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

Bản án số: 04/2019/LĐ-PT
Ngày 25-6-2019
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 TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên toà: Ông Nguyễn Công Lực.

Các Thẩm phán: Bà Trần Thị Nhàn;

Ông Nguyễn Đắc Cường.

- Thư ký phiên toà: Ông Lý Đạo Phú Quý - Thư ký Toà án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Bà Trần Thị Lý Loan - Kiểm sát viên.

Trong ngày 25/6/2019, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 08/2019/TLPT- LĐ ngày 20 tháng 05 năm 2019 về việc "tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2019/DS-ST ngày 15/02/2019 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 07/2019/QĐ-PT ngày 04/6/2019, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông T.V.S, sinh năm 1984; địa chỉ: Thị xã B, tỉnh Bình Dương. Có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty K; địa chỉ: Thị xã B, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Bà V.T.T, chức vụ: Trưởng phòng Hành chính nhân sự theo văn bản ủy quyền ngày 25/6/2019 của Giám đốc Công ty. Có mặt.

- *Người kháng cáo*: Nguyên đơn Ông T.V.S kháng cáo.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện ngày 11/7/2018 và quá trình tham gia tố tụng ở cấp sơ thẩm, Nguyên đơn Ông T.V.S trình bày:*

Ngày 23/3/2018, Công ty K (Sau đây gọi tắt là Công ty K) có thỏa thuận miệng với Ông T.V.S, cụ thể công việc như sau:

Bộ phận: Công nhân đóng gói số thẻ KY03435;

Thời gian làm việc: 08 giờ/ngày, 48 giờ/tuần;

Mức lương thử việc: 5.600.000 đồng/tháng (năm triệu sáu trăm nghìn đồng), trong đó lương cơ bản là 4.500.000 đồng; phụ cấp 1.100.000 đồng.

Công ty trả lương vào ngày 10 hàng tháng.

Thời gian thử việc là 06 ngày.

Ngày 19/4/2018, Công ty ra thông báo về việc chấm dứt quan hệ lao động với ông, thời gian chấm dứt kể từ ngày 19/5/2018 với lý do nguyên đơn không đáp ứng yêu cầu của Công ty.

Ngày 08/5/2018, Phòng Lao động Thương binh và Xã hội thị xã B hòa giải tranh chấp giữa ông S và Công ty nhưng không thành. Do Công ty K đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Nay, nguyên đơn làm đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty K phải bồi thường cho nguyên đơn các khoản tiền sau:

- Tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc (theo đơn khởi kiện) tạm tính từ ngày 19/5/2018 đến ngày Tòa xét xử sơ thẩm ngày 11/9/2018 là 06 tháng số tiền 33.600.000 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật số tiền 11.200.000 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo Khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động (nguyên đơn không quay lại làm việc) yêu cầu số tiền 11.200.000 đồng;

- Yêu cầu Công ty K đóng Bảo hiểm Xã hội và Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn trong những ngày nguyên đơn không được làm việc.

Tổng số tiền nguyên đơn yêu cầu Công ty K phải bồi thường số tiền 56.000.000 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, Ông T.V.S bổ sung yêu cầu yêu cầu được bồi thường đến ngày xét xử sơ thẩm thực tế (ngày 15/02/2019) 72.000.000 đồng.

**Đại diện bị đơn trình bày:*

Thống nhất như lời trình bày của nguyên đơn về quan hệ lao động mà các bên đã thỏa thuận.

Công ty K có nhận ông S vào làm việc tại bộ phận đóng gói, không có làm hợp đồng, nhưng có nói miệng là thời gian thử việc là 01 tháng tính từ ngày 23/3/2018. Ngày 19/4/2018 công ty đưa cho ông S bản thỏa thuận công việc và hợp đồng lao động để ký hợp đồng với ông S, nhưng ông S không đồng ý với điều kiện công việc, vì cho rằng bản thỏa thuận công việc bất lợi cho ông và không ký hợp đồng lao động nên công ty ra thông báo chấm dứt lao động với ông S.

