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: 315/2022/LĐ-PT Ngày: 21-6-2022 V/v: Tranh chấp về 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: Ông Nguyễn Ngọc Tài

Các Thẩm phán: 1. Ông Đỗ Giang

2. Bà Doãn Thị Kim Thúy

- Thư ký phiên toà: Bà Tăng Thị Hồng Thanh – 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*:** Bà Nguyễn Thị Bảo Trân – Kiểm sát viên.

Ngày 21 tháng 6 năm 2022 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 11/2022/TLPT-LĐ ngày 15 tháng 4 năm 2022 về việc "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 06/2022/LĐ-ST ngày 22 tháng 02 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1629/2022/QĐ-PT ngày 26 tháng 4 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 6059/2022/QĐ-PT ngày 24 tháng 5 năm 2022 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Bà Nguyễn Thị Hồng H, sinh năm 1996; Thường trú: P, xã, huyện P, tỉnh Quảng Nam; Địa chỉ cư trú: 1185/3/15 đường L, xã P, huyện N, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Võ Đức A, sinh năm 1994; Địa chỉ liên lạc: 1/3 tổ 1, Ấp 4, xã N, huyện N, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền số 9964 quyển số 04/2021/TP/CC-SCC/HĐGD lập ngày 26/4/2021 tại Văn phòng công chứng B). (có mặt)

- *Bị đơn*: Công ty Cổ phần Thương mại Dịch vụ B; Trụ sở: Số 2-4 Đường L, phường B, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Nguyễn Đan T, sinh năm 1982. Địa chỉ: Số 2-4 Đường L, phường B, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh. (theo Giấy ủy quyền số 22/GUQ-CT ngày 31/5/2021 của Công ty Cổ phần Thương mại Dịch vụ B) (có đơn xin xét xử vắng mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Nguyễn Trung T2 là luật sư của Văn phòng Luật sư Pthuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; Địa chỉ: Số 224-226 đường N, Phường C, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan*: Bà Tạ Thanh T3; Địa chỉ liên lạc: Số 2-4 Đường L, phường B, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh. (có đơn xin xét xử vắng mặt).

- *Người kháng cáo*: Bà Nguyễn Thị Hồng H – Nguyên đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại cấp sơ thẩm, theo đơn khởi kiện ngày 14 tháng 4 năm 2021 và trong quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Hồng H là ông Võ Đức A trình bày:

Ngày 29/4/2020, nguyên đơn và bị đơn Công ty Cổ phần Thương mại Dịch vụ B ký với nhau Hợp đồng thử việc số 07-2020/HĐTV với chức danh là nhân viên pháp chế trong 02 tháng từ ngày 01/5/2020 đến ngày 30/6/2020, mức lương là 7.500.000 đồng/tháng. Trong suốt thời gian thử việc, nguyên đơn chưa nhận được bất kỳ sự phê bình, cảnh cáo hay một hình thức nào khác để đánh giá thấp chất lượng công việc của nguyên đơn. Trước khi hợp đồng kết thúc, bị đơn cũng không có bất kỳ thông báo nào về kết quả làm việc của nguyên đơn là đạt hay không đạt. Sau khi chuyến du lịch kết thúc, nguyên đơn vẫn tiếp tục đến văn phòng công ty bị đơn để làm việc. Trước khi ký Hợp đồng thử việc lần 02, bị đơn vẫn còn chi trả trợ cấp tiền ăn trưa cho nguyên đơn. Tuy nhiên, đến ngày 06/7/2020 nguyên đơn được bị đơn thông báo phải ký tiếp 01 hợp đồng thử việc nữa. Lý do là cần thêm thời gian để đánh giá năng lực của nguyên đơn, trước khi ký hợp đồng lao động chính thức với mức 10.000.000 đồng/tháng. Bị đơn hứa hẹn hợp đồng thử việc thứ hai kết thúc sẽ ký hợp đồng chính thức với nguyên đơn. Để tạo lòng tin, bị đơn đã nâng lương tháng 8/2020 cho nguyên đơn lên mức 8.500.000 đồng/tháng. Thời gian này, do tình hình tài chính của nguyên đơn rất khó khăn, nếu nguyên đơn từ chối ký hợp đồng thử việc lần 02, nguyên đơn buộc phải tìm một công ty khác và lại phải bắt đầu từ giai đoạn thử việc, đồng thời do bị đơn hứa hẹn sẽ ký hợp đồng lao động khi hợp đồng thử việc lần 02 kết thúc nên nguyên đơn buộc lòng phải ký vào bản hợp đồng mà bị đơn đã soạn sẵn là Hợp đồng thử việc số 13-2020/HĐTV ngày 06/7/2020 (sau đây gọi tắt là "hợp đồng 13"). Tuy nhiên, khi chuẩn bị kết thúc Hợp đồng 13, Trưởng Bộ phận Pháp chế của bị đơn là bà T3 có nói chuyện, trao đổi với nguyên đơn sau giờ làm việc, thông báo rằng nguyên đơn làm việc không đạt chất lượng. Đến ngày 31/8/2020 (cũng là ngày làm việc cuối cùng theo Hợp đồng 13), vì không có thông báo chính thức nào của bị đơn nên nguyên đơn đã gửi email ghi rõ nội

