

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ LONG XUYỀN
TỈNH AN GIANG**

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

Bản án số: 01/2022/LĐ-ST

Ngày: 10-5-2022

V/v tranh chấp “bồi thường thiệt hại
khi chấm dứt hợp đồng lao động (hợp đồng
thử việc)”

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ LONG XUYỀN, TỈNH AN GIANG**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Đặng Thị Diệu Tiên.

Các Hội thẩm nhân dân:

- Bà Mai Thị Ngọc Hân.

- Bà Hồ Thị Kim Liên.

- Thư ký phiên tòa: Ông Trần Ngọc Ký – Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Long Xuyên, tỉnh An Giang.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Long Xuyên tham gia phiên tòa: Ông Lê Hoàng Nhựt – Kiểm sát viên.

Ngày 10 tháng 5 năm 2022 tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Long Xuyên xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số: 07/2021/TLST-LĐ ngày 01 tháng 11 năm 2021 về tranh chấp “*Bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động (hợp đồng thử việc)*” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 127/2022/QĐST-LĐ ngày 14 tháng 4 năm 2022 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Nguyễn Văn H, sinh năm 1978. (*Có đơn xin vắng mặt*).

Địa chỉ: số 83 Lý Công Uẩn, khóm B, phường K, thành phố X, tỉnh An Giang.

- Bị đơn: Công ty cổ phần A.

Địa chỉ: số 01 Ngô Gia Tự, phường Mỹ Long, thành phố Long Xuyên, tỉnh An Giang.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Huỳnh Thanh T. Chức vụ: Tổng giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Huỳnh Mỹ L. Chức vụ: Chánh Văn phòng (Theo Giấy ủy quyền số 110/2022/UQ-XNK ngày 18/3/2022). (*Có mặt*).

Địa chỉ: số 18 Nguyễn Tất Thành, khóm Đ, phường P, thành phố X, tỉnh An Giang.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn ông Nguyễn Văn H có đơn xin xét xử vắng mặt và có ý kiến trình bày trong quá trình giải quyết vụ án như sau:

Ngày 05/4/2021, giữa ông và Công ty cổ phần A (viết tắt là Công ty) có ký hợp đồng thử việc, chức vụ là chuyên viên pháp lý của ông ty, mức lương thử việc: 5.100.000 đồng/tháng, hỗ trợ chi phí xăng xe, đi lại: 11.900.000 đồng, tổng cộng là 17.000.000 đồng, thời hạn thử việc từ ngày 05/4/2021 đến ngày 04/6/2021, mức lương 17.000.000 đồng thực tế là 85% khi ông ký kết hợp đồng chính thức với Công ty. Khi hai bên ký hợp đồng thử việc thì đã có thỏa thuận thống nhất và tự nguyện ký kết hợp đồng trên. Khi ký hợp đồng thử việc thì giữa Công ty và ông không có thỏa thuận cụ thể việc đánh giá kết quả công việc sau thời gian thử việc bằng văn bản hoặc bằng lời nói mà căn cứ vào quy chế, nội quy của công ty để thực hiện. Đến ngày 24/5/2021, Công ty có gửi mẫu đánh giá kết quả công việc và ông tự đánh giá mức độ hoàn thành công việc và gửi lại cho Công ty. Trong thời gian thử việc, ông luôn hoàn thành công việc Công ty giao.

Từ ngày 24/5/2021 đến ngày 04/6/2021, Công ty không phản hồi và cũng không gửi bất kỳ văn bản đánh giá kết quả công việc hoặc đánh giá ông không đạt yêu cầu của công việc mà đến 16 giờ 30 phút ngày 04/6/2021 là ngày cuối cùng của thời gian thử việc thì trưởng phòng nhân sự và Phó Giám đốc Công ty gọi ông đến phòng làm việc và thông báo không ký hợp đồng lao động chính thức đối với ông do Công ty thay đổi người đại diện theo pháp luật và đã có nhân viên pháp chế nên không tuyển dụng chuyên viên pháp lý mới. Tiền lương của 02 tháng thử việc ông đã được Công ty trả đầy đủ và đã nhận xong tiền lương.

