

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
KHU VỰC 3
TỈNH TÂY NINH**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 17/2025/LĐ-ST

Ngày: 18-7-2025

“V/v Tranh chấp về trường hợp bị
đơn phương chấm dứt hợp đồng lao
động”

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN KHU VỰC 3, TỈNH TÂY NINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Phan Thị Thúy Hồng

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông La Văn Việt – Cán bộ hưu trí

2. Bà Nguyễn Thị Rạt – Cán bộ hưu trí, nguyên Phó Phòng Lao động Thương
binh và Xã hội

- Thư ký phiên tòa: Bà Kiều Thị Tùng Khương – Thư ký Tòa án nhân dân
khu vực 3, tỉnh Tây Ninh.

**- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân khu vực 3, tỉnh Tây Ninh tham gia phiên
tòa:** Ông Võ Đông Đức - Kiểm sát viên.

Ngày 18 tháng 7 năm 2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân khu vực 3, tỉnh Tây
Ninh xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 10/2025/TLST-LĐ, ngày 16
tháng 01 năm 2025 về việc “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp
đồng lao động*” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 88/2025/QĐXXST-LĐ ngày
22 tháng 5 năm 2025, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Thạch Ngọc N, sinh năm 1990

Địa chỉ: Khóm G, thị trấn N, huyện N, tỉnh Cà Mau. Nay là: Khóm G, xã N,
tỉnh Cà Mau (có mặt).

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư Lê Thị H –
Công ty L - Đoàn Luật sư tỉnh T (có mặt).

2. Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn P (gọi tắt là Công ty TNHH P)

Địa chỉ trụ sở: Lô K, đường K, CCN H, xã Đ, huyện Đ, tỉnh Long An. Nay là:
Lô K, đường K, CCN H, xã M, tỉnh Tây Ninh.

Người đại diện theo pháp luật: Bà Dương Thị Thu Đ - Chức vụ: Giám đốc
điều hành.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Trần Công H1, sinh năm 1990

Địa chỉ thường trú: Ấp V, xã N, huyện H, tỉnh Bạc Liêu. Nay là: Ấp V, xã N, tỉnh Cà Mau.

Địa chỉ liên hệ và nhận văn bản tố tụng: Lô K, đường K, CCN H, xã Đ, huyện Đ, tỉnh Long An. Nay là: Lô K, đường K, CCN H, xã M, tỉnh Tây Ninh

(Văn bản ủy quyền ngày 01/4/2025) (có mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện đề ngày 30/12/2024, trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn ông Thạch Ngọc N trình bày:

Tháng 10/2024, ông phỏng vấn và trúng tuyển vào làm việc tại Công ty TNHH P, với vị trí: Phó quản lý sản xuất. Khi thỏa thuận Giám đốc báo với ông mức lương của ông là 15.000.000 đồng/tháng. Thời hạn thử việc là 01 tháng từ ngày 22/10/2024 đến ngày 22/11/2024, mức lương thử việc là 80% lương chính thức là 12.000.000 đồng, nếu ông làm việc đạt sẽ được tiếp tục làm việc và ký hợp đồng lao động. Ông đồng ý vào làm việc, hai bên chỉ thỏa thuận bằng miệng, công ty không nhắc về việc ký hợp đồng thử việc.

Trong quá trình làm việc ông luôn hoàn thành tốt công việc được giao, khi hết thời gian thử việc, ông vẫn tiếp tục làm việc, phòng nhân sự báo với ông, công ty đang làm hợp đồng lao động, đề sắp ký trước rồi gửi xuống đưa cho ông ký, nên ông vẫn chờ đợi hợp đồng và yên tâm làm việc. Ông chỉ nghe báo như vậy, ông cũng không biết là công ty ký hợp đồng thời hạn như thế nào.

