

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 16/2018/LĐ-PT
Ngày: 16-10-2018
V/v tranh chấp về tiền lương
và đơn phương chấm dứt hợp
đồng lao động

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Trần Thị Nhàn.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Đắc Cường;

Ông Phan Trí Dũng.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Minh Trang - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

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

Ngày 16 tháng 10 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 18/2018/TLPT-LĐ ngày 31 tháng 8 năm 2018 về việc tranh chấp về tiền lương và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 05/2018/LĐ-ST ngày 27 tháng 6 năm 2018 của Tòa án nhân dân thị xã D, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 17/2018/QĐ-PT ngày 13 tháng 9 năm 2018, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Vũ Viết K, sinh năm 1962; địa chỉ: Khu phố A, Phường B, thị xã D, tỉnh Bình Dương.

- *Bị đơn:* Công ty Cổ phần Dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y; địa chỉ: Khu phố C, phường Đ, Quận E, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Nguyễn Thế T – chức vụ: Phó Tổng Giám đốc.

- *Người kháng cáo:* Bị đơn Công ty Cổ phần Dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Nguyên đơn ông Vũ Viết K trình bày:*

Nguyên đơn bắt đầu vào làm việc tại Công ty Cổ phần Dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y (sau đây gọi tắt là Công ty) từ ngày 25/10/2017, thời gian thử việc là 01 ngày. Nguyên đơn được phân công quản lý 3 mục tiêu tại số 33A đường Trường Sơn, Đại Phú và Phố Quang với mức lương cơ bản 5.700.000 đồng/tháng. Sau đó giữa nguyên đơn và Công ty có ký hợp đồng lao động nhưng trong hợp đồng lao động không ghi thời hạn hợp đồng, không ghi ngày ký kết vì vào thời điểm ký kết hợp đồng, phần các nội dung này đang để trống. Hợp đồng ngày 25/10/2017, nguyên đơn có ký tên nhưng nội dung ghi thử việc từ ngày 25/10/2017 đến ngày 25/12/2017 là không đúng, đối với hợp đồng ngày 26/12/2017 ghi thời hạn hợp đồng từ ngày 26/12/2017 đến ngày 26/12/2018 nguyên đơn có ký nhưng không đúng về thời gian hợp đồng và ngày ký kết hợp đồng vì có sự tẩy xóa, bị đơn đã tự ý ghi và tự ý tẩy xóa thời hạn và ngày ký hợp đồng của hợp đồng này. Quá trình làm việc bị đơn không thực hiện việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn cho nguyên đơn mặc dù trong quá trình làm việc nguyên đơn đã hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Từ ngày 14/12/2017, nguyên đơn đảm nhận thêm chức vụ quản lý và được tăng mức lương trách nhiệm lên 1.500.000 đồng/tháng.

Đến cuối tháng 12/2017, bị đơn liên tục yêu cầu nguyên đơn làm việc tăng ca và yêu cầu nguyên đơn làm một số công việc không rõ ràng, không đúng nhiệm vụ của nguyên đơn nên đến ngày 02/01/2018, nguyên đơn nộp đơn xin nghỉ việc và thông báo sẽ làm việc đến hết ngày 31/01/2018 sẽ nghỉ việc. Người nhận đơn xin nghỉ việc là ông Nguyễn Thế T. Tuy nhiên khi nộp đơn, ông Nguyễn Thế T không những không duyệt đơn mà còn xé bỏ đơn xin nghỉ việc của nguyên đơn. Nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc đến ngày 31/01/2018 và bắt đầu nghỉ chính thức từ ngày 02/02/2018. Nguyên đơn đã đến Công ty nhiều lần yêu cầu thanh toán tiền lương nhưng vẫn không được giải quyết.

Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn phải thanh toán tiền lương từ ngày 02/01/2018 đến 31/01/2018 là 8.030.000 đồng. Trong đó bao gồm:

- 1/ Lương chính: 5.700.000 đồng.
- 2/ Tiền lương trách nhiệm: 1.500.000 đồng.
- 3/ Tiền lương tăng ca: 830.000 đồng.

