/2020, hai bên ký hợp đồng lao động, thời hạn 01 năm, đến 31/12/2022 hết hạn hợp đồng, tổng lương anh T được nhận 5.430.000đ/tháng.

Về lý do nghỉ việc của anh T cụ thể như sau: Tháng 07/2021, do dịch bệnh Covid-19, Nhà nước yêu cầu giãn cách toàn xã hội, các Công ty muốn hoạt động phải thực hiện 03 tại chỗ để đảm bảo phòng chống dịch. Công ty EW đã thông báo đến toàn thể công nhân, nếu ai đồng ý ở lại thì Công ty hỗ trợ ba bữa cơm và 50.000đ/ngày, nếu ai không ở lại thì ký vào giấy lấy ý kiến công nhân và về. Anh T không ở lại, mà về nhà cùng gia đình. Công ty EW không có chủ trương chỉ giữ lại 30% số lượng công nhân như trình bày của anh T.

Ngày 11/10/2021, Nhà nước bỏ thực hiện 3 tại chỗ, nhưng thông báo Công ty EW muốn hoạt động bình thường, thì người lao động phải chích vaccin ngừa Covid 19 sau 14 ngày hoặc khỏi bệnh Covid sau 180 ngày mới được đi làm, nên Công ty đã thông báo cho các bộ phận để họ báo lại với người lao động, nếu ai đủ điều kiện thì đi làm.

Đến ngày 05/11/2021 anh T mới đi làm, lúc này vị trí công việc của anh T đã có người khác làm, nên Công ty báo anh T làm công việc khác cùng bộ phận là vệ sinh máy và vệ sinh gỗ (vẫn duy trì mức lương cũ), nhưng anh T không đồng ý và bỏ về. Việc điều chuyển công việc này nằm chung trong bộ phận, nên không phải ra quyết định phân công. Công ty không yêu cầu anh T cắt cỏ và chùi vệ sinh phòng ốc như lời khai anh T, vì việc đó có tạp vụ làm.

Công ty EW không chấm dứt hợp đồng lao động với anh T mà do anh T tự ý bỏ việc. Do đó, Công ty không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của anh T.

Bản án số 01/2023/LĐ-ST ngày 25/4/2023 của Tòa án nhân dân thành phố Long Khánh, tỉnh Đồng Nai đã áp dụng các Điều 21, 23, 29, 61, 62, 99, 113, 115 Bộ luật lao động; các điều 2, 21, 85, 86 của Luật bảo hiểm xã hội 2014; Nghị quyết 326 về án phí, lệ phí Tòa án, tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc trả tiền lương những ngày không được làm việc do dịch bệnh Covid; tiền nộp bảo hiểm xã hội.

Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn EW VN phải trả cho ông Võ Phụng T các khoản tiền gồm: 8.251.000đ tiền lương ngừng việc và 1.900.600đ tiền nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội; tổng cộng là 10.151.600đ (Mười triệu một trăm năm mươi một nghìn sáu trăm đồng).

2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, tiền lương tháng 13, tiền phép năm.

3. Về án phí:

Buộc Công ty TNHH EW VN chịu án phí lao động sơ thẩm số tiền 507.580 đồng.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo theo quy định.

Ngày 15/5/2023, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn có đơn kháng cáo, đề nghị chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tại phiên tòa:

Về việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và việc chấp hành pháp luật của đương sự là đúng theo quy định của pháp luật.

Về đường lối giải quyết vụ án:

Đối với yêu cầu buộc bị đơn trả tiền đóng bảo hiểm từ ngày 23/9/2020 đến ngày 31/12/2020 là: 4.006.100 đồng (21% mức lương thực lãnh 5.723.000 đồng). Chứng cứ có trong hồ sơ thể hiện ngày 16/9/2020 hai bên ký Hợp đồng học việc và đào tạo, việc này phù hợp với quy định của Điều 61 của Bộ luật lao động, đây không phải hợp đồng thử việc như nguyên đơn trình bày. Theo Điều 2 Luật bảo hiểm xã hội về đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, trong thời gian học nghề, tập nghề, bị đơn không có nghĩa vụ bắt buộc phải tham gia bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn, nên kháng cáo của nguyên đơn không được chấp nhận.

