

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số 19/2018/LĐ-PT
Ngày 01-11-2018
V/v đơn phương chấm dứt
hợp đồng lao động

**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: Bà Trần Thị Nhân.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Đắc Cường;
Ông Phan Trí Dũng.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Minh Trang - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:
Ông Trần Văn Bé - Kiểm sát viên.

Ngày 01 tháng 11 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số 21/2018/TLPT-LĐ ngày 10 tháng 10 năm 2018 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 03/2018/LĐ-ST ngày 30 tháng 5 năm 2018 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 21/2018/QĐ-PT ngày 23 tháng 10 năm 2018, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông S, sinh năm 1973; địa chỉ tạm trú: Thị xã D, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông T, sinh năm 1973; địa chỉ thường trú: Huyện H, tỉnh Bình Định; địa chỉ liên hệ: Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Văn bản ủy quyền ngày 05/02/2018).

- Bị đơn: Công ty TNHH R; địa chỉ trụ sở: Quận X, Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ chi nhánh: Thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông V, sinh năm 1989; địa chỉ: Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Văn bản ủy quyền ngày 20/3/2018).

Ông T và ông V có mặt tại phiên tòa.

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn ông S.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Đại diện nguyên đơn trình bày:*

Ngày 23/11/2016, ông S và Công ty TNHH R (sau đây gọi tắt là Công ty) có giao kết hợp đồng thử việc theo thư mời nhận việc cùng ngày. Công việc là Trưởng phòng Hành chánh – Nhân sự, nơi làm việc tại số N đường số M, khu công nghiệp V, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương, thời gian thử việc là 02 tháng (từ ngày 24/11/2016 đến ngày 23/01/2017) với mức lương 33.000.000đồng/tháng. Trong hợp đồng có ghi sau 02 tháng thử việc ông S sẽ được ký hợp đồng lao động chính thức với thời hạn 01 năm.

Ngày 21/02/2017, Công ty yêu cầu ông S ký tên vào mẫu đánh giá sau thời gian thử việc để ký hợp đồng chính thức. Tuy nhiên, sau khi ông S ký vào mẫu đánh giá thì Công ty thông báo rằng chức danh của ông S rất quan trọng nên cần tái ký hợp đồng thử việc một lần nữa và đưa ông S một thư mời nhận việc và một hợp đồng thử việc lần hai (từ ngày 24/01/2017 đến ngày 23/3/2017). Hợp đồng thử việc lần hai có cùng bản chất công việc như lần thứ nhất, mức lương, vị trí làm việc vẫn không thay đổi nhưng khác nhau về tên gọi chức danh công việc, cụ thể chức danh ông S thử việc lần hai là Trưởng phòng Tổng hợp. Do phía Công ty cho rằng đây là thủ tục bắt buộc và ông S không hiểu rõ quy định của luật lao động nên đã đồng ý ký hợp đồng thử việc lần thứ hai mà không yêu cầu phía Công ty ký hợp đồng lao động chính thức cũng như yêu cầu Công ty đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Đến khi hết hạn thử việc lần hai, ngày 23/3/2017, ông S vào Công ty làm việc thì thấy ông L là Trưởng phòng Nhân sự - Hành chánh mới được tuyển dụng đang sử dụng bàn làm việc của ông S. Công ty yêu cầu ông S bàn giao công việc cho người mới và tìm công việc ở công ty khác. Ông S đề nghị Công ty ban hành quyết định thôi việc nhưng Công ty cho rằng đang trong thời gian thử việc nên không ban hành quyết định. Sau khi Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông S thì Công ty đã thanh toán đủ lương cho ông S trong thời gian 04 tháng (23/11/2016 đến 23/3/2017). Sau đó, ông S cũng đã bàn giao công việc đầy đủ cho Công ty.

Ông S cho rằng Hợp đồng thử việc lần hai giữa Công ty và ông S là trái pháp luật vì thời gian thử việc lần thứ nhất đã hết vào ngày 23/01/2017 và ông S vẫn tiếp tục làm việc bình thường thì đương nhiên ông S được xác lập hợp đồng lao động chính thức theo thỏa thuận trong hợp đồng thử việc với thời hạn là 01 năm. Việc Công ty cho rằng hợp đồng thử việc lần thứ hai với công việc khác là không đúng vì thực tế công việc chỉ khác tên gọi. Do đó, theo Điều 27 Bộ luật Lao động, Điều 7 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ thì trong thời hạn 03 ngày trước khi kết thúc thời gian thử việc Công ty phải có thông báo về kết quả thử việc nhưng sau hai tháng thử việc, Công ty không có thông báo và ông S vẫn tiếp tục làm việc nên ông S đương nhiên được xác lập hợp đồng lao động chính thức với thời hạn 01 năm. Ngoài ra, theo nội dung bảng đánh giá công

việc của Công ty xác định từ ngày 22/11/2016 đến ngày 23/3/2017, ông S đã hoàn thành tốt công việc được giao. Do đó, việc Công ty không ký hợp đồng lao động với ông S mà đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không có lý do là trái pháp luật.

