TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: **21**/2023/LĐ - PT

Ngày: 05 - 01 - 2023

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 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Doãn Thị Kim Thúy.

Các Thẩm phán: Ông Đỗ Giang.

Ông Nguyễn Ngọc Tài.

- Thư ký phiên tòa: Bà Đào Thị Lành, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Ông Nguyễn Bá Liệu - Kiểm sát viên.

Ngày 05 tháng 01 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 65/2022/TLPT-LĐ ngày 18 tháng 11 năm 2022 về việc "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 07/2022/LĐ-ST ngày 20/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 6013/2022/QĐ - PT ngày 30 tháng 11 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số: 19871/2022/QĐ-PT ngày 20 tháng 12 năm 2022 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa:

Nguyên đơn: Bà **Nguyễn Thị Như N**, sinh năm 1995.

Hộ khẩu thường trú: Khu phố T, Thị trấn GL, tỉnh T.

Địa chỉ liên lạc: 68/7/4 Hẻm 68 – Lê Thị H, phường C, thành phố TD, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Đào Thu H, sinh năm 1996. Địa chỉ liên lạc: 68/7/4 Hẻm 68 – Lê Thị H, phường C, thành phố TD, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Là người đại diện theo ủy quyền – Giấy ủy quyền ngày 14/12/2022).

Bị đơn: **Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U**.

Trụ sở: Lầu 2, Tòa nhà M, Số 41-43 Đường V, Phường S, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Cao Văn H, sinh năm 1992 hoặc ông Trần Đình D, sinh năm 1994. Địa chỉ liên lạc: Lầu 2, Tòa nhà M, số 41-43 Đường V, Phường S, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. (Là người đại diện theo ủy quyền – Giấy ủy quyền ngày 15/12/2022)

Người kháng cáo: Nguyên đơn bà Nguyễn Thị Như N.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

***Tại đơn khởi kiện ngày 11/11/2021 và trong quá trình giải quyết vụ án, và tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn và người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày*:**

Ngày 07/06/2021, bà Nguyễn Thị Như N bắt đầu thử việc tại Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U (viết tắt là Công ty U), theo thư mời làm việc ngày 05/05/2021. Các nội dung thỏa thuận về công việc:

- Vị trí công việc: Nhân viên kinh doanh;

- Thời gian thử việc: 60 ngày;

Mức lương thử việc là 10.710.000 đồng, lương chính thức sau khi hết thời gian thử việc là 12.600.000 đồng và thưởng hiệu quả công việc.

Đến ngày 05/08/2021 (ngày kết thúc thời gian thử việc), Công ty U không có bất kỳ thông báo nào về việc đánh giá kết quả thử việc hoặc chấm dứt thử việc. Sau đó, bà N vẫn tiếp tục làm việc.

Đến ngày 14/08/2021, Bộ phận nhân sự của Công ty U đề xuất gia hạn thời gian thử việc đến ngày 04/09/2021 với lý do là vì dịch bệnh và làm việc tại nhà nên rất khó khăn trong việc đánh giá khả năng của bà N. Đến ngày 16/08/2021, bà N xác nhận đồng ý tiếp tục làm việc.

Đến ngày 04/09/2021, hết thời gian gia hạn, Công ty U không có bất kỳ thông báo nào và bà N vẫn tiếp tục làm việc.

Đến ngày 10/09/2021, Công ty U gửi thông báo chấm dứt quan hệ lao động với bà N và yêu cầu bàn giao công việc ngay.

Yêu cầu xem xét áp dụng Án lệ số 20/2018/AL của Hội đồng thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao, về xác lập quan hệ hợp đồng sau khi hết thời gian thử

việc: "Tình huống án lệ: Người sử dụng lao động có thư mời làm việc với nội dung xác định loại hợp đồng lao động và thời gian thử việc. Người lao động đã thử việc theo đúng thời gian thử việc trong thư mời làm việc. Hết thời gian thử việc, người lao động vẫn tiếp tục làm việc mà người sử dụng lao động và người lao động không có thỏa thuận nào khác. "

Trong vụ án của bà N và Công ty U, mặc dù khi kết thúc thời hạn thử việc 60 ngày, 02 bên có thỏa thuận gia hạn thời gian thử việc. Tuy nhiên: Thời gian thỏa thuận được xác nhận sau 12 ngày từ ngày hết hạn thử việc; Thỏa thuận vô hiệu vì vi phạm nghiêm trọng quy định của Bộ luật Lao động 2019 (Điều 23, 24, 27 Bộ luật Lao động 2019, quy định về Thử việc); Hết thời gian thỏa thuận gia hạn: Công ty vẫn không có thông báo chấm dứt ngay, bà N vẫn tiếp tục làm việc, 06 ngày sau đó Công ty mới thông báo chấm dứt.

