

Bản án số: 616/2018/LĐ-PT

Ngày: 19-6-2018

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 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Đỗ Giang.

Các Thẩm phán:

1. Ông Bùi Liên Minh;
2. Bà Nguyễn Thị Thoa.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Ngọc Linh – Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Ông Huỳnh Thanh Hải – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong ngày 19 tháng 6 năm 2018, tại Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, đã mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai đối với vụ án lao động phúc thẩm đã thụ lý số 13/2018/TLPT-LĐ ngày 15 tháng 3 năm 2018 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 02/2018/LĐ-ST ngày 06/02/2018 của Tòa án nhân dân Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2463/2018/QĐ-PT ngày 31 tháng 5 năm 2018, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông **Chiêm P** – sinh năm 1982.

Địa chỉ: A3/26 Lầu H, chung cư A, khu dân cư M, Phường B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông **Nguyễn Trung N** – sinh năm 1995 (theo giấy ủy quyền có số công chứng 003532.2017/UQ, quyền số 04 TP/CC-SCC/HĐGD lập ngày 17 và 18/5/2017 tại Văn phòng công chứng T) (có mặt).

Địa chỉ: 4/17 HT02, Khu phố 7, phường H, Quận M1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư **Lê Trọng T** – Công ty Luật Trách nhiệm hữu hạn L và Các Cộng sự thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Địa chỉ: Tầng 19, khu A, tòa nhà I, số 04 đường N, phường D, Quận M2, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N.

Địa chỉ trụ sở: Số 3, khu tập thể báo S Việt Nam, phường C, quận B, Thành phố Hà Nội.

Địa chỉ chi nhánh: 253/12 đường L, phường A, Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Bà **Trần Thị Hồng H** – sinh năm 1982; chức vụ: Tổng giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông **Lê Doãn T** – sinh năm 1978 (theo giấy ủy quyền ngày 09/5/2018) (có mặt).

Địa chỉ: 451/1A đường B, Phường H, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người kháng cáo: Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông **Chiêm P** là ông **Nguyễn Trung N**.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong đơn khởi kiện đề ngày 04/10/2017, đơn khởi kiện bổ sung đề ngày 24/10/2017 cũng như các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn ông Chiêm P có ông Nguyễn Trung N là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Vào ngày 22/11/2016, Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N (sau đây gọi tắt là Công ty N) và ông P ký hợp đồng thử việc để tuyển dụng ông P làm việc với chức danh chuyên môn làm đầu bếp, thời gian thử việc 02 tháng bắt đầu từ ngày 24/11/2016 đến ngày 23/01/2017.

Sau khi ký hợp đồng thử việc, ông P đã ra Hà Nội làm việc theo hình thức đào tạo nghề trong khoảng thời gian 02 tháng thử việc với các chế độ sau: Phí đặt vé máy bay khứ hồi Thành phố Hồ Chí Minh - Thành phố Hà Nội; Phụ cấp tiền nhà ở, đi lại tại Hà Nội: 2.000.000 đồng/tháng; Phụ cấp sinh hoạt phí: 500.000 đồng/tháng và hỗ trợ ăn trưa tại trường.

Sau khi hết thời gian 02 tháng ở Hà Nội, ông P trở về Thành phố Hồ Chí Minh và tiếp tục làm việc ở vị trí đầu bếp cho Công ty N. Trong thời gian 03 tháng kể từ khi hết thời gian thử việc giữa Công ty N và ông P có xảy ra các sự việc sau:

Sau khi hết thời gian thử việc Công ty N không đưa ra một giấy tờ đánh giá kết quả thử việc đối với ông P là đã hoàn thành công việc được giao hay không hoàn thành và ông P vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty N ở vị trí đầu bếp.

Sau một tháng rưỡi, Công ty N mới đưa hợp đồng lao động cho ông P ký. Tuy nhiên, do không đồng ý với yêu cầu phải ký cả hợp đồng lao động và hợp đồng đào tạo để ghi nhận nghĩa vụ của ông P về việc phải hoàn trả chi phí đào tạo 50.000.000 đồng và 5.000.000 tiền phụ cấp nhà ở, đi lại tại Hà Nội và phụ

cấp sinh hoạt phí vì ông P cho rằng điều này là không phù hợp, nên các bên chưa thống nhất được việc ký kết hợp đồng lao động.