Ngày 27/4/2018, Giám đốc công ty ra Quyết định thu hồi Thông báo chấm dứt hợp tác lao động với ông S, giao cho bộ phận nhân sự và công đoàn tổ chức họp với ông S công bố Quyết định thu hồi Thông báo chấm dứt hợp tác lao

động, đồng thời thỏa thuận với ông S về việc ký hợp đồng lao động 01 năm nhưng ông S không hợp tác, ông S cũng không muốn ký hợp đồng lao động và không nhận bất kỳ văn bản nào từ phía công ty. Do vậy, công ty không thể ký hợp đồng lao động với ông S. Nay, Công ty K không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông S.

Tại Bản án lao động số 01/2019/LĐ-ST ngày 15/02/2019 của Tòa án nhân dân thị xã B đã quyết định:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Ông T.V.S về việc yêu cầu Công ty K bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông S trong những ngày ông S không được làm việc.

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

Ngày 27/02/2019, nguyên đơn Ông T.V.S có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Các đương sự cũng 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: Kể từ khi thụ lý vụ án cho đến khi xét xử , những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về nội dung vụ án: Nguyên đơn kháng cáo, nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh cho yêu cầu kháng cáo của mình là có căn cứ và hợp pháp. Đề nghị HĐXX không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; ý kiến tranh tụng của đương sự và quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục:

Ngày 15/02/2019, Tòa án nhân dân thị xã B xét xử và tuyên Bản án số 01/2019/DS-ST. Nguyên đơn Ông T.V.S có tham gia phiên tòa sơ thẩm và có đơn kháng cáo vào ngày 27/02/2019 là còn trong thời hạn kháng cáo theo quy định tại khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự. Kháng cáo của ông S là hợp lệ.

[2] Xem xét nội dung kháng cáo của nguyên đơn:

Các bên đương sự đã thống nhất thời gian ông S bắt đầu thử việc tại Công ty K từ ngày 23/3/2018, công việc phải làm là công nhân đóng gói, mức lương cơ bản là 4.500.000 đồng và phụ cấp lương 1.100.000 đồng. Đến ngày 19/4/2018 Công ty K ra Thông báo về việc chấm dứt hợp tác, trong đó có nội

dung thông báo cho Ông T.V.S được nghỉ việc từ ngày 19/5/2018 với lý do không đáp ứng yêu cầu của công ty.

Theo quy định tại Điều 27 Bộ luật Lao động 2012*: "Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:*

1. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

2. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.

3. Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác".

Đối chiếu với quy định trên thì thấy rằng, công việc mà Ông T.V.S đã làm là công nhân đóng gói, không phải là công việc cần chuyên môn, kỹ thuật và nghiệp vụ nên thời gian thử việc là 6 ngày. Việc Công ty K thỏa thuận thời gian thử việc 1 tháng là không phù hợp quy định của pháp luật. Mặt khác, theo quy định tại Điều 29 Bộ luật Lao động: "*1. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.*

2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận".

Do đó, vào ngày 19/4/2018 Công ty K ra thông báo chấm dứt quan hệ lao động với Ông T.V.S là đã vượt quá thời gian thử việc theo quy định của pháp luật và trường hợp này là phải giao kết hợp đồng với người lao động.

Tuy nhiên, sau thời gian Công ty K ra thông báo (từ ngày 19/4/2018) Ông T.V.S vẫn tiếp tục làm việc tại công ty, Công ty K vẫn giao việc và không có hành vi đơn phương chấm dứt quan hệ lao động với ông S. Đến ngày 27/4/2018, giám đốc Công ty K đã có quyết định thu hồi "Thông báo chấm dứt hợp tác" ngày 19/4/2018 và đề nghị ký hợp đồng lao động với ông S với những điều kiện công việc mà ông S đang làm, nhưng ông S từ chối ký kết hợp đồng. Đến ngày 08/5/2018 Phòng Lao động Thương binh và Xã hội thị xã B tổ chức hòa giải 2 bên. Tại phiên họp này, một lần nữa Công ty K đã đề nghị ông S ký kết hợp đồng lao động, nhưng ông S vẫn không đồng ý ký vì cho rằng việc ký hợp đồng kèm theo Bản thỏa thuận có nhiều điều khoản bất lợi cho người lao động và "không trở lại công ty làm việc vì quan hệ lao động đã trở nên không hài hòa, ổn định". Đến ngày 19/5/2018 Ông T.V.S không còn làm việc tại Công ty K và đã nhận đầy đủ tiền lương trong những ngày làm việc.