Do đó có đủ cơ sở để áp dụng Án lệ số 20/2018/AL, xác định đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động giữa bà N và Công ty U từ ngày 06/08/2021 là quan hệ Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Hành vi thông báo chấm dứt quan hệ lao động với bà N của Công ty U là hành vi đơn phương chấm dút hợp đồng lao động trái pháp luật, vì:

Thứ nhất, cơ sở, lý do của hành vì đơn phương chấm dứt HĐLĐ: Người sử dụng lao động chỉ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi thuộc các trường hợp theo quy định tại Khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019. Tuy nhiên, khi thông báo chấm đứt quan hệ lao động, Công ty không đưa ra bất cứ lý do, cơ sở nào cho hành vi đơn phương của mình.

Thứ hai, vi phạm nghĩa vụ thông báo: Khi đơn phương chấm dứt, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết trước theo quy định tại Khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019. Tuy nhiên, Công ty không thực hiện nghĩa vụ thông báo. Ngày thông báo chấm đứt quan hệ lao động trùng với ngày buộc bà N thôi việc và bàn giao hồ sơ.

Như vậy, có đầy đủ cơ sở để xác định hành vi thông báo chấm dứt quan hệ lao động với bà N của Công ty U là hành vi Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật quy định Điều 39 Bộ luật Lao động 2019.

Tại phiên tòa sơ thẩm, đại diện nguyên đơn xác định yêu cầu Tòa án giải quyết:

1/ Xác định hành vi thông báo chấm dứt quan hệ lao động với bà N của Công ty U là hành vi Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2/ Buộc Công ty U trả cho bà N các khoản tiền do hành vi đơn phương chấm dứt hợp động trái pháp luật:

Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày đơn phương chấm đứt hợp đồng lao động cho đến ngày giải quyết xong vụ án, tạm tính từ

ngày 10/9/2021 đến ngày 20/9/2022 với mức lương 12.600.000 đồng/tháng là 154.980.000 đồng.

Bồi thường 2 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 12.600.000 x 2 tháng = 25.200.000 đồng.

Thanh toán các khoản bảo hiểm bắt buộc theo quy định luật lao động trong khoảng thời gian không làm việc từ ngày 10/9/2021 đến ngày 20/9/2022 (với tỷ lệ trích nộp 20% trên mức lương 12.600.000 đông/tháng) là 30.996.000 đồng.

Trả 30 ngày lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước là: 12.600.000 đồng.

Tổng số tiền Công ty U phải thanh toán: 223.776.000 đồng.

3/ Buộc Công ty U nhận bà N trở lại làm việc. Trường hợp Công ty U không chấp nhận thì phải trả cho bà N tiền trợ cấp thôi việc và bồi thường 02 tháng lương.

Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Bà N và Công ty U có quan hệ thử việc theo Thư mời làm việc (ngày 05/05/2021) với thời gian thử việc 60 ngày (từ ngày 07/06/2021 đến ngày 05/08/2021). Sau đó, hai Bên có thỏa thuận một Hợp đồng lao động có thời hạn từ ngày 05/08/2021 tới hết ngày 04/09/2021.

Sau khoảng thời gian từ ngày 04/09/2021, bà N không có tiếp tục làm việc và Công ty U cũng không có bất kỳ động thái hay hình thức giao việc cho bà N từ ngày 04/09/2021.

Đến ngày 10/09/2021, Công ty U có gọi điện yêu cầu bà N bàn giao công việc do Hợp đồng lao động trên đã hết hạn. Nay, bà N khởi kiện Công ty U về "Hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật", là không có cơ sở vì:

Thứ nhất, Bà N và Công ty U đã xác lập quan hệ Hợp đồng có thời hạn một tháng từ ngày 05/08/2021 tới hết ngày 04/09/2021:

Bà N và Công ty U có quan hệ thử việc theo Thư mời nhận việc (ngày 05/05/2021) theo đó thời gian thử việc là 60 ngày (kể từ ngày 07/06/2021 đến ngày 05/08/2021).

