TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH ĐỒNG NAI**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Bản án số: **05**/2022/LĐ-PT Ngày: 07/06/2022 *V/v: "Tranh chấp hợp đồng thử việc và tranh chấp về trường hợp bị 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: Ông Đỗ Minh Nhựt

Bà Lê Thị Ký

- 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: Ông Lê Văn Dũng - Kiểm sát viên.

Từ ngày 31/5/2022 đến 07/6/2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 04/2022/TLPT-LĐ ngày 26/4/2022 về việc: "*Tranh chấp hợp đồng thử việc và tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động"*.

Do bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 03/3/2022 của Tòa án nhân dân huyện Long Thành, tỉnh Đồng Nai bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 05/2022/QĐ-PT ngày 13 tháng 5 năm 2022 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Anh **Đỗ Ngọc H**, sinh năm 1985.

Địa chỉ: X2, Tỉnh lộ X, ấp Th, xã T1, huyện V, tỉnh Đồng Nai.

- *Bị đơn:* **Công ty TNHH Z.**

Địa chỉ: Đường Số Y1, khu công nghiệp L, huyện L, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo ủy quyền: Anh Võ Văn D, sinh năm 1992 - Nhân viên.

Địa chỉ: X1 (lầu Y), H, phường Th1, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai.

Địa chỉ: X3, H1, phường Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo quyền: Bà Đinh Thị Phương H2, sinh năm 1976.

(*Anh H, anh D có mặt, các đương sự khác vắng mặt*)

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo án sơ thẩm:

Nguyên đơn anh Đỗ Ngọc H trình bày:

Anh làm việc cho Công ty TNHH Z (tên cũ Công ty TNHH R) (gọi tắt là công ty Z) từ ngày 13/4/2020 theo thư mời làm việc ngày 19/3/2020, chức vụ: Giám đốc chất lượng (tiếng anh là Quality Manager), thời gian thử việc: 60 ngày, lương thử việc 43.000.000đ và được Công ty trả lương hàng tháng qua tài khoản ngân hàng. Trong lúc gần hết thời hạn thử việc của Thư mời làm việc lần 01, anh vẫn tiếp tục đến Công ty và làm việc bình thường.

Ngày 13/6/2020, khi kết thúc thời gian thử việc lần 01, công ty Z đưa cho anh thư đề nghị lần 02 (tiếng Anh là Letter of offer) ghi ngày 08/6/2020 và yêu cầu anh ký vào. Nội dung thư đề nghị ngày 08/6/2020 giống với nội dung thư thử việc lần 01 ngày 19/3/2020, thời hạn thử việc là 02 tháng, vị trí trưởng phòng chất lượng, mức lương 43.000.000 đồng, không thỏa thuận đóng bảo hiểm. Công ty không thông báo trước về việc sẽ ký tiếp hợp đồng thử việc lần 02, nên anh không biết việc này. Không ai ép buộc anh ký nhưng do anh muốn tiếp tục làm cho công ty nên anh ký.

Ngày 17/7/2020, anh đi làm thì được Trưởng phòng nhân sự Nguyễn Minh T thông báo bằng miệng buộc anh phải ngay lập tức nghỉ việc tại căng tin công ty và bàn giao lại máy tính, tai nghe cho Công ty theo Biên bản bàn giao lập ngày 17/7/2020, xác nhận giờ công làm việc tới 15 giờ 30 phút ngày 17/7/2020 và bắt anh ký vào biên bản. Anh T gửi kèm giấy hẹn nhận lương tháng 7 vào lúc 10 giờ sáng ngày 10/8/2020. Công ty không giải thích lý do tại sao không cho anh tiếp tục làm việc hay bồi thường gì thêm. Anh đã gọi điện, nhắn tin, gửi email cho Ban giám đốc Công ty Z và trưởng phòng nhân sự, nhưng không nhận được phản hồi.

Ngày 04/8/2020, anh gửi đơn kiến nghị cho Ban lãnh đạo công ty Z và Ban chấp hành công đoàn cơ sở của Công ty Z thì phía lãnh đạo im lặng; còn công đoàn cơ sở chỉ trả lời "Việc kéo dài thời gian thử việc đã được thỏa thuận trước thời điểm kết thúc thời gian thử việc lần 01 là 03 ngày" mà không đưa ra căn cứ, bằng chứng chứng minh về việc thỏa thuận đấy.

Ngày 10/8/2020, anh nhận được lương tháng 7 cho những ngày làm việc tại công ty Z, ngoài ra không còn khoản tiền nào khác.