Xét thấy, việc Công ty K thỏa thuận thời gian thử việc kéo dài và ra Thông báo ngày 19/4/2018 cho Ông T.V.S nghỉ việc từ ngày 19/5/2018 là không phù hợp pháp luật. Tuy nhiên, sau đó vào ngày 27/4/2018 Công ty K đã ra quyết định thu hồi thông báo này và đề nghị ông S ký hợp đồng lao động là đã khắc phục vi phạm pháp luật lao động và thể hiện thiện chí hợp tác với người lao động. Ông S nêu lý do không đồng ý ký hợp đồng vì kèm theo hợp đồng còn có bản thỏa thuận có nhiều điều khoản bất lợi cho người lao động. Xét Bản thỏa

thuận (bút lục số 11), thì thấy rằng 19 điểm nêu trong văn bản này là những quy định chung về kỷ luật lao động phù hợp với Nội quy lao động của Công ty mà người lao động phải chấp hành nên việc từ chối ký kết hợp đồng vì lý do có Bản thỏa thuận này là không có căn cứ chấp nhận. Việc ông S không đồng ý trở lại làm việc vì cho rằng quan hệ lao động đã trở nên "không hài hòa, ổn định" là thể hiện ý chủ quan của cá nhân ông S, không phải là căn cứ pháp lý để từ chối ký kết hợp đồng. Hơn nữa, nếu không đồng ý với bất kỳ điều khoản nào của Hợp đồng lao động do công ty đưa ra thì ông S có quyền thỏa thuận, thương lượng với Công ty K để thay đổi, bổ sung. Trên thực tế, ông S đã từ chối việc ký hợp đồng lao động ngay khi Công ty có đề xuất ký hợp đồng mà không có đề nghị khác hoặc đưa ra bất kỳ lý do chính đáng nào khác. Tại phiên tòa phúc thẩm, Ông T.V.S thừa nhận việc không ký hợp đồng lao động với Công ty K là vì lý do tự ái của cá nhân ông.

Do ông S từ chối ký hợp đồng lao động và đơn phương chấm dứt quan hệ lao động từ ngày 19/5/2018 và đã nhận đầy đủ tiền lương, không khiếu nại và khởi kiện về tiền lương đã nhận nên Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty K không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện đòi bồi thường thiệt hại của Ông T.V.S là có có căn cứ, đúng pháp luật. Kháng cáo của ông S là không có cơ sở chấp nhận.

Xét ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát là phù hợp với quan điểm của Hội đồng xét xử.

[3] Án phí lao động phúc thẩm: Ông T.V.S không phải chịu theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng khoản 1 Điều 148, khoản 1 Điều 308, Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; 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, lệ phí Tòa án;

Áp dụng các Điều 17, 27, 29 và 37 Bộ luật Lao động 2012.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn Ông T.V.S. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 01/2019/DS-ST ngày 15/02/2019 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương như sau:

1.1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Ông T.V.S về việc yêu cầu Công ty K bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông S trong những ngày ông S không được làm việc.

1. 2. Án phí lao động sơ thẩm:

- Ông T.V.S được miễn án phí lao động sơ thẩm.

- Công ty K không phải chịu tiền án phí.

2. Về án phí lao động phúc thẩm: Ông T.V.S không phải chịu.

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

Nơi nhận:
- Đương sự;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND TX B;
- Chi cục THADS TX B;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, Tòa LĐ, tổ HCTP.

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

Nguyễn Công Lực