Nguyên đơn đồng ý hoàn trả tạm ứng lương tháng 01/2018 là 1.500.000 đồng. Tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn rút một phần đơn khởi kiện đối với yêu cầu thanh toán tiền lương trách nhiệm 1.500.000 đồng, chỉ yêu cầu thanh toán tiền lương tháng 01/2018 còn lại sau khi trừ số tiền tạm ứng lương là 5.030.000 đồng.

Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn: Nguyên đơn không đồng ý bồi thường số tiền 14.460.000 đồng theo yêu cầu phản tố của bị đơn. Bởi lẽ vào ngày 02/01/2018 nguyên đơn đã nộp đơn xin nghỉ việc cho đại diện Công ty là ông Nguyễn Thế T nhận, nhưng ông T đã xé bỏ đơn xin nghỉ việc, ngoài ra Công ty

không tuân thủ hợp đồng lao động đã thỏa thuận, buộc nguyên đơn tăng ca quá sức và không tham gia các chế độ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn theo quy định của pháp luật.

**Đại diện bị đơn trình bày:*

Ông Vũ Viết K bắt đầu vào làm việc tại Công ty vào ngày 25/10/2017, học việc 01 ngày không hưởng lương, hết thời gian học việc, hai bên thỏa thuận ký hợp đồng thời vụ 02 tháng từ ngày 25/10/2017 đến 25/12/2017. Hết hợp đồng thời vụ, hai bên thỏa thuận ký hợp đồng thời hạn 01 năm từ ngày 26/12/2017 đến 26/12/2018, mức lương theo hợp đồng là 4.020.000 đồng, thực lãnh là 5.700.000 đồng. Công ty cho ông K thử việc công tác quản lý nhưng chưa ra quyết định cho hưởng lương trách nhiệm theo quy chế của Công ty cho nên ông K chưa được hưởng lương trách nhiệm 1.500.000 đồng/tháng. Đối với yêu cầu khởi kiện của ông K, Công ty đồng ý thanh toán tiền lương từ ngày 01/01/2018 đến ngày 31/01/2018 bao gồm tiền lương 5.700.000 đồng, tiền tăng ca là 830.000 đồng nhưng ông K đã tạm ứng lương tháng 01/2018 là 1.500.000 đồng nên Công ty chỉ còn phải trả số tiền 5.030.000 đồng; Công ty không đồng ý trả tiền lương trách nhiệm 1.500.000 đồng.

Ngoài ra, Công ty có yêu cầu phản tố đối với ông K. Công ty không nhận được đơn xin thôi việc từ ông K, ông K đã tự ý nghỉ việc nên Công ty yêu cầu ông K phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 14.460.000 đồng, bao gồm:

1/ Tiền bồi thường vi phạm thời gian báo trước tương đương 01 tháng lương thực tế: 5.700.000 đồng.

2/ Tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo mức lương hợp đồng lao động đã ký kết: 2.010.000 đồng.

3/ Bồi thường tiền lương cho người thay thế vị trí của nguyên đơn trong thời gian nguyên đơn tự ý nghỉ việc: 6.750.000 đồng.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 05/2018/LĐ-ST ngày 27 tháng 6 năm 2018 của Tòa án nhân dân thị xã D đã quyết định:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Vũ Viết K đối với Công ty Cổ phần Dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y về việc tranh chấp tiền lương.

Buộc Công ty Cổ phần Dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y phải thanh toán tiền lương tháng 01/2018 cho ông Vũ Thế K số tiền 5.030.000 đồng.

Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của ông Vũ Thế K đối với Công ty Cổ phần dịch vụ bảo vệ chuyên nghiệp Y về việc yêu cầu thanh toán tiền lương trách nhiệm tháng 01/2018 là 1.500.000 đồng.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của Công ty Cổ phần Dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y đối với ông Vũ Thế K về yêu cầu bồi thường tiền vi phạm thời gian báo trước.

Buộc ông Vũ Thế K có trách nhiệm bồi thường cho Công ty Cổ phần Dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y tiền vi phạm thời gian báo trước là 657.700 đồng.