Về yêu cầu trả tiền lương những ngày không được đi làm từ 20/7/2021 đến ngày xét xử. Căn cứ “Biểu lấy ý kiến công nhân” ngày 21/7/2021 (BL 29) thể hiện, nguyên đơn xin về nhà, không thực hiện “ba tại chỗ”. Thực tế, thời gian

nghi việc do dịch Covid 19 từ ngày 22/7/2021 đến ngày 11/10/2021, nguyên đơn đã nhận 1.800.000đ tiền trợ cấp của UBND tỉnh Đồng Nai theo Quyết định 28/2021/QĐ-TTg ngày 01/10/2021 của Thủ tướng Chính phủ. Nên không có căn cứ chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

Sau khi hết giãn cách xã hội, bị đơn đã thông báo cho người lao động ai đủ điều kiện thì đi làm. Bị đơn thừa nhận anh T đi làm lại từ ngày 05/11/2021, nhưng vị trí cắt ván của nguyên đơn đã có người khác làm, nên bị đơn đã chuyển nguyên đơn làm vệ sinh máy, vệ sinh gỗ trong cùng bộ phận, giữ nguyên mức lương cũ. Việc bị đơn tự ý điều động nguyên đơn làm công việc khác với hợp đồng lao động mà không được nguyên đơn đồng ý, nên nguyên đơn đã tự ngừng việc từ ngày 10/11/2021 đến nay. Căn cứ Điều 29 của Bộ luật lao động, bị đơn phải trả cho nguyên đơn tiền lương ngừng việc theo quy định tại Điều 99 Bộ luật lao động. Theo hợp đồng lao động đã ký giữa hai bên, đến ngày 31/12/2021 là hết hạn hợp đồng. Nên buộc bị đơn phải trả lương ngừng việc cho nguyên đơn từ ngày 05/11/2021 đến 31/12/2021 theo mức lương tối thiểu quy định tại Nghị định 90/2019/NĐ-CP ngày 15/11/2019 là 4.420.000 đồng/tháng x 01 tháng 26 ngày = 8.251.000 đồng.

Về yêu cầu đóng BHXH trong thời gian ngừng việc:

Theo Công văn số 39/BHXX-THU ngày 18/4/2022 của Bảo hiểm xã hội thành phố L thì bị đơn công ty EW tham gia bảo hiểm cho nguyên đơn từ tháng 01/2021 đến tháng 7/2021 với mức lương 5.223.000 đồng. Từ ngày 21/7/2021 đến ngày 05/11/2021, nguyên đơn tự nguyện nghỉ không hưởng lương. Như vậy, theo quy định tại Điều 85 Luật bảo hiểm xã hội 2014, Điều 115 Bộ luật lao động, buộc bị đơn phải đóng tiền bảo hiểm cho nguyên đơn từ ngày 05/11/2021 đến khi kết thúc hợp đồng lao động 31/12/2021 theo mức lương tối thiểu 4.420.000 đồng/tháng. Do thời gian này nguyên đơn không đi làm, không đóng bảo hiểm với mức 10,5% lương, nên không được tham gia bảo hiểm. Do đó cần buộc bị đơn trả cho nguyên đơn số tiền bị đơn phải đóng bảo hiểm là: $(4.420.000 \text{ đồng/ tháng} \times 02 \text{ tháng}) \times 21,5\% = 1.900.600 \text{ đồng}$.

Các yêu cầu khác của nguyên đơn không có cơ sở chấp nhận.

Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng:

Đơn kháng cáo của nguyên đơn làm trong thời hạn luật định, nên được xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

Các đương sự có đơn đề nghị xét xử vắng mặt, căn cứ Điều 227 xét xử vắng mặt nguyên đơn, bị đơn.

[2] Xét kháng cáo của nguyên đơn, nhận thấy:

[2.1] Đối với yêu cầu buộc bị đơn trả cho nguyên đơn tiền đóng bảo hiểm từ ngày 23/9/2020 đến ngày 31/12/2020 là 4.006.100 đồng (21% của mức lương thực lãnh 5.723.000 đồng/tháng).

Nguyên đơn cho rằng, bị đơn ký hợp đồng thử việc với nguyên đơn thời gian 03 tháng (từ ngày 16/9/2020 đến ngày 16/12/2020) là không đúng, vì theo quy định của pháp luật, thời gian thử việc chỉ từ 06 ngày đến 30 ngày. Hết thời gian thử việc, bị đơn phải ký hợp đồng lao động và đóng bảo hiểm cho nguyên đơn từ ngày 23/9/2020 đến ngày 31/12/2020 là 21% trên mức lương thực lãnh 5.723.000đồng/tháng. Tuy nhiên, căn cứ vào chứng cứ bị đơn cung cấp thể hiện, ngày 16/9/2020 anh T và Công ty EW VN ký Hợp đồng học việc và đào tạo (BL 30), không phải hợp đồng thử việc như nguyên đơn trình bày. Theo Điều 61 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: “1. Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình, thì không phải đăng ký hoạt động dạy nghề và không được thu học phí... Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề...”. Như vậy, trong trường hợp này, Công ty EW VN ký hợp đồng học việc và đào tạo đối với anh T là để anh T làm việc cho Công ty. Điều này đúng với thực tế là anh T đã ký hợp đồng lao động với Công ty kể từ ngày 31/12/2020. Do đó, không có căn cứ chấp nhận lời khai của nguyên đơn xác định đây là hợp đồng thử việc.