Sau đó hai Bên đã thỏa thuận về Hợp đồng lao động mới với thời điểm ký kết được xác định là ngày 16/08/2021 và thời điểm có hiệu lực Hợp đồng lao động mới này là ngày 05/08/2021 đến hết ngày 04/09/2021. Việc ký kết này phù hợp với ý chí của các bên và không vi phạm điều cấm của luật. Vì vậy, đây là Hợp đồng lao động đầu tiên được ký kết giữa hai bên và Hợp đồng lao động này có thời hạn một tháng. Sau khi hết thời hạn trên thì Hợp đồng lao động này sẽ chấm dứt theo quy định tại khoản 1 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019.

Theo trình bày của bà N cho rằng Công ty U gửi thông báo đột ngột chấm dứt Hợp đồng lao động cho bà N vào ngày 10/9/2021. Tuy nhiên Công ty U không hề gửi thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động cho bà N vào ngày này vì Hợp đồng lao động giữa bà N và Công ty U đã kết thúc vào ngày 04/09/2021 và Công ty U chỉ yêu cầu bà N bàn giao công việc vì bà N không còn là nhân viên của Công Ty.

Thứ hai, việc xác định bà N có tiếp tục làm việc sau khi hết Hợp đồng lao động có thời hạn một tháng trên hay không:

Bà N cho rằng bà N tiếp tục làm việc sau khi hết thời hạn của Hợp đồng lao động có thời hạn 01 tháng từ ngày 05/08/2021 tới hết ngày 04/09/2021. Tuy nhiên, vì phía Công ty U không hề cho phép bà N tiếp tục làm việc với tư cách là nhân viên của Công ty sau khi hết thời hạn của Hợp đồng trên.

Bà N cũng không đưa ra cơ sở là có mặt tại Công ty, có xác định chấm công, cơ sở giao việc sau khi hết thời hạn hợp đồng trên vì vậy có thể khẳng định rằng giữa bà N và Công ty U không hề có quan hệ lao động sau khi Hợp đồng lao động có thời hạn trên kết thúc.

Với các lý do trên, Công ty U không đồng ý với các yêu cầu của bà N cho rằng Công ty U có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và cũng không đồng ý với các yêu cầu bồi thường trên.

Công ty U chỉ đồng ý chỉ trả một phần lương chưa được chỉ trả đầy đủ trong Hợp đồng có thời hạn một tháng cho bà N là 1.890.000 đồng và các khoản bảo hiểm bắt buộc trong Hợp đồng là 2.520.000 đồng. Tổng cộng là 4.410.000 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, đại diện bị đơn không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì không có cơ sở. Công ty U đồng ý hỗ trợ cho bà N tiền lương tháng 9/2021 là 12.600.000 đồng và các khoản bảo hiểm bắt buộc theo quy định của tháng 9/2021.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số: 07/2022/LĐ-ST ngày 20/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ điểm a Khoản 1 Điều 32, điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39, khoản 1, khoản 4 Điều 91, Điều 266, Điều 267, Khoản 1 Điều 273 Bộ Luật tố tụng Dân sự;

Căn cứ Điều 122 Bộ luật Dân sự;

Căn cứ Điều 8, 13, 24, 25, 26, 27, 49 Bộ luật Lao động;

Căn cứ Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 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;

Căn cứ Luật phí và lệ phí số 97/2015/QH13 ngày 25/11/2015 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội;

Căn cứ Điều 26 Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Như N như sau:

1.1. Không chấp nhận yêu cầu về việc xác định Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà Nguyễn Thị Như N.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu về việc buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U trả tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 10/9/2021 đến ngày 20/9/2022 là 154.980.000 đồng.

1.3. Không chấp nhận yêu cầu về việc buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U bồi thường 02 tháng tiền lương là 25.200.000 đồng.

1.4. Không chấp nhận yêu cầu về việc buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U thanh toán các khoản bảo hiểm bắt buộc trong khoảng thời gian không làm việc từ ngày 10/9/2021 đến ngày 20/9/2022 là 30.996.000 đồng.

1.5. Không chấp nhận yêu cầu về việc buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U trả 30 ngày lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước là 12.600.000 đồng.

1.6. Không chấp nhận yêu cầu về việc buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U nhận lại bà Nguyễn Thị Như N làm việc. Trong trường hợp không nhận lại làm việc trả tiền trợ cấp thôi việc và 02 tháng lương.

2. Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U hỗ trợ thanh toán cho bà Nguyễn Thị Như N tiền lương tháng 9/2021 là 12.600.000 đồng.

Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U tự nguyện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định cho bà Nguyễn Thị Như N với mức lương là 12.600.000 đồng/tháng của tháng 9/2021. Thực hiện đóng tiền ngay khi án có hiệu lực pháp luật và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà Nguyễn Thị Như N.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền thi hành án và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 03/10/2022, nguyên đơn bà Nguyễn Thị Như N nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn và đại diện nguyên đơn cùng thống nhất trình bày:

Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc Công ty U trả cho bà N các khoản tiền do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, với tổng số tiền là 204.120.000 đồng; Buộc Công ty U nhận bà N trở lại làm việc, trường hợp không chấp nhận thì phải trả cho bà N: Tiền trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 (hướng dẫn bởi khoản 1, khoản 3 đến 6 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 01/02/2021) và 02 tháng lương theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019.

Đại diện bị đơn trình bày:

Không đồng ý với yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về tố tụng: Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử; Việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và tại phiên tòa phúc thẩm, xét kháng cáo của nguyên đơn là không có cơ sở chấp nhận. Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên toà và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Xét, đơn kháng cáo của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Như N nộp trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, nên được chấp nhận.

[1.2] Về luật áp dụng: Nguyên đơn bà N và bị đơn Công ty U xác lập quan hệ lao động từ năm 2021, Hội đồng xét xử sơ thẩm áp dụng Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản dưới luật có liên quan để điều chỉnh quan hệ tranh chấp là đúng.

[2] Về nội dung kháng cáo: Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc Công ty U trả cho bà N các khoản tiền do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, với tổng số tiền là 204.120.000 đồng; Buộc Công ty U nhận bà N trở lại làm việc, trường hợp

không chấp nhận thì phải trả cho bà N: Tiền trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 (hướng dẫn bởi khoản 1, khoản 3 đến 6 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 01/02/2021) và 02 tháng lương theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019.

[2.1] Xét, về quan hệ lao động:

Căn cứ các tài liệu, chứng cứ trong hồ sơ và lời trình bày của các đương sự, có cơ sở xác định Công ty U và bà N có thỏa thuận giao kết quan hệ lao động thể hiện qua Thư mời nhận việc ngày 05/5/2021 và Thư gia hạn thời gian làm việc ngày 14/8/2021.

Theo Thư mời nhận việc ngày 05/5/2021 thì thời gian thử việc của bà N là 60 ngày, bắt đầu làm việc là ngày 07/6/2021, vào bất kỳ thời điểm nào trong thời gian này, một trong các bên đều có quyền chấm dứt công việc bằng cách thông báo trước 3 ngày cho bên kia hoặc thay vì thanh toán, khi hoàn thành thời gian thử việc sẽ được cấp giấy xác nhận làm việc, địa điểm làm việc tại Văn phòng Thành phố Hồ Chí Minh. Các bên đương sự đều xác nhận thời gian thử việc theo Thư mời nhận việc ngày 05/5/2021 đã kết thúc vào ngày 05/8/2021. Tiếp đến là Thư gia hạn thời gian làm việc ngày 14/8/2021 có nội dung Công ty U thông báo kết quả thử việc "... *vì chị gia nhập U Export trong giai đoạn phải làm việc tại nhà theo quy định bắt buộc, vì vậy rất khó để chúng tôi đánh giá năng lực làm việc của chị một cách thỏa đáng*...", nên Công ty đề nghị gia hạn thời gian thử việc từ 05/08/2021 tới hết ngày 04/09/2021. Ngày 16/8/2021, bà N phản hồi đồng ý về việc gia hạn thời gian thử việc của Công ty U. Căn cứ Điều 25 Bộ luật Lao động năm 2019 thì bà N thuộc trường hợp chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện không quá 60 ngày. Tuy nhiên khoảng thời gian từ ngày 05/7/2021 đến ngày 05/8/2021 là thời gian Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện giản cách xã hội do dịch bệnh Covid-19 theo Chỉ thị 15 và 16 của Thủ tướng Chính phủ, bà N cũng xác định toàn bộ thời gian này bà làm việc tại nhà không làm việc trực tiếp tại Công ty, khi Công ty U đề nghị gia hạn thời gian thử việc bà N không phản đối và đã đồng ý với việc gia hạn này, vì vậy việc Công ty cho rằng *"khó có thể đánh giá năng lực làm việc của bà N một cách thỏa đáng*" là hoàn toàn có cơ sở. Nguyên đơn cho rằng thỏa thuận thời gian thử việc bị vô hiệu do vi phạm quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, xét thấy Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về hợp đồng lao động như sau "*1.Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động*." Còn tại Điều 24 Bộ luật Lao động quy định về thử việc như sau "*1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc."* Như vậy, hợp đồng thử việc là thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, bao gồm việc làm thử các công việc mà sau này khi được nhận chính thức người lao

