TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH BÌNH DƯƠNG**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số 18/2018/LĐ-PT
Ngày 25-10-2018
V/v tranh chấp 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:*** Bà Trần Thị Lý Loan - Kiểm sát viên.

Ngày 25 tháng 10 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số 10/2018/TLPT-LĐ ngày 12 tháng 7 năm 2018 về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 06/2018/LĐ-ST ngày 02 tháng 5 năm 2018 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 14/2018/QĐ-PT ngày 15 tháng 8 năm 2018, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Ông Nguyễn Văn B, sinh năm 1963; địa chỉ thường trú: Số 292, tổ 4, Ấp A, xã C, huyện D, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Huy T, sinh năm 1972; địa chỉ liên hệ: Tổ 1, khu phố 3, phường Đ, thị xã T, tỉnh Bình Dương (Văn bản ủy quyền ngày 29/01/2018).

- *Bị đơn:* Công ty Cổ phần Nội thất E; địa chỉ: Thửa đất số 1708, tờ bản đồ số 44, tổ 4, khu phố G, phường H, thị xã T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Thiên Thanh K, sinh năm 1979; chức danh: Giám đốc; nơi đăng ký hộ khẩu thường trú: Số 305/35, đường I, phường I, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh.

Ông Nguyễn Văn B, ông Nguyễn Huy T và ông Thiên Thanh K có mặt tại phiên tòa.

- *Người kháng cáo*: Nguyên đơn ông Nguyễn Văn B .

NỘI DUNG VỤ ÁN:

**Theo đơn khởi kiện ngày 15 tháng 01 năm 2018, trong quá trình tham gia tố tụng tại cấp sơ thẩm, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Nguyễn Huy T trình bày:*

Ngày 10/10/2016, ông Nguyễn Văn B vào làm việc tại Công ty Cổ phần Nội thất E (sau đây gọi tắt Công ty E) với chức danh Trưởng phòng Nhân sự theo Quyết định số 1010/2016/QĐ-KTD của Giám đốc Công ty. Đến ngày 06/02/2017, ông B và Công ty E cùng ký Hợp đồng lao động số 22/2017/HĐLĐ-KTD, thời hạn của hợp đồng là 02 năm kể từ ngày 06/02/2017 đến hết ngày 06/02/2019; tổng lương: 15.000.000 đồng/tháng. Mức lương 15.000.000 đồng/tháng không chỉ thể hiện rõ tại hợp đồng lao động mà còn thể hiện rõ tại Bảng thanh toán tiền lương hàng tháng và Giấy xác nhận số 1006/GXN-KTD ngày 10/06/2017 của Công ty về việc chưa thanh toán tiền lương.

Trong thời gian làm việc tại Công ty bản thân ông B luôn hoàn thành nhiệm vụ không vi phạm kỷ luật lao động.

Tuy nhiên, đến ngày 05/6/2017, ông Thiên Thanh K, Giám đốc Công ty bất ngờ giao cho ông B Quyết định số 0506/QĐ/CD-HĐLĐ ngày 05/6/2017 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông B, theo đó yêu cầu ông B phải bàn giao công việc trước ngày 10/6/2017 mà không đưa ra bất cứ lý do gì để chấm dứt hợp đồng.

Trong thời gian ông B làm việc Công ty chưa hoàn thành thủ tục tham gia đóng bảo hiểm xã hội và xác nhận về việc tham gia bảo hiểm (chốt sổ bảo hiểm xã hội) cho ông B theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đến nay, Công ty cũng chưa thanh toán tiền lương cho những ngày ông B làm việc, cụ thể: Tiền lương tháng 4/2017 là 15.000.000 đồng; tiền lương tháng 5/2017 là 15.381.231 đồng; tiền lương tháng 6/2017 (làm việc 09 ngày) là 5.192.307 đồng. Tổng cộng tiền lương Công ty còn nợ là 35.573.538 đồng. Ông B đã nhiều lần liên hệ, yêu cầu thanh toán lương nhưng Công ty không thực hiện.

Như vậy, Công ty E đã có các hành vi vi phạm sau: Vi phạm nguyên tắc trả lương quy định tại Điều 96 Bộ luật Lao động năm 2012; đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2012; đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vi phạm thời hạn báo trước quy định tại điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012; vi phạm khoản 3 Điều 47 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

Công ty E đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông B trái với quy định của pháp luật nên phải bồi thường cho ông B các khoản tiền sau:

Thanh toán tiền lương tháng 4/2017 là 15.000.000 đồng; lương tháng 5/2017 là 15.581.231 đồng; lương tháng 6/2017 (09 ngày làm việc) là là 5.192.307 đồng; tổng cộng là 35.573.538 đồng mà ông B làm việc nhưng chưa được nhận.