Tuy nhiên, do bị mất việc đột ngột, mất thu nhập và bị động trong quá trình tìm công việc mới, không đồng ý với cách xử lý của công ty nên ông khởi kiện yêu cầu Công ty cổ phần A phải bồi thường thiệt hại cho ông số tiền bằng 12 tháng lương, tương ứng số tiền: 12 tháng x 20.000.000 đồng/tháng = 240.000.000 đồng. Căn cứ để ông yêu cầu công ty bồi thường thiệt hại số tiền trên là khi Công ty phỏng vấn ông thì phía Công ty có thỏa thuận với ông nếu Công ty nhận ông làm nhân viên chính thức thì mức lương Công ty chi trả cho ông là 20.000.000 đồng/tháng và căn cứ theo quy định của Bộ luật lao động thì ông hoàn thành thời gian thử việc và đạt yêu cầu thì phía Công ty phải có trách nhiệm nhận ông và ký hợp đồng lao động thời gian 12 tháng.

Đối với việc thỏa thuận mức lương 20.000.000 đồng/tháng khi được nhận việc chính thức thì giữa Công ty và ông không có thỏa thuận bằng văn bản và cũng chưa ký hợp đồng lao động chính thức với Công ty, tuy nhiên khi phỏng vấn trực tiếp thì giữa ông và Công ty có thỏa thuận thống nhất về mức lương chính thức là 20.000.000 đồng/tháng, giữa Công ty và ông chưa ký văn bản chính thức về việc thỏa thuận mức lương trên và chưa ký hợp đồng chính thức, ông không cung cấp được chứng cứ chứng minh thiệt hại thực tế.

Ông vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu Công ty bồi thường thiệt hại cho ông số tiền bằng 12 tháng lương, tương ứng số tiền: 12 tháng x 20.000.000 đồng/tháng = 240.000.000 đồng.

Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn bà Huỳnh Mỹ L trình bày:

Ngày 05/4/2021, Công ty cổ phần A (viết tắt là Công ty) và ông H có ký kết Hợp đồng thử việc số H131/HĐ-XNK tại trụ sở Công ty cổ phần A với mức lương cơ bản 5.100.000 đồng, hỗ trợ chi phí xăng xe 11.900.000 đồng, thời hạn hợp đồng từ 05/4/2021 đến ngày 04/6/2021, vị trí công tác của ông H là chuyên viên pháp lý. Việc ký kết hợp đồng trên là hoàn toàn tự nguyện và tuân thủ đúng quy định pháp luật lao động, các nội dung thỏa thuận trong hợp đồng được hai bên thống nhất thực hiện.

Ngày 04/6/2021, tại cuộc họp Hội đồng quản trị thì chủ sở hữu mới tiếp nhận Công ty và thông báo đã có Công ty luật để thực hiện các thủ tục pháp lý cho Công ty bao gồm cả chi nhánh Công ty Agimex An Giang nên không có nhu cầu sử dụng lao động mà cụ thể là không tiếp tục sử dụng chuyên viên pháp lý là ông H. Căn cứ theo Bảng đánh giá hiệu quả công việc để quyết định không tiếp tục thực hiện hợp đồng thử việc đối với ông H. Việc đánh giá hiệu quả công việc được thực hiện dựa trên khối lượng công việc giao cho nhân viên và tùy theo mức độ hoàn thành để đánh giá riêng đối với từng nhân viên sẽ đánh giá khác nhau.

Cùng ngày 04/6/2021, Công ty thông báo và thực hiện thủ tục chấm dứt hợp đồng thử việc đối với ông H bằng lời nói, ông H đã thống nhất chấm dứt hợp đồng lao động thử việc và có biên bản bàn giao công việc, tài sản lại cho Công ty và ban hành Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng thử việc số 128/QĐ-XNK ngày 04/6/2021. Căn cứ khoản 2 Điều 27 Bộ luật lao động năm 2019 quy định về việc chấm dứt, hủy bỏ hợp đồng lao động như sau: Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

Như vậy, Công ty có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thử việc và khi chấm dứt hợp đồng thử việc người sử dụng lao động không cần báo trước và không phải bồi thường. Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông H, đề nghị Tòa án giải quyết theo quy định pháp luật.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Long Xuyên phát biểu quan điểm:

Hội đồng xét xử; Thư ký Tòa án đã tuân theo đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về trình tự, thủ tục xét xử sơ thẩm. Về thời hạn chuẩn bị xét xử thực hiện đúng theo quy định tại khoản 1 Điều 203 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Việc tuân theo pháp luật của người tham gia tố tụng: nguyên đơn, bị đơn thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ theo quy định tại Điều 70, Điều 71, Điều 72 Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung: Nhận thấy, trong hợp đồng thử việc các bên ký kết đã xác định rõ thời gian thử việc 02 tháng, kể từ ngày kể từ ngày 05/4/2021 đến ngày 04/6/2021 là phù hợp với quy định tại Điều 25 Bộ luật Lao động năm 2019. Trong nội dung hợp đồng thử việc không thể hiện nội dung ràng buộc khi hết thời gian thử việc thì Công ty ký kết hợp đồng lao động chính thức với ông H. Đồng thời, tại khoản 2

Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “*Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường*”, căn cứ vào tài liệu, chứng cứ trong vụ án và sự thừa nhận của đương sự thể hiện ngày 04/6/2021 (thời gian thử việc) Công ty đã thông báo cho ông H chấm dứt hợp đồng thử việc bằng lời nói trước, và sau đó đã ban hành Quyết định số 1218/QĐ-XNK về việc chấm dứt hợp đồng thử việc đối với ông H, do đó việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động thử việc với ông H là phù hợp với quy định pháp luật và không phải bồi thường.

Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn H về việc buộc Công ty cổ phần A bồi thường thiệt hại cho ông H số tiền 12 tháng lương, tương ứng 240.000.000 đồng.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

- Về thủ tục tố tụng:

[1] Ông Nguyễn Văn H khởi kiện Công ty cổ phần A (viết tắt là Công ty). Công ty cổ phần A có trụ sở tại phường L, thành phố X, tỉnh An Giang. Nên Tòa án nhân dân thành phố Long Xuyên thụ lý giải quyết là đúng thẩm quyền được quy định tại Điều 32, 35 và Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự.

[2] Về quan hệ tranh chấp: Ông Nguyễn Văn H khởi kiện Công ty cổ phần A yêu cầu bồi thường thiệt hại số tiền 240.000.000 đồng. Do đó, xác định quan hệ tranh chấp là bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động (hợp đồng thử việc) theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự.

[3] Bị đơn Công ty cổ phần A ủy quyền cho bà Huỳnh Mỹ L theo Giấy ủy quyền số 110/2022/UQ-XNK ngày 18/3/2022. Thủ tục ủy quyền trên là phù hợp theo quy định tại các Điều 85, Điều 86 Bộ luật tố tụng dân sự, do đó Hội đồng xét xử chấp nhận bà Huỳnh Mỹ L tham gia tố tụng với tư cách là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn và được thực hiện các quyền, nghĩa vụ tố tụng theo nội dung văn bản ủy quyền.

[4] Nguyên đơn ông Nguyễn Văn H có đơn yêu cầu xét xử vắng mặt nên Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vắng mặt ông H theo quy định tại Điều 227 và Điều 228 Bộ luật tố tụng dân sự.

- Về nội dung:

[5] Ông Nguyễn Văn H và Công ty cùng có ý kiến trình bày hai bên có ký hợp đồng thử việc số H131/HĐ-XNK ngày 05/4/2021 với nội dung cơ bản: chức vụ được giao: chuyên viên pháp lý, hợp đồng thử việc thời hạn 02 tháng kể từ ngày 05/4/2021 đến ngày 04/6/2021, mức lương thử việc: 5.100.000 đồng, hỗ trợ chi phí xăng xe, đi lại: 11.900.000 đồng/tháng. Ngoài ra, còn các điều khoản về hình thức trả lương, thời hạn trả lương, chế độ đào tạo... Đây là sự kiện, tình tiết không phải chứng minh theo quy định tại Điều 92 Bộ luật tố tụng dân sự.

Do đó, cơ sở xác định hợp đồng thử việc trên được xác lập trên cơ sở tự nguyện, không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức xã hội, không bị lừa dối hay ép buộc nên đây là hợp đồng có giá trị pháp lý làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia ký kết hợp đồng.

[6] Ông H khởi kiện yêu cầu Công ty bồi thường thiệt hại cho ông số tiền bằng 12 tháng lương, tương ứng số tiền: 12 tháng x 20.000.000 đồng/tháng = 240.000.000 đồng với lý do Công ty không phản hồi và cũng không gửi văn bản đánh giá kết quả công việc hoặc đánh giá ông H không đạt yêu cầu trong thời gian thử việc mà đến 16 giờ 30 phút ngày 04/6/2021 là ngày cuối cùng của thời gian thử việc mới thông báo không ký hợp đồng lao động chính thức dẫn đến việc ông bị mất công việc đột ngột, mất thu nhập và bị động trong quá trình tìm công việc mới.