Đến ngày 13/12/2024, ông H1 trưởng phòng nhân sự gọi ông vào nói chuyện, ông H1 đưa cho ông xem một tờ đánh giá do phó giám đốc đánh giá, trong đó có nội dung đánh giá công việc của ông không đạt, anh H1 nói để làm việc với giám đốc là bà Thu Đ xem ra quyết định là nghỉ việc từ ngày nào. Ông chỉ được đưa cho xem qua tờ đánh giá, khi xem ông H1 nói cho nghỉ việc, nên ông cũng không biết lý do vì sao công ty cho ông nghỉ việc. Thực tế, ông vẫn hoàn thành tốt công việc, làm hết tinh thần trách nhiệm của mình. Ông biết tờ đánh giá đưa cho ông chỉ là lý do để nói với ông về việc nghỉ việc. Công ty không có bản mô tả công việc nên ông không biết đánh giá dựa trên tiêu chí nào, những chỉ đạo từ cấp trên và những công việc được giao ông đều hoàn thành tốt, không có bất kỳ ý kiến hay nhắc nhở nào từ cấp trên hay bộ phận nào khác đối với ông trong quá trình làm việc.

Tại thời điểm đó, ông vừa mới xin được công việc ở công ty, Tết cận kề, vợ ông mới sinh con, chỉ có ông là lao động để nuôi sống gia đình, ông cố gắng làm để có lương, có thưởng tết, nhưng công ty đã cho ông nghỉ việc trong khi ông luôn hoàn thành tốt công việc, do gần Tết nên ông cũng không xin được công việc mới để trang trải cuộc sống nên cuộc sống của ông rất khó khăn.

Từ ngày 23/11/2024, không còn là thử việc, ông đã là lao động chính thức không xác định thời hạn của công ty, tối ngày 13/12/2024 nhân sự công ty thông báo là công ty cho ông nghỉ mà không có cơ sở, không báo trước, đã gây ảnh hưởng đến quyền lợi của ông.

Ông yêu cầu công ty nhận ông trở lại làm việc và bồi thường cho ông những tháng tiền lương ông không được lao động, đóng bảo hiểm xã hội cho ông theo quy định. Nếu công ty không đồng ý nhận ông trở lại làm việc thì ông yêu cầu:

1. Tuyên công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật
 2. Yêu cầu công ty trả cho ông các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, tính từ ngày 14/12/2024 đến ngày 14/7/2025, trên mức lương là 15.000.000 đồng/tháng, gồm các khoản sau:
 - Trả cho ông một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương là 30.000.000 đồng.
 - Bồi thường cho ông 45 ngày không báo trước là 22.500.000 đồng.
 - Tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không được làm việc, tính từ ngày 14/12/2024 đến ngày 14/7/2025 là 7 tháng là 105.000.000 đồng.
 - Bồi thường thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 30.000.000 đồng.
- Tổng cộng là 187.500.000 đồng.

Trong quá trình giải quyết vụ án, ông yêu cầu bị đơn phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp những ngày không được làm việc. Do Công ty chưa thực hiện đóng bảo hiểm cho ông tại cơ quan bảo hiểm xã hội, công ty cũng không muốn nhận ông trở lại làm việc và ông cũng đồng ý nên tại phiên tòa nguyên đơn xin rút lại yêu cầu này.

Ngoài ra, nguyên đơn không có yêu cầu gì khác.

Bị đơn Công ty TNHH P (sau đây gọi là công ty) do người đại diện theo ủy quyền ông Trần Công H1 trình bày:

Ông N vào thử việc tại Công ty TNHH P vào ngày 22/10/2024, nội dung công việc: Đảm nhiệm chức vụ nhân viên Phó quản lý sản xuất tại công ty, do công việc của ông N là công việc có chuyên môn nên thời hạn thử việc là 60 ngày và lương thử việc thỏa thuận 12.000.000đồng/tháng, bao gồm các khoản phụ cấp, lương chính thức hai bên sẽ thỏa thuận sau nếu thử việc đạt yêu cầu. Khi thỏa thuận thử việc hai bên không có ký hợp đồng thử việc do bộ phận nhân sự cũ là bà Nguyễn Thị Anh T thực hiện giai đoạn đó nên ông cũng không nắm được lý do vì sao hai bên không ký hợp đồng thử việc. Ông N thử việc đến hết ngày 13/12/2024 thì ngưng, lý do bộ phận nhân sự cũ là bà Anh T gửi Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng thử việc ngày 13/12/2024 cho ông N kể từ ngày 14/12/2024 nên ông N ngưng không đến làm việc nữa. Toàn bộ quá trình giao kết hợp đồng giữa ông N đều thực hiện qua bộ phận nhân sự cũ là bà Anh T.