Tiền lãi của số tiền lương 35.573.538 đồng với lãi suất của Ngân hàng theo quy định tại Điều 96 Bộ luật Lao động: 3.700.000 đồng.

Bồi thường tiền lương trong những ngày ông B không được làm việc, tính từ ngày 06/6/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm là 195.000.000 đồng.

Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động, số tiền 30.000.000 đồng.

Bồi thường thêm 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động, số tiền 30.000.000 đồng.

Trả trợ cấp thôi việc theo khoản 1 Điều 48 Bộ luật Lao động, số tiền ½ tháng lương là 7.500.000 đồng.

Bồi thường tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước theo điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012, số tiền 14.423.075 đồng.

Thanh toán tiền lương của 09 ngày nghỉ hàng năm của năm 2017 do ông B chưa được nghỉ, số tiền 5.192.307 đồng.

Bồi thường 21.5 % tiền đóng bảo hiểm xã hội, số tiền 17.608.500 đồng.

Tổng số tiền tạm tính buộc bị đơn phải trả cho nguyên đơn ông Nguyễn Văn B là 338.997.420 đồng.

Buộc Công ty có nghĩa vụ nộp tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông B từ tháng 02/2017 đến tháng 6/2017 theo quy định.

**Đại diện bị đơn trình bày:*

Thống nhất với lời trình bày của đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn về việc ông Nguyễn Văn B làm việc tại công ty từ ngày 10/10/2016. Đến ngày 06/02/2017, Công ty E và ông Nguyễn Văn B mới ký Hợp đồng lao động số 22/2017/HĐLĐ-KTD, thời hạn của Hợp đồng là 02 năm kể từ ngày 06/02/2017 đến hết ngày 06/02/2019; tổng lương: 15.000.000 đồng/tháng (trong đó lương cơ bản là 6.300.000 đồng; thưởng các loại là 8.700.000 đồng). Trước khi Công ty ra Quyết định số 0506/QĐ/CD-HĐLĐ ngày 05/06/2017 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông B thì giữa hai bên đã nói chuyện, thỏa thuận, đồng thuận và nhất trí, ông B tự nguyện nghỉ việc vì nhận thấy công ty đang làm ăn khó khăn, công nhân ít, đơn hàng chưa đáp ứng việc làm cho cán bộ công nhân viên của công ty.

Điều này được thể hiện bằng các email trao đổi giữa ông K (A.K) và ông B (A. B). Nội dung email cho thấy hai bên đồng thuận, ông B vui vẻ và chấp thuận nghỉ việc, cụ thể tại email vào lúc 21 giờ 25 phút ngày 09/5/2017 từ "abc@gmail.com" tới "def@gmail.com" với nội dung *"... Qua đây, Em rất cám ơn anh trong thời gian đã cùng nhau chia sẽ những điều thú vị trong cuộc sống, không phải vì những việc góp ý phải bàn hôm nay mà sinh ý tưởng chia tay này đâu nhé. Hiện tại tuổi cũng đã lớn rồi không còn năng động, sung mãng như thời còn trẻ nữa chắc phải chia tay cùng anh thôi và hy vọng sẽ có người nối tiếp sẽ giúp được anh nhiều việc trong công tác quản lý, đem lại nhiều kết quả tốt đẹp hơn. Anh chuẩn bị kiếm người thay nhé. Những ý kiến trên là chân tình, không hờn, không giận nhé..."*. Công ty E nghĩ là chỗ anh em thân tình nên Công ty không có yêu cầu ông B nộp đơn xin nghỉ việc. Công ty khẳng định không có đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông B nên không đồng ý bồi thường các khoản tiền theo yêu cầu của ông B.

Cho đến thời điểm này Công ty E chưa thanh toán tiền lương tháng 4/2017 là 15.000.000 đồng; lương tháng 5 là 15.581.231 đồng; lương tháng 6/2017 (09 ngày là 6.300.000 đồng x 9 ngày : 26 ngày) là 2.180.800 đồng; tổng cộng là 32.562.000 đồng cho ông B và Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội cho ông B tại Cơ quan Bảo hiểm xã hội thị xã T tháng 4/2017 và tháng 5/2017 (02 tháng).