Anh xác định vị trí công việc theo 02 thư đề nghị nêu trên cùng 01 chức danh, cùng công việc, cùng 01 mức lương và trong hai thư cũng không có bản mô tả công việc cụ thể, mặt khác công ty Z cũng không niêm yết bảng mô tả công việc cụ thể như công ty trình bày.

Sau khi kết thúc thời gian thử việc theo thư mời làm việc ngày 19/3/2020, công ty Z không thông báo kết quả thử việc và cũng không đánh giá công việc của anh. Giữa anh và công ty Z không có họp trao đổi, đánh giá chất lượng thử

việc của anh như công ty Z trình bày. Đối với 02 thư điện tử công ty Z trình bày có gửi cho anh thì anh không nhớ rõ, do thời gian đã quá lâu. Các tài liệu công ty Z đưa ra cũng không có căn cứ xác định việc họp đánh giá liên quan tới anh.

Việc công ty Z yêu cầu anh ký thỏa thuận thử việc lần 02 là trái với ý muốn của anh và trái quy định pháp luật về thời gian thử việc không quá 60 ngày đối với công việc có kỹ năng chuyên môn mà anh phụ trách và chỉ được thử việc 01 lần. Sau khi hết thời hạn thử việc của Thư mời nhận việc lần 01, anh vẫn đi làm đều đặn và được chi trả lương bằng hình thức chuyển khoản nên giữa công ty Z và anh xác lập quan hệ lao động chính thức trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng. Vì vậy, việc công ty Z đơn phương chấm dứt quan hệ lao động với anh mà không thông báo trước, không có lý do chính đáng là trái quy định của pháp luật, nên anh yêu cầu:

- Tuyên bố thư thử việc ngày 08/6/2020 giữa anh và Công ty TNHH Z là vô hiệu do bị ép buộc, trái với ý muốn của anh và trái với quy định của pháp luật.

- Yêu cầu Công ty TNHH Z bồi thường một lần các khoản tiền sau:

+ Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là: 43.000.000 đồng (tương đương 01 tháng lương).

+ Bồi thường 04 tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt quan hệ lao động trái pháp luật và thiệt hại do không thể làm hồ sơ nhận bảo hiểm thất nghiệp do quá thời hạn đăng ký bảo hiểm thất nghiệp: 43.000.000 đồng/tháng x 4 tháng = 172.000.000 đồng.

+ Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 18/7/2020 tính đến ngày Tòa án giải quyết xong vụ việc, tạm tính đến ngày 25/02/2022 là: 43.000.000 đồng/tháng x 19 tháng (làm tròn) = 828.727.000 đồng.

Tổng cộng số tiền tạm tính phải bồi thường là: 1.032.000.000 đồng (bằng chữ: một tỷ, không trăm ba mươi hai triệu đồng).

- Yêu cầu Công ty TNHH Z nộp các khoản tiền bảo hiểm cho anh tính từ ngày 14/6/2020 tới ngày 30/9/2020.

Bị đơn Công ty TNHH Z do anh Võ Văn D đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 19/3/2020, thông qua đơn vị giới thiệu, công ty TNHH Z đã gửi tới anh H thư mời làm việc song ngữ Anh - Việt, nội dung thể hiện: ngày bắt đầu làm việc là 30 ngày kể từ ngày nhận được thư mời làm việc; vị trí Giám đốc chất lượng; mức lương cơ bản gộp hàng tháng 43.000.000 đồng; thời gian thử việc 60 ngày kể từ ngày nhận việc; các loại bảo hiểm bắt buộc sẽ được áp dụng theo quy định của luật Bảo hiểm khi nhân viên bắt đầu làm việc (ký hợp đồng chính thức

sẽ đóng bảo hiểm bắt buộc). Thư mời làm việc cũng nêu rõ, trong trường hợp hoàn tất giai đoạn thử việc, sẽ ký Hợp đồng lao động với thời hạn và điều kiện xác định căn cứ theo chính sách của Công ty (tức là thử việc đạt thì sẽ ký Hợp đồng lao động). Thư mời làm việc này khi anh H đồng ý thì có giá trị tương đương hợp đồng thử việc, không phải hợp đồng lao động có nội dung thử việc. Sau khi nhận được thư mời làm việc, anh H ký xác nhận đồng ý nội dung thư trên. Ngày 13/4/2020, anh H bắt đầu vào làm việc tại công ty, thời hạn kết thúc thử việc là ngày 12/6/2020.

