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: 69/2025/LĐ-PT
Ngày: 23-7-2025
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 Cao Minh Vỹ

Các thẩm phán: Bà Đào Thị Huệ

Ông Trịnh Hoàng Anh

- Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Hà Vy – 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 Thành Lê – Kiểm sát viên.

Ngày 23 tháng 7 năm 2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (cơ sở 1), xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 06/2024/TLPT–LĐ ngày 29 tháng 11 năm 2024 về "*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐ-ST ngày 31 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân huyện L, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu (nay là Tòa án nhân dân khu vực X - Thành phố Hồ Chí Minh) bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 03/2025/QĐ-PT ngày 05 tháng 3 năm 2025, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 03/2025/QĐ-PT ngày 19 tháng 3 năm 2025, Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 01/2025/QĐPT-LĐ ngày 29 tháng 4 năm 2025, Thông báo về việc thay đổi thời gian xét xử số 02/2025/TB-TA ngày 15 tháng 5 năm 2025, Thông báo về việc thay đổi thời gian xét xử số 03/2025/TB-TA ngày 02 tháng 6 năm 2025, Thông báo về việc mở lại phiên tòa số 04/2025/TB-TA ngày 16 tháng 6 năm 2025 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 10434/2025/QĐPT-LĐ ngày 04 tháng 7 năm 2025, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Huỳnh Văn T, sinh năm 1981.

Địa chỉ: 269/13/16 (số cũ là 269/12C/17) đường B, Phường A, Quận N (nay là phường P), Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của ông T:

Ông Nguyễn Trung N – Cán bộ Liên đoàn Lao động Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

- *Bị đơn*: Công ty Cổ phần Sản xuất – Thương mại – Dịch vụ T2.

Địa chỉ: 103 Phạm Hữu Chí, Khu phố L, thị trấn L, huyện huyện Long Đất, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu (nay là xã Long Điền, Thành phố Hồ Chí Minh).

Người đại diện theo pháp luật: Ông Nguyễn T2 - Tổng Giám đốc (vắng mặt).

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Hoàng Văn Chung, sinh năm 1993.

Địa chỉ: 40-42 Thạch Thị Thanh, phường Tân Định, Quận 1 (nay là phường Tân Định), Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

- *Người kháng cáo:* Ông Huỳnh Văn T - Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn ông Huỳnh Văn T trình bày:

Ông Huỳnh Văn T bắt đầu vào làm việc cho Cổ phần Sản xuất – Thương mại – Dịch vụ T2 (sau đây gọi tắt là Công ty T2) từ ngày 06-6-2022. Sau hai tháng thử việc, ngày 06-8-2022 ông T chính thức ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn một năm với Công ty T2 với chức danh là Giám đốc kinh doanh, mức lương là 65.000.000 đồng/tháng. Hiện các bản chính Hợp đồng thử việc, Hợp đồng lao động thì Công ty T2 đang lưu trữ, không bàn giao cho ông T.

Trong quá trình làm việc, ông T không vi phạm bất kỳ kỷ luật lao động nào, không bị Công ty T2 xử lý kỷ luật với bất kỳ hình thức nào. Tuy nhiên, đến ngày 31-8-2022 Công ty T2 đơn phương ra Quyết định cho nghỉ việc đối với ông T, theo Quyết định số 52/QĐ-TrH/2022 ngày 31-8-2022, yêu cầu ông T tiến hành bàn giao công việc trong ngày và nghỉ việc từ ngày 01-9-2022.

Theo yêu cầu của Công ty T2, ông T đã tiến hành bàn giao công việc, các trang thiết bị phục vụ công việc và bắt đầu nghỉ việc từ ngày 01-9-2022.

Ông T nhận thấy rằng Quyết định cho thôi việc của Công ty T2 đối với ông T là trái qui định và vi phạm pháp luật về lao động, xâm hại đến quyền lợi và lợi ích hợp pháp của người lao động.

