TOÀ ÁN NHÂN DÂN **TỈNH BÌNH DƯƠNG**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do -Hạnh phúc**

Bản án số: 09/2021/LĐPT
Ngày 22- 4-2021
V/v Tranh chấp lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Minh Tấn.

Các thẩm phán:

1. Ông Nguyễn Công Lực;
2. Bà Nguyễn Thị Huyền.

- Thư ký phiên tòa: Ông Lý Đạo Phú Quý – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Bà Ngô Kim Duyên - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 06, 14 và 22 tháng 4 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 06/2021/TLPT-LĐ ngày 07 tháng 01 năm 2021 về việc "Tranh chấp lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án số lao động sơ thẩm 02/2020/LĐST ngày 27/7/2020 của Tòa án nhân dân thị xã T bị kháng cáo. Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 13/2020/QĐXXPT-LĐ ngày 08 tháng 3 năm 2021, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông T.H.N, sinh năm 1976; Hộ khẩu thường trú: Huyện Đ, tỉnh Long An. Tạm trú: Thành phố (trước đây là thị xã) A, tỉnh Bình Dương. Có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư T.V.H, sinh năm 1987; địa chỉ: Hãng luật Hưng Đạo – Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. Có mặt.

- *Bị đơn*: Công ty I; địa chỉ: Thị xã T, tỉnh Bình Dương. Người đại diện theo pháp luật: Ông I.M.L; chức danh: Chủ tịch Hội đồng thành viên.

Người đại diện hợp pháp: Bà N.T.T, sinh năm 1984; chức vụ: Trưởng phòng Hành chính nhân sự; địa chỉ: Thành phố M, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền số 161219/UQ-IW ngày 16-12-2019). Có mặt.

- *Người kháng cáo:* Bị đơn Công ty I.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện ngày 21-11-2019, các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và lời trình bày tại phiên tòa của nguyên đơn ông T.H.N trình bày:

Ngày 25-02-2019, ông T.H.N vào làm việc tại Công ty I (sau đây gọi tắt là Công ty) với thời gian thử việc là 02 tháng, có ký kết hợp đồng thử việc (được ký kết dưới hình thức thư mời làm việc ngày 21-12-2018), với nội dung ngày bắt đầu làm việc là ngày 13-02-2019, với mức lương là 25.968.000 đồng, thời gian thử việc là 60 ngày, sau thời gian thử việc ngày 13-4-2019, mức lương chính thức là 30.550.000 đồng, thời gian làm việc buổi sáng từ 08 giờ 00 phút đến 12 giờ 00 và buổi chiều từ 12 giờ 45 phút đến 16 giờ 30 phút, nghỉ hàng tuần vào chủ nhật, nghỉ phép thường niên là 12 ngày/năm.

Sau khi hết thời gian thử việc, Công ty không ký hợp đồng lao động chính thức với ông T.H.N nhưng ông T.H.N vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty và Công ty vẫn trả lương cho ông T.H.N theo mức lương thử việc đến hết tháng 06-2019. Đến tháng 07-2019, Công ty trả lương cho ông T.H.N theo mức lương chính thức là 30.550.000 đồng. Trong quá trình làm việc tại Công ty, ông T.H.N vẫn tuân thủ đúng các quy định pháp luật và nội quy lao động của Công ty. Đến ngày 08-8-2019, bà N.T.T (Trưởng phòng Hành chính nhân sự) gọi ông T.H.N đến phòng hành chính nhân sự và thông báo cho ông T.H.N nghỉ việc, yêu cầu ông T.H.N bàn giao lại toàn bộ công việc và nghỉ việc ngay trong ngày 08-8-2019 và không có bất kỳ văn bản nào. Ngày 08-01-2020, ông T.H.N nhận được thông báo của Công ty cho ông T.H.N về Công ty làm việc lại, nhưng thời gian này ông T.H.N đã khởi kiện Công ty tại Tòa án.