Trong thời gian 03 tháng sau khi kết thúc thời gian thử việc, ông P bị Công ty N đuổi ra ngoài không cho vào làm việc trong các ngày 27/3, 28/3, 29/3, 31/3 và 04/4/2017. Ông P đã tìm mọi cách để giải thích, liên lạc và mong được tiếp tục làm việc. Sau nhiều lần không cho ông P vào làm việc thì Công ty N nhận ông P quay trở lại làm việc. Tuy nhiên, Công ty N lại cho ông P làm việc ở văn phòng mà không cho vào bếp nấu ăn như mô tả công việc trong hợp đồng thử việc được ký kết giữa Công ty N với ông P.

Ngày 20/4/2017, bà Trần Thị Thu T là nhân viên phòng hành chính của Trường S International School - Ho Chi Minh Campus gửi thư điện tử đến ông P với yêu cầu của Công ty N: “Xét nhu cầu sử dụng nhân sự của bộ phận và đánh giá nhân sự cho thấy ông P không đáp ứng yêu cầu” và thông báo kế hoạch đến làm thanh lý hợp đồng lao động.

Ngày 21/4/2017, Công ty N - Chi nhánh tại Thành phố Hồ Chí Minh đã làm biên bản thanh lý hợp đồng lao động và thanh toán tiền lương cho ông P đến ngày 21/4/2017. Biên bản thanh lý hợp đồng có sự làm chứng của bà Bùi Thị K, nhân viên kế toán tại Công ty N - Chi nhánh tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngày 23/4/2017, Công ty N - Chi nhánh tại Thành phố Hồ Chí Minh gọi ông P lên và giao biên bản thanh lý hợp đồng lao động theo mùa vụ có thời hạn từ 24/1/2017 đến 21/4/2017 được giao kết bằng lời nói giữa Công ty N và ông P.

Ngày 02/10/2017, ông P yêu cầu Hoà giải viên lao động thuộc Uỷ ban nhân dân Quận H tiến hành hoà giải về việc Công ty N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông P nhưng kết quả hoà giải không thành.

Nay ông P yêu cầu Công ty N phải thực hiện các công việc như sau:

1/ Công ty N phải nhận ông P trở lại làm việc theo các điều khoản và điều kiện quy định tại hợp đồng thử việc;

2/ Công ty N phải xin lỗi công khai bằng văn bản đối với ông P vì đã có những hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm đến quyền được làm việc hợp pháp của ông P.

3/ Công ty N phải thanh toán cho ông P tiền lương trong những ngày ông P không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật trên cơ sở mức lương và phụ cấp 10.890.000 đồng/tháng, bao gồm:

- Tiền lương và các khoản phụ cấp tính đến ngày ông P không được làm việc tại Công ty N, tạm tính từ ngày 21/4/2017 đến ngày 06/02/2018 là 104.818.000 đồng;

- Hai tháng tiền lương bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 02 tháng x 10.890.000 đồng/tháng = 21.780.000 đồng.

4/ Hoàn trả 5.000.000 đồng vì đã khấu trừ lương đối với khoản tiền phụ cấp nhà ở, đi lại và phụ cấp sinh hoạt phí trong thời gian làm việc tại Hà Nội.

5/ Công ty N phải chi trả tiền các khoản tiền bảo hiểm trong những ngày ông P không được làm việc tạm tính từ ngày 21/4/2017 đến ngày 06/02/2018 gồm:

- Tiền bảo hiểm xã hội: 18.231.675 đồng;
- Tiền bảo hiểm y tế: 3.125.430 đồng.

Đại diện ông P xác định thay đổi yêu cầu số tiền Công ty N phải hoàn trả 2.500.000 đồng vì đã khấu trừ lương không đúng đối với khoản tiền phụ cấp nhà ở, đi lại và phụ cấp sinh hoạt phí trong thời gian làm việc tại Hà Nội mà không phải là 5.000.000 đồng, ngoài ra, ông P cũng đã nhận sổ bảo hiểm do Cơ quan Bảo hiểm xã hội Quận H trả vào ngày 24/7/2017 và đã nhận đủ các khoản tiền lương, phụ cấp, các khoản khác đến hết ngày 21/4/2017.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn ông Chiêm P là Luật sư Lê Trọng T trình bày:

