

Bản án số: 238/2022/LĐ-PT
Ngày: 13/5/2022
V/v Tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Bùi Thị Kim Dung

Các Thẩm phán:

1. Ông Nguyễn Ngọc Tài
2. Bà Phạm Thị Thanh Trúc

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Lưu - 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 Vũ Thị Minh - Kiểm sát viên.

Vào ngày 13/5/2022 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 02/2022/TLPT-LĐ ngày 10 tháng 02 năm 2022 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 545/2021/LĐ-ST ngày 08 tháng 12 năm 2021 của Tòa án nhân dân Quận B bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1827/2022/QĐ-PT ngày 11 tháng 5 năm 2022 giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà L, sinh năm 1978. (Có mặt)

Địa chỉ: Số 7/18/1C LĐ, phường LĐ, thành phố TĐ, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. *Bị đơn:* Công ty HH.

Địa chỉ: Số 232-234 VTS, Phường VTS, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà P, sinh năm 1980 hoặc/và ông Q, sinh năm 1993. (Bà P vắng mặt, ông Q có mặt)

(Giấy ủy quyền số 03/2021/UQ-HH ngày 15/12/2021).

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn Bà L và bị đơn Công ty HH.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

*** *Tại đơn khởi kiện và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn Bà L trình bày:***

Ngày 09/09/2019 bà có ký thỏa thuận thử việc số 22/2019-TTNV-HH với Công ty HH (gọi tắt là Công ty HH). Theo thỏa thuận thử việc số 22/2019-TTNV-HH ngày 09/9/2019 thì bà làm việc tại Công ty HH như sau: “Thời gian thử việc từ ngày 09/09/2019 đến ngày 08/11/2019, vị trí Trưởng nhóm pháp chế với mức lương thử việc là 15.300.000 đồng”. Lương chính thức 18.000.000 đồng. Người quản lý trực tiếp công việc của bà tại Công ty HH trong thời gian thử việc bao gồm giao việc, chỉ đạo công việc là bà H - Giám đốc khối kinh doanh. Bà H là người đánh giá về việc hoàn thành công việc. Sau khi kết thúc thời gian thử việc, Công ty không thông báo kết quả thử việc hay nói bất cứ vấn đề gì liên quan đến thỏa thuận thử việc đối với bà. Bà vẫn đi làm bình thường, tuy nhiên đến ngày 16/11/2019 khi bà đến Công ty làm việc thì bảo vệ Công ty không cho vào và nói cấp trên báo là bà đã nghỉ việc từ ngày 16/11/2019.

Sau khi kết thúc thời gian thử việc từ ngày 09/11/2019, bà vẫn làm việc tại Công ty, được Công ty trả lương và chấm công cho đến ngày 15/11/2019. Công ty cho rằng có thông báo cho bà về việc chấm dứt thử việc nhưng Công ty không có tài liệu chứng minh.

Đối với hai hình ảnh ngày 14/11/2019 và ngày 15/11/2019 được trích xuất từ camera phòng họp là tài liệu do Công ty HH cung cấp, Bà L có ý kiến như sau: Vào ngày 14/11/2019 tại phòng họp thì bà không nhớ chính xác nội dung buổi làm việc này với bà P. Theo bà P trình bày nội dung buổi làm việc là hỏi Bà L tiến độ bàn giao công việc như thế nào và thông báo cho bà vào ngày 15/11/2019 sẽ kết thúc thời hạn 07 ngày bàn giao là không đúng. Còn vào ngày 15/11/2019 tại phòng họp có Bà L, bà P, ông V. Bà P có thông báo và yêu cầu Bà L nghỉ việc từ ngày 16/11/2019 nhưng bà không đồng ý. Bà P cung cấp cho Tòa án cuộc ghi âm một đoạn như sau: “*Bà P nói bây giờ có thêm bạn công đoàn, em sẽ nói lại như đã thông báo trước đó của Công ty, đại diện Công ty và sẽ chính thức kết thúc hợp đồng thử việc của chị (Bà L), cho chị (Bà L) 07 ngày thử việc bàn giao. Hôm nay là hết hạn bàn giao, em đề nghị chị (Bà L) làm biên bản bàn giao và chính thức hôm nay nghỉ tại Công ty. Bà L nói em (bà P) thông báo cho chị ngày nào. Bà P nói như đã thông báo trước đó*”. Bà xác nhận vào ngày 15/11/2019 có nói chuyện như bản ghi âm nhưng chứng cứ này không phản ánh hết nội dung vụ việc.