Tại đơn khởi kiện ngày 21-11-2019, ông T.H.N khởi kiện Công ty I về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông T.H.N và có các yêu cầu cụ thể như sau:

- Buộc Công ty I thanh toán số lương chênh lệch giữa mức lương thử việc và mức lương chính thức của ông T.H.N trong thời gian 02 tháng gồm tháng 05-2019 và tháng 06-2019, sau khi thử việc với số tiền 9.164.000 đồng;

- Buộc Công ty I thanh toán tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng, vi phạm thời hạn báo trước là 30.550.000 đồng;

- Buộc Công ty I thanh toán toàn bộ số tiền lương trong suốt thời gian ông T.H.N không được làm việc ở Công ty (tạm tính đến thời điểm nộp đơn khởi kiện) là 30.550.000 đồng x 3 tháng = 91.650.000 đồng;

- Buộc Công ty I bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 61.100.000 đồng; Tổng cộng số tiền ông T.H.N yêu cầu Công ty I phải thanh toán cho ông T.H.N là: **192.646.000** đồng (Một trăm chín mươi hai triệu sáu trăm bốn mươi sáu nghìn đồng)

- Đồng thời, buộc Công ty I nhận ông T.H.N về làm việc trở lại.

Trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông T.H.N có yêu cầu: Buộc Công ty I thanh toán toàn bộ tiền lương trong suốt thời gian ông T.H.N

không được làm việc (tính đến thời điểm Tòa án xét xử) là 07 tháng với số tiền là **213.850.000** đồng và đóng đầy đủ các khoản bảo hiểm xã hội cho ông T.H.N. Ngày 18-5-2020, nguyên đơn ông T.H.N có đơn khởi kiện bổ sung yêu cầu Công ty I trích đóng đầy đủ các khoản bảo hiểm xã hội cho ông T.H.N từ tháng 08-2019 đến khi kết thúc vụ án.

Chứng cứ nguyên đơn xuất trình là: Thư mời thử việc ngày 20-12-2018 (bản dịch được công chứng), bản sao kê tài khoản của ông T.H.N; văn bản thể hiện nội dung tin nhắn giữa ông T.H.N và bà N.T.T; thông báo yêu cầu giải quyết hậu quả của việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật ngày 16-9-2019.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn yêu cầu:

- Buộc Công ty I thanh toán số tiền lương chênh lệch giữa mức lương thử việc và mức lương chính thức của ông T.H.N trong thời gian 02 tháng gồm tháng 05-2019 và tháng 06-2019, sau khi thử việc với số tiền 9.164.000 đồng;

- Buộc Công ty I thanh toán tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng, vi phạm thời hạn báo trước là 30.550.000 đồng;

- Buộc Công ty I thanh toán toàn bộ số tiền lương trong suốt thời gian ông T.H.N không được làm việc ở Công ty (tính đến khi xét xử) là 345.215.000 đồng;

- Buộc Công ty I bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 61.100.000 đồng;

- Buộc Công ty I phải đóng các khoảng bảo hiểm bao gồm: Bảo hiểm xã hội là 34.433.750 đồng; Bảo hiểm y tế là 6.415.500 đồng; Bảo hiểm thất nghiệp là 2.130.500 đồng.

Tổng cộng số tiền ông T.H.N yêu cầu Công ty I phải thanh toán cho ông T.H.N là **492.066.750** đồng (Bốn trăm chín mươi hai triệu không trăm sáu mươi sáu nghìn bảy trăm năm mươi đồng).

- Đồng thời, buộc Công ty I nhận ông T.H.N về làm việc trở lại.