Công ty trả lương từ ngày 05 đến ngày 10 tây hàng tháng thì sẽ thanh toán hết toàn bộ lương cho người lao động, trong đó có ông N, công ty có hai hình thức thanh toán lương, chuyển khoản hoặc tiền mặt, nếu ai chuyển khoản thì chuyển khoản toàn bộ, ai thanh toán thì tiền mặt thì cũng thanh toán toàn bộ bằng tiền mặt. Công ty đã

thanh toán đủ tiền lương cho ông N từ ngày 22/10/2024 đến ngày 13/12/2024. Với số tiền 19.103.000đồng. Trong quá trình ông N làm việc công ty không có lập bảng đánh giá kết quả công việc đối với công việc ông N đang thử việc.

Đối với Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng thử việc ngày 13/12/2024 mà ông N nộp cho Tòa án là do bộ phận nhân sự cũ là bà Anh T gửi cho ông N. Lý do bà Anh T gửi thông báo này cho ông N là để thông báo cho ông N nghỉ việc từ ngày 14/12/2024. Sau khi bà Anh T ban hành thông báo này thì Công ty không ban hành bất kỳ văn bản và thông báo nào khác đối với ông N. Kể từ ngày 14/12/2024 thì ông N nghỉ và không làm việc tại công ty N1. Ông N chỉ đang trong thời gian thử việc nên ông N chưa tham gia bảo hiểm xã hội tại công ty.

Nay trước các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bị đơn không đồng ý vì: Thời gian ông N thử việc thực tế tại công ty là từ ngày 22/10/2024 đến hết 13/12/2024 là chưa hết thời gian thử việc 60 ngày. Ông N chưa hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và chưa hoàn thành những thỏa thuận khi phỏng vấn: ông N báo là biết lái xe nâng nhưng quá trình làm việc lại không biết lái, tụ tập gây đánh nhau trước cổng công ty, nộp thêm bằng cấp Tiếng Trung nhưng đến khi nghỉ việc vẫn chưa hoàn thành...Những nội dung này công ty không có lập biên bản sự việc nhưng có người chứng kiến.

Nếu ông N có thiện chí muốn thương lượng hòa giải thì công ty chỉ đồng ý hỗ trợ cho ông N số tiền tối đa là 20.000.000đồng nếu ông N không đồng ý thì yêu cầu Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật. Việc công ty cho ông N nghỉ làm là đúng với quy định của pháp luật nên công ty không đồng ý nhận người lao động trở lại làm việc và không đồng ý bồi thường theo yêu cầu của ông N.

Ngoài ra, Công ty không còn ý kiến và yêu cầu gì khác.

Tại phiên tòa, nguyên đơn vẫn giữ yêu cầu khởi kiện, các bên không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Công ty TNHH P và ông Thạch Ngọc N có quan hệ lao động từ ngày 22/10/2024 đến 13/12/2024. Hai bên thỏa thuận thử việc trong 01 tháng, với mức lương 12.000.000 đồng/tháng, chức danh Phó quản lý sản xuất. Công ty cho rằng thời gian thử việc của ông N là 60 ngày, nhưng không đưa ra được chứng cứ có sự thỏa thuận này giữa các bên. Công ty dựa vào đoạn tin nhắn giữa bà Anh T và ông H1 để chứng minh thời gian thử việc hai bên thỏa thuận là 60 ngày là chưa đủ căn cứ, chứng cứ này không thể hiện đầy đủ và ông N đã nộp bản thể hiện đầy đủ tin nhắn để chứng minh là việc xác nhận của bà Anh T này là giả tạo, không đảm bảo tính khách quan của chứng cứ vì trước khi bà T nhắn tin trả lời cho ông H1 thì giữa bà T và ông H1 có cuộc nói chuyện kéo dài 4 phút 59 giây. Thông báo ngày 13/12/2024 của công ty gửi ông N ghi rõ: “Thời gian thử việc: 01 tháng, từ ngày 22/10/2024 đến 22/11/2024”. Do đó, có căn cứ xác định thời gian thử việc đã kết thúc vào ngày 22/11/2024. Căn cứ Án lệ 20/2018/AL, sau khi hết thời gian thử việc mà người lao động tiếp tục làm việc thì quan hệ lao động được xác lập là hợp đồng lao động. Đồng thời, do hai bên không