Bà L xác định có nộp bộ hồ sơ cá nhân theo như thỏa thuận thử việc nhưng không đúng thời hạn quy định. Đến ngày 17/11/2019 thông qua đường bưu điện, Bà L đã gửi bản sơ yếu lý lịch, các bằng cấp và sổ hộ khẩu đến Công ty HH; theo báo phát ngày 20/11/2019 thì chị Phạm Thị Nữ là nhân viên Công ty trực tiếp ký nhận từ bưu điện.

Như vậy, việc Công ty HH không cho Bà L đến làm việc là đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật nên Công ty phải nhận bà trở lại làm việc theo chức danh chuyên môn Trưởng nhóm pháp chế; đồng thời Công ty phải thanh toán cho bà các khoản sau: Công ty HH trả bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương 18.000.000 đồng/tháng từ ngày 16/11/2019 cho đến ngày 08/12/2021 số tiền là 90.000.000 đồng; Trả lương những ngày không được làm việc từ ngày 16/11/2019 cho đến ngày 08/12/2021 với mức lương là 18.000.000 đồng/tháng là 24 tháng 23 ngày số tiền là 448.000.000 đồng; Cộng 02 tháng tiền lương 36.000.000 đồng; Bồi thường do vi phạm báo trước 30 ngày tương ứng 01 tháng lương 18.000.000 đồng. Tổng cộng số tiền 592.000.000 đồng, trả một lần khi án có hiệu lực pháp luật.

Đối với khoản tiền lương từ ngày 09/11/2019 cho đến ngày 15/11/2019, Bà L đã được nhận nên bà không đề nghị Tòa án xem xét giải quyết việc Công ty đã trả theo mức lương 15.300.000 đồng/tháng sau khi kết thúc thời gian thử việc. Trong thời gian thử việc, giữa bà và Công ty HH không có thỏa thuận về việc ký kết loại hợp đồng lao động chính thức; ngày thứ bảy Công ty HH làm việc ½ ngày.

*** Bị đơn Công ty HH trình bày:**

Công ty HH có ký thỏa thuận thử việc số 22/2019-TTNNV-HH ngày 09/9/2019 với Bà L. Theo thỏa thuận này thì thời gian thử việc từ ngày 09/9/2019 đến ngày 08/11/2019, chức năng chuyên môn là Trưởng nhóm pháp chế với mức lương thử việc là 15.300.000 đồng/tháng.

Trước ngày kết thúc thử việc, vào ngày 06/11/2019, Công ty có mời Bà L lên thông báo kết thúc thời gian thử việc vào ngày 08/11/2019. Bà L yêu cầu cho bà bàn giao công việc, xử lý công việc còn tồn đọng trong thời hạn 07 ngày. Công ty HH đồng ý, hai bên thống nhất cho Bà L hạn chót ngày 15/11/2019 để Bà L bàn giao công việc, xử lý các công việc còn tồn đọng. Buổi làm việc ngày 06/11/2019 không lập biên bản mà chỉ thông báo bằng lời nói. Trước ngày 06/11/2019, bà H là Giám đốc kinh doanh của Công ty có thông báo về việc kết thúc thời gian thử việc vào ngày 08/11/2019 của nhân viên L.