Tại Bản tự khai của Công ty I và trong suốt quá trình tố tụng, bà N.T.T là người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày: Công ty I thống nhất phần trình bày của ông T.H.N về việc Công ty có gửi thư mời làm việc ngày 21-12-2018 (được xem là hợp đồng thử việc) cho ông T.H.N, Công ty thống nhất phần trình bày của ông T.H.N về nội dung hợp đồng thử việc được ký kết giữa hai bên. Tuy nhiên, Công ty không đồng ý phần trình bày của ông T.H.N về thời gian ông T.H.N bắt đầu vào làm việc tại Công ty. Theo hợp đồng thử việc thì thời gian bắt đầu làm việc từ ngày 13-02-2019 tuy nhiên do ông T.H.N không thể tới làm việc ngày 13-02-2019 nên xin dời lại đến ngày 25-02-2019. Do đó, thời gian kết thúc thử việc là ngày 25-4-2019 không phải ngày 13-4-2019 như ông T.H.N trình bày.

Ngày 10-4-2019, Ban giám đốc Công ty có mời ông T.H.N làm việc riêng tại phòng Hành chính nhân sự để đánh giá kết quả thử việc. Tại buổi làm việc,

Ban giám đốc kết luận ông T.H.N không đạt theo yêu cầu công việc, nên thông báo cho ông T.H.N có hai lựa chọn: Phương án thứ nhất là kết thúc hợp đồng thử việc và thử việc lại tại Công ty theo thỏa thuận thử việc mới khác; Phương án thứ 2 là nghỉ việc do kết quả thử việc không đạt. Ông T.H.N yêu cầu được thử việc lại. Tuy nhiên, Công ty không lập hợp đồng thử việc mới đối với ông T.H.N. Tại buổi làm việc này, Công ty chỉ trao đổi với ông T.H.N và không lập biên bản làm việc. Đến tháng 6-2019, sau khi kết thúc thời gian thử việc lần thứ hai thì Ban giám đốc tiếp tục mời ông T.H.N lên làm việc để đánh giá kết quả thử việc tại phòng Hành chính nhân sự. Tại buổi làm việc, Ban giám đốc kết luận tạm chấp nhận kết quả thử việc của ông T.H.N. Khi đó, Công ty có lập hợp đồng lao động với ông T.H.N hợp đồng có thời hạn 03 tháng từ tháng 06-2019 đến hết ngày 31-8-2019. Ngày 08-8-2019, bà N.T.T mời ông T.H.N lên làm việc về các công việc có liên quan đến trách nhiệm của ông T.H.N và đưa hợp đồng cho ông T.H.N ký kết theo thỏa thuận trước đó. Tuy nhiên, ông T.H.N không đồng ý ký kết hợp đồng. Kể từ ngày 09-8-2019, ông T.H.N tự ý nghỉ việc tại Công ty. Sau đó, ông T.H.N nhắn tin cho bà N.T.T thông báo là trả đồ lại cho Công ty và bà N.T.T xác nhận có. Ngày 09-9-2019, Công ty lập thông báo mời ông T.H.N trở lại Công ty làm việc, đến ngày 27-9-2019, Công ty gửi thông báo này qua địa chỉ của ông T.H.N A@gmail.com - đây là địa chỉ email mà ông T.H.N thường xuyên sử dụng và có đăng ký thông tin tại Công ty. Ông T.H.N không phản hồi thông báo ngày 09-9-2019 của Công ty. Đến ngày 30-9-2019, Công ty tiếp tục gửi thông báo mời ông T.H.N về Công ty làm việc lần hai. Đối với thông báo này, ông T.H.N có phản hồi email cho Công ty vào lúc 14 giờ 18 phút ngày 30-9-2019, với nội dung là không đồng ý quay trở lại Công ty làm việc. Ngày 04-10-2019, Công ty tiếp tục gửi thông báo mời ông T.H.N về Công ty làm việc lần 3, tuy nhiên Công ty không nhận được phản hồi từ ông T.H.N. Ngày 27-12-2019, sau khi Trung tâm hòa giải – đối thoại tại Tòa án mời làm việc, hòa giải tranh chấp giữa hai bên thì Công ty tiếp tục gửi thông báo mời ông T.H.N trở lại Công ty làm việc lần 4, ông T.H.N có ký nhận nhưng ông T.H.N không trở lại làm việc. Công ty I xác nhận không tự ý cho ông T.H.N nghỉ việc và chưa có bất kỳ văn bản nào về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.H.N. Ông T.H.N tự ý nghỉ việc và không xin phép Công ty. Do đó, Công ty I không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông T.H.N.