xác định thời hạn hoặc thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng, nên theo điểm a khoản 1 Điều 20 Bộ luật Lao động, quan hệ giữa các bên là hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Việc công ty ban hành Thông báo chấm dứt hợp đồng ngày 13/12/2024, cho ông N nghỉ việc từ ngày 14/12/2024 với lý do “không đạt yêu cầu thử việc” là trái pháp luật. Ngoài ra, công ty không cung cấp được căn cứ chứng minh ông N vi phạm nghĩa vụ hoặc thường xuyên không hoàn thành công việc theo quy định tại Điều 36 hoặc Điều 38 Bộ luật Lao động. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử tuyên công ty chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và chấp nhận yêu cầu bồi thường của người lao động.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Công ty xác nhận ông Thạch Ngọc N bắt đầu làm việc từ ngày 22/10/2024 theo thỏa thuận thử việc tại vị trí Phó quản lý sản xuất, với mức lương thử việc 12.000.000 đồng/tháng. Tuy nhiên, do tính chất công việc yêu cầu cần thời gian đánh giá năng lực thực tế, nên thời gian thử việc là 60 ngày. Việc thử việc 60 ngày thể hiện rõ qua tin nhắn giữa ông và bà Anh T – Nhân sự nhân sự cũ, phía luật sư nguyên đơn xác định nội dung này giải tạo là không có cơ sở. Việc chấm dứt thử việc được thực hiện đúng quy định và không phải là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Trong quá trình thử việc, hai bên chỉ thỏa thuận mức lương thử việc là 12.000.000 đồng, chưa xác lập mức lương chính thức cho giai đoạn sau thử việc nên không có cơ sở xác định mức lương chính thức là 15.000.000 đồng.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân khu vực 3, tỉnh Tây Ninh tham gia phiên tòa phát biểu quan điểm:

Về việc tuân theo pháp luật tố tụng: Trong quá trình giải quyết vụ án, Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký đã tuân thủ đúng quy định của pháp luật tố tụng dân sự và những người tham gia tố tụng trong vụ án chấp hành pháp luật kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án.

Về quan điểm giải quyết vụ án: Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và được thẩm tra tại phiên tòa, Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng thử việc ngày 13/12/2024, án lệ số 20/2018 có cơ sở xác định thời gian thử việc là 30 ngày nên kể từ ngày 23/11/2024, các bên đã xác lập hợp đồng lao động chính thức, ngày 13/12/2024, bị đơn ban hành thông báo chấm dứt lao động với nguyên đơn kể từ ngày 14/12/2024 là trái pháp luật nên yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ nên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Tại phiên tòa nguyên đơn rút lại yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp những ngày không được làm việc nên đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Về quan hệ pháp luật và thẩm quyền giải quyết vụ án: Ông Thạch Ngọc N khởi kiện bị đơn Công ty TNHH P yêu cầu xác định bị đơn đơn phương chấm dứt

hợp đồng lao động trái luật và bồi thường thiệt hại theo quy định nên quan hệ pháp luật là “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” Tòa án thụ lý vụ án theo quy định tại khoản 1 Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Do bị đơn Công ty TNHH P có địa chỉ tại Lô K, đường K, CCN H, xã M, tỉnh Tây Ninh nên thẩm quyền giải quyết vụ án theo thủ tục sơ thẩm của Tòa án nhân dân khu vực 3, tỉnh Tây Ninh theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[1.2] Tại phiên tòa, nguyên đơn xin rút lại yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp những ngày không được làm việc, nhận thấy việc nguyên đơn xin rút lại một phần yêu cầu khởi kiện là hoàn toàn tự nguyện nên căn cứ khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử chấp nhận và đình chỉ xét xử đối với yêu cầu này.