Ngày 14/11/2019, Công ty có mời Bà L để hỏi về tiến độ bàn giao công việc và thông báo cho Bà L ngày 15/11/2019 là kết thúc thời hạn 07 ngày bàn

giao theo cuộc họp ngày 06/11/2019. Do phòng họp có camera nên mới trích xuất được hình ảnh vào ngày 14/11/2019.

Ngày 15/11/2019 là ngày kết thúc 07 ngày bàn giao công việc và chính thức nghỉ tại công ty, tại phòng họp Công ty đã có tiến hành ghi âm ghi lại một phần diễn biến sự việc như sau: “Bà P nói: *Bây giờ có thêm bạn công đoàn, em sẽ nói lại như đã thông báo trước đó của công ty, đại diện công ty và sẽ chính thức kết thúc hợp đồng thử việc của chị (Bà L), cho chị (Bà L) 07 ngày thử việc bàn giao. Hôm nay là hết hạn bàn giao, em đề nghị chị (Bà L) làm biên bản bàn giao và chính thức hôm nay nghỉ tại công ty, Bà L nói: Em (bà P) thông báo cho chị (Bà L) ngày nào. Bà nói: Như đã thông báo trước đó.*”.

Công ty HH đã trả tiền, thanh toán tiền lương cụ thể đến ngày 08/11/2019 và hỗ trợ cho Bà L những ngày Bà L đến Công ty bàn giao công việc từ ngày 09/11/2019 đến ngày 15/11/2019. Cụ thể là bảng chấm công tháng 11/2019 từ ngày 26/10/2019 đến ngày 25/11/2019 và bảng chi tiết nhận lương tháng 11/2019 của Bà L.

Theo Điều 4 của Thỏa thuận thử việc quy định về nghĩa vụ: “*Trong thời hạn 03 ngày kể từ ngày bắt đầu làm việc, người lao động có trách nhiệm hoàn tất hồ sơ cá nhân gồm: Lý lịch, văn bằng, sổ hộ khẩu, chứng minh nhân dân, phiếu kiểm tra sức khỏe, tất cả nộp bản photo công chứng, gửi phòng nhân sự. Scan lưu hồ sơ, sau thời gian thử việc, nếu hồ sơ cá nhân vẫn không được hoàn thiện thì việc ký kết hợp đồng lao động chính thức sẽ không được tiến hành*”. Đến khi kết thúc thời gian thử việc, Công ty HH cũng không nhận được hồ sơ cá nhân của Bà L nên theo quy định thì việc ký kết hợp đồng lao động chính thức cũng không được tiến hành.

Do đó Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Bà L.

*** Tại Bản án lao động sơ thẩm số 545/2021/LĐ-ST ngày 08 tháng 12 năm 2021 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh đã:**

Áp dụng khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 91, khoản 1 Điều 147, khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Áp dụng khoản 1 Điều 26, khoản 1 Điều 27, Điều 28, Điều 29, khoản 2 Điều 38, Điều 41, khoản 1 và khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012;

Áp dụng khoản 1 Điều 2, khoản 1 Điều 85, Điều 86, Điều 89, Điều 122 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

Áp dụng Điều 2, khoản 1 Điều 43, khoản 1 Điều 57 Luật Việc làm năm 2013;

Áp dụng Luật Phí và lệ phí và điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 14, khoản 4 Điều 26 của Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội;

Áp dụng Án lệ số 20/2018/AL ngày 17/10/2018;

Áp dụng Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Bà L về việc Công ty HH đơn phương chấm dứt lao động trái pháp luật đối với Bà L.

Buộc Công ty HH trả tổng cộng số tiền 265.112.857 đồng cho Bà L bao gồm: Tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 16/11/2019 cho đến ngày 08/11/2020 số tiền 211.112.857 đồng, 02 tháng lương số tiền 36.000.000 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và bồi thường 01 tháng lương số tiền 18.000.000 đồng do vi phạm thời hạn báo trước.