Ngày 18-5-2020, Công ty I có đơn phản tố yêu cầu ông T.H.N phải bồi thường cho Công ty tổng số tiền là 45.750.000 đồng. Trong đó, bồi thường nửa tháng tiền lương do ông T.H.N tự ý chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 15.250.000 đồng và bồi thường 30 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước là 30.500.000 đồng. Tuy nhiên, ngày 19-5-2020, bị đơn có đơn rút yêu cầu phản tố.

Chứng cứ bị đơn xuất trình là: Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp (bản sao), văn bản in thể hiện nội dung email trả lời của ông T.H.N về việc Công ty I có thư mời ông T.H.N trở lại làm việc; Thông báo mời ông T.H.N trở lại làm việc lần 1, Thông báo mời ông T.H.N trở lại làm việc lần 2, Thông báo mời ông T.H.N trở lại làm việc lần 4; Bảng thông tin ứng viên người lao động

T.H.N; Công văn số 268/CV-BHXH của Bảo hiểm xã hội thị xã T; Giấy xác nhận về đăng ký nội quy lao động; Ban sao nội quy lao động.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Biên bản xác minh của TAND thị xã T tại Bảo hiểm xã hội thị xã T ngày 18-6-2020 thể hiện: Công ty I có đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội cho ông T.H.N từ tháng 07-2019 với mức lương đóng bảo hiểm xã hội là 29.800.000 đồng. Tuy nhiên, từ tháng 08-2019, Công ty I có thông báo đến Cơ quan Bảo hiểm xã hội về việc báo giảm với phương án là nghỉ không lương đối với người lao động T.H.N cho đến hiện nay. Như vậy, tính đến thời điểm hiện tại, Công ty I đã đóng được 01 tháng BHXH (tháng 07-2019) cho ông T.H.N. Bảo hiểm xã hội thị xã T chưa chốt sổ bảo hiểm xã hội và chưa trả sổ cho ông T.H.N. Đối với Công văn số 268/CV-BHXH ngày 30-12-2019 của Cơ quan Bảo hiểm xã hội thị xã T có ghi nhận nội dung: "Công ty I xác nhận đã thực hiện trích nộp tiền BHXH, bảo hiểm y tế, BHTN đến tháng 12/2019", đây là thời gian đăng ký đóng bảo hiểm xã hội của Công ty I tại BHXH thị xã T. Tuy nhiên, vào tháng 08-2019, Công ty có thông báo giảm đóng bảo hiểm xã hội do trường hợp người lao động T.H.N nghỉ không lương đến hiện nay nên Công ty I chỉ mới thực hiện trích đóng BHXH cho ông T.H.N tháng 07-2019.

Bản án số lao động sơ thẩm 02/2020/LĐST ngày 27/7/2020 của Tòa án nhân dân thị xã T đã quyết định:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông T.H.N đối với bị đơn Công ty I về việc Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

- Buộc Công ty I thanh toán số lương còn nợ do chênh lệch giữa tiền lương thử việc và lương chính thức của ông T.H.N trong 02 tháng (tháng 5 và tháng 6 – 2019) là 9.164.000 đồng;

- Buộc Công ty I thanh toán tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng, vi phạm thời hạn báo trước là 30.550.000 đồng;

- Buộc Công ty I thanh toán toàn bộ số tiền lương trong suốt thời gian ông T.H.N không được làm việc ở Công ty I là 08 tháng 04 ngày (từ ngày 08-8-2019 đến ngày 13-4-2020) là 30.550.000 đồng/tháng x 08 tháng, 04 ngày = 249.100.000 đồng.