dung mong muốn được ký hợp đồng lao động chính thức. Tuy nhiên, bị đơn phản hồi email từ chối. Việc bị đơn phản hồi email không ký hợp đồng lao động và không cho phép nguyên đơn đến công ty làm việc đã thể hiện bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không có lý do. Email phản hồi ngày 31/8/2020 của B là thông báo chính thức duy nhất mà nguyên đơn nhận được về việc cho nghỉ việc. Như vậy, Công ty B đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không báo trước cho nguyên đơn. Do đó, bị đơn đã vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Nguyên đơn yêu cầu Tòa án: (1) Tuyên bố Hợp đồng số 13-2020/HĐTV ngày 06/7/2020 vô hiệu do vi phạm điều cấm của luật theo quy định tại khoản 1 Điều 27 Bộ luật Lao động 2012, Điều 123 Bộ luật Dân sự 2015 và do giả tạo theo quy định tại khoản 1 Điều 124 Bộ luật Dân sự 2015; (2) Công nhận giữa nguyên đơn và bị đơn đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động không xác định thời hạn kể từ ngày 01/7/2020; (3) Buộc bị đơn bồi thường cho nguyên đơn những khoản sau: Nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn với chức danh là nhân viên pháp chế, mức lương là 10.000.000 đồng/tháng; Trả cho nguyên đơn tiền lương trong những ngày không được làm việc, tính đến ngày xét xử 16 tháng là 160.000.000 đồng; Trả cho nguyên đơn tiền BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc, tính đến ngày xét xử này là 35.200.000 đồng; Bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ chính thức là 20.000.000 đồng; Bồi thường cho nguyên đơn khoản tiền tương ứng với thời gian không báo trước (45 ngày) là 15.000.000 đồng. Tổng số tiền yêu cầu bị đơn trả cho nguyên đơn tính đến ngày xét xử sơ thẩm là 230.200.000 đồng.

Bị đơn Công ty Cổ phần Thương mại Dịch vụ B có người đại diện theo ủy quyền là bà Nguyễn Đan T trình bày:

Bị đơn và nguyên đơn có ký hợp đồng thử việc số 07-2020/HĐTV ngày 29/4/2020, nội dung như đúng nguyên đơn trình bày. Người quản lý trực tiếp của nguyên đơn là Trưởng Ban pháp chế Công ty (bà Tạ Thanh T3). Trong quá trình thử việc do bà H thực hiện không đạt yêu cầu nên ngày 25/6/2020, bà T3 đã báo cáo đề xuất không ký hợp đồng lao động chính thức với bà H và kết thúc thử việc vào thời điểm như trong hợp đồng thử việc (ngày 30/06/2020). Sau đó bà T3 có thông báo lại cho bà H biết về việc kết thúc thử việc và không ký hợp đồng lao động chính thức từ 30/6/2020. Bà H đã biết thông tin và không có ý kiến gì phản hồi đến bị đơn. Chính vì thế, sau khi kết thúc thời gian thử việc (ngày 30/6/2020), bà H và bị đơn đã không đi đến ký kết bất cứ hợp đồng lao động chính thức nào. Sau khi được thông tin về kết quả thử việc không đạt yêu cầu và bị đơn không ký kết HĐLĐ chính thức, bà H có trao đổi miệng thuyết phục bà T3 đề xuất tuyển dụng lại một lần nữa vì bà H sau hai tháng thử việc đã thích môi trường làm việc của bị đơn nên có nguyện vọng gắn bó lâu dài. Bà H hứa sẽ phấn đấu nhiều hơn để đáp ứng yêu cầu công việc và mong bà T3 đề xuất tuyển dụng lại. Cũng đúng lúc công việc của Ban Pháp chế quá nhiều mà nhân lực quá mỏng, lại chưa thể tuyển dụng được ngay nhân sự mới bổ sung, cùng với tình cảm chị em đồng nghiệp sau 02 tháng qua, bà T3 đã lập đề xuất xin