Việc trả tiền được thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

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 xong án, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

Buộc Công ty HH và Bà L cùng đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương 18.000.000 đồng/tháng từ ngày 09/11/2019 cho đến ngày 08/11/2020 với mức đóng tương ứng theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội và Luật Việc làm, thực hiện đóng ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật tại Cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

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

Ngày 21 và 22 tháng 12 năm 2021, bị đơn và nguyên đơn có đơn kháng cáo đề nghị sửa bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Nguyên đơn Bà L trình bày:

Bà đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng buộc Công ty HH phải nhận bà trở lại làm việc theo chức danh Trưởng nhóm pháp lý doanh nghiệp, nếu Công ty không muốn nhận bà trở lại làm việc thì phải bồi thường thêm hai tháng tiền lương là 36.000.000 đồng. Công ty phải trả tiền lương cho bà trong những ngày không được làm việc từ ngày 16/11/2019 đến ngày xét xử sơ thẩm 08/12/2021

(24 tháng 23 ngày) với số tiền 448.000.000 đồng; trả tiền BHXH, BHYT, BHTN trong những ngày bà không được làm việc từ ngày 16/11/2019 đến ngày xét xử sơ thẩm với số tiền 90.000.000 đồng. Giữa bà và Công ty đã phát sinh quan hệ lao động có thời hạn 36 tháng. Bà L thừa nhận địa chỉ email lam.nguyen@hitc.com.vn là của bà. Tuy nhiên bà cho rằng Công ty đã tự tạo lập ra các email này để nộp cho Tòa án. Các email là giả tạo, được lập sau khi Công ty chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với bà. Bởi lẽ trong suốt quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm, Công ty không hề nộp các email này cho Tòa án. Bà L xác định không tham gia một cuộc họp nào về đánh giá kết quả thử việc của Công ty. Vào ngày 15/11/2019 bà có buổi làm việc với Công ty, đến ngày 16/11/2019 bà không được bảo vệ cho vào Công ty làm việc.

- Bị đơn Công ty HH có ông Q là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Trong quá trình giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, Công ty cung cấp các chứng cứ mới là những email thể hiện việc Công ty đã tiến hành thông báo cho Bà L về kết quả thử việc không đạt yêu cầu cũng như việc Bà L đề nghị Công ty cho bà thêm 07 ngày để hoàn tất bàn giao và giải quyết công việc riêng. Những email này Công ty đã yêu cầu Văn phòng thừa phát lại Thành phố Hồ Chí Minh lập Vi bằng để nộp cho Tòa án.

Công ty xác định đã thông báo trực tiếp nhiều lần đến Bà L về đánh giá kết quả thử việc trước khi kết thúc thời gian thử việc. Cụ thể, vào ngày 31/10/2019 Công ty có Biên bản làm việc với Bà L về đánh giá kết quả thử việc; tuy nhiên, Bà L không chịu ký vào biên bản. Trong biên bản ngày 31/10/2019 có thể hiện việc Bà L tự ý rời phòng họp, không ký vào biên bản. Bà L cũng đã vi phạm nghĩa vụ theo Thỏa thuận thử việc khi không cung cấp hồ sơ cá nhân cho Công ty trong thời hạn quy định. Do đó giữa Công ty và Bà L không phát sinh hợp đồng lao động chính thức sau khi kết thúc thời gian thử việc. Thời gian làm việc của Bà L từ ngày 09 – 15/11/2019 tại Công ty là để bàn giao công việc và giải quyết một số việc riêng theo sự đề xuất của chính Bà L. Trong thời gian này Công ty không giao công việc cho Bà L, việc Bà L tự ý nhắn tin trao đổi công việc với những người có tên theo các chứng cứ Bà L cung cấp cho Tòa án là do chủ ý của Bà L. Thực tế, sau khi Bà L nghỉ việc, tất cả những người Bà L dẫn chứng tin nhắn đều đã nghỉ việc.