Theo quy định tại Điều 2 Luật bảo hiểm xã hội về đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc gồm: “a) Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả hợp đồng lao động được ký kết giữa người sử dụng lao động với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động; b) Người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng...”. Như vậy, trong thời gian học nghề, tập nghề, bị đơn không có nghĩa vụ bắt buộc phải tham gia bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn. Do đó, cấp sơ thẩm bác yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn là đúng.

[2.2] Về yêu cầu bị đơn trả tiền lương những ngày không được đi làm do dịch Covid từ 21/7/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm:

Theo nguyên đơn khai, ngày 21/7/2021 bị đơn thông báo bằng miệng do dịch COVID-19, chỉ có 30% công nhân được ở lại công ty làm “ba tại chỗ”, còn lại phải tạm ngưng, trong số này có nguyên đơn. Khi hết thời gian “ba tại chỗ”, nguyên đơn đến Công ty làm việc (khoảng ngày 30/9/2021 hay 01/10/2021), nhưng bảo vệ không cho vào vì giám đốc đã cho nguyên đơn nghỉ việc. Lời khai của nguyên đơn không có căn cứ chấp nhận, bởi lẽ theo chứng cứ bị đơn cung cấp có “Biểu lấy ý kiến công nhân” do nguyên đơn viết và ký tên ngày 21/7/2021 (BL 29) thể hiện, nguyên đơn tự nguyện xin về nhà, không làm “ba tại chỗ”. Nguyên đơn cũng không có chứng cứ chứng minh mình bắt đầu đi làm lại vào ngày 30/9/2021 hay ngày 01/10/2021 mà không được bảo vệ công ty cho vào. Căn cứ lời thừa nhận của bị đơn, thì xác định nguyên đơn đi làm lại vào ngày 05/11/2021. Khoảng thời gian nguyên đơn nghỉ việc do dịch Covid 19 (từ 21/7/2021 đến 04/11/2021), nguyên đơn đã được nhận trợ cấp với số tiền 1.800.000đ của UBND tỉnh Đồng Nai theo Quyết định số 28/2021/QĐ-TTg ngày 01/10/2021 của Thủ tướng Chính phủ (bút lục số 58), nên yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn trả tiền lương những ngày không được làm việc (từ 21/7/2021 đến 04/11/2021) là không có căn cứ.

Theo hợp đồng lao động đã ký giữa hai bên, công việc của nguyên đơn là cắt ván, khi nguyên đơn đi làm lại, bị đơn đã tự ý chuyển nguyên đơn làm công việc khác không có sự đồng ý bằng văn bản của nguyên đơn, dẫn đến nguyên đơn phải ngừng việc là vi phạm điều 29 Bộ luật lao động năm 2019. Do đó, bị đơn phải trả tiền lương ngừng việc cho nguyên đơn từ ngày 05/11/2021 đến ngày hết hạn hợp đồng 31/12/2021 theo quy định của Điều 99 Bộ luật lao động năm 2019. Do hai bên không thỏa thuận về mức lương ngừng việc, nên buộc bị đơn trả cho nguyên đơn bằng mức lương tối thiểu quy định tại Nghị định 90/2019/NĐ-CP ngày 15/11/2019 là 4.420.000 đồng/tháng x 01 tháng 26 (từ ngày 05/11/2021 đến 31/12/2021) = 8.251.000 đồng như cấp sơ thẩm xét xử là đúng. Nguyên đơn yêu cầu bị đơn trả cho nguyên đơn tiền lương không được làm việc đến ngày xét xử sơ thẩm là không có cơ sở chấp nhận.

[2.3] Về yêu cầu buộc bị đơn đóng BHXH cho nguyên đơn trong thời gian từ 21/7/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm:

Theo quy định tại khoản 6 Điều 30 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 của Bộ Lao động Thương binh và xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc, 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 BHXH theo mức tiền lương người lao động được hưởng trong thời gian ngừng việc.

Theo Công văn số 39/BHXH-THU ngày 18/4/2022 của Bảo hiểm xã hội thành phố L, thì bị đơn công ty EW tham gia bảo hiểm cho nguyên đơn từ tháng 01/2021 đến tháng 7/2021 với mức lương 5.223.000 đồng. Từ ngày 21/7/2021 đến ngày 05/11/2021, nguyên đơn tự nguyện nghỉ không hưởng lương theo "Biểu lấy ý kiến công nhân" ngày 21/7/2021.