Ngày 04/6/2020, khi sắp kết thúc thời gian thử việc 60 ngày, Công ty gửi thư điện tử (email) cho anh H về họp đánh giá thử việc với anh H. Mục đích của đánh giá này làm cơ sở xem xét có ký Hợp đồng lao động chính thức với anh H hay không. Buổi họp có sự tham gia của Giám đốc điều hành Lê Huy Hiếu, đại diện bộ phận nhân sự là anh Nguyễn Minh T, nhưng không lập biên bản giấy. Sau khi họp, bộ phận nhân sự đã tổng hợp kết quả và gửi thư điện tử cho anh H đánh giá cụ thể như sau:

1. Chiến lược: Đánh giá của Công ty: Không rõ ràng chiến lược của từng bộ phận; Phản hồi của nhân viên: Đồng ý.

2. Kế hoạch: Đánh giá của Công ty: Không có lịch trình phản hồi nào về ISO, không đạt; Phản hồi của nhân viên: Đồng ý.

3. Tầm nhìn và sứ mệnh: Đánh giá của Công ty: Nhân viên không nhận thức được về tầm nhìn và sứ mệnh; Phản hồi của nhân viên: Đồng ý.

4. Quản lý: Đánh giá của Công ty: Không đủ kỹ năng lãnh đạo; Phản hồi của nhân viên: Không đồng ý.

5. Thái độ: Đánh giá của Công ty: Giao tiếp không rõ ràng; Phản hồi của nhân viên: Đồng ý.

6. Kinh nghiệm: Đánh giá của Công ty: Không phù hợp với kinh nghiệm của người làm quản lý tại Z; Phản hồi của nhân viên: Đồng ý.

Anh H đã nhận được thư điện tử và thống nhất, không có phản hồi nào.

Với đánh giá thử việc trên, thì anh H không đủ năng lực đảm nhiệm vị trí Giám đốc chất lượng. Công ty làm việc trực tiếp với anh H, đưa ra đề xuất sẽ thử việc với anh vào vị trí Trưởng phòng quản lý chất lượng. Công việc này chỉ làm trên hệ thống ERP, quản lý dòng hàng từ đầu đến cuối, còn việc quản lý chất lượng, quản lý con người của từng bộ phận để vận hành sản xuất, thì từng bộ phận tự quản lý.

Anh H đồng ý với đề xuất trên, nên ngày 08/6/2020 Công ty gửi anh H hợp đồng thử việc dựa trên các điều khoản và điều kiện bao gồm: Công việc bắt đầu vào ngày 01, có thể sớm hơn và thông báo tới Công ty 01 ngày; vị trí: Trưởng

phòng quản lý chất lượng, toàn thời gian; thời gian thử việc là 02 tháng; lương thử việc hàng tháng là 43.000.000 đồng và một số nội dung khác. Thư đề nghị Công ty ký ngày 09/6/2020, anh H ký đồng ý nhận việc ngày 13/6/2020. Đây chính là hợp đồng thử việc, không phải hợp đồng lao động có nội dung thử việc. Lý do Công ty vẫn giữ mức lương 43.000.000 đồng, vì anh H có chuyên môn cao phần quản lý chất lượng hệ thống, tính chất công việc này cần tập trung chuyên môn, theo quy định của Công ty thì mức lương có thể cao, thấp hơn hoặc bằng nhau chứ không nhất thiết khác vị trí, khác cấp bậc mà lương phải khác hoặc thấp hơn.

Công ty xác định anh H thử việc ở hai vị trí khác nhau, ngoài việc thể hiện ở tên gọi "Giám đốc chất lượng" và "Trưởng phòng quản lý chất lượng" thì còn thể hiện ở tính chất và nhiệm vụ của từng công việc. Đối với vị trí Giám đốc chất lượng thì yêu cầu nhiều năm kinh nghiệm hơn, kỹ năng lãnh đạo cao, kỹ năng quản lý tốt để cải tiến đội QA/QC và có kiến thức về phần mềm Cơ sở dữ liệu... ; Lãnh đạo và quản lý đội QA/QC...; Thúc đẩy thành tích chất lượng và cải thiện hiệu suất của toàn bộ tổ chức; Lập kế hoạch nhiệm vụ, quản lý lịch trình làm việc; hoạch định kế hoạch lâu dài cho QA/QC; Đưa ra tầm nhìn và duy trì tầm nhìn; Xác định, phát triển các yêu cầu chứng nhận nhân sự QA/QC...; Đảm bảo vận hành hàng ngày của bộ phận QA/QC; Thực hiện đánh giá nội bộ và bên ngoài...; Xem xét trình độ nhân viên chất lượng và các yêu cầu đào tạo. Tóm lại là vừa đưa ra kế hoạch, vừa quản lý chung, vừa quản lý vận hành các bộ phận, quản lý nhân sự hàng ngày.