Tại cấp sơ thẩm, bà P là người đại diện theo ủy quyền của Công ty đã không cung cấp các email cho Tòa án. Đến giai đoạn phúc thẩm, ông Q mới tham gia với tư cách đại diện cho Công ty. Khi tiếp cận hồ sơ vụ án, ông Q biết việc Công ty chưa cung cấp các email nên đã bổ sung cho Tòa án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

- Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử và Thư ký thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

- Về nội dung: Đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn; chấp nhận kháng cáo của bị đơn, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Trong quá trình giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, bị đơn Công ty HH (sau đây gọi tắt là Công ty) đã cung cấp cho Tòa án chứng cứ mới gồm các email của Công ty vào ngày 11, 16 tháng 9 và ngày 04, 06, 07, 15 tháng 11 năm 2019. Theo Công ty trình bày các email này thể hiện việc Công ty đã tiến hành thông báo cho Bà L về kết quả thử việc theo đúng quy định cũng như việc Công ty đã nhiều lần yêu cầu Bà L cung cấp hồ sơ cá nhân theo Thỏa thuận thử việc nhưng Bà L không thực hiện.

Hội đồng xét xử nhận thấy các email do phía bị đơn cung cấp đã được Văn phòng thừa phát lại Thành phố Hồ Chí Minh lập Vi bằng số 127, 128/2022/VB-TPLTPHCM ngày 16/4/2022 theo đúng quy định nên được công nhận là chứng cứ để Tòa án xem xét khi giải quyết vụ việc. Những email này thể hiện các nội dung cụ thể như sau:

- Email ngày 11/9/2019 của Phòng Hành chính nhân sự gửi cho Bà L theo địa chỉ lam.nguyen@hitc.com.vn có nội dung: "...chị hoàn tất nộp hồ sơ cá nhân về phòng Hành chính nhân sự: Sơ yếu lý lịch, văn bằng, hộ khẩu, CMND và phiếu kiểm tra sức khỏe. Tất cả photo công chứng...";

- Email ngày 16/9/2019 của Phòng Hành chính nhân sự gửi cho Bà L có nội dung: "...Phòng Hành chính nhân sự vẫn chưa nhận được hồ sơ cá nhân của chị. Chị vui lòng gửi hồ sơ cá nhân có công chứng về phòng Hành chính nhân sự gồm: Sơ yếu lý lịch, văn bằng, hộ khẩu, CMND và phiếu kiểm tra sức khỏe...";

- Email ngày 04/11/2019 của Phòng Kinh doanh gửi cho Phòng Hành chính nhân sự có nội dung: "...Phòng Kinh doanh gửi thông báo tới Phòng Hành chính nhân sự về việc đã đánh giá kết quả thử việc của chị L: không đạt yêu cầu tại vị trí Trưởng nhóm Pháp chế thuộc Phòng Kinh doanh. Phòng Kinh doanh đã thông báo trong các cuộc họp nội bộ với nhân sự L. Đề nghị Phòng Hành chính nhân sự thông báo cho chị L theo đúng quy định Công ty. (Đính kèm bản đánh giá thử việc của chị L)".

Kết quả mở file đính kèm là Bản đánh giá nhân viên thử việc của Bà L có nội dung: "...không đạt yêu cầu. Đã thông báo trong cuộc họp nội bộ với nhân sự L. Đề nghị Phòng Hành chính thực hiện thông báo theo thủ tục quy định nghỉ việc của Công ty với nhân viên Lam và các bên liên quan. Không ký Hợp đồng lao động...";

- Email ngày 06/11/2019 của Phòng Hành chính nhân sự gửi cho Bà L có nội dung: "...em mời chị L đến Phòng Hành chính nhân sự (lúc 10h hôm nay) để nhận thông báo về kết quả thử việc của chị";