- Buộc Công ty I bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 61.100.000 đồng;

Tổng cộng, số tiền ông T.H.N yêu cầu Công ty I phải thanh toán cho ông T.H.N là tổng số tiền 349.914.000 đồng (Ba trăm bốn mươi chín triệu chín trăm mười bốn nghìn đồng).

- Buộc Công ty I tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội cho ông T.H.N cho đến khi kết thúc hợp đồng lao ngày 13-4-2020.

- Hợp đồng lao động giữa Công ty I và ông T.H.N đã chấm dứt kể từ ngày 13-4-2020.

2. Án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 17/7/2020, đại diện bị đơn kháng cáo toàn bộ nội dung quyết định của án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện bị đơn vẫn giữ yêu cầu kháng cáo, không xuất trình thêm chứng cứ.

Luật sư T.V.H bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn trình bày: Ông T.H.N và Công ty I thống nhất là có quan hệ lao động. Sau khi hợp đồng thử việc tại công ty, ông T.H.N vẫn tiếp tục làm việc mà chưa ký hợp đồng lao động chính thức. Căn cứ vào bản sao kê tài khoản tại ngân hàng Vietcombank ngày 04/10/2019 thể hiện công ty cho ông T.H.N thôi việc. Công ty chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với ông T.H.N nên mới mời ông T.H.N trở lại làm việc. Công ty xác định ông T.H.N tự ý nghỉ việc thì khi ông T.H.N trở lại làm việc sẽ bị xử lý kỷ luật. Đề nghị Tòa phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của bị đơn.

Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương:

- Về tố tụng: Thẩm phán chủ tọa đã chấp hành đúng quy định tại Bộ luật Tố tụng dân sự. Đối với việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng các đương sự đã thực hiện đúng quy định.

- Về nội dung: Án sơ thẩm căn cứ trả lời Ok của bà N.T.T cho nội dung tin nhắn của ông T.H.N: "Thanh. Theo như quyet dinh trong cuoc hop cuoi gio chieu ngay hom qua voi em, theo yeu cau cua lanh dao cong ty anh se ket thuc cong viec o cong ty vao cuoi ngay hom qua. Anh ban giao may tinh va may bo đam tren ban lam viec cua anh. Em vao kiem tra va nhan lai giup anh. Thanks em" và cho rằng Công ty không chứng minh được ông T.H.N tự ý nghỉ việc để xác định bị đơn Công ty I chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là phù hợp". Về yêu cầu công ty đóng bảo hiểm: Bản án sơ thẩm tuyên *"buộc Công ty I tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội cho ông T.H.N cho đến khi kết thúc hợp đồng lao ngày 13/4/2020"* là tuyên chưa rõ ràng, gây khó khăn cho công tác thi hành án. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa một phần quyết định của bản án sơ thẩm về cách tuyên án về bảo hiểm xã hội cho rõ ràng và thuận lợi cho việc thi hành án. Đồng thời, không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn; Giữ nguyên quyết định của án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên toà, kết quả tranh tụng tại phiên tòa, ý kiến Kiểm sát viên, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của đại diện bị đơn Công ty I làm và nộp trong hạn là phù hợp.

[2] Về nội dung: Nguyên đơn và bị đơn đều thống nhất giữa hai bên có quan hệ lao động, có hợp đồng thử việc dưới hình thức thư mời làm việc, thống nhất nội dung công việc, mức lương, thời gian làm việc, thời gian thử việc và

mức lương sau khi thử việc theo Thư mời làm việc ngày 21-12-2018. Theo đó, ông T.H.N vào làm tại Công ty I từ ngày 13-02-2019 với mức lương hai tháng thử việc là 25.968.000 đồng, mức lương chính thức sau thời gian thử việc là 30.550.000 đồng. Sau khi kết thúc thời gian thử việc 13/4/2019, ông T.H.N vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty I nhưng chưa ký kết hợp đồng lao động chính chức. Công ty vẫn trả lương cho ông T.H.N theo mức lương thử việc đến hết tháng 06-2019. Từ tháng 07-2019, Công ty trả lương cho ông T.H.N theo mức lương chính thức là 30.550.000 đồng. Đến hết ngày 08-8-2019 ông T.H.N chấm dứt công việc tại Công ty. Ông T.H.N cho rằng Công ty I đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông còn Công ty I thì cho rằng ông T.H.N tự ý nghỉ việc và có ra thông báo mời ông T.H.N trở lại làm việc bốn lần nhưng ông T.H.N không đồng ý.

