TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 548/2021/LĐ-PT
Ngày: 29-6-2021
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: Ông Nguyễn Tiến Dũng

Các Thẩm phán: Ông Phan Nguyên Nguyên

Bà Nguyễn Thị Thoa

- *Thư ký phiên tòa:* Ông Trịnh Tiến Thịnh, 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:* Ông Trần Hồng Long - Kiểm sát viên.

Trong ngày 29/6/2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh số 131 Nam Kỳ Khởi Nghĩa, phường Bến Thành, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 59/2020/TLPT-LĐ ngày 19 tháng 11 năm 2020, về việc: "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 52/2020/LĐ-ST ngày 24/9/2020 Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 2744/2021/TLPT-LĐ ngày 28/6/2021, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông T, sinh năm 1991
Địa chỉ thường trú: P, tỉnh Quảng Ngãi.
Địa chỉ liên lạc: L, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn:* Công ty OT
Địa chỉ trụ sở: M, Thành phố Hồ Chí Minh.
Người đại diện theo ủy quyền: Ông QD, sinh năm 1980 hoặc bà BP, sinh năm 1998
Địa chỉ: O, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo Giấy ủy quyền ngày 18/01/2021 của Công ty OT)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn : Luật sư TG – Công ty Luật TNHH Quốc tế An Phú, Đoàn Luật sư thành phố Hồ Chí Minh. (Xin xét xử vắng mặt)

- *Người kháng cáo:* Ông T là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông T trình bày:

Ngày 15/11/2018, ông T và Công ty trách nhiệm hữu hạn dinh dinh dưỡng OT (sau đây gọi tắt là nguyên đơn/Công ty) có ký Hợp đồng thử việc số HĐTV OST-0635 với nội dung sau: thời gian thử việc 01 tháng từ ngày 15/11/2018 đến 14/12/2018; Mức lương thử việc 12.000.000 đồng/tháng. Sau khi ký hợp đồng ông T đã bắt đầu làm việc tại Công ty từ ngày 15/11/2018. Trong quá trình làm việc thì ngày 19/11/2018, Trưởng phòng nhân sự của công ty có gửi email cho ông T với nội dung là tất cả các vị trí tại Công ty sẽ thử việc 2 tháng đính kèm theo email trao đổi giữa Phòng nhân sự và tổng giám đốc công ty về việc thay đổi thời gian thử việc tại Công ty.

Ngày 11/12/2018, ông T có nhận được mail của Trưởng phòng nhân sự với tiêu đề "trao đổi với T về cách phối hợp công việc", sau đó ông có trao đổi công việc với Trưởng phòng nhân sự và tiếp tục làm việc tại công ty đến hết ngày 31/12/2018.

Ngày 31/12/2018, khi ông đang làm việc thì Công ty yêu cầu ông bàn giao công việc và buộc dừng công việc mà không có bất kỳ lý do nào. Sau đó ông nhận được bản photo có đóng dấu treo của Công ty Quyết định số OTS-0635/2018 về việc chấm dứt Hợp đồng thử việc với ông, tuy nhiên thời điểm Công ty ra Quyết định số OTS-0635/2018 ông không còn trong thời gian thử việc tại Công ty.

Trong thời gian