[2] Về nội dung tranh chấp:

[2.1] Về quá trình giao kết hợp đồng:

[2.1.1] Về quá trình làm việc, nguyên đơn trình bày vào tháng 10/2024, ông được tuyển dụng vào làm việc tại công ty với vị trí Phó quản lý sản xuất, mức lương chính thức là 15.000.000 đồng/tháng, thời gian thử việc là 01 tháng, từ ngày 22/10/2024 đến ngày 22/11/2024, với mức lương thử việc là 12.000.000 đồng/tháng, tương đương 80% lương chính thức. Nếu thử việc đạt yêu cầu thì sẽ tiếp tục làm việc và ký hợp đồng lao động chính thức. Phía bị đơn cũng thừa nhận ông N bắt đầu làm việc từ ngày 22/10/2024, với nội dung công việc là Phó quản lý sản xuất, do công việc này mang tính chuyên môn nên thời hạn thử việc là 60 ngày và mức lương thử việc là 12.000.000 đồng/tháng, bao gồm cả phụ cấp. Mức lương chính thức sẽ được thỏa thuận lại nếu đạt thử việc. Tuy nhiên, cả nguyên đơn và bị đơn đều xác định hai bên không giao kết hợp đồng thử việc và cũng không ký kết hợp đồng lao động trong suốt thời gian làm việc. Theo khoản 1 Điều 24 Bộ luật Lao động năm 2019 thì hợp đồng thử việc phải được giao kết bằng văn bản, công ty không cung cấp được bất kỳ tài liệu hay chứng cứ nào chứng minh hai bên thỏa thuận thử việc 60 ngày, công ty dựa vào đoạn tin nhắn xác nhận giữa bà Anh T và ông H1 để xác định thời gian thử việc hai bên thỏa thuận là 60 ngày là chưa đủ cơ sở.

[2.1.2] Xét Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng thử việc ngày 13/12/2024, nhận thấy: cả nguyên đơn và bị đơn đều xác định thông báo này bà Nguyễn Thị Anh T, thuộc bộ phận nhân sự cũ của công ty, gửi và thông báo cho ông N qua tin nhắn Zalo, bà Dương Thị Thu Đ, người đại diện theo pháp luật của công ty, cũng xác nhận việc thông báo cho ông N nghỉ việc là do bà ký duyệt. Trong quá trình giải quyết vụ án, đại diện theo ủy quyền của bị đơn cũng xác định kể từ sau thông báo này, công ty không ban hành thêm bất kỳ văn bản hoặc thông báo nào khác đối với ông N, và ông N ngừng làm việc tại công ty từ ngày 14/12/2024. Như vậy, có cơ sở để xác định thông báo ngày 13/12/2024 là văn bản duy nhất thể hiện ý chí giao kết và chấm dứt

quan hệ lao động giữa công ty và ông N nên đây là cơ sở để xem xét, giải quyết vụ án.

[2.1.3] Căn cứ Điều 25 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận, không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên và không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ, như vậy, bộ luật lao động không quy định thời gian thử việc tối thiểu, mà chỉ quy định thời gian thử việc tối đa tùy theo tính chất công việc.

[2.1.4] Từ đó, căn cứ theo thông Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng thử việc ngày 13/12/2024 thì có căn cứ để xác định hai bên đã xác lập hợp đồng thử việc có thời hạn là 30 ngày, từ ngày 22/10/2024 đến ngày 22/11/2024 nên thời điểm kết thúc thử việc là ngày 22/11/2024.