[3] Xét kháng cáo của bị đơn Công ty I về việc không đồng ý án sơ thẩm xác định bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật mà do nguyên đơn tự ý nghỉ việc,thấy rằng:

Ông T.H.N có ký kết hợp đồng thử việc tại Công ty I 02 tháng, từ ngày 13/02/2019 với mức lương 25.968.000 đồng/tháng. Ngoài ra hợp đồng còn xác định mức lương sau thử việc là 30.550.000 đồng/tháng. Sau khi hết thời gian thử việc ông T.H.N vẫn làm việc nhưng Công ty chưa ký hợp đồng lao động với ông T.H.N. Công ty cho rằng ông T.H.N thử việc chưa đạt nên tiếp tục cho thử việc và trả lương thử việc 02 tháng tiếp theo là tháng 5,6/2019 với mức lương 25.968.000 đồng. Như vậy, căn cứ theo quy định Điều 22,27,29 Bộ luật Lao động thì sau khi kết thúc thời gian thử việc, người lao động vẫn làm việc mà Công ty không tiến hành ký kết hợp đồng lao động thì mặc nhiên hợp đồng lao động đó trở thành hợp đồng lao động đã ký kết. Ông T.H.N là lao động có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên nên loại hợp đồng lao động của ông T.H.N với công ty phải là hợp đồng có thời hạn từ 12 – 36 tháng. Tuy nhiên, do ông T.H.N và Công ty I không ký kết hợp đồng lao động và không có căn cứ thỏa thuận với nhau về thời hạn hợp đồng lao động nhưng đại diện hợp pháp cho bị đơn có thừa nhận hợp đồng lao động ký lần đầu tại Công ty có thời hạn xác định là 12 tháng nên Tòa án cấp sơ thẩm xác định là hợp đồng lao động có thời hạn xác định 12 tháng là phù hợp. Do vậy, việc Công ty I trả lương tháng 5,6/2019 cho ông T.H.N với mức lương thử việc là chưa phù hợp. Án sơ thẩm buộc Công ty I phải trả cho ông T.H.N tiền lương chênh lệch của 02 tháng, số tiền 9.164.000 đồng là có căn cứ.

Thời gian làm việc tại công ty đến ngày 08/8/2019, sau đó, ông T.H.N có trao đổi tin nhắn qua Zalo với bà N.T.T (Trưởng phòng hành chính nhân sự) về hợp đồng lao động với Công ty I. Ông T.H.N cho rằng được biết, nghe bà N.T.T nói công ty kết thúc công việc với ông T.H.N từ ngày 08/8/2019 nên vào ngày hôm sau (09/8/2019), ông T.H.N không đến công ty làm việc. Mặc dù nội dung tin nhắn qua Zalo của ông T.H.N cho bà N.T.T (Trưởng phòng Hành chính, nhân sự của Công ty I) thể hiện về việc kết thúc công việc ở công ty và bàn giao tài sản và bà N.T.T nhắn lại Ok nhưng nội dung này chỉ mang tính chất trao đổi cá nhân với nhau. Tại phiên tòa phúc thẩm, bà N.T.T xác định không buộc ông

T.H.N nghỉ việc cũng như bà N.T.T không có thẩm quyền quyết định cho ông T.H.N nghỉ việc. Án sơ thẩm căn cứ tin nhắn của ông T.H.N cho bà N.T.T và cho rằng Công ty không chứng minh được ông T.H.N tự ý nghỉ việc để xác định bị đơn Công ty I chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là chưa phù hợp.