Hợp đồng thời vụ ba tháng bằng lời nói và biên bản thanh lý hợp đồng là ý chí chủ quan của Công ty N, không đúng với quan hệ lao động giữa ông P với Công ty N. Công việc đầu bếp không được coi là công việc mùa vụ. Ông P chưa bao giờ mong muốn hợp đồng thời vụ ba tháng mà là thời hạn lao động ba năm theo hợp đồng mà Công ty đã soạn. Sở dĩ ông P không ký hợp đồng lao động chính thức vì bị ép ký hợp đồng đào tạo ràng buộc số tiền 50.000.000 đồng. Công ty N đã vi phạm lý do không báo trước nên việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái luật, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Theo các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N có ông Lê Doãn T là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Khi Công ty N tuyển dụng ông Chiêm P vào làm việc, giữa hai bên ký kết Hợp đồng thử việc số TV1609/2016/HCM ngày 22/11/2017, theo đó, thời gian thử việc là 02 tháng tính từ ngày 24/11/2016 đến ngày 23/01/2017. Sau đó, Công ty N đã cử ông P ra Hà Nội để đào tạo thành đầu bếp nhằm thực hiện công việc theo nội dung hợp đồng đã giao kết.

Sau khi hết thời gian thử việc nêu trên, Công ty N đã đưa cho ông P hợp đồng lao động chính thức để ký kết thì ông P từ chối không ký. Tuy nhiên, do nhu cầu về lao động nên Công ty vẫn tiếp tục để ông P làm việc và trả lương đầy đủ. Sau một thời gian làm việc, ông P có những biểu hiện không đúng và không tuân theo sự phân công làm việc của Công ty. Công ty có lập các biên bản vi phạm nhưng ông P không ký nên Công ty nhờ những người chứng kiến làm chứng. Sau nhiều ngày ông P tỏ ra bất hợp tác và không có thái độ làm việc nghiêm túc, ngày 30/3/2017 Công ty đã tổ chức cuộc họp có sự tham gia của

ông P và đại diện Công đoàn đề tìm phương án giải quyết trường hợp của ông P. Theo đó, Công ty đồng ý để ông P nghỉ việc mà không phải bồi hoàn chi phí đào tạo 50.000.000 đồng và chốt thời gian bàn giao công việc, thanh toán tiền lương vào ngày 21/4/2017.

Ngày 21/4/2017, khi Công ty tiến hành làm thủ tục thanh lý hợp đồng lao động thì ông P không ký mà chỉ ký vào biên bản bàn giao công việc và nhận lương rồi về. Việc luật sư của nguyên đơn cho rằng Công ty N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật do không báo trước là không đúng thực tế vì giữa các bên không tồn tại loại hợp đồng lao động ba năm mà là hợp đồng thời vụ ba tháng, do đã hết hạn nên phải chấm dứt hợp đồng và thanh lý theo quy định. Công ty N không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của ông Chiêm P. Công ty N xác nhận đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ đối với người lao động, chỉ còn khoản tiền 2.500.000 đồng là khoản Công ty đã trừ không đúng vào tiền lương đối với khoản chi phí đào tạo cho ông P khi ra Hà Nội.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 02/2018/LĐ-ST ngày 06/02/2018 của Tòa án nhân dân Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh tuyên xử:

Áp dụng Điều 266 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng các Điều 16, 17, 29 Bộ luật Lao động năm 2012;

Áp dụng các Điều 357, 688 Bộ luật Dân sự năm 2015;

Áp dụng Khoản 4 Điều 26 và Điểm a Khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTNVQH14 ngày 30/12/2016 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;

Áp dụng Thông tư liên tịch số 01/1997/TTLT/TANDTC-VKSNDTC-BTC-BTP ngày 19/6/1997 của Tòa án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Bộ Tư pháp và Bộ Tài chính hướng dẫn xét xử và thi hành án về tài sản;

Áp dụng Điều 30 Luật Thi hành án dân sự,

1/ Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc:

Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N phải nhận ông Chiêm P trở lại làm việc theo các điều khoản và điều kiện quy định tại Hợp đồng thử việc;

Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N phải xin lỗi công khai bằng văn bản đối với ông Chiêm P vì đã có những hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm đến quyền được làm việc hợp pháp của ông Chiêm P;

Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N phải thanh toán cho ông Chiêm P tiền lương trong những ngày ông Chiêm P không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật trên cơ sở mức lương và phụ cấp 10.890.000 đồng/tháng, bao gồm:

- Tiền lương và các khoản phụ cấp tính đến ngày ông Chiêm P không được làm việc tại Công ty trách nhiệm hữu hạn đầu tư và phát triển N tạm tính từ ngày 21/4/2017 đến ngày 06/02/2018 là 104.818.000 đồng;

- Hai tháng tiền lương bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 02 tháng x 10.890.000 đồng/tháng = 21.780.000 đồng;

Công ty trách nhiệm hữu hạn đầu tư và phát triển N phải chi trả tiền các khoản tiền bảo hiểm trong những ngày ông Chiêm P không được làm việc tạm tính từ ngày 21/4/2017 đến ngày 06/02/2018 gồm:

- Tiền bảo hiểm xã hội: 18.231.675 đồng;

- Tiền bảo hiểm y tế: 3.125.430 đồng.

2/ Chấp nhận một phần yêu cầu của ông Chiêm P buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N phải hoàn trả cho ông Chiêm P 2.500.000 đồng (*Hai triệu năm trăm nghìn đồng*) là khoản tiền mà Công ty đã khấu trừ vào tiền lương đối với tiền phụ cấp nhà ở, đi lại và phụ cấp sinh hoạt phí trong thời gian ông Chiêm P làm việc tại Hà Nội.

3/ Chấm dứt quan hệ lao động giữa ông Chiêm P với Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N kể từ ngày 21/4/2017.

Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N phải hoàn trả cho ông Chiêm P ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật số tiền 2.500.000 đồng (*Hai triệu năm trăm nghìn đồng*) là khoản tiền mà Công ty đã khấu trừ vào tiền lương đối với tiền phụ cấp nhà ở, đi lại và phụ cấp sinh hoạt phí trong thời gian ông Chiêm P làm việc tại Hà Nội. Việc giao nhận tiền do các bên tự thực hiện hoặc tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Ghi nhận việc ông Chiêm P đã nhận sổ bảo hiểm do Cơ quan Bảo hiểm xã hội Quận H trả vào ngày 24/7/2017.

4/ Ghi nhận việc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và phát triển N không yêu cầu đòi ông Chiêm P phải trả khoản tiền chi phí đào tạo 50.000.000 đồng.

5/ Về án phí dân sự sơ thẩm:

Công ty trách nhiệm hữu hạn đầu tư và phát triển N phải chịu án phí dân sự sơ thẩm là 300.000 đồng (*Ba trăm nghìn đồng*) và nộp tại Chi cục Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Ông Chiêm P được miễn nộp tiền án phí dân sự sơ thẩm.

Ngoài ra bản án còn tuyên quyền kháng cáo và thi hành án của các đương sự theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Ngày 07/02/2018, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Chiêm P là ông Nguyễn Trung N nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo cho rằng: Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ lao động giữa Công ty N và ông Chiêm P là quan hệ hợp đồng lao động đối với công việc tạm thời có thời hạn 03 tháng là không phù hợp với quy định của pháp luật. Trong vụ án này, bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N thực hiện thỏa thuận về đào tạo nghề trong hợp đồng thử việc ngày 22/11/2016 là không đúng, vi phạm Điều 61, Điều 62 Bộ luật Lao động. Đề nghị Tòa phúc thẩm xem xét lại toàn bộ vụ án theo hướng sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Buộc Công ty N trả tiền lương trong những ngày không làm việc từ 21/4/2017 đến ngày xét xử phúc thẩm 19/6/2018; Buộc Công ty nộp bổ sung tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đến ngày xử phúc thẩm theo mức lương thực nhận của nguyên đơn để chấm dứt hợp đồng lao động.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn không đồng ý với yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn với lý do Tòa sơ thẩm đã giải quyết đúng vụ án, đề nghị giữ nguyên quyết định bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc chấp hành pháp luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án tại giai đoạn phúc thẩm có nêu: Về thủ tục tố tụng những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm đã thực hiện đầy đủ quy định của pháp luật về tố tụng dân sự. Đề xuất về đường lối giải quyết vụ án đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có ý kiến: Với nội dung sự việc tranh chấp cùng các tài liệu, chứng cứ đã được thu thập có cơ sở để xác định bị đơn là Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N chấm dứt việc làm với ông Chiêm P là phù hợp với thỏa thuận của các bên và quy định của pháp luật về lao động. Kháng cáo của nguyên đơn là không có căn cứ để chấp nhận. Đề nghị giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, được thẩm tra công khai tại phiên tòa và căn cứ các kết quả tranh luận, ý kiến đề xuất của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng: Đơn kháng cáo của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Chiêm P được làm trong thời hạn luật định, đúng với phạm vi ủy quyền, phù hợp với các quy định tại Điều 272, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự là hợp lệ nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Về nội dung: Xem xét yêu cầu kháng cáo được đưa ra tại phiên tòa phúc thẩm của nguyên đơn, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy: Vào ngày 22/11/2016 giữa Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N (gọi tắt là