Nhận thấy quyền lợi bị ảnh hưởng nên ông S khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

- Tuyên bố việc Công ty TNHH R đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông S là trái pháp luật.

- Yêu cầu Công ty TNHH R bồi thường cho ông S 02 tháng lương với số tiền 66.000.000đồng.

- Yêu cầu Công ty TNHH R thanh toán tiền bảo hiểm xã hội (11 tháng, từ tháng 02/2017 đến tháng 12/2017) là: 47.916.000 đồng; tiền bảo hiểm y tế (11 tháng, từ tháng 02/2017 đến tháng 12/2017) là 7.986.000 đồng và tiền bảo hiểm thất nghiệp (11 tháng, từ tháng 02/2017 đến tháng 12/2017) là 3.630.000 đồng (do Công ty không tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông S từ 23 tháng 01 năm 2017 đến tháng 12/2017).

- Yêu cầu Công ty TNHH R phải trả lương cho ông S những ngày ông S không được làm việc từ ngày 23/3/2017 đến tháng 12/2017 là: 297.000.000 đồng.

- Thanh toán phép năm (13 ngày, từ tháng 12/2016 đến tháng 12/2017): 16.500.000đồng.

Tổng cộng là: 439.032.000 đồng.

Ông S không yêu cầu Công ty nhận trở lại làm việc. Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn thì ông S không đồng ý. Do Công ty chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông S nên Công ty phải có trách nhiệm bồi thường cho ông S theo quy định pháp luật, ông S không có nghĩa vụ bồi thường cho Công ty.

**Đại diện bị đơn trình bày:*

Thông nhất với lời trình bày của ông S về thời gian ký kết và nội dung hợp đồng thử việc lần thứ nhất giữa ông S và Công ty. Tuy nhiên, quá trình thử việc lần thứ nhất ông S đã không hoàn thành nhiệm vụ, theo Phiếu đánh giá ngày 23/01/2017 (ông S có ký tên xác nhận) thì ông S không đạt yêu cầu thử việc, yếu về mọi mặt nên Công ty không đồng ý ký hợp đồng lao động với ông S. Hợp đồng thử việc lần thứ nhất đã chấm dứt. Tuy nhiên, do ông S vẫn có nhu cầu làm việc và để tạo điều kiện việc làm cho người lao động, Công ty và ông S đã thỏa thuận thử việc lần thứ hai với thời gian từ ngày 24/01/2017 đến ngày 24/3/2017, địa điểm làm việc và mức lương không thay đổi nhưng công việc có khác, ông S thử việc với chức danh là Trưởng phòng Tổng hợp. Thực tế, Trưởng phòng Hành chính Nhân sự là công việc quản lý về mặt nhân sự, công tác hành chính (tuyển dụng, đánh giá về nhân sự, thiết lập nội quy...) hoàn toàn khác với chức danh Trưởng phòng Tổng hợp (công việc liên quan đến việc quản lý hành chính, quản lý chung nhà máy trong các hoạt động hàng ngày, báo cáo, phối hợp hoạt động của các bộ

phận trong Công ty...). Do ông S đã không đạt yêu cầu với chức danh Trưởng phòng Hành chính Nhân sự nên Công ty tạo điều kiện cho ông S thử việc với công việc khác là Trưởng phòng Tổng hợp. Đang trong thời gian thử việc lần hai thì ông S tự ý bỏ việc (từ 18/3/2017 đến 24/3/2017), ngày cuối cùng ông S làm việc tại công ty là ngày 18/3/2017 (thể hiện qua bảng chấm công của Công ty). Công ty đã thanh toán đầy đủ lương và ông S cũng đã bàn giao đầy đủ công việc cho Công ty. Như vậy, giữa Công ty và ông S không tồn tại hợp đồng lao động nên yêu cầu khởi kiện của ông S về việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không có cơ sở. Đề nghị Tòa án không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông S.