- Về việc cung cấp hồ sơ xin việc và làm việc của ông T tại Công ty T2:

Đối với hồ sơ xin việc: ông T không trực tiếp nộp hồ sơ xin việc với Công ty T2. Ông T vào làm việc cho Công ty T2 do được một đơn vị trung gian chuyên cung cấp dịch vụ tuyển dụng (Công ty săn đầu người – headhunt) giới thiệu. Khi nhận việc, ông T nộp cho Công ty T2 các giấy tờ sau: Căn cước công dân số 082081000203 cấp ngày 10-5-2021, Bằng tốt nghiệp đại học số 482725 do Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh cấp ngày 20-8-2004, Chứng chỉ tin học ứng dụng trình độ B số 00268 do Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh cấp ngày 14-01-2004, Chứng chi tin học ứng dụng Access nâng cao số 025830 do Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh cấp ngày 28-8-2003,

chứng chỉ tiếng Anh chuyên ngành marketing do Trường Đào tạo Việt Mỹ cấp ngày 28-3-2005, Chứng chỉ tiếng Anh chuyên ngành marketing planning do Tổ chức AITMA cấp tháng 05-2010.

Đối với hồ sơ làm việc tại Công ty T2: Theo Biên bản bàn giao ngày 31-8-2022 (ghi sai ngày 31-8-2019), ông T đã bàn giao tất cả hồ sơ làm việc cho Công ty T2 và không còn lưu giữ bất kỳ tài liệu, hồ sơ nào. Bằng nhiều cách khác nhau, ông T đang tiến hành thu thập các tài liệu chứng cứ này. Ông T sẽ cung cấp cho Tòa án ngay khi thu thập được.

- Về việc cung cấp hồ sơ liên quan đến Quyết định về việc cho nghỉ việc đối với CBCNV số 52/QĐ-TH/2022 ngày 31-8-2022 của Công ty T2:

Công ty T2 đơn phương ra Quyết định cho nghỉ việc đối với ông T theo Quyết định số 52/QĐ-TrH/2022 ngày 31-8-2022, yêu cầu ông T tiến hành bàn giao công việc trong ngày và nghỉ việc từ ngày 01-9-2022. Theo yêu cầu của Công ty T2, ông T đã tiến hành bàn giao công việc, các trang thiết bị phục vụ công việc và bắt đầu nghỉ việc từ ngày 01-9-2022.

Ông T làm việc cho Công ty T2 tại Văn Phòng Kinh doanh, địa chỉ số: Park 6B Vinhomes Tân Cảng, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. Phòng Nhân sự Công ty đặt tại trụ sở chính địa chỉ là 103 Phạm Hữu Chí, Khu phố L, thị trấn L, huyện L, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu. Khi nhận việc, giữa ông T và Công ty T2 có ký Hợp đồng thử việc thời hạn 02 tháng, từ ngày 06-6-2022 đến ngày 06-8-2022. Sau hai tháng thử việc, ngày 06-8-2022 ông T chính thức ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn 1 năm với Công ty T2, chức danh là Giám đốc Kinh doanh, mức lương 65.000.000đ/tháng.

Nay ông T khởi kiện yêu cầu:

- Công ty T2 bồi thường tiền lương cho ông T đối với những ngày không được làm việc từ ngày 01-9-2022 đến ngày 06-8-2023 là : 11 tháng 05 ngày x 65.000.000 đồng/tháng = 727.500.000 đồng.

- Công ty T2 bồi thường cho ông T 02 tháng tiền lương do Công ty T2 cho ông T thôi việc trái với qui định pháp luật với số tiền là 02 tháng x 65.000.000 đồng/tháng = 130.000.000 đồng.

- Công ty T2 bồi thường cho ông T do vi phạm qui định thông báo trước 30 ngày đối với Hợp đồng lao động xác định thời hạn. Số tiền bồi thường là 65.000.000 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu bồi thường 03 khoản nêu trên là: 922.500.000 đồng.

- Công ty T2 đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho ông T tháng 08-2022 và trong thời gian những ngày ông T không được làm việc từ ngày 01-9-2022 đến ngày 06-8-2023.

Bị đơn do ông Hoàng Văn Chung là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ông Huỳnh Văn T có thử việc tại Công ty T2 với vị trí Chức danh Giám đốc Kinh doanh, bắt đầu từ ngày 06-6-2022. Quá trình thử việc chỉ trao đổi với

nhau, Công ty T2 và ông T không ký hợp đồng thử việc.