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 06/2018/LĐ-ST ngày 02 tháng 5 năm 2018 của Tòa án nhân dân thị xã T đã tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn B với Công ty Cổ phần Nội thất E về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Buộc Công ty Cổ phần Nội thất E có trách nhiệm thanh toán cho ông Nguyễn Văn B tiền lương của tháng 4/2017 là 15.000.000 đồng; lương tháng 5/2017 là 15.581.231 đồng; lương 09 ngày làm việc của tháng 6/2017 là 5.192.307 đồng và tiền lãi là 3.700.000 đồng. Tổng cộng là 39.473.538 đồng (ba mươi chín triệu bốn trăm bảy mươi ba nghìn năm trăm ba mươi tám đồng).

3. Buộc Công ty Cổ phần Nội thất E và ông Nguyễn Văn B có trách nhiệm đóng tiền bảo hiểm xã hội của tháng 02/2017, tháng 3/2017 và 09 ngày làm việc của tháng 6/2017 cho ông Nguyễn Văn B tại Bảo hiểm xã hội thị xã T theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

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 14/5/2018, nguyên đơn Nguyễn Văn B có đơn kháng cáo đối với phần 1 và phần 3 trong phần quyết định của bản án sơ thẩm, vì ông cho rằng, cấp sơ thẩm đã xét xử vượt quá yêu cầu khởi kiện, áp dụng không đúng pháp luật lao động và có sai sót, vi phạm trong đánh giá chứng cứ. Đề nghị Tòa án cấp phúc

thẩm giải quyết sửa phần 1 và phần 3 trong phần quyết định của bản án sơ thẩm theo hướng, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn, giải quyết các quyền lợi hợp pháp cho nguyên đơn theo như yêu cầu tại đơn khởi kiện; buộc bị đơn có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn từ tháng 2/2017 đến tháng 5/2018 và thực hiện các thủ tục bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn theo qui định của pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Đại diện nguyên đơn và nguyên đơn xác định vẫn giữ nguyên kháng cáo và xác định giám đốc K đã chỉ đạo cho ông B bàn giao công việc chấm dứt hợp đồng lao động bằng email gửi lúc 08 giờ 26 phút ngày 05/6/2017. Căn cứ email này, ông B đã soạn thảo quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trình giám đốc Công ty ký. Theo quyết định này thì Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông B không có căn cứ pháp luật, không thông báo trước là trái pháp luật, nên đề nghị sửa án sơ thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bị đơn 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: Căn cứ email ông B gửi cho ông K ngày 09/5/2017, thì ông B đã đề nghị Công ty tìm người thay thế ông và ông B là người soạn thảo quyết định nghỉ việc xác định thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động, nên có cơ sở xác định hai bên thống nhất chấm dứt hợp đồng lao động, không có căn cứ xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông B nên không có cơ sở buộc Công ty bồi thường theo yêu cầu của ông B.

Về bảo hiểm xã hội, Tòa sơ thẩm tuyên buộc ông B phải đóng bảo hiểm là chưa chính xác nên đề nghị chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của guyên đơn sửa phần 3 quyết định của bản án sơ thẩm theo hướng buộc Công ty là người sử dụng lao động trích từ tiền lương của ông B để tham gia bảo hiểm xã hội cho ông B trong thời gian làm việc tại Công ty.

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 02/5/2018, Tòa án nhân dân thị xã T xét xử vụ án và ban hành Bản án lao động sơ thẩm số 06/2018/LĐ-ST, ngày 14/5/2018 nguyên đơn có đơn kháng cáo bản án. Căn cứ khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự, nguyên đơn kháng cáo trong thời hạn luật định.

Nguyên đơn xác định chỉ kháng cáo đối với phần 1 và phần 3 trong quyết định của bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giải quyết sửa phần 1 và phần 3 trong phần quyết định của bản án sơ thẩm theo hướng, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn, giải quyết các quyền lợi hợp pháp cho nguyên đơn theo như yêu cầu tại đơn khởi kiện; buộc bị đơn có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn từ tháng 02/2017 đến tháng 5/2018 và thực hiện các thủ tục bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn theo qui định của pháp luật. Do đó, căn cứ Điều 293 Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án cấp phúc thẩm chỉ xem xét lại những phần của bản án sơ thẩm có kháng cáo.