- Email ngày 07/11/2019 của Trợ lý Giám đốc kinh doanh đến các Phòng và nhân viên trong Công ty có nội dung: "...Nhân sự thử việc L sẽ kết thúc thử việc ngày 08/11/2019 và có 7 ngày bàn giao, xử lý việc cá nhân. Thông báo cho mọi người nắm thông tin";

- Email ngày 15/11/2019 của Phòng Hành chính nhân sự gửi cho Bà L có nội dung: "...Phòng Hành chính nhân sự mời chị xuống phòng họp (lúc 14h hôm nay) để thông báo về việc hết thời gian bàn giao công việc".

Kèm theo đó là các tài liệu trích xuất từ camera phòng họp ngày 14, 15/11/2019 có hình ảnh cùng trích đoạn ghi âm người của Công ty làm việc với Bà L; hình ảnh và ghi âm này được Bà L thừa nhận.

Hội đồng xét xử nhận thấy, tại phiên tòa phúc thẩm, Bà L thừa nhận địa chỉ email lam.nguyen@hitc.com.vn là của bà. Căn cứ theo nội dung các email trên, có đủ cơ sở để chấp nhận những lời trình bày của Công ty về trình tự, thủ tục, thời gian mà Công ty đã thông báo về kết quả thử việc cho Bà L. Mặc dù giữa Công ty và Bà L không có biên bản thông báo về kết quả thử việc có chữ ký của Bà L (theo Công ty trình bày do Bà L không đồng ý ký vào biên bản) nhưng theo các email thể hiện thì vào ngày 04/11/2019 khối Kinh doanh của Công ty đã thông báo cho Phòng hành chính nhân sự về việc Bà L không đạt yêu cầu thử việc; Phòng Kinh doanh đã thông báo trong các cuộc họp nội bộ cho Bà L và đề nghị Phòng Hành chính nhân sự thông báo cho Bà L theo đúng quy định. Tại email ngày 04/11/2019 còn có file đính kèm Bản đánh giá thử việc của Bà L, trong đó thể hiện kết quả đánh giá Bà L không đạt yêu cầu.

Tiếp theo là vào ngày 06/11/2019 Công ty đã có email mời Bà L lên để thông báo với Bà L kể từ ngày 08/11/2019 sẽ chấm dứt thử việc. Lúc này theo Công ty trình bày đã phát sinh sự việc Bà L đề nghị cho thêm 07 ngày để hoàn tất bàn giao và giải quyết công việc riêng. Mặc dù không có biên bản thể hiện nhưng trong email ngày 07/11/2019 (tức là sau 01 ngày làm việc với Bà L), Phòng Kinh doanh đã thông báo đến các Phòng và nhân viên trong Công ty về việc Bà L sẽ chấm dứt thử việc vào ngày 08/11/2019 đồng thời có thêm 07 ngày bàn giao, xử lý việc cá nhân. Tiếp đến, sau 07 ngày, vào ngày 15/11/2019, Công ty đã có email mời Bà L xuống phòng họp để thông báo về việc hết thời gian bàn giao công việc. Công ty cũng cung cấp các hình ảnh, trích đoạn ghi âm về buổi làm việc ngày 15/11/2019.

Toàn bộ quá trình được diễn ra theo đúng chuỗi thời gian, đúng các sự kiện xảy ra trong thực tế. Từ đó Hội đồng xét xử xác định Công ty đã tiến hành thông báo cho Bà L về kết quả thử việc không đạt yêu cầu trước khi kết thúc thời gian thử việc (trước ngày 08/11/2019). Việc Bà L tiếp tục có chấm công tại Công ty trong 07 ngày từ ngày 09/11/2019 đến ngày 15/11/2019 là do Bà L còn thực hiện việc bàn giao, giải quyết hoàn tất công việc tồn đọng và việc Công ty trả lương cho Bà L trong những ngày này là thiện chí của Công ty đối với người lao động.