Còn vị trí Trưởng phòng thì tiêu chuẩn giảm xuống, chỉ tập trung hệ thống, chuyên môn chứ không thực hiện các công việc quản lý. Cụ thể, nhiệm vụ của Trưởng phòng quản lý chất lượng chỉ bao gồm: Kiểm soát quy trình hệ thống EPR... Thực hiện, điều chỉnh hệ thống chất lượng và cải tiến... Hướng dẫn các phòng ban, bộ phận áp dụng Hệ thống quản lý chất lượng; Kiểm tra, giám sát các phòng ban; Quản lý và kiểm tra các thay đổi liên quan đến hệ thống; Duy trì vệ sinh tốt trong khu vực làm việc. Tóm lại là chủ yếu làm việc trên hệ thống, hướng dẫn, giám sát các phòng ban áp dụng hệ thống quản lý chất lượng chứ không quản lý vận hành.

Sự khác biệt của hai vị trí công việc nêu trên, được thể hiện rõ trong các hồ sơ, giấy tờ của Công ty khi anh H làm việc, cụ thể: Thời gian thử việc vị trí Giám đốc chất lượng thì anh H ký trong các Đơn xin nghỉ phép, Giấy ra cổng, Đơn đề nghị tăng ca của nhân viên tại mục Chấp thuận của Quản lý. Khi thử việc ở vị trí Trưởng phòng quản lý chất lượng, thì anh H không có quyền ký vào các giấy tờ này, mà là người khác ký.

Anh H ký Thư đề nghị thử việc vị trí Trưởng phòng quản lý chất lượng vào ngày 13/6/2020, sau khi đã kết thúc thời gian thử việc của vị trí Giám đốc chất

lượng (ngày 12/6/2020), nên không vi phạm quy định của pháp luật lao động vì pháp luật không cấm thử việc nhiều lần đối với một người với nhiều vị trí công việc khác nhau tại cùng một doanh nghiệp.

Sau thời gian anh H làm việc ở vị trí Trưởng phòng quản lý chất lượng 01 tháng, Công ty nhận thấy anh H không đảm bảo yêu cầu công việc, nên đã đề nghị chấm dứt hợp đồng thử việc, anh H đồng ý mà không có ý kiến gì. Anh H đã bàn giao công việc cho anh Nguyễn Minh T và giao lại máy tính, tai nghe theo biên bản ngày 17/7/2020 và anh H chính thức nghỉ việc cùng ngày 17/7/2020. Trong biên bản bàn giao anh H không có ý kiến gì. Anh H có ký phiếu hẹn nhận lương, nội dung ghi rõ: "Nghỉ việc tại công ty bắt đầu từ ngày 18/7/2020; lý do: Kết thúc thời gian thử việc... Phiếu này chỉ cấp cho NLĐ đã hoàn thành thủ tục thôi việc theo đúng quy định của Công ty và Luật Lao động".

Về việc đề nghị chấm dứt thử việc vị trí Trưởng phòng quản lý chất lượng trước thời hạn, thì Công ty không vi phạm quy định của pháp luật vì trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ thỏa thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận.

Từ những phân tích trên, Công ty TNHH Z đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn anh Đỗ Ngọc H.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai do bà Đinh Thị Phương H2 đại diện theo ủy quyền trình bày:

Qua kiểm tra dữ liệu về đóng bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (BHTNLĐ-BNN) (sau đây gọi chung là BHXH) do Bảo hiểm xã hội huyện Long Thành cung cấp, thì anh Đỗ Ngọc H không có quá trình đóng BHXH tại Công ty TNHH Z.

Về yêu cầu của anh H buộc Công ty TNHH Z nộp các khoản tiền bảo hiểm liên quan cho anh H tại cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền tạm tính từ ngày 14/6/2020 tới ngày 30/9/2020. Trong trường hợp anh H thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 thì Công ty TNHH Z phải truy đóng BHXH cho anh H. Cơ quan Bảo hiểm xã hội sẽ căn cứ vào Quyết định hoặc Bản án đã có hiệu lực pháp luật của Tòa án, để truy thu BHXH đối với trường hợp của anh H theo quy định. BHXH huyện Long Thành là cơ quan có thẩm quyền truy thu BHXH đối với Công ty TNHH Z.