tuyển dụng lại bà H với thời gian thử việc không quá 02 tháng theo đúng quy định của Bộ luật Lao động. Đề xuất của bà T3 được bị đơn duyệt. Ngày 06/7/2020, bị đơn và bà H đã xác lập một mối quan hệ lao động mới thông qua Hợp đồng thử việc số 13-2020/HĐTV. Do hợp đồng thử việc được giao kết và bắt đầu tư 06/7/2020 nên các ngày làm việc đầu tháng 7 gồm ngày 1, ngày 2, ngày 3 và hai ngày thứ bảy, chủ nhật (ngày 4, 5), bà H không đến cơ quan làm việc. Điều này được thể hiện rõ trong bảng chấm công của Ban pháp chế do chính bà H lập bà T3 duyệt, theo đó các ngày 1, 2 và 3 của tháng 7 không được bà H chấm công cho mình, trong khi với bà T3 thì bà H có chấm công, có đánh dấu ngày công. Bảng chấm công này cho thấy, quan hệ lao động theo hợp đồng thử việc số 13 (bắt đầu từ ngày 06/7/2020), độc lập với quan hệ lao động theo hợp đồng thử việc số 07 (kết thúc ngày 30/6/2020). Bà H được tuyển dụng làm nhân viên pháp chế, có nền tảng chuyên môn là cử nhân luật nên nếu nói không hiểu biết quy định của pháp luật để bị bị đơn lừa dối ký nhiều hợp đồng thử việc thì cũng đã tự chứng minh năng lực của bản thân không đáp ứng các tiêu chuẩn công việc nêu trong bản Mô tả công việc nhân viên pháp chế của bị đơn mà bà H đã ký. Theo quy định của Bộ luật lao động, bị đơn 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. Thực tế bị đơn, thông qua bà T3 là Trưởng phòng pháp chế đã trao đổi với nguyên đơn vào cuối tháng 6 và cuối tháng 8 năm 2020. Qua thư điện tử, bị đơn cũng thông báo về việc làm thử không đạt yêu cầu cho nguyên đơn. Bị đơn đã thực hiện đúng quy định của pháp luật lao động, đề nghị Tòa án bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bản án lao động sơ thẩm số 06/2022/LĐ-ST ngày 22 tháng 02 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 244, Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015; Điều 24, khoản 2 Điều 29 của Bộ luật Lao động năm 2012; khoản 1 Điều 7 Nghị định 05/2015/NĐ-CP; Điều 5, khoản 2 Điều 11 và khoản 4 Điều 27 Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án; Khoản 1 Điều 48 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2106 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:

Xử:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Hồng H về việc:

1. Tuyên bố Hợp đồng số 13-2020/HĐTV ngày 06/7/2020 vô hiệu do vi phạm điều cấm của luật theo quy định tại Khoản 1 Điều 27 Bộ Luật Lao động 2012, Điều 123 Bộ luật Dân sự 2015 và do giả tạo theo quy định tại Khoản 1 Điều 124 Bộ luật Dân sự 2015.

2. Công nhận giữa nguyên đơn và bị đơn đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động không xác định thời hạn kể từ ngày 01/7/2020.

3. Buộc bị đơn bồi thường cho nguyên đơn những khoản sau:

3.1 Nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn với chức danh là nhân viên pháp chế, mức lương là 10.000.000 đồng/tháng;

3.2 Trả cho nguyên đơn tiền lương trong những ngày không được làm việc, tính đến ngày xét xử là 10.000.000 VNĐ x 16 tháng = 160.000.000 đồng;

3.3 Trả cho nguyên đơn tiền BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc, tính đến ngày 22.02.2022 là 22% x 10.000.000 đồng x 16 tháng = 35.200.000 đồng.