Sau thời gian thử việc, ông T không đáp ứng yêu cầu công việc đặt ra, Công ty T2 trao đổi trực tiếp với ông T về kết quả thử việc. Cũng theo trao đổi, Công ty T2 đã thống nhất để ông T tiếp tục thử việc thêm 1 tháng từ ngày 06-8-2022 với vị trí Giám đốc kinh doanh.

Sau đó, ông T tiếp tục không đạt được hiệu quả công việc theo yêu cầu của Công ty T2. Do đó, ngày 30-8-2022, Công ty T2 đã thông báo cho ông T về việc yêu cầu ông T bàn giao toàn bộ trang thiết bị làm việc được cung cấp và chấm dứt thử việc vào ngày 01-9-2022.

Trong thời gian chấm dứt làm việc tại Công ty T2, ông T không có bất kỳ thắc mắc hay khiếu nại nào về Quyết định chấm dứt của Công ty.

Sau khi chấm dứt làm việc, theo T tin Công ty T2 tìm hiểu được thì ông T có làm việc tại Công ty TNHH Nước giải khát cà phê L và cũng thử việc tại công ty này. Việc ông T còn làm việc ở đây hay không thì Công ty T2 không rõ.

Về yêu cầu khởi kiện của ông T:

Công ty T2 không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T vì các lý do sau:

Ông T đang trong thời gian thử việc, giữa Công ty T2 và ông T cũng chưa có ký hợp đồng thử việc. Do đang trong thời gian thử việc, Công ty T2 chưa ký Hợp đồng lao động với ông T nên việc ông T cho rằng Công ty T2 đang giữ hợp đồng thử việc và hợp đồng lao động là không chính xác.

Theo Luật Doanh nghiệp, Bộ luật Lao động hiện hành và Điều lệ Công ty T2 thì vị trí Giám đốc Kinh doanh thuộc chức danh quản lý của Công ty T2. Thời gian thử việc tối đa đối với vị trí này là 06 tháng.

Khi ông T thử việc chưa đạt, Công ty T2 đã trao đổi và thống nhất gia hạn thời gian thử việc cho ông T thêm 1 tháng để tiếp tục thử thách. Việc gia hạn này là phù hợp với quy định của Công ty T2 và pháp luật.

Do đó, ông T cho rằng ông T đáp ứng công việc và được ký hợp đồng lao động nhưng bản chính các giấy tờ này Công ty T2 đang giữ là không đúng sự thật.

Công ty T2 chấm dứt thử việc với ông T trong thời gian thử việc là hoàn toàn đúng quy định của pháp luật, đã thông báo trước cho ông T về quyết định của Công ty T2. Sau khi chấm dứt thử việc, Công ty T2 cũng đã thực hiện đúng và đầy đủ các chế độ cho ông T tính đến ngày làm việc cuối cùng. Do đó, ông T cho rằng Công ty T2 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không chính xác.

Vì các lý do nêu trên, Công ty T2 yêu cầu Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐ-ST ngày 31-8-2024 của Tòa án nhân dân huyện L, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu (nay là Tòa án nhân dân khu vực X, Thành phố Hồ Chí Minh) đã tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Huỳnh Văn T đối với Công ty T2.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn quyết định về án phí lao động sơ thẩm, trách nhiệm thi hành án và quyền kháng cáo theo luật định.

Yêu cầu kháng cáo:

Ngày 12-9-2024, nguyên đơn ông Huỳnh Văn T có đơn kháng cáo, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm.