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Công ty Cổ phần dịch vụ bảo vệ chuyên nghiệp Y đối với ông Vũ Thế K về việc bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật số tiền 13.802.300 đồng.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí, trách nhiệm chậm thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 11/7/2018, bị đơn Công ty Cổ phần Dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y kháng cáo bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giải quyết buộc nguyên đơn phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với tổng số tiền là 14.460.000 đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Đại diện bị đơn xác định kháng cáo đối với quyết định của bản án sơ thẩm về yêu cầu phản tố của bị đơn, đề nghị Tòa án chấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố. Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện, yêu cầu giữ nguyên bản án sơ thẩm. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương: Về tố tụng, Thẩm phán, Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, các đương sự đã thực hiện đúng các quyền và nghĩa vụ khi tham gia phiên tòa theo các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về nội dung, nguyên đơn thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn nhưng không thực hiện thủ tục báo trước là trái qui định của pháp luật, Tòa án cấp sơ thẩm chỉ buộc nguyên đơn bồi thường tiền báo trước, không áp dụng khoản 1 Điều 43 của Bộ luật Lao động buộc nguyên đơn bồi thường cho bị đơn nửa tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là chưa chính xác. Đối với yêu cầu bồi thường thiệt hại, bị đơn không chứng minh được nên Tòa sơ thẩm không chấp nhận là phù hợp. Bị đơn kháng cáo nhưng không cung cấp được tài liệu để chứng minh thiệt hại. Đề nghị chấp nhận kháng cáo của bị đơn sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của bị đơn, không chấp nhận yêu cầu bồi thường thiệt hại. Đối với bản án sơ thẩm có nhiều chỗ viết sai tên đệm trong họ tên của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử sửa chữa, tránh gây khó khăn cho đương sự khi thi hành án.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] Về tố tụng:

Ngày 27/6/2018, Tòa án nhân dân thị xã D xét xử vụ án và ban hành Bản án lao động sơ thẩm số 05/2018/LĐ-ST, ngày 11/7/2018 (theo dấu bưu điện), bị

đơn có đơn kháng cáo bản án. Căn cứ khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự, bị đơn kháng cáo trong thời hạn luật định.

Bị đơn xác định chỉ kháng cáo đối với quyết định của bản án sơ thẩm về yêu cầu phản tố, đề nghị Tòa án chấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn. Căn cứ Điều 293 Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án cấp phúc thẩm chỉ xem xét lại phần của bản án sơ thẩm có kháng cáo, tức chỉ xem xét đến yêu cầu phản tố của bị đơn.

[2] Xét việc chấm dứt hợp đồng lao động của nguyên đơn:

Theo nguyên đơn xác định, việc nguyên đơn chấm dứt hợp đồng lao động là do bị đơn không bảo đảm điều kiện làm việc theo hợp đồng lao động, buộc nguyên đơn tăng ca liên tục, không thực hiện các chế độ bảo hiểm cho người lao động nên nguyên đơn đã thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Xem xét quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo điểm a, khoản 1 Điều 37 Bộ luật Lao động quy định:

“1. Người lao động làm việc theo 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 dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước hạn trong những trường hợp sau đây:

a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động.”

Xem xét Bảng chấm công tháng 10/2017, tháng 11/2017, tháng 12/2017 do bị đơn cung cấp và đã được nguyên đơn thừa nhận, thể hiện số giờ làm việc của nguyên đơn như sau:

Tháng 10/2017: Thời gian làm việc từ ngày 25/10/2017 đến 31/10/2017: 84 giờ;

Tháng 11/2017: Thời gian làm việc từ ngày 01/11/2017 đến 30/11/2017: 372 giờ; có ngày làm việc liên tục 24 giờ; làm việc 30 ngày/tháng.

Tháng 12/2017: Thời gian làm việc từ ngày 01/12/2017 đến 31/12/2017: 365 giờ; có những ngày làm việc liên tục 15 giờ, 20 giờ, 16 giờ; làm việc 31 ngày/tháng.