Bà L trình bày các email do Công ty cung cấp là giả tạo, được lập sau khi Bà L nghỉ việc nhưng Bà L không có chứng cứ gì chứng minh nên Hội đồng xét xử không chấp nhận.

Như vậy, Công ty đã thực hiện đúng theo quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 7 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động về Thông báo kết quả về việc làm thử đối với Bà L. Giữa Công ty và Bà L không phát sinh quan hệ lao động sau ngày 08/11/2019. Hội đồng xét xử không chấp nhận lời trình bày của Bà L khi cho rằng giữa bà và Công ty đã phát sinh quan hệ lao động và Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà.

[2] Ngoài ra, Hội đồng xét xử nhận thấy, theo quy định tại Điều 4 của Thỏa thuận thử việc giữa Công ty và Bà L thì trong thời hạn 03 ngày kể từ khi bắt đầu làm việc, Bà L phải có trách nhiệm hoàn tất toàn bộ hồ sơ cá nhân bao gồm lý lịch, văn bằng, hộ khẩu, CMND (Thẻ căn cước) và phiếu kiểm tra sức khỏe để nộp cho Công ty; sau thời gian thử việc nếu hồ sơ cá nhân vẫn không được hoàn thiện thì việc ký kết hợp đồng lao động chính thức sẽ không được tiến hành.

Theo các email do Công ty cung cấp thể hiện Công ty đã nhiều lần yêu cầu Bà L nộp bộ hồ sơ theo thỏa thuận nhưng Bà L vẫn không thực hiện. Chính Bà L cũng thừa nhận đến ngày 17/11/2019 thông qua đường bưu điện Bà L mới gửi bộ hồ sơ cá nhân đến Công ty. Mà ngày 17/11/2019 đã là sau ngày kết thúc thời gian thử việc 08/11/2019 và sau ngày Công ty thông báo cho Bà L chính thức hết thời gian bàn giao công việc 15/11/2019. Như vậy, theo Thỏa thuận thử việc thì sau ngày 08/11/2019, việc ký kết hợp đồng lao động chính thức giữa Công ty và Bà L cũng không được tiến hành.

[3] Từ những phân tích trên, có cơ sở để chấp nhận kháng cáo của phía bị đơn, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm như đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa.

[4] Về án phí: Bà L, Công ty không phải nộp án phí sơ thẩm và phúc thẩm, trả lại cho Công ty số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308, Điều 309 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 29 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 7 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;

Căn cứ 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 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2014);

Tuyên xử:

Sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận kháng cáo của bị đơn, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn.

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Bà L về những vấn đề sau đây:

- Xác định Công ty HH đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật với Bà L;

- Buộc Công ty HH phải nhận Bà L trở lại làm việc theo chức danh chuyên môn Trưởng nhóm pháp chế;

- Buộc Công ty HH phải thanh toán cho Bà L các khoản sau: Trả tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương 18.000.000 đồng/tháng từ ngày 16/11/2019 cho đến ngày 08/12/2021 số tiền là 90.000.000 đồng; Trả lương những ngày không được làm việc từ ngày 16/11/2019 cho đến ngày 08/12/2021 với mức lương 18.000.000 đồng/tháng số tiền là 448.000.000 đồng; Trả 02 tháng tiền lương 36.000.000 đồng; Bồi thường do vi phạm báo trước 30 ngày tương ứng 01 tháng lương 18.000.000 đồng. Tổng cộng số tiền 592.000.000 đồng, trả một lần khi án có hiệu lực pháp luật.

2. Về án phí: Nguyên đơn, bị đơn không phải nộp án phí sơ thẩm và phúc thẩm. Trả cho bị đơn số tiền tạm ứng án phí mà bị đơn đã nộp 300.000 đồng (Ba trăm ngàn đồng) theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0006793 ngày 22/12/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận B.

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

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

Bùi Thị Kim Dung