- *Quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc giải quyết vụ án:*

Về tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn nộp trong thời hạn luật định. Những người tiến hành tố tụng đã thực hiện đúng trình tự, thủ tục tố tụng theo quy định của pháp luật. Những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng quyền, nghĩa vụ theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, trên cơ sở kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] *Về tố tụng*:

Đơn kháng cáo của nguyên đơn nộp trong thời hạn luật định nên được chấp nhận xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[2] *Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Huỳnh Văn T:*

[2.1] *Về việc ký kết hợp đồng thử việc giữa nguyên đơn và bị đơn*:

Quá trình giải quyết vụ án ở cấp sơ thẩm, nguyên đơn khai giữa nguyên đơn và Công ty T2 có ký kết Hợp đồng thử việc với thời hạn 02 tháng tính từ ngày 06-6-2022 đến hết ngày 06-8-2022 nhưng không cung cấp được hợp đồng thử việc này. Còn bị đơn khai giữa hai bên chỉ xác lập hợp đồng thử việc bằng

lời nói, không ký kết bằng văn bản, thời hạn thử việc đúng như nguyên đơn khai. Tại cấp phúc thẩm, nguyên đơn ông T cung cấp được bản chính hợp đồng thử việc ngày 06-06-2022 có nội dung đúng như hai bên đã khai (Bl 115-116). Bị đơn thừa nhận có ký hợp đồng thử việc trên với nguyên đơn. Do vậy, đủ căn cứ xác định giữa nguyên đơn và bị đơn có ký kết hợp đồng thử việc bằng văn bản vào ngày 06-6-2022, thời hạn thử việc theo hợp đồng này là 02 tháng, tính từ ngày 06-6-2022 đến ngày 06-8-2022. Chức danh chuyên môn là Giám đốc kinh doanh, mức lương thử việc của ông T là bằng 85% của mức lương 65.000.000 đồng.

[2.2] *Về việc ký kết hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc:*

Theo nguyên đơn, sau khi hết thời hạn thử việc theo hợp đồng thử việc ngày 06-6-2022, giữa ông T và Công ty T2 đã ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản thời hạn 01 năm. Cụ thể, Công ty T2 đã gửi bản hợp đồng lao động cho ông T ký trước sau đó gửi về lại Công ty để Giám đốc Công ty ký, đóng dấu và sẽ giao lại cho ông T một bản. Tuy nhiên, sau khi ông T ký và gửi lại cho Công ty thì Công ty không đưa lại cho ông bản nào của hợp đồng lao động. Còn Công ty T2 khai sau khi hết thời gian thử việc 02 tháng, do kết quả thử việc của ông T không đạt yêu cầu nên Công ty không ký hợp đồng lao động với ông T mà gia hạn thời hạn thử việc thêm 01 tháng tính từ ngày 06-8-2022, để tạo điều kiện cho ông T chứng minh khả năng điều hành, quản lý hoạt động kinh doanh của Công ty. Nhưng sau khi gia hạn thời gian thử việc, ông T vẫn không đạt yêu cầu nên Công ty đã cho ông T nghỉ việc mà không ký hợp đồng lao động với ông T.

Xét, ông T cho rằng giữa ông và Công ty T2 có ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản thời hạn 01 năm, nhưng ông T không xuất trình được bản chính hoặc bản sao của hợp đồng lao động này. Công ty T2 không thừa nhận việc có ký hợp đồng lao động với ông T. Do vậy, không có căn cứ xác định giữa ông T và Công ty T2 có ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với thời hạn 01 năm như ông T trình bày.

[2.3] *Về việc gia hạn thời gian thử việc*:

Hai bên đương sự đều thừa nhận có ký hợp đồng thử việc với thời hạn 02 tháng, từ ngày 06-6-2022 đến ngày 06-8-2022 nên đây được coi là thời gian thử việc theo hợp đồng của ông T tại Công ty T2. Hết thời gian thử việc này, hai bên chưa ký kết hợp đồng lao động chính thức nhưng ông T cũng không nghỉ việc tại Công ty T2 mà vẫn tiếp tục làm việc cho đến ngày 01-9-2022 mới nghỉ theo yêu cầu của Công ty T2. Vì vậy, cần phải xem xét, đánh giá khoảng thời gian từ ngày 07-8-2022 đến ngày 01-9-2022 ông T làm việc cho Công ty T2 là theo hợp đồng thử việc hay hợp đồng lao động, để có căn cứ chấp nhận hay không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T.