[2] Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn:

Theo nguyên đơn xác định ngày 05/6/2017, giám đốc Công ty bất ngờ giao cho ông B Quyết định số 0506/QĐ/CD-HĐLĐ ngày 05/6/2017 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông B kể từ ngày 10/6/2017 mà không đưa ra bất cứ lý do gì và không thực hiện báo trước là Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, theo quy định tại Điều 41 Bộ Luật lao động. Còn bị đơn cho rằng, ông B tự xin nghỉ việc vì nhận thấy Công ty đang làm ăn khó khăn, công nhân ít, đơn hàng chưa đáp ứng việc làm cho cán bộ công nhân viên của Công ty, ý kiến của ông B thể hiện qua email ông B gửi cho ông K giám đốc Công ty vào ngày 09/5/2017 và ông B đã tự soạn thảo quyết định, xác nhận nợ lương đưa cho giám đốc ký cùng một lúc với biên bản bàn giao công việc vào ngày 10/6/2017. Công ty cũng đồng ý với yêu cầu xin nghỉ việc của ông B do đó đây là sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

Xem xét quyết định số 0506/QĐ/CD-HĐLĐ, theo sự thừa nhận của ông B thì quyết định này do ông B soạn thảo trên máy tính (máy Công ty giao cho ông B sử dụng khi ông vào làm việc tại Công ty) vào sáng ngày 05/6/2017, đến khoảng hơn 08 giờ cùng ngày giám đốc đến Công ty thì ông B đưa cho giám đốc ký, sau đó ông B đã tự đóng mộc dấu Công ty và giữ một bản, số còn lại được lưu giữ tại Công ty, file tạo lập quyết định được lưu trong máy tính ở thư mục đĩa D computer (BINH NS; TCT) và cho rằng việc ra quyết định cho ông B nghỉ việc là làm theo chỉ đạo của giám đốc Công ty tại email gửi ông B vào sáng ngày 05/6/2017. Xem xét nội dung email được gửi từ "def.com" đến "abc@gmail.com" vào lúc 08 giờ 26 phút ngày 05/6/2017, thì không có nội dung nào thể hiện việc giám đốc Công ty chỉ đạo cho ông B soạn thảo Quyết định số 0506/QĐ/CD-HĐLĐ cho ông B nghỉ việc vào ngày 10/6/2017. Như vậy, theo toàn bộ nội dung email ông B gửi cho ông K vào lúc 21 giờ 25 phút ngày 09/5/2017, thì ông B đã trình bày về những khó khăn khi thực hiện công việc theo yêu cầu của giám đốc và xác định chức năng của phòng nhân sự trong Công ty không được tôn trọng khi đề xuất xử lý đối với nhân viên vi phạm lại bị vô hiệu bởi chính giám đốc Công ty và đề nghị ông K tìm người thay thế. Sự việc này thể hiện ý chí của ông B về việc sẽ chấm dứt hợp đồng

lao động với Công ty. Hơn nữa, ý chí nghỉ việc của ông B còn được thể hiện rõ khi chính ông B là người tự soạn thảo quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và tự ấn định thời gian nghỉ là ngày 10/6/2017. Trên cơ sở đề nghị của ông B, giám đốc Công ty đã ký quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, sự việc này thể hiện sự đồng ý của Công ty đối với đề xuất của ông B, đây được xem là sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên, phù hợp với quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động. Ngoài ra, ông B cho rằng sau khi nghỉ việc, rất nhiều lần ông B gửi email cho ông K nhắc nhở về việc thanh toán tiền lương và các chế độ khi Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng ông K không trả lời. Về việc này, xem xét các email do ông B gửi cho ông K trong khoảng thời gian sau ngày 10/6/2017 đến khi ông B gửi đơn yêu cầu Phòng lao động thị xã T hòa giải (ngày 10/10/2017) thì ông B cũng chỉ đề cặp đến việc yêu cầu ông K thanh toán tiền lương còn thiếu trong thời gian làm việc. Mặt khác, sự việc này nếu có xảy ra cũng không được xem là căn cứ để xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông B vì xảy ra sau thời điểm hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

Từ những phân tích nêu trên cho thấy giữa ông Nguyễn Văn B và Công ty E đã có thỏa thuận về việc ông B chấm dứt hợp đồng lao động. Vì vậy, ông Nguyễn Văn B cho rằng Công ty E bất ngờ giao quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông B là không đúng thực tế và không có căn cứ chấp nhận. Do không có căn cứ xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông B nên việc ông B yêu cầu Công ty bồi thường cho ông B tiền lương và phụ cấp trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 06/6/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm; bồi thường 02 tháng tiền lương và phụ cấp lương; bồi thường 25 ngày tiền lương và phụ cấp lương do vi phạm thời hạn báo trước; bồi thường thêm 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động; tiền trợ cấp thôi việc; tiền lương của 09 ngày nghỉ hàng năm cũng không có căn cứ chấp nhận.