[7] Hội đồng xét xử xét thấy theo quy định tại Khoản 2 Điều 25 Bộ luật lao động năm 2019 thì thời gian thử việc *“không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên”* và Khoản 2 Điều 147 Bộ luật dân sự năm 2015 quy định về thời điểm bắt đầu thời hạn *“Khi thời hạn được xác định bằng ngày, tuần, tháng, năm thì ngày đầu tiên của thời hạn không được tính mà tính từ ngày tiếp theo liền kề ngày được xác định”*. Do đó, thời gian thử việc theo hợp đồng mà các bên thỏa thuận từ ngày từ ngày 05/4/2021 đến ngày 04/6/2021 là không vượt quá 60 ngày và phù hợp quy định tại Khoản 2 Điều 25 Bộ luật lao động năm 2019.

[8] Căn cứ để ông H yêu cầu công ty bồi thường thiệt hại số tiền 240.000.000 đồng là khi Công ty phỏng vấn ông H thì có thỏa thuận bằng lời nói nếu Công ty nhận ông H làm nhân viên chính thức thì mức lương Công ty chi trả cho ông H là 20.000.000 đồng/tháng và theo quy định của Bộ luật lao động thì ông hoàn thành thời gian thử việc và đạt yêu cầu. Tuy nhiên, ngoài nội dung trình bày như trên thì ông H không đưa ra được tài liệu, chứng cứ chứng minh cụ thể thiệt hại thực tế, mặt khác nội dung hợp đồng thử việc 02 bên ký kết không thể hiện nội dung ràng buộc khi hết thời gian thử việc thì Công ty phải ký kết hợp đồng lao động chính thức với ông H.

[9] Ngày 04/6/2021, Công ty đã tiến hành đánh giá thử việc đối với ông H qua Bảng đánh giá hiệu quả công việc và thông báo bằng lời nói về việc chấm dứt hợp đồng thử việc do Công ty thay đổi cơ cấu, không có nhu cầu sử dụng lao động, ông H đồng ý và bàn giao công việc, tài sản của Công ty theo Biên bản ngày 04/6/2021, sau đó Công ty ban hành Quyết định số 128/QĐ-XNK ngày 04/6/2021 về việc chấm dứt hợp đồng thử việc đối với ông H. Nhận thấy, theo quy định tại Khoản 2 Điều 27 Bộ luật lao động năm 2019 thì *“trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường”*. Như vậy, việc Công ty hủy bỏ hợp đồng thử việc đối với ông H là vẫn đảm bảo trong thời gian thử việc đồng thời không cần báo trước và không phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử xét thấy không có cơ sở chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn H.

[10] Về án phí: ông Nguyễn Văn H phải chịu án phí dân sự sơ thẩm theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, khi khởi kiện ông H đã gửi đơn xin miễn nộp tiền tạm ứng án phí và xét yêu cầu khởi kiện của ông H thuộc trường hợp được miễn án phí dân sự theo quy định tại Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14, ngày 31/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, nộp,

quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án nên ông H không phải chịu án phí dân sự sơ thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ:

- Điều 32, 35, 39, 85, 86, 92, 144, 147, 227, 228, 235, 271, 273, 278 và Điều 280 Bộ luật tố tụng dân sự.

- Điều 24, 25, 27 Bộ luật lao động năm 2019.

- Điều 12, Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14, ngày 31/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn H.

- Về án phí dân sự sơ thẩm: Ông Nguyễn Văn H không phải chịu án phí dân sự sơ thẩm.

Nguyên đơn ông Nguyễn Văn H được quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc bản án được niêm yết theo quy định pháp luật.

Bị đơn Công ty cổ phần A được quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên 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 dân sự, tự nguyện thi hành án hoặc cưỡng chế thi hành án theo quy định tại Điều 6, 7, 7a, 7b và Điều 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự./.

Nơi nhận:

- VKSND thành phố Long Xuyên;
- TAND tỉnh An Giang;
- Chi cục THADS thành phố Long Xuyên;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ;
- VP (5)/.

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

Đặng Thị Diệu Tiên