Như vậy, căn cứ theo Điều 1, 2, 3 Nội quy lao động Công ty; các Điều 104, 106, 109 và Điều 110 Bộ luật Lao động có cơ sở xác định Công ty không đảm bảo đúng điều kiện làm việc theo hợp đồng lao động và trái quy định pháp luật khi sắp xếp nguyên đơn làm thêm giờ vượt quá thời gian pháp luật quy định. Đồng thời, bị đơn không trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn là vi phạm Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm y tế. Do đó, nguyên đơn thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn là phù hợp theo quy định viện dẫn như trên.

Bị đơn cung cấp đơn xin tăng ca của nguyên đơn, thời hạn một năm (từ

ngày 25/10/2017 đến 25/10/2018) có chữ ký của nguyên đơn để cho rằng bị đơn không ép buộc nguyên đơn tăng ca. Tại phiên tòa nguyên đơn thừa nhận có ký đơn xin tăng ca. Xem xét nội dung đơn xin tăng ca thấy rằng ông K chỉ xin tăng ca 4 giờ trong một ngày nhưng thực tế như đã phân tích ở trên bị đơn bố trí nguyên đơn tăng ca nhiều hơn đơn yêu cầu là vi phạm thỏa thuận đôi bên và vi phạm pháp luật lao động nên việc nguyên đơn chấm dứt hợp đồng lao động là có căn cứ.

Đối với Bảng chấm công tháng 01/2018, nguyên đơn và bị đơn cung cấp 02 bản có nội dung khác nhau, bản của nguyên đơn không có bản chính, bản của bị đơn có bản chính nhưng không có chữ ký của chỉ huy trưởng mục tiêu như bản chấm công của các tháng trước và không được nguyên đơn thừa nhận nên không có cơ sở xem xét là chứng cứ giải quyết vụ án.

Xét quá trình thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, theo điểm a, khoản 2 Điều 37 Bộ luật Lao động quy định:

“Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động phải báo trước cho người sử dụng lao động biết trước:

a) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều này,”

Nguyên đơn cho rằng ngày 02/01/2018 nguyên đơn đã nộp đơn xin nghỉ việc đến ông Nguyễn Thế T – Phó Giám đốc Công ty, nội dung thông báo sẽ làm việc đến hết ngày 31/01/2018. Tuy nhiên, ông Nguyễn Thế T không thừa nhận sự việc trên và nguyên đơn cũng không cung cấp được chứng cứ nào khác để chứng minh nên không có cơ sở xác định nguyên đơn đã thực hiện thông báo cho Công ty biết trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 37 của Bộ luật Lao động.

Như vậy, đối chiếu với quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động, Hội đồng xét xử thấy rằng khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nguyên đơn đã vi phạm một trong các nội dung được quy định tại Điều 37 Bộ luật Lao động nên xác định nguyên đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bị đơn.

[3] Xét yêu cầu phản tố của bị đơn về việc yêu cầu nguyên đơn bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Bị đơn yêu cầu nguyên đơn phải bồi thường các khoản sau:

+ Tiền bồi thường vi phạm thời gian báo trước tương đương 01 tháng lương thực tế: 5.700.000 đồng.

+ Tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo mức lương hợp đồng lao động đã ký kết: 2.010.000 đồng.

+ Bồi thường tiền lương cho người thay thế vị trí của nguyên đơn trong thời gian nguyên đơn tự ý nghỉ việc: 6.750.000 đồng.

Tổng cộng là 14.460.000 đồng.

Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được quy định tại Điều 43 Bộ luật Lao động như sau:

“1. Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước”.

Như vậy, căn cứ quy định trên thì nguyên đơn phải bồi thường cho bị đơn nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (4.020.000 đồng : 2 = 2.010.000 đồng); đồng thời nguyên đơn phải bồi thường cho bị đơn số tiền tương ứng với tiền lương của 03 ngày không báo trước (5.700.000 đồng/tháng : 26 ngày/tháng x 3 ngày = 657.700 đồng).