Xét, bị đơn cho rằng giữa hai bên có thỏa thuận bằng lời nói về việc gia hạn thời gian thử việc thêm 01 tháng, tính từ ngày 06-8-2022, nhưng phía nguyên đơn không thừa nhận việc này, nên bị đơn phải có nghĩa vụ chứng minh. Theo tài liệu, chứng cứ mà bị đơn cung cấp tại cấp phúc thẩm là bảng lương của Công

ty T2 và chứng từ trả lương qua tài khoản ngân hàng của Công ty T2, thì từ tháng 06-2022 đến tháng 08-2022, Công ty này đã trả lương cho ông Hải theo mức lương thử việc đúng với thỏa thuận tại hợp đồng thử việc. Tại phiên tòa phúc thẩm, sau khi Hội đồng xét xử cho đối chất giữa hai bên thì ông T và Công ty T2 thừa nhận khoản tiền lương tổng mà ông T đã nhận được của tháng 6, tháng 7 và tháng 8 năm 2022 đúng như bảng lương Công ty đã cung cấp. Tuy nhiên, ông T cho rằng các khoản tiền chi tiết trong bảng lương này là không đúng với thực tế và thỏa thuận giữa các bên, do Công ty T2 cố tình tính toán cho phù hợp với mức lương thử việc.

Xét, bảng lương và Danh sách hạch toán tiền lương mà bị đơn cung cấp là do Công ty T2 và Ngân hàng BIDV cung cấp và trùng khớp với nhau nên đảm bảo tính khách quan của chứng cứ. Tại bảng lương này thể hiện mức lương ông T được nhận vào tháng 08-2022 vẫn là mức lương thử việc 85% đúng như mức lương ông T nhận của tháng 6 và tháng 7 (là hai tháng thử việc theo hợp đồng thử việc) (Bl 166-183). Khi ông T nhận tiền lương tháng 8 với mức 85% của mức lương chính thức, ông T hoàn toàn không có thắc mắc, khiếu nại gì về mức lương này. Đến khi khởi kiện ra Tòa án, ông T cũng không có yêu cầu gì về số tiền lương ông đã nhận của tháng 08-2022 (ít hơn 15% so với mức lương chính thức sau khi hết thời gian thử việc đã được ghi nhận trong chính hợp đồng thử việc ngày 06-6-2022). Điều này cho thấy, giữa ông T và Công ty T2 vẫn duy trì quan hệ thử việc như lời khai của bị đơn là có căn cứ. Ông T cho rằng mức lương ông nhận là lương chính thức 100% nhưng đã trừ đi các khoản bảo hiểm xã hội, bao hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập cá nhân theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, lời khai này của ông T không phù hợp với kết quả xác minh của Tòa án cấp phúc thẩm tại Bảo hiểm xã hội khu vực XXVII (nay là Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh), theo đó trong khoảng thời gian từ ngày 06-6-2022 đến ngày 01-9-2022, ông T không tham gia đóng bảo hiểm xã hội. Vì thế, lời khai này không có căn cứ nên không được chấp nhận.

[2.4] *Xét tính hợp pháp của việc gia hạn thời gian thử việc*:

Tuy việc gia hạn thời gian thử việc của Công ty T2 đối với ông T không thể hiện bằng văn bản, nhưng điều này không vi phạm quy định của Bộ luật lao động về hợp đồng thử việc. Mặt khác, việc gia hạn thời gian thử việc của Công ty T2 thêm 01 tháng cũng chưa vượt quá thời gian thử việc theo khoản 1 Điều 25 Bộ luật Lao động là 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp, vì ông T giữ chức vụ Giám đốc kinh doanh tại Công ty T2. Vì vậy, việc Công ty T2 gia hạn thời gian thử việc đối với ông T là không vi phạm quy định của pháp luật.