Đề nghị được vắng mặt trong các buổi làm việc, phiên họp công khai chứng cứ, hòa giải và các phiên tòa xét xử vụ án.

Bản án số 01/2022/LĐ-ST ngày 03/3/2022 của Tòa án nhân dân huyện Long Thành, tỉnh Đồng Nai đã căn cứ các Điều 16, 17, 22, 23, 26, 27, 29 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 7 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án, tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn anh Đỗ Ngọc H đối với bị đơn Công ty TNHH Z về việc "*Tranh chấp hợp đồng thử việc và tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*".

2. Về án phí: Anh Đỗ Ngọc H được miễn án phí dân sự sơ thẩm.

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

Ngày 07/3/2022 anh Đỗ Ngọc H có đơn kháng cáo đề nghị cấp phúc thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của anh.

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 nội dung: Theo chứng cứ có trong hồ sơ và lời khai của các đương sự tại phiên tòa có căn cứ xác định Công ty TNHH Z và anh Đỗ Ngọc H đã ký hai Hợp đồng thử việc ngày 19/3/2020 và ngày 08/6/2020 với cùng một vị trí là Giám đốc chất lượng. Anh H cho rằng, Hợp đồng thử việc lần hai ngày 08/6/2020 anh bị ép buộc ký, nhưng anh không đưa ra được chứng cứ chứng minh việc bị ép buộc này. Việc Công ty Z ký 02 hợp đồng thử việc với anh H với cùng một vị trí công việc là vi phạm khoản 2,3 Điều 9 Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 của Chính phủ, Công ty sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính về việc ký hợp đồng lao động quá một lần đối với 01 người ở cùng một vị trí công việc và bồi thường tiền lao động cho người thử việc. Công ty Z đã thanh toán đầy đủ tiền lương thử việc cho anh H, nên không phải bồi thường thêm. Căn cứ Biên bản bàn giao công việc và phiếu hẹn nhận lương ngày 17/7/2020, thể hiện anh H đã đồng ý với việc chấm dứt thử việc tại Công ty Z. Do đó, có cơ sở xác định ngày 17/7/2020 Công ty Z chấm dứt hợp đồng thử việc với anh H theo quy định tại Điều 26 Bộ luật lao đông năm 2012, chứ không phải đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Cấp sơ thẩm bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của anh H là đúng. Đề nghị bác kháng cáo của anh H.

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

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của anh H làm trong thời hạn luật định, nên được xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

Về sự có mặt, vắng mặt của các đương sự: Bà Đinh Thị Phương H2 - đại diện theo ủy quyền của Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai có đơn xin xét xử vắng mặt, căn cứ Điều 228 của Bộ luật tố tụng dân sự, xét xử vắng mặt bà H2.

[2] Về nội dung**:**

[2.1] Ngày 19/3/2020, công ty TNHH Z gửi cho anh Đỗ Ngọc H thư mời làm việc song ngữ Anh – Việt với vị trí tuyển dụng Giám đốc chất lượng, tiếng Anh là "Quality manager", thời gian thử việc 60 ngày, lương thử việc 43.000.000 đồng, không thỏa thuận đóng bảo hiểm xã hội, khi hoàn tất thử việc sẽ ký hợp đồng lao động với thời hạn và điều kiện xác định. Anh H bắt đầu làm việc cho công ty Z từ ngày 13/4/2020. Ngày 09/6/2020, công ty Z gửi cho anh H thư đề nghị lần 02 bằng tiếng Anh là "Letter of offer", anh H ký ngày 13/6/2020, vị trí tuyển dụng Quality manager (được dịch là Trưởng phòng chất lượng hoặc Giám đốc quản lý chất lượng), thời hạn thử việc là 02 tháng, có thể gia hạn theo thỏa thuận, mức lương thử việc 43.000.000 đồng, không thỏa thuận đóng bảo hiểm xã hội. Ngày 17/7/2020, anh H được công ty Z thông báo chấm dứt làm việc và anh H đã bàn giao lại máy tính, tai nghe cho công ty Z theo Biên bản bàn giao lập ngày 17/7/2020, xác nhận giờ làm việc tới 15 giờ 30 phút ngày 17/7/2020.