3.4 Bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ chính thức là 10.000.000 đồng x 2 tháng = 20.000.000 đồng.

3.5 Bồi thường cho nguyên đơn khoản tiền tương ứng với thời gian không báo trước (45 ngày) là: 10.000.000 đồng x 1,5 tháng = 15.000.000 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu Công ty Cổ phần Thương mại Dịch vụ B trả cho nguyên đơn tính đến ngày 22.02.2022 là 230.200.000 đồng.

4. Về án phí lao động sơ thẩm: bà Nguyễn Thị Hồng H được miễn án phí.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 02/3/2022 nguyên đơn nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại toàn bộ bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo, nguyên đơn có ông Võ Đức A đại diện trình bày: khoản 1 Điều 27 Bộ luật lao động quy định người sử dụng lao động và người lao động chỉ được ký kết hợp đồng thử việc một lần đối với cùng một công việc, cùng một vị trí. Luật không quy định giữa các lần thử việc bắt buộc phải liên tục. Cấp sơ thẩm xác định hai hợp đồng thử việc là hai hợp đồng độc lập do không liên tục là không đúng quy định của pháp luật. Bị đơn đã ký hai hợp đồng thử việc với nguyên đơn là vi phạm pháp luật. Sau khi kết thúc của hai hợp đồng thử việc, không có sự thông báo kết quả thử việc của bị đơn cho nguyên đơn. Bị đơn không cung cấp tài liệu chứng cứ chứng minh được bị đơn đã thông báo kết quả thử việc lần một cho người lao động. Theo quy định, đúng ra bị đơn phải ký hợp đồng lao động chính thức với nguyên đơn. Bảng chấm công bản chính thể hiện ngày 01/7/2020, bị đơn có đi làm, ngày 2 và 3/7/2020 do Công ty đi du lịch nên không chấm công, Công ty có trả cho nguyên đơn phụ cấp tiền cơm ngày 01/7/2020. Nguyên đơn không có tài liệu chứng cứ chứng minh bị đơn đã trả lương cho nguyên đơn ngày 01/7/2020. Sau khi kết thúc hợp đồng thử việc lần một, nguyên đơn buộc phải ký hợp đồng thử việc lần hai do khó khăn về tài chính. Tại phiên tòa nguyên đơn cung cấp tài liệu là Văn bản trả lời của Sở lao động thương binh xã hội Thành phố Hồ Chí Minh gửi cho Công ty O để tham khảo. Do cấp sơ thẩm xét xử đánh giá sai sự thật vụ án nghiêm trọng nên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu kháng cáo, hủy bản án sơ thẩm, trả hồ sơ về cấp sơ thẩm để xét xử lại vụ án theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Đại diện theo uỷ quyền của bị đơn bà Nguyễn Đan T có đơn xin xét xử vắng mặt nên không ghi nhận được ý kiến của bị đơn tại phiên tòa.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn, Luật sư Nguyễn Trung T2 trình bày: Sau khi kết thúc Hợp đồng thử việc ngày 29/4/2020, do người lao động không đạt yêu cầu nên Công ty không ký kết hợp đồng lao động chính thức với nguyên đơn. Do nguyên đơn khó khăn về tài chính và mong muốn được tiếp tục thử việc tại Công ty và Công ty cũng muốn tạo điều kiện cho người lao động nên giữa hai bên mới ký Hợp đồng thử việc ngày 06/7/2020. Nên giữa hai hợp đồng thử việc này không có sự liên tục. Việc thông báo kết quả thử việc khi kết thúc hợp đồng thử việc đã được Công ty thực hiện theo đúng quy định của pháp luật, đã được người lao động thừa nhận tại phiên tòa sơ thẩm và qua nội dung các email trao đổi giữa hai bên. Luật không quy định việc thông báo kết quả thử việc phải được lập thành văn bản. Nguyên đơn đã hiểu sai quy định của pháp luật về hợp đồng thử việc. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm, không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

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

Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. 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 phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật lao động, xét thấy: Cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 27, khoản 2 Điều 29 Bộ luật lao động năm 2012 không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ.

Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng: Kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, nhận thấy:

[2.1] Về quan hệ lao động, căn cứ các tài liệu chứng cứ và lời trình bày của các bên đương sự, thể hiện:

Ngày 29/4/2020, Công ty Cổ phần Thương mại Dịch vụ B và bà Nguyễn Thị Hồng H đã thỏa thuận ký kết và thực hiện xong Hợp đồng thử việc số 07-2020/HĐTV với thời gian thử việc từ ngày 01/5/2020 đến 30/6/2020, vị trí công việc thực hiện là nhân viên pháp chế làm việc tại Ban pháp chế, mức lương thử việc là 7.500.000 đồng. Sau khi kết thúc Hợp đồng thử việc số 07-2020/HĐTV

vào ngày 30/6/2020, từ ngày 01/7/2020 đến 05/7/2020, giữa hai bên không có quan hệ lao động nào được xác lập, nguyên đơn không cung cấp được tài liệu chứng cứ nào chứng minh mình có làm việc (quan hệ lao động) với bị đơn. Tiền lương thực trả tháng 7/2020 được các bên thừa nhận, cách tính lương và số ngày làm việc thực tế được nhận lương không có tính cho thời gian từ 01/7/2020 đến 05/7/2020. Nếu thực tế xảy ra việc nguyên đơn thực hiện hợp đồng thử việc đạt yêu cầu nhưng bị đơn không ký kết hợp đồng lao động chính thức, tại thời điểm này nguyên đơn có quyền khởi kiện đối với bị đơn do không ký kết hợp đồng lao động chính thức sau khi thử việc đạt yêu cầu và nội dung hợp đồng thử việc số 07-2020/HĐTV có thỏa thuận về tiền lương thử việc thấp hơn 85% theo quy định của Bộ luật lao động. Tuy nhiên nguyên đơn không thực hiện quyền khởi kiện của mình ở giai đoạn này.

Ngày 06/7/2020, hai bên đã thỏa thuận ký kết và thực hiện Hợp đồng thử việc số 13-2020/HĐTV với thời gian thử việc từ ngày 06/7/2020 đến 31/8/2020, vị trí công việc thực hiện là nhân viên pháp chế làm việc tại Ban pháp chế, mức lương thỏa thuận từ ngày 06/7/2020 đến 31/7/2020 là 7.500.000 đồng và từ ngày 01/8/2020 đến 31/8/2020 là 8.500.000 đồng.

[2.2] Việc thỏa thuận ký kết Hợp đồng thử việc số 07-2020/HĐTV ngày 29/4/2020 và Hợp đồng thử việc số 13-2020/HĐTV ngày 06/7/2020 giữa hai bên là hoàn toàn tự nguyện, không bị ép buộc. Lý do nguyên đơn đưa ra do khó khăn về kinh tế nên buộc phải ký hợp đồng thử việc lần 2 không chứng minh được việc nguyên đơn bị bị đơn ép buộc ký kết hợp đồng thử việc số 13-2020/HĐTV ngày 06/7/2020.

[2.3] Căn cứ tài liệu chứng cứ do nguyên đơn đã nộp tại Cấp sơ thẩm là thư điện tử (email) gửi từ địa chỉ email hai bên là honghuong1018@gmail.com và trang.ta@benthanhtsc.com trao đổi giữa nguyên đơn và bà Tạ Thanh T3 ngày 31/8/2020, với nội dung thư gửi từ nguyên đơn là *"Hôm nay là ngày làm việc cuối cùng của em tại B TSC theo hợp đồng thử việc. Sau thời gian thử việc, em thấy mình đã tiếp cận, nắm bắt và hoàn thành rất tốt mọi công việc được giao ở vị trí Nhân viên Pháp chế. Em tự đánh giá mình đủ khả năng đảm nhiệm vị trí này ở Công ty và tự tin với kiến thức, kỹ năng em có được, em sẽ hoàn thành công việc ở vị trí Nhân viên Pháp chế tốt hơn người mới mà Công ty sẽ tuyển vào để thay thế em. Vì vậy em mong chị T3, chị T4, chị T5 cùng Công ty tạo điều kiện để em được ký kết hợp đồng lao động chính thức và được tiếp tục làm việc tại Công ty..."* và nội dung thư gửi từ bà T3 là *"... về đánh giá kết quả công việc của em, góp ý về ưu và khuyết điểm, những sai sót, hạn chế, năng lực của em chị em mình đã có buổi làm việc trực tiếp rất cụ thể nên chị ko nhắc lại tại email này. Đồng thời chị cũng thông báo với em về việc Công ty không tiếp tục ký kết hợp đồng lao động chính thức với e (sau khi hết hạn thời gian thử việc 31/8/2020) từ cách đây hơn 1 tháng để em có thời gian chuẩn bị công việc mới phù hợp hơn với em!..."* (nguyên đơn không có phản đối với nội dung email này của bà T3). Chứng minh Công ty đã có sự thông báo không tiếp tục ký kết hợp đồng lao động chính thức với nguyên đơn sau khi hết thời gian thử việc.