[2.5] *Về việc chấm dứt hợp đồng thử việc*:

Khoản 2 Điều 27 Bộ luật Lao động quy định: Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường. Do vậy, việc Công ty T2 ban hành Quyết định số 52/QĐ-TrH/2022 ngày 31-8-2022, yêu cầu ông T tiến hành bàn giao công việc trong ngày và nghỉ việc từ ngày 01-9-2022 là phù hợp quy

định của pháp luật về chấm dứt hợp đồng thử việc nêu trên. Trước khi cho ông T nghỉ việc, lãnh đạo Công ty T2 đã thông báo cho ông T biết và ông T cũng đã đồng ý nghỉ việc và bàn giao công việc theo ý kiến chỉ đạo của lãnh đạo công ty. Điều này thể hiện qua nội dung tin nhắn ông T trao đổi với nhân viên của Công ty T2 tên Thọ, được ghi nhận tại Vi bằng do bị đơn cung cấp. Cụ thể, tại nội dung tin nhắn lúc 13 giờ 47 phút ngày 31-8-2022, ông T nhắn: "*Hi, T3. Liên quan đến việc anh chấm dứt làm việc tại Công ty từ ngày 01-09 theo chỉ đạo từ Sếp hôm qua,. Em cho anh xin quyết định để thực hiện các công việc bàn giao… nếu chưa có quyết định mai anh vẫn đi lám bình thường nha em*". Sau đó, lúc 08 giờ 28 phút ngày 01-9-2021, người tên T3 đã gửi file PDF của Quyết định 52 cho ông T và ông T đã phản hồi với Công ty về việc lý do cho nghỉ việc theo đơn là không đúng (Bl 190-191). Sau đó, ông T vẫn thực hiện việc bàn giao công việc cho Công ty và nghỉ việc tại Công ty từ ngày 01-9-2022 theo đúng yêu cầu của Công ty. Như vậy, việc Công ty cho ông T nghỉ việc do kết quả thử viêc không đạt yêu cầu đã được thông báo cho ông T và ông T không có bất cứ sự phản đối hay khiếu nại nào.

[2.6] Về ý kiến của nguyên đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn đề nghị áp dụng nội dung Án lệ số 20/2018/AL của Tòa án nhân dân tối cao để xác định giữa ông T và Công ty T2 đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động và việc chấm dứt hợp đồng lao động của bị đơn là trái pháp luật: Xét yêu cầu này là không có căn cứ do tình huống pháp lý của Án lệ trên không phù hợp với tình huống pháp lý của vụ án này, cụ thể: Trong vụ án này, thời gian thử việc của ông T với Công ty T2 chưa chấm dứt, việc Công ty T2 cho ông T nghỉ việc là trong thời gian thử việc, điều này khác hoàn toàn với tình huống của Án lệ 20/2018/AL là đã hết thời gian thử việc mà các bên không ký kết hợp đồng lao động nhưng người lao động vẫn tiếp tục làm việc. Do vậy không có căn cứ áp dụng Án lệ trên để giải quyết vụ án này.

[2.7] Do bị đơn cho nguyên đơn thôi việc vì kết quả thử việc không đạt yêu cầu, giữa hai bên chưa ký kết hợp đồng lao động, nên nguyên đơn khởi kiện cho rằng bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và yêu cầu Tòa án buộc bị đơn phải trả tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc và giải quyết các quyền lợi khác cho nguyên đơn theo quy định về chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là hoàn toàn không có căn cứ. Cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu trên của nguyên đơn là đúng quy định của pháp luật. Vì vậy, Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và đề nghị của đại diện Viện kiểm sát, giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Ông T được miễn.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Huỳnh Văn T, giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 24, Điều 25, Điều 26 và Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2019, khoản 24 Điều 4 Luật Doanh nghiệp năm 2020, sửa đổi, bổ sung năm 2022; Điều 12, Điều 27, Điều 29 Nghị quyết 326/2016/NQ-UBTVQH ngày 30-12-2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội;

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Huỳnh Văn T đối với Công ty Cổ phần Sản xuất – Thương mại – Dịch vụ T2.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Huỳnh Văn T được miễn nộp.

3. Về án phí lao động phúc thẩm: Ông Huỳnh Văn T được miễn nộp.

4. Bản án lao động phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án (23-7-2025).

Nơi nhận:
- VKSND Tp. Hồ Chí Minh;
- TAND Khu vực X - Tp. Hồ Chí Minh;
- VKSND Khu vực X - Tp. Hồ Chí Minh;
- Thi hành án dân sự Tp. Hồ Chí Minh;
- Các đương sự;
- Lưu: Tòa Dân sự, Hồ sơ vụ án (07).

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

(đã ký)

Cao Minh Vỹ