[2.2] Nguyên đơn anh H cho rằng, sau khi hết thời hạn thử việc (12/6/2020) theo thư mời ngày 19/3/2020, anh vẫn làm việc ở Công ty Z thì giữa anh và Công ty đã xác lập quan hệ lao động chính thức là hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm kể từ ngày 13/6/2020. Ngày 17/7/2020 Công ty Z chấm dứt hợp đồng lao động với anh mà không thông báo trước là trái quy định của pháp luật, nên yêu cầu Công ty Z phải bồi thường và đóng các khoản bảo hiểm cho anh do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Đối với thư mời làm việc ngày 08/6/2020, anh có ký ngày 13/6/2020 là do bị ép buộc, trái ý muốn của anh và trái quy định pháp luật, nên thư mời làm việc này vô hiệu. Bị đơn Công ty Z không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của anh H vì cho rằng Công ty và anh H ký hai hợp đồng thử việc với hai vị trí công việc khác nhau. Công ty chấm dứt thử việc trước thời hạn theo thư mời làm việc ngày 08/6/2020 là không vi phạm, vì luật không bắt buộc phải báo trước.

[2.3] Xét thấy: Đối với thư mời làm việc (được hiểu là hợp đồng thử việc) ngày 19/3/2020, thì cả hai bên đều thừa nhận đã chấm dứt kể từ ngày 12/6/2020 mà không phát sinh tranh chấp về quyền và nghĩa vụ từ hợp đồng này.

Còn thư mời làm việc ngày 08/6/2020, thời hạn thử việc 60 ngày kể từ ngày 13/6/2020 thì nguyên đơn cho rằng bị ép buộc ký, nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh việc bị ép buộc; bị đơn thì cho rằng thư mời làm

việc ngày 08/6/2020 là thử việc cho vị trí công việc mới "Trưởng phòng chất lượng", nhưng cũng không đưa ra được chứng cứ chứng minh cho vị trí công việc mới này, trong khi tên gọi và mức lương cả hai thư mời làm việc đều giống nhau. Do đó, có căn cứ để xác định giữa Công ty Z và anh H đã ký hai Hợp đồng thử việc (thư mời làm việc) với cùng một vị trí công việc là Giám đốc chất lượng, thuật ngữ tiếng anh là "Quality manager" và cùng mức lương như nhau.

[2.4] Theo Điều 27 của Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: *"Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:*

1. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;…"

Và khoản 2 Điều 9 Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01 tháng 3 năm 2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, quy định:

"2. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Yêu cầu người lao động thử việc quá 01 lần đối với một công việc;…"

Việc Công ty Z và anh H ký hai thư mời làm việc (hợp đồng thử việc) với cùng một công việc là không đúng quy định tại Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2012 do vi phạm số lần thử việc. Tuy nhiên, hành vi này của Công ty Z chỉ làm phát sinh trách nhiệm của Công ty đối với cơ quan quản lý hành chính Nhà nước trong lĩnh vực lao động, mà không làm phát sinh quan hệ giao kết hợp đồng lao động với anh H theo quy định của Bộ luật lao động. Do đó, anh H cho rằng giữa anh với Công ty đã Z đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động thời hạn 01 năm kể từ ngày 13/6/2020 và việc Công ty cho anh nghỉ việc kể từ ngày 17/7/2020 không báo trước là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không có cơ sở chấp nhận.

Cấp sơ thẩm đã đánh giá toàn diện, khách quan chứng cứ và áp dụng đúng quy định pháp luật để bác khởi kiện của anh H là đúng. Anh H kháng cáo, nhưng không cung cấp được chứng cứ mới chứng minh cho kháng cáo của mình, nên không có cơ sở chấp nhận.

Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai 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, của Bộ luật tố tụng dân sự, bác kháng cáo của anh Đỗ Ngọc H, giữ nguyên bản án sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 03/3/2022 của Tòa án nhân dân huyện Long Thành, tỉnh Đồng Nai.

Áp dụng các Điều 16, 17, 22, 23, 26, 27, 29 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 7 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ; Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01 tháng 3 năm 2020 của Chính phủ; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn anh Đỗ Ngọc H đối với bị đơn Công ty TNHH Z về việc "*Tranh chấp hợp đồng thử việc và tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*".

2. Về án phí: Anh Đỗ Ngọc H được miễn án phí dân sự sơ thẩm, phúc thẩm trong vụ án tranh chấp về lao động.

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

Nơi nhận:
- VKSND tỉnh Đồng Nai;
- TAND huyện Long Thành;
- Chi cục THADS huyện Long Thành;
- 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