[2.2] Về tính hợp pháp của việc chấm dứt hợp đồng lao động:

[2.2.1] Căn cứ Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2019 thì *“khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động. Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc. Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc”*. Tuy nhiên, sau khi hết thời hạn thử việc, ngày 22/11/2024, công ty không thông báo kết quả thử việc cho ông N và ông N vẫn tiếp tục làm việc tại công ty cho đến hết ngày 13/12/2024 mà không có bất kỳ văn bản nào chấm dứt quan hệ lao động hoặc gia hạn thử việc. Căn cứ Án lệ số 20/2018/AL về xác lập quan hệ hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 17 tháng 10 năm 2018 và được công bố theo Quyết định số 269/QĐ-CA ngày 06 tháng 11 năm 2018 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, thì người lao động đã thử việc theo đúng thời gian thử việc, hết thời gian thử việc, người lao động vẫn tiếp tục làm việc mà người sử dụng lao động và người lao động không có thỏa thuận nào khác thì trường hợp này, phải xác định người lao động và người sử dụng lao động đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động, nên kể từ ngày 23/11/2024, giữa ông N và công ty đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động. Nhận thấy, trong quá trình thỏa thuận thử việc và kết thúc thời hạn thử việc thì hai bên không có thỏa thuận về loại hợp đồng sẽ ký kết nếu thử việc đạt yêu cầu, các bên cũng không xác định về thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu của hợp đồng nên Hội đồng xét xử xác định quan hệ lao động giữa ông N và công ty Đ1 xác định là hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

[2.2.2] Ông N xác định trong suốt quá trình làm việc, ông luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ, không bị công ty K, xử lý kỷ luật hoặc nhắc nhở. Công ty xác định ông N không đạt yêu cầu trong quá trình thử việc, vi phạm nội quy, chưa hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và chưa thực hiện đúng các thỏa thuận trong quá trình phỏng

vấn, như: không biết lái xe nâng, từng tụ tập gây đánh nhau trước cổng công ty, không nộp thêm bằng cấp tiếng Trung. Hội đồng xét xử nhận thấy, trong quá trình giải quyết vụ án, công ty xác định công ty có nội quy lao động nhưng chưa được đăng ký, không có thỏa ước lao động tập thể, quá trình thử việc không có bản mô tả công việc, không lập bảng đánh giá kết quả thử việc, và cũng không có bất kỳ văn bản nào thể hiện việc nhắc nhở, xử lý vi phạm hoặc ghi nhận hành vi sai phạm của ông N trong thời gian làm việc. Bị đơn cũng không cung cấp được bất kỳ tài liệu, chứng cứ nào chứng minh ông N đã vi phạm kỷ luật lao động, không hoàn thành công việc được giao hoặc có hành vi gây rối trật tự tại nơi làm việc. Do đó, lời trình bày của công ty là không có cơ sở để xem xét.

[2.2.3] Ngày 13/12/2024, công ty ban hành thông báo cho ông N nghỉ việc từ ngày 14/12/2024 với lý do “thử việc không đạt yêu cầu” là không có cơ sở pháp lý, vì quan hệ thử việc đã kết thúc và vi phạm thời hạn báo trước theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019.

[2.2.4] Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử nhận thấy công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông N không đúng theo quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động nên trái pháp luật.

[2.3] Xét yêu cầu bồi thường thiệt hại của ông Thạch Ngọc N:

[2.3.1] Do công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên ông N khởi kiện yêu cầu công ty bồi thường là có căn cứ.

[2.3.2] Theo khoản 1 Điều 90 Bộ luật Lao động quy định “*Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác*”. Nguyên đơn xác định mức lương các bên thỏa thuận khi lao động chính thức là 15.000.000đồng, đại diện bị đơn xác định chưa thỏa thuận về lương chính thức, mức lương chính thức sẽ được thỏa thuận lại nếu đạt thử việc. Căn cứ Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng thử việc thì các bên thỏa thuận lương thử việc được hưởng là 80% lương thỏa thuận, tại phiên tòa, đương sự thống nhất xác định mức lương thử việc là 12.000.000đồng bao gồm phụ cấp, nên có cơ sở xác định lương theo hợp đồng lao động chính thức các bên thỏa thuận là 15.000.000đồng.