động sẽ thực hiện; thời hạn thử việc; mức lương thử việc; quyền và nghĩa vụ giữa hai bên. Còn Hợp đồng lao động là thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, bao gồm việc làm mà người lao động sẽ đảm nhận; thời hạn lao động; mức lương; điều kiện làm việc, quyền lợi được hưởng, nghĩa vụ phải làm của người lao động và các nghĩa vụ và quyền hạn mà người sử dụng lao động được thực hiện. Căn cứ vào sự khác nhau về nội dung, thời hạn, phạm vi giao kết, mức lương theo quy định tại Bộ luật Lao động, có cơ sở xác định hợp đồng thử việc không phải là hợp đồng lao động. Tại Điều 49 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định để xét vô hiệu toàn bộ hay một phần là hợp đồng lao động không áp dụng đối với hợp đồng thử việc.

Từ nhận định trên cho thấy nguyên đơn yêu cầu xem xét thỏa thuận gia hạn thời gian thử việc (hợp đồng thử việc) giữa các bên đã vi phạm quy định của Bộ luật Lao động và bị vô hiệu là không có cơ sở, bị đơn gia hạn thời gian thử việc vì dịch bệnh là sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan, Hội đồng xét xử sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu nguyên đơn là đúng.

[2.2] Tại phiên tòa sơ thẩm cũng như tại cấp phúc thẩm, nguyên đơn cho rằng sau khi hết thời gian thỏa thuận gia hạn, Công ty U không có thông báo chấm dứt và sau ngày 04/9/2021 bà N vẫn tiếp tục làm việc cho Công ty U, nhưng phía bị đơn cho rằng sau ngày 04/9/2021, Công ty U không tiếp tục giao việc cho bà N vì hai bên đã chấm dứt hợp đồng theo thời hạn được thỏa thuận tại Thư gia hạn ngày 14/8/2021.

Tại cấp phúc thẩm, nguyên đơn có đơn đề nghị xem xét thu thập chứng cứ là các email bằng tài khoản May@Uexport.vn với các khách hàng, đồng nghiệp cũng như các bộ phận có liên quan trong thời gian từ ngày 04/9/2021 đến ngày 10/9/2021 vì hiện nay tài khoản đã bị Công ty U khóa lại, bà N gặp khó khăn trong việc đăng nhập, chỉ cung cấp được các bản chụp qua màn hình máy tính. Phía bị đơn xác định hiện Công ty không còn lưu giữ thông tin liên quan về email, tài khoản cũng như hoạt động liên quan của bà N trong hệ thống thông tin của Công ty U, nên không thể cung cấp theo yêu cầu của bà N. Xét, phía nguyên đơn đã cung cấp các email cho rằng trao đổi công việc với nhân viên công ty và khách hàng kèm bản dịch nhưng không chứng minh được nguồn gốc của thư điện tử xuất phát từ Công ty U, phía bị đơn không thừa nhận có sự trao đổi giữa công ty và bà N thông qua các thư điện tử mà nguyên đơn cung cấp nên không có căn cứ để xác định nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty U sau ngày 04/9/2021, cấp sơ thẩm không áp dụng Án lệ số 20/2018/AL để giải quyết theo yêu cầu của nguyên đơn là có cơ sở chấp nhận.

[2.3] Căn cứ khoản 1 Điều 27 Bộ luật Lao động quy định về kết thúc thời gian thử việc như sau: "*1. Khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động. Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc*

phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc. Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc.”. Tại Thư kết thúc thử việc ngày 10/9/2021 thể hiện nội dung Công ty U thông báo cho bà N biết về việc chấm dứt hợp đồng thử việc và không ký hợp đồng lao động từ ngày 11/9/2021. Xét, hợp đồng mà hai bên thỏa thuận là hợp đồng thử việc nên người sử dụng lao động có quyền chấm dứt hợp đồng thử việc đối với người lao động theo khoản 1 Điều 27 Bộ luật Lao động. Theo điều khoản này không có quy định thời hạn người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động trong trường hợp không đạt yêu cầu do đó việc Công ty U ban hành Thư kết thúc thử việc ngày 10/9/2021 là không vi phạm thời hạn báo trước. Cấp sơ thẩm xác định việc Công ty U ban hành Thư kết thúc thử việc ngày 10/9/2021 về việc chấm dứt hợp đồng thử việc với bà N từ ngày 11/9/2021 là phù hợp theo quy định tại Điều 27 Bộ luật Lao động, không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn bà N về việc xác định Công ty U đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà N trái pháp luật, do không chấp nhận yêu cầu trên nên các yêu cầu sau của bà N về việc buộc Công ty U trả các khoản tiền do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là 204.120.000 đồng; Buộc Công ty U nhận bà N trở lại làm việc, trường hợp Công ty U không chấp nhận thì phải trả cho bà N tiền trợ cấp thôi việc và 02 tháng lương là có cơ sở.

Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh là có căn cứ. Không có cơ sở chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[2.4] Tại cấp sơ thẩm cũng như tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện nguyên đơn xác nhận bà N đã nhận 03 tháng lương thử việc, ngày nhận tháng lương cuối cùng là ngày 01/9/2021. Công ty U đồng ý hỗ trợ thanh toán cho bà Nguyễn Thị Như N tiền lương tháng 9/2021 là 12.600.000 đồng; Tự nguyện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định cho bà Nguyễn Thị Như N với mức lương là 12.600.000 đồng/tháng của tháng 9/2021. Thực hiện đóng tiền ngay khi án có hiệu lực pháp luật và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà N, bà N không có ý kiến gì về việc này. Xét, đây là sự tự nguyện của bị đơn, có lợi cho nguyên đơn. Ghi nhận sự tự nguyện này của nguyên đơn.

[3] Về án phí lao động:

[3.1] Án phí lao động sơ thẩm:

- Căn cứ Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý, sử dụng án phí và lệ phí Tòa án, nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn án phí lao động sơ thẩm.

- Bị đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

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

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 122 Bộ luật Dân sự; Điều 8, 13, 24, 25, 26, 27, 49 Bộ luật Lao động năm 2019; Luật Thi hành án dân sự; 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 kháng cáo của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Như N.

2. Giữ nguyên bản án sơ thẩm:

2.1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Như N như sau:

- Không chấp nhận yêu cầu về việc xác định Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà Nguyễn Thị Như N.

- Không chấp nhận yêu cầu về việc buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U trả tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 10/9/2021 đến ngày 20/9/2022 là 154.980.000 (Một trăm năm mươi bốn triệu, chín trăm tám mươi nghìn) đồng.

- Không chấp nhận yêu cầu về việc buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U bồi thường 02 tháng tiền lương là 25.200.000 (Hai mươi lăm triệu, hai trăm nghìn) đồng.

- Không chấp nhận yêu cầu về việc buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U thanh toán các khoản bảo hiểm bắt buộc trong khoảng thời gian không làm việc từ ngày 10/9/2021 đến ngày 20/9/2022 là 30.996.000 (Ba mươi triệu, chín trăm chín mươi sáu nghìn) đồng.

- Không chấp nhận yêu cầu về việc buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U trả 30 ngày lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước là 12.600.000 (Mười hai triệu, sáu trăm nghìn) đồng.

- Không chấp nhận yêu cầu về việc buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U nhận lại bà Nguyễn Thị Như N làm việc. Trong trường hợp không nhận lại làm việc trả tiền trợ cấp thôi việc và 02 tháng lương.

2.2. Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U hỗ trợ thanh toán cho bà Nguyễn Thị Như N tiền lương tháng 9/2021 là 12.600.000 (Mười hai triệu, sáu trăm nghìn) đồng.

Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U tự nguyện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định cho bà Nguyễn Thị Như N với mức lương là 12.600.000 (Mười hai triệu, sáu trăm nghìn) đồng/tháng của tháng 9/2021. Thực hiện đóng tiền ngay khi án có hiệu lực pháp luật và chốt, trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà Nguyễn Thị Như N.

Kể từ ngày quyết định có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

3. Án phí lao động:

3.1. Án phí lao động sơ thẩm:

- Bà Nguyễn Thị Như N được miễn án phí.

- Công ty trách nhiệm hữu hạn Xuất khẩu U phải chịu 378.000 (Ba trăm tám mươi bảy nghìn) đồng.

3.2. Án phí lao động phúc thẩm: Bà Nguyễn Thị Như N được miễn án phí.

Trong trường hợp bản án được thi hành theo 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, 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 yêu cầu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP. HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP. HCM;
- Cục Thi hành án dân sự TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận B;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận B;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu: Vp, Hs.

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

Doãn Thị Kim Thúy