Như vậy, theo quy định tại Điều 85 Luật bảo hiểm xã hội 2014, Điều 115 Bộ luật lao động, buộc bị đơn phải đóng tiền bảo hiểm cho nguyên đơn từ ngày 05/11/2021 đến khi kết thúc hợp đồng lao động 31/12/2021 theo mức lương tối thiểu là 4.420.000 đồng/ tháng. Tuy nhiên, do thời gian này nguyên đơn không đi làm, không đóng bảo hiểm với mức 10,5% lương, nên không được tham gia bảo hiểm, do đó bị đơn phải trả cho nguyên đơn số tiền bị đơn phải đóng bảo hiểm là: $(4.420.000 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng}) \times 21,5\% = 1.900.600\text{đ}$ như cấp sơ thẩm xét xử là đúng.

[2.4] Đối với yêu cầu buộc bị đơn bồi thường thiệt hại 02 tháng lương là 11.446.000đ, do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và bồi thường 15.000.000đ theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật lao động, do nguyên đơn không muốn trở lại Công ty làm việc.

Như nhận định ở mục [2.2], do không thỏa thuận được việc chuyển đổi công việc, nên nguyên đơn đã tự ngừng việc từ ngày 05/11/2021 đến nay. Đây không phải trường hợp bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, nên cấp sơ thẩm không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn là đúng.

[2.5] Về yêu cầu bị đơn trả tiền lương tháng 13 của năm 2021 là 5.723.000 đồng và tiền lương tháng 13 của năm 2022 là 5.723.000 đồng.

Hiện nay pháp luật không quy định về tiền lương tháng 13, mà được hiểu là 01 khoản tiền thưởng mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động. Do tiền lương tháng 13 không phải là khoản tiền bắt buộc và cũng không được thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã ký giữa nguyên đơn với bị đơn, không được ghi nhận trong Nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể của Công ty, nên cấp sơ thẩm bác yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn là có căn cứ.

[2.6] Về yêu cầu bị đơn trả tiền phép năm 2021 là 2.641.385đ và tiền phép năm 2022 là 2.641.385đ.

Điều 113 Bộ luật lao động quy định: “1. Người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hàng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau: a) 12 ngày làm việc đối với người làm

công việc trong điều kiện bình thường...”

Theo Hợp đồng lao động số M2009013/01-2021HĐ giữa nguyên đơn và bị đơn có thời hạn là 01 năm (từ ngày 31/12/2020 đến 31/12/2021). Do đó nguyên đơn được nghỉ phép năm 2021 là 12 ngày làm việc, nếu làm đủ 12 tháng. Chứng cứ do bị đơn cung cấp là “Đăng ký nghỉ phép năm 2021” (bút lục 113), thể hiện: nguyên đơn anh Võ Phụng T đã nghỉ 06 ngày phép năm, tương ứng với thời gian anh T làm việc tại công ty EW từ 31/12/2020 đến 21/7/2021. Nay anh T yêu cầu Công ty trả đủ 12 ngày phép năm 2021 là không có căn cứ. Còn phép năm 2022, anh T không được hưởng vì từ ngày 05/11/2022 đến nay anh T không làm việc tại công ty EW. Cấp sơ thẩm bác yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn là đúng.

Từ những nhận định trên, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn.

[3] Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử, nên chấp nhận.

Vì những lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ khoản 1 Điều 308, Điều 310 của Bộ luật tố tụng dân sự:

Bác kháng cáo của anh Võ Phụng T, giữ nguyên bản án Lao động sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 25/4/2023 của Tòa án nhân dân thành phố Long Khánh, tỉnh Đồng Nai.

Áp dụng Điều 61, 62 của Bộ luật lao động năm 2012. Điều 21, 23, 29, 99, 113, 115 của Bộ luật lao động năm 2019; Điều 2, 21, 85, 86 của Luật bảo hiểm xã hội 2014; Nghị quyết 326 về án phí, lệ phí Tòa án, tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn về việc trả tiền lương những ngày không được làm việc; tiền bảo hiểm xã hội.

Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn EW VN phải trả cho anh Võ Phụng T tiền lương ngừng việc từ ngày 05/11/2021 đến 31/12/2021 là: 8.251.000đ và tiền nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội là: 1.900.600đ. Tổng cộng là 10.151.600đ (Mười triệu một trăm năm mươi một nghìn sáu trăm đồng).

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; tiền lương tháng 13; tiền phép năm.

3. Về án phí:

Công ty TNHH EW VN phải chịu án phí lao động sơ thẩm là: 507.580 đồng.

Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm, phúc thẩm.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Đồng Nai;
- TAND thành phố Long Khánh;
- Chi cục THADS thành phố Long Khánh;
- Các đương sự;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án.

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

(Đã ký tên và đóng dấu)

Vũ Thị Thu