Mặt khác, ngày 09/8/2019, Công ty thấy ông T.H.N không đến làm việc nên có lập biên bản vi phạm về việc vắng mặt ông T.H.N, có phòng nhân sự và công đoàn công ty xác nhận. Đến ngày 15/8/2019, phòng hành chính nhân sự và Ban chấp hành công đoàn tiếp tục lập biên bản xác định ông T.H.N tự ý nghỉ việc không xin phép từ ngày 09/8/2019 đến ngày lập biên bản. Ngày 09/9/2019 Công ty còn ra thông báo lần 1 mời ông T.H.N trở lại làm việc. Ngày 39/9/2019 công ty tiếp tục ra thông báo lần 2 mời ông T.H.N trở lại làm việc. Nhận được thông báo lần 2 của công ty ngày 30/9/2019, ông T.H.N trả lời qua thư điện tử với nội dung không thể quay lại công ty làm việc theo nội dung thông báo thư mời của công ty. Sau đó, công ty gửi thông báo yêu cầu ông T.H.N trở lại làm việc tại Trung tâm hòa giải đối thoại tại Tòa án, có tài liệu, chứng cứ đính kèm (Bút lục 52-57) nhưng ông T.H.N vẫn không đồng ý trở lại làm việc. Công ty không có hành vi hay văn bản nào đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.H.N.

Việc công ty nhiều lần mời ông T.H.N trở lại làm việc là thể hiện ý tôn trọng và hợp tác đối với người lao động. Trên thực tế, ông T.H.N nhận được lời mời trở lại làm việc nhưng kiên quyết không quay trở lại làm việc mà khởi kiện yêu cầu trả tiền bồi thường do công ty không nhận ông T.H.N trở lại làm việc là hành vi cố ý tự từ bỏ công việc và từ chối ký kết hợp đồng lao động.

Pháp luật quy định trách nhiệm buộc người sử dụng lao động phải chấp hành đúng trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động nên người có thẩm quyền của Công ty I chưa ban hành văn bản xử lý kỷ luật đối với ông T.H.N và còn ra thông báo mời ông T.H.N trở lại làm việc là chấp hành đúng quy định của pháp luật về lao động.

Từ những nhận xét nêu trên, thấy rằng án sơ thẩm xác định Công ty I đơn phương chấm dứt hợp đồng lao đồng với ông T.H.N là chưa phù hợp. Do đó, có căn cứ để chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn.

[4] Trình bày của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn là không có căn cứ.

[5] Đề nghị của đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa là chưa phù hợp nên không chấp nhận.

[6] Về án phí lao động phúc thẩm: Bị đơn không phải chịu.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 02, điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy

ban thường vụ Quốc Hội quy định về m ức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

I. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn. Sửa án sơ thẩm số: 02/2020/LĐST ngày 17/7/2020 của Tòa án nhân dân thị xã T như sau:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông T.H.N đối với bị đơn Công ty I về việc Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

- Buộc Công ty I thanh toán số tiền lương chênh lệch giữa tiền lương thử việc và lương chính thức của ông T.H.N của tháng 5 và tháng 6 – 2019) là 9.164.000 đồng;

2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn đối với bị đơn Công ty I về việc Bị đơn " đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn".

Kể từ ngày bản án 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, tất cả các khoản tiền, hàng tháng 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 khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty I phải nộp số tiền 300.000 đồng. (Ba trăm nghìn đồng).

4. Trường hợp bản án , quyết định 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, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và Điều 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.

II. Án phí lao động phúc thẩm: Công ty I không phải nộp. Hoàn lại cho Công ty I 300.000 đồng tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu số 51577 ngày 07/8/2020 của Chi cục thi hành án thị xã T.

III. Án xử phúc thẩm có hiệu lực pháp luật thi hành./.

Nơi nhận:
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND TX T;
- Chi cục THADS TX T;
- Các đương sự;
- Lưu: HS, Tòa LĐ, HCTP.

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

Đã ký

Nguyễn Minh Tấn