Công ty N) với ông Chiêm P ký hợp đồng thử việc để tuyển dụng ông P vào làm việc tại Công ty với công việc là đầu bếp, thời gian thử việc là 02 tháng, kết thúc vào ngày 23/01/2017.

Mặc dù ký hợp đồng thử việc nhưng trên thực tế khi nhận công việc ông Chiêm P được Công ty N cử ra Hà Nội làm việc theo hình thức đào tạo nghề trong khoảng thời gian 02 tháng, được hưởng các chế độ sau: phí đặt vé máy bay khứ hồi Thành phố Hồ Chí Minh - Hà Nội, phụ cấp tiền nhà ở, đi lại tại Hà Nội 2.000.000 đồng/tháng, phụ cấp sinh hoạt phí 500.000 đồng/tháng và hỗ trợ ăn trưa tại nơi đào tạo.

Hết thời gian đào tạo 02 tháng tại Hà Nội, ông Chiêm P trở về Thành phố Hồ Chí Minh và làm việc tại Công ty N ở vị trí đầu bếp. Một tháng rưỡi sau, Công ty N đưa ra bản hợp đồng lao động để ông P ký; kèm theo dự thảo hợp đồng lao động là bản dự thảo hợp đồng đào tạo ghi nhận nghĩa vụ của ông Chiêm P phải làm việc tại Trường mầm non Hoa Anh Đào thuộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N – chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh trong một thời gian nhất định (bút lục số 38, 39, 40); nếu ông P nghỉ việc giữa chừng thì phải chịu trách nhiệm bồi thường chi phí đào tạo do vi phạm hợp đồng; Số tiền phải bồi thường bao gồm: chi phí đào tạo 50.000.000 đồng; 5.000.000 đồng tiền phụ cấp nhà ở, đi lại tại Hà Nội và phụ cấp sinh hoạt phí. Ông Chiêm P cho rằng: việc Công ty buộc ông ký hợp đồng đào tạo trong khi các bên chỉ xác lập hợp đồng thử việc là không phù hợp nên các bên chưa thống nhất với nhau việc ký hợp đồng lao động. Mặc dù các bên tham gia quan hệ lao động chưa ký kết hợp đồng lao động nhưng ông Chiêm P vẫn làm việc tại Công ty đến ngày 30/3/2017. Đúng thời điểm này, Công ty N tổ chức cuộc họp có sự tham gia của người lao động (ông P) và đại diện ban chấp hành công đoàn cơ sở để tìm phương án giải quyết trường hợp của ông Chiêm P. Theo đó, Công ty đồng ý cho ông Chiêm P nghỉ việc mà không phải bồi hoàn chi phí đào tạo 50.000.000 đồng, thanh toán tiền lương đến hết ngày 21/4/2017 và thanh lý hợp đồng lao động đối với ông Chiêm P. Căn cứ các tài liệu chứng cứ đã được thu thập có trong hồ sơ vụ án cùng lời khai thừa nhận của các bên đương sự thì ông Chiêm P đã được nhận đủ tiền lương và các khoản liên quan đến quyền lợi khác tính đến ngày 21/4/2017. Theo xác nhận của cơ quan bảo hiểm xã hội Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh thì Công ty N đã nộp đủ các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Chiêm P từ tháng 02/2017 đến tháng 4/2017 và ông P đã nhận sổ bảo hiểm xã hội vào ngày 24/7/2017.