[2.3.3] Căn cứ theo Điều 41 Bộ luật Lao động, công ty phải bồi thường cho ông N các khoản tiền sau:

- Tiền lương trong những ngày ông N không được làm việc tại Công ty tính từ ngày 14/12/2024 đến ngày 14/7/2025 là 07 tháng x 15.000.000đồng/tháng = 105.000.000đồng.

- 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là 15.000.000đồng/tháng x 2 tháng = 30.000.000 đồng.

- Khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không được báo trước là 45 ngày với số tiền là 22.500.000đồng

- Do ông N yêu cầu được nhận trở lại làm việc nhưng công ty không muốn nhận lại người lao động, tại phiên tòa ông N cũng đồng ý với việc công ty không nhận ông trở lại làm việc nên ông N yêu cầu bồi thường thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động với số tiền 30.000.000đồng là có căn theo quy định tại khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động nên được chấp nhận.

Tổng cộng là 187.500.000 đồng.

[2.4] Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử nhận thấy yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Thạch Ngọc N là có cơ sở nên chấp nhận, xác định công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông N là trái luật, buộc công ty phải bồi thường cho ông N tổng số tiền là 187.500.000 đồng.

[2.5] Tại phiên tòa, ông N chỉ yêu cầu thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc đến ngày 14/7/2025, không yêu cầu tính đến ngày Tòa án xét xử, không yêu cầu tính tiền lương theo mức lương của hợp đồng lao động từ ngày 23/11/2024 đến ngày 13/12/2024 nên căn cứ Điều 5 Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án chỉ giải quyết trong phạm vi yêu cầu của đương sự.

[3] Đề nghị của Kiểm sát viên tham gia phiên tòa và lập luận của người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là có căn cứ, phù hợp với quy định của pháp luật nên được Hội đồng xét xử chấp nhận.

[4] Về án phí: Căn cứ vào Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự và Điều 26 Nghị quyết 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: Bị đơn Công ty TNHH P phải chịu án phí lao động sơ thẩm đối với yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận. Ông Thạch Ngọc N không phải chịu án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ các Điều 5, Điều 32, Điều 35, Điều 39, Điều 147, Điều 244, Điều 271, Điều 273, Điều 483 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 20, 24, 25, 27, 36, 41 Bộ luật Lao động; Án lệ số 20/2018/AL được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 17 tháng 10 năm 2018 và được công bố theo Quyết định số 269/QĐ-CA ngày 06 tháng 11 năm 2018 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao; Điều 12, Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định mức thu, miễn, giảm, thu, nộp và quản lý sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử: Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Thạch Ngọc N về việc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

1. Tuyên việc chấm dứt hợp đồng lao động dưới hình thức Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng thử việc ngày 13/12/2024 của Công ty TNHH P đối với ông Thạch Ngọc N là trái pháp luật.

2. Buộc Công ty TNHH P phải bồi thường cho ông Thạch Ngọc N số tiền 187.500.000 đồng (một trăm tám mươi bảy triệu năm trăm nghìn đồng).

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành 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 Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

3. Đình chỉ xét xử yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp những ngày ông N không được làm việc.

4. Về án phí sơ thẩm: Ông Thạch Ngọc N không phải chịu án phí. Buộc Công ty TNHH P phải chịu 5.625.000 đồng (năm triệu sáu trăm hai mươi lăm nghìn đồng) án phí lao động sơ thẩm.

5. Về quyền kháng cáo: Các đương sự có mặt được quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 (mười lăm) ngày kể từ ngày tuyên án.

6. 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, 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 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:

- TAND tỉnh Tây Ninh;
- VKSND khu vực 3 - Tây Ninh;
- Phòng THADS khu vực 3 - Tây Ninh;
- THADS tỉnh Tây Ninh;
- Các đương sự.
- Lưu HS, lưu án văn.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TOẠ PHIÊN TÒA**

Phan Thị Thúy Hồng