[3] Xem xét yêu cầu của nguyên đơn về thực hiện chế độ bảo hiểm, tại đơn khởi kiện ông B yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty bồi thường 21,5% tiền đóng bảo hiểm xã hội (tạm tính): 13 tháng. Số tiền 6.300.000 x 21,5% x 13 tháng = 17.608.500 đồng. Quá trình Tòa án giải quyết vụ án, ông B thay đổi yêu cầu buộc Công ty thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm cho ông trong 13 tháng kể từ tháng 02/2017. Xét thấy, theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, thì ông B và Công ty thuộc đối tượng bắt buộc tham gia bảo hiểm xã hội, cùng có nghĩa vụ nộp tiền vào quỹ bảo hiểm theo quy định nhưng thủ tục trích nộp bảo hiểm là nghĩa vụ của người sử dụng lao động. Như vậy, Tòa sơ thẩm tuyên buộc Công ty và ông B đóng bảo hiểm xã hội là chưa chính xác, ông B kháng cáo về vấn đề này là có căn cứ chấp nhận. Tuy nhiên, do không có căn cứ

xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông B nên chỉ có cơ sở buộc Công ty tham gia bảo hiểm cho ông B từ tháng 02/2017 đến ngày 10/6/2017 tính trên mức lương 6.300.000 đồng tháng và được trừ đi thời gian Công ty đã tham gia bảo hiểm cho ông B theo xác nhận của Bảo hiểm xã hội thị xã T. Ông B yêu cầu Công ty trích từ tiền lương Công ty còn thiếu của ông B để hoàn thành thủ tục đóng bảo hiểm cho ông là phù hợp qui định, nên cần điều chỉnh lại cách tuyên của phần 3 trong quyết định của bản án sơ thẩm.

Từ phân tích nêu trên xét thấy, ý kiến đề nghị của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương là phù hợp quy định của pháp luật, có cơ sở chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

[4]Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn phải chịu theo quy định của pháp luật. Nguyên đơn được miễn án phí sơ thẩm đối với phần yêu cầu không được tòa chấp nhận.

Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn được miễn án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

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

Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn Nguyễn Văn B, sửa một phần quyết định của Bản án sơ thẩm số 06/2018/LĐ-ST ngày 02/5/2018 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương như sau:

Áp dụng:

- Điều 36 Bộ luật Lao động;

- Điều 357, Điều 468 Bộ luật Dân sự;

- Điều 147, Điều 148 Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Các Điều 21, 85, 86 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành quy trình thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp; quản lý sổ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp;

- 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. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn B đối với Công ty Cổ phần Nội thất E về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Buộc Công ty Cổ phần Nội thất E có trách nhiệm thanh toán cho ông Nguyễn Văn B tiền lương của tháng 4/2017 là 15.000.000 đồng; lương tháng 5/2017 là 15.581.231 đồng; lương 09 ngày làm việc của tháng 6/2017 là 5.192.307 đồng và tiền lãi là 3.700.000 đồng. Tổng cộng: 39.473.538 đồng (ba mươi chín triệu bốn trăm bảy mươi ba nghìn năm trăm ba mươi tám đồng).

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu, nếu người phải thi hành án chưa thi hành xong khoản tiền nêu trên thì hàng tháng còn phải trả cho người được thi hành án khoản tiền lãi với mức lãi suất theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự trên số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

3. Buộc Công ty Cổ phần Nội thất E thực hiện hoàn tất thủ tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Nguyễn Văn B theo qui định của pháp luật bảo hiểm trong thời gian tháng 02/2017, tháng 3/2017 và 09 ngày làm việc của tháng 6/2017, với mức lương 6.300.000 đồng /tháng, tại Bảo hiểm xã hội thị xã T. Ông B có trách nhiệm giao sổ bảo hiểm xã hội cho Công ty để thực hiện thủ tục xác nhận bảo hiểm, sau khi hoàn tất thủ tục xác nhận bảo hiểm, Công ty có trách nhiệm trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Văn B.

4. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty Cổ phần Nội thất E phải nộp 1.184.206 đồng (một triệu một trăm tám mươi bốn nghìn hai trăm lẻ sáu đồng).

5. Về án phí phúc thẩm: Đương sự không phải nộp.

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

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

(đã ký)

Trần Thị Nhàn