Trình bày tại phiên tòa phúc thẩm người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn và ý kiến tranh luận của luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn cho rằng: nguyên nhân dẫn đến mâu thuẫn và tranh chấp lao động xuất phát từ việc Công ty N đã vi phạm pháp luật lao động về đào tạo vì thực hiện thỏa thuận về hợp đồng đào tạo ngay trong hợp đồng thử việc ký ngày 26/11/2016 vi phạm Điều 61, Điều 62 Bộ luật Lao động. Về nội dung kháng cáo này, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy: sau khi ký kết hợp đồng thử việc có

thời gian 02 tháng, ông Chiêm P được Công ty N cử ngay ra Hà Nội để tham gia “Khóa huấn luyện đào tạo bếp Nhật”. Việc phân công ông Chiêm P dự khóa học phù hợp với thỏa thuận tại khoản 1.1, 1.2, 1.3 Điều 1 và điểm g khoản 3.1 Điều 3 của Hợp đồng thử việc được các bên ký ngày 22/11/2016. Việc Công ty yêu cầu ông Chiêm P ký tên vào hợp đồng đào tạo do Công ty soạn thảo sẵn cùng hợp đồng lao động cũng bao hàm những thỏa thuận mà người lao động, người sử dụng lao động đã giao kết bằng hợp đồng thử việc, đây chỉ là sự ràng buộc trách nhiệm đối với ông P sau khi hoàn thành khóa đào tạo, bản thân ông Chiêm P không có ý kiến phản đối hoặc khiếu nại gì đối với Công ty N khi tham gia vào khóa đào tạo này nên không thể xem đây là sự vi phạm của bị đơn trong việc thực thi một số quy định của Bộ luật Lao động về “Hợp đồng lao động” như người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn nêu ra tại phiên tòa.

Giải quyết sơ thẩm vụ án, Tòa án nhân dân Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh xác định: Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Chiêm P khi thời hạn của hợp đồng chưa kết thúc. Thời gian ông Chiêm P làm việc tại công ty sau hợp đồng thử việc là thời gian làm việc theo thỏa thuận; các khoản phải thanh toán về tiền lương, bảo hiểm xã hội trong thời gian này đã được Công ty giải quyết xong sau khi thanh lý hợp đồng và ông Chiêm P đã được nhận sổ bảo hiểm xã hội ngày 24/7/2017. Việc các bên không ký kết được hợp đồng lao động trong thời gian này có phần trách nhiệm của nguyên đơn vì ông Chiêm P không ký tên vào bản hợp đồng lao động do Công ty N đã soạn thảo và do nhu cầu sử dụng lao động về công việc nghề nghiệp của ông Chiêm P tại Công ty không còn. Kháng cáo của nguyên đơn yêu cầu Tòa phúc thẩm sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận khởi kiện của ông Chiêm P, xác định Công ty N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, buộc Công ty phải bồi thường thiệt hại cho người lao động theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động từ thời điểm thanh lý hợp đồng đến ngày xét xử phúc thẩm số tiền 209.619.470 đồng (gồm hai khoản: tiền bảo hiểm xã hội 26.553.470 đồng và tiền lương tính đến ngày 19/6/2018) theo mức lương cùng các điều kiện của hợp đồng thử việc là không có căn cứ để chấp nhận. Tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn không xuất trình thêm được chứng cứ mới để chứng minh cho yêu cầu khởi kiện đòi quyền lợi của mình là có căn cứ và hợp pháp nên kháng cáo của nguyên đơn không được chấp nhận, cần giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm như đề nghị của Kiểm sát viên đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa.

[3] Các phần khác của bản án lao động sơ thẩm do không có kháng cáo, không bị kháng nghị đã phát sinh hiệu lực pháp luật.

[4] Về án phí lao động sơ thẩm:

Công ty trách nhiệm hữu hạn đầu tư và phát triển N phải chịu án phí dân sự sơ thẩm là 300.000 đồng (*Ba trăm nghìn đồng*) và nộp tại Chi cục Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Ông Chiêm P được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn được miễn nộp án phí lao động phúc thẩm.