Mặt khác, việc ông S khởi kiện Công ty là có hành vi xâm phạm đến uy tín, hình ảnh của Công ty về việc tuân thủ pháp luật lao động, gây ra ảnh hưởng xấu, cảm nhận, đánh giá không tốt của người lao động đối với Công ty. Do đó, Công ty có yêu cầu phản tố đối với ông S, yêu cầu ông S phải bồi thường thiệt hại cho Công ty do danh dự, uy tín bị xâm phạm với số tiền 13.000.000 đồng theo quy định tại các Điều 584, 592 Bộ luật Dân sự 2015.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 03/2018/LĐ-ST ngày 30 tháng 5 năm 2018 của Tòa án nhân dân thành phố T đã quyết định:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông S đối với bị đơn Công ty TNHH R về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.
2. Không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty TNHH R đối với ông S về việc yêu cầu bồi thường thiệt hại do danh dự, uy tín bị xâm phạm.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 13/6/2018, ông S kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Đại diện nguyên đơn xác định chỉ kháng cáo đối với phần quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Đại diện bị đơn đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm. Các bên không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương: Về tố tụng, Thẩm phán, Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, các đương sự đã thực hiện đúng các quyền và nghĩa vụ khi tham gia phiên tòa theo các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về nội dung, hợp đồng thử việc lần thứ nhất đến ngày 23/01/2017 hết hạn nhưng bị đơn không thực hiện việc thông báo cho người lao động biết kết quả công việc là vi phạm Điều 5 của Hợp đồng thử việc, vi phạm khoản 1 Điều 7 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 và được xem như công việc làm thử của nguyên đơn là đạt yêu cầu nên sau ngày 23/01/2017, nguyên đơn tiếp tục làm việc tại công ty đã xác lập quan hệ lao động với loại hợp đồng xác định thời hạn một năm theo thỏa thuận tại Điều 6 của hợp đồng thử việc và quy định tại khoản 1 Điều 7 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP. Nguyên đơn thừa nhận nguyên đơn có nghỉ việc từ ngày 18/3/2017 đến ngày 23/3/2017 và cho rằng đã xin nghỉ phép với quản lý nhà máy

nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh, bị đơn không đồng ý việc nguyên đơn cho rằng đã xin nghỉ phép trong thời gian trên. Như vậy, nguyên đơn vi phạm điểm a khoản 2 Điều 37 Bộ luật Lao động là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn. Kháng cáo của nguyên đơn là không có căn cứ chấp nhận. Cấp sơ thẩm nhận định giữa các đương sự chưa xác lập quan hệ lao động là chưa phù hợp. Ngoài ra Tòa án cấp sơ thẩm thụ lý yêu cầu phản tố của bị đơn sau khi đã mở phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải là không đúng quy định tại khoản 3 Điều 200 Bộ luật Tố tụng dân sự nên cần rút kinh nghiệm về vấn đề này. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về tố tụng:

Ngày 30/5/2018, Tòa án nhân dân thành phố T xét xử vụ án và ban hành Bản án lao động sơ thẩm số 03/2018/LĐ-ST. Ngày 13/6/2018 nguyên đơn ông S có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm. Căn cứ khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự, nguyên đơn kháng cáo trong thời hạn luật định.

Đại diện nguyên đơn xác định chỉ kháng cáo đối với phần quyết định của bản án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Căn cứ Điều 293 Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án cấp phúc thẩm chỉ xem xét lại phần của bản án sơ thẩm có kháng cáo, tức chỉ xem xét đến yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[2] Xem xét Hợp đồng thử việc từ ngày 24/11/2016 đến ngày 23/01/2017: Ngày 22/11/2016, Công ty có thư mời làm việc gửi đến nguyên đơn với nội dung thông báo nguyên đơn đã trúng tuyển vào vị trí Trưởng phòng Hành chính Nhân sự của chi nhánh Công ty; đồng thời Công ty đề nghị nguyên đơn ký vào Hợp đồng thử việc đính kèm và gửi lại cho Công ty. Đồng ý với các điều kiện và điều khoản của hợp đồng, nguyên đơn đã ký hợp đồng thử việc với vị trí Trưởng phòng Hành chính Nhân sự, thời gian thử việc từ ngày 24/11/2016 đến ngày 23/01/2017, làm việc tại số N đường số M, khu công nghiệp V, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương; tiền lương 33.000.000 đồng/tháng. Hết thời gian thử việc, Công ty đã lập bảng đánh giá kết quả thử việc ghi ngày 23/01/2017 (bút lục số 50), có chữ ký xác nhận của nguyên đơn với nội dung đánh giá khả năng như sau:

- Năng lực tổng quát: Yếu;
- Khả năng ngoại ngữ, vi tính: Yếu;
- Kỹ năng và kiến thức công việc: Khá;
- Độ chính xác và hiệu quả công việc: Yếu;
- Tiếp thu công việc: Yếu;
- Chuyên cần, thái độ và hành vi kỷ luật: Khá;

- Tính cách cá nhân: Yếu;
- Quan hệ công tác: Yếu.