[2.4] Do không có sự liên tục giữa hai hợp đồng thử việc, không có sự ép buộc khi ký kết hợp đồng thử việc và việc giao kết hợp đồng là hoàn toàn tự nguyện nên Cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc "Tuyên bố Hợp đồng số 13-2020/HĐTV ngày 06/7/2020 vô hiệu do vi phạm điều cấm của luật theo quy định tại khoản 1 Điều 27 Bộ Luật Lao động 2012, Điều 123 Bộ luật Dân sự 2015 và do giả tạo theo quy định tại khoản 1 Điều 124 Bộ luật Dân sự 2015" là có căn cứ.

[2.5] Trên cơ sở đó, cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc "*công nhận giữa nguyên đơn và bị đơn đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động không xác định thời hạn kể từ ngày 01/7/2020" và "buộc bị đơn bồi thường cho nguyên đơn các khoản tiền tính đến ngày 22.02.2022 với số tiền tổng cộng là 230.200.000 đồng*" là đúng quy định.

Căn cứ quy định tại Điều 310 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, việc nguyên đơn tại phiên tòa yêu cầu hủy bản án sơ thẩm do Cấp sơ thẩm đánh giá sai sự thật vụ án nghiêm trọng là không đúng quy định nên không được chấp nhận.

[2.6] Bản án sơ thẩm tuy có một số lỗi về chính tả, sử dụng các dấu trong câu nhưng không làm thay đổi nội dung, bản chất vụ án. Thẩm phán xét xử cần rút kinh nghiệm và kiểm tra cẩn thận hơn trước khi ban hành án.

[3] Án phí lao động sơ thẩm: Cấp sơ thẩm áp dụng quy định tại Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2106 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 là đúng quy định nhưng cần nêu rõ điều luật được áp dụng, cụ thể là điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 3 Điều 26 của Nghị quyết này.

[4] Hội đồng xét xử thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo được miễn nộp án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Về hình thức: Chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ của nguyên đơn, bà Nguyễn Thị Hồng H.
- Về nội dung: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, bà Nguyễn Thị Hồng H, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Căn cứ vào khoản 2 Điều 244, Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015; Điều 24, khoản 2 Điều 29 của Bộ luật Lao động năm 2012; khoản 1 Điều 7 Nghị định 05/2015/NĐ-CP; điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 3 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2106 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:

Xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Hồng H về việc:

- Tuyên bố Hợp đồng số 13-2020/HĐTV ngày 06/7/2020 vô hiệu do vi phạm điều cấm của luật theo quy định tại Khoản 1 Điều 27 Bộ Luật Lao động 2012, Điều 123 Bộ luật Dân sự 2015 và do giả tạo theo quy định tại Khoản 1 Điều 124 Bộ luật Dân sự 2015.

- Công nhận giữa nguyên đơn và bị đơn đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động không xác định thời hạn kể từ ngày 01/7/2020.

- Buộc bị đơn bồi thường cho nguyên đơn những khoản sau: (1) Nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn với chức danh là nhân viên pháp chế, mức lương là 10.000.000 đồng/tháng; (2) Trả cho nguyên đơn tiền lương trong những ngày không được làm việc, tính đến ngày xét xử là 10.000.000 VNĐ x 16 tháng = 160.000.000 đồng; (3) Trả cho nguyên đơn tiền BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc, tính đến ngày 22.02.2022 là 35.200.000 đồng; (4) Bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ chính thức là 20.000.000 đồng; (5) Bồi thường cho nguyên đơn khoản tiền tương ứng với thời gian không báo trước (45 ngày) là 15.000.000 đồng. Tổng số tiền yêu cầu Công ty Cổ phần Thương mại Dịch vụ B trả cho nguyên đơn tính đến ngày 22.02.2022 là 230.200.000 đồng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: bà Nguyễn Thị Hồng H được miễn án phí sơ thẩm.

3. Án phí lao động phúc thẩm: Miễn nộp án phí phúc thẩm cho bà Nguyễn Thị Hồng H.

4. 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;
- Tòa án nhân dân Quận M;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận M;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Ngọc Tài

HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM

Thẩm phán	**Thẩm phán**	**Thẩm phán** **Chủ tọa phiên tòa**