Tòa án cấp sơ thẩm buộc nguyên đơn có trách nhiệm bồi thường cho bị đơn số tiền do vi phạm thời gian báo trước 657.700 đồng; đồng thời không chấp nhận yêu cầu của bị đơn về việc buộc nguyên đơn bồi thường tiền lương cho người thay thế vị trí công tác số tiền 6.750.000 đồng là có căn cứ, đúng pháp luật.

Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm chưa xem xét đầy đủ quy định tại khoản 1 Điều 43 Bộ luật Lao động, không buộc nguyên đơn bồi thường cho bị đơn nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là có thiếu sót.

[4] Từ những phân tích trên, có căn cứ chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng đã phân tích nêu trên. Ý kiến đề nghị của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương là hoàn toàn phù hợp.

[5] Án phí lao động sơ thẩm:

- Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch tương ứng phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được Tòa án chấp nhận và phần yêu cầu phản tố của bị đơn không được Tòa án chấp nhận.

- Nguyên đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch tương ứng phần yêu cầu phản tố của bị đơn được Tòa án chấp nhận.

[6] Về án phí lao động phúc thẩm: Bị đơn không phải chịu.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

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

Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty Cổ phần Dịch vụ bảo vệ chuyên nghiệp Y, sửa một phần quyết định của Bản án sơ thẩm số 05/2018/LĐ-ST ngày 27/6/2018 của Tòa án nhân dân thị xã D, tỉnh Bình Dương.

Áp dụng:

- Các Điều 22, 37, 41, 43 Bộ luật Lao động;
- Điều 357, Điều 468 Bộ luật Dân sự;
- Điều 147, Điều 148 Bộ luật Tố tụng dân sự;
- Điều 12 và 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án,

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Vũ Viết K đối với Công ty Cổ phần Dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y về việc tranh chấp tiền lương.

Buộc Công ty Cổ phần Dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y phải thanh toán tiền lương tháng 01/2018 cho ông Vũ Viết K số tiền 5.030.000 đồng.

2. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của ông Vũ Viết K đối với Công ty Cổ phần Dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y về việc yêu cầu thanh toán tiền lương trách nhiệm tháng 01/2018 là 1.500.000 đồng.

3. Chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của Công ty Cổ phần Dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y đối với ông Vũ Viết K về việc yêu cầu bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

Buộc ông Vũ Viết K phải bồi thường cho Công ty Cổ phần Dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y số tiền 2.667.700 đồng (trong đó: bồi thường do vi phạm thời gian báo trước là 657.700 đồng; bồi thường nửa tháng lương theo hợp đồng lao động là 2.010.000 đồng).

4. Không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty Cổ phần Dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y đối với ông Vũ Viết K về việc bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật số tiền 11.792.300 đồng.

5. Về án phí sơ thẩm:

Công ty Cổ phần dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y phải chịu án phí lao động sơ thẩm số tiền 653.769 đồng, được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí sơ thẩm đã nộp 300.000 đồng theo Biên lai số 0019393 ngày 10/5/2018 của Chi cục Thi hành án dân sự thị xã D, tỉnh Bình Dương. Công ty Cổ phần dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y còn phải tiếp tục nộp 353.769 đồng.

Ông Vũ Viết K phải nộp 300.000 đồng án phí lao động sơ thẩm.

6. Về án phí phúc thẩm:

Công ty Cổ phần dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y không phải chịu. Chi cục Thi hành án dân sự thị xã D, tỉnh Bình Dương hoàn trả cho Công ty Cổ phần Dịch vụ Bảo vệ chuyên nghiệp Y số tiền 300.000 đồng tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai số 0019783 ngày 17/7/2018.

7. Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án không thi hành án, thì hàng tháng còn chịu tiền lãi đối với

số tiền chậm thi hành án theo quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự tương ứng với số tiền và thời gian chưa thi hành án.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án, người phải thi hành án có quyền thoả thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều: 6, 7 và 9 Luật Thi hành án dân sự. Thời hiệu thi hành án bản án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- Dương sự;
- TAND thị xã D;
- Chi cục THADS thị xã D;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, Tổ HCTP, Tòa LD.

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

(đã ký)

Trần Thị Nhàn