Vì những lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308, Điều 266 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ các Điều 16, Điều 17, Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ các Điều 357, Điều 688 Bộ luật Dân sự năm 2015;

Căn cứ khoản 4 Điều 26 và điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 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 và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Căn cứ Thông tư liên tịch số 01/1997/TTLT/TANDTC-VKSNDTC-BTC-BTP ngày 19/6/1997 của Tòa án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Bộ Tư pháp và Bộ Tài chính hướng dẫn xét xử và thi hành án về tài sản;

Căn cứ Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Về hình thức: Đơn kháng cáo của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Chiêm P là ông Nguyễn Trung N làm trong hạn luật định và trong phạm vi ủy quyền nên được chấp nhận.

Về nội dung: Không chấp nhận đơn kháng cáo của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Chiêm P là ông Nguyễn Trung N. Giữ nguyên quyết định của bản án lao động sơ thẩm số 02/2018/LĐ-ST ngày 06/02/2018 của Tòa án nhân dân Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

1/ Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc:

Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N phải nhận ông Chiêm P trở lại làm việc theo các điều khoản và điều kiện quy định tại Hợp đồng thử việc;

Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N phải xin lỗi công khai bằng văn bản đối với ông Chiêm P vì đã có những hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm đến quyền được làm việc hợp pháp của ông Chiêm P;

Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N phải thanh toán cho ông Chiêm P tiền lương trong những ngày ông Chiêm P không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật trên cơ sở mức lương và phụ cấp 10.890.000 đồng/tháng, bao gồm:

- Tiền lương và các khoản phụ cấp tính đến ngày ông Chiêm P không được làm việc tại Công ty trách nhiệm hữu hạn đầu tư và phát triển N tạm tính từ ngày 21/4/2017 đến ngày 06/02/2018 là 104.818.000 đồng;

- Hai tháng tiền lương bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 02 tháng x 10.890.000 đồng/tháng = 21.780.000 đồng;

Công ty trách nhiệm hữu hạn đầu tư và phát triển N phải chi trả tiền các khoản tiền bảo hiểm trong những ngày ông Chiêm P không được làm việc tạm tính từ ngày 21/4/2017 đến ngày 06/02/2018 gồm:

- Tiền bảo hiểm xã hội: 18.231.675 đồng;

- Tiền bảo hiểm y tế: 3.125.430 đồng.

2/ Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Chiêm P buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N phải hoàn trả cho ông Chiêm P 2.500.000 đồng (*Hai triệu năm trăm nghìn đồng*) là khoản tiền mà Công ty đã khấu trừ vào tiền lương đối với tiền phụ cấp nhà ở, đi lại và phụ cấp sinh hoạt phí trong thời gian ông Chiêm P làm việc tại Hà Nội.

3/ Chấm dứt quan hệ lao động giữa ông Chiêm P với Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N kể từ ngày 21/4/2017.

Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và Phát triển N phải hoàn trả cho ông Chiêm P số tiền 2.500.000 đồng (*Hai triệu năm trăm nghìn đồng*) là khoản tiền mà Công ty đã khấu trừ vào tiền lương đối với tiền phụ cấp nhà ở, đi lại và phụ cấp sinh hoạt phí trong thời gian ông Chiêm P làm việc tại Hà Nội ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật. Việc giao nhận tiền do các bên tự thực hiện hoặc tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Ghi nhận việc ông Chiêm P đã nhận sổ bảo hiểm do Cơ quan Bảo hiểm xã hội Quận H trả vào ngày 24/7/2017.

4/ Ghi nhận việc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đầu tư và phát triển N không yêu cầu đòi ông Chiêm P phải trả khoản tiền chi phí đào tạo 50.000.000 đồng.

5/ Về án phí lao động sơ thẩm:

Công ty trách nhiệm hữu hạn đầu tư và phát triển N phải chịu án phí dân sự sơ thẩm là 300.000 đồng (*Ba trăm nghìn đồng*) và nộp tại Chi cục Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Ông Chiêm P được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm.

4. Án phí lao động phúc thẩm: Ông Chiêm P được miễn nộp tiền án phí lao động phúc thẩm.

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

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 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 bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và 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:

- TANDTC (1)
- TAND cấp cao (tại Tp.HCM) (1)
- TAND Quận H (1)
- VKSND cấp cao (tại Tp.HCM) (1)
- VKSND Tp.HCM (1)
- Chi cục THADS Quận H (1)
- Các đương sự (2)
- Lưu hồ sơ vụ án (4)

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

Đỗ Giang