Tại phần B của bảng đánh giá thể hiện đề nghị của giám sát/trưởng bộ phận đưa ra là chấm dứt hợp đồng thử việc. Như vậy, cho thấy rõ Công ty đánh giá kết quả thử việc không đạt yêu cầu, không ký hợp đồng lao động với nguyên đơn.

[3] Xem xét Hợp đồng thử việc từ ngày 24/01/2017 đến ngày 23/3/2017:

Ngày 24/01/2017, Công ty có thư mời làm việc gửi đến nguyên đơn với nội dung thông báo nguyên đơn đã trúng tuyển vào vị trí Trưởng phòng Tổng hợp của chi nhánh công ty; đồng thời Công ty đề nghị nguyên đơn ký vào Hợp đồng thử việc đính kèm và gửi lại cho Công ty. Đồng ý với các điều kiện và điều khoản của hợp đồng, nguyên đơn đã ký hợp đồng thử việc với vị trí Trưởng phòng Tổng hợp, thời gian thử việc từ ngày 24/01/2017 đến ngày 23/3/2017, làm việc tại số N đường số M, khu công nghiệp V, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương; tiền lương 33.000.000 đồng/tháng.

Quá trình thử việc, theo bảng chấm công của Công ty thể hiện nguyên đơn đã nghỉ việc từ ngày 18/3/2017. Tại phiên tòa, đại diện nguyên đơn thừa nhận nguyên đơn có nghỉ việc từ ngày 18/3/2017 đến ngày 23/3/2017 và có xin nghỉ phép với quản lý nhà máy, sự việc này không được đại diện bị đơn thừa nhận, nguyên đơn không đưa ra được chứng cứ chứng minh nên không có cơ sở xác định việc nguyên đơn có xin phép nghỉ việc từ ngày 18/3/2017 đến ngày 23/3/2017. Hơn nữa, nguyên đơn thừa nhận đã thực hiện việc bàn giao công việc và không còn làm việc tại Công ty kể từ ngày 23/3/2017.

Như vậy, có căn cứ xác định sau khi kết thúc thời gian thử việc ngày 23/3/2017, nguyên đơn không còn làm việc tại công ty, các bên không ký kết hợp đồng lao động.

[4] Nguyên đơn cho rằng Công ty thử việc hai lần với cùng một công việc (chỉ khác về tên gọi) đối với nguyên đơn là vi phạm Điều 27 Bộ luật Lao động nhưng không đưa ra được chứng cứ chứng minh.

Như vậy, sau khi chấm dứt hai lần thử việc, giữa Công ty và ông S đều chưa xác lập hợp đồng lao động. Do đó, việc ông S cho rằng Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông trái quy định của pháp luật và yêu cầu Công ty bồi thường là không có căn cứ chấp nhận.

Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là hoàn toàn phù hợp, đúng pháp luật.

[5] Từ những phân tích trên, không có căn cứ chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm. Ý kiến đề nghị của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giữ nguyên bản án sơ thẩm là phù hợp.

[6] Về án phí: Các đương sự được miễn án phí sơ thẩm, phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ: Điều 148, khoản 1 Điều 308, Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự,

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông S. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 03/2018/LĐ-ST ngày 30/5/2018 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ: Điều 26, Điều 27, Điều 29 Bộ luật Lao động; 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; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí tòa án,

1.1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông S đối với bị đơn Công ty TNHH R về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty TNHH R đối với ông S về việc yêu cầu bồi thường thiệt hại do danh dự, uy tín bị xâm phạm.

1.3. Án phí sơ thẩm: Công ty TNHH R và ông S không phải nộp.

2. Án phí phúc thẩm: Ông S không phải nộp.

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

Nơi nhận:

- Dương sự;
- TAND TP. T;
- Chi cục THADS TP. T;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, Tổ HCTP, Tòa LĐ.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(đã ký)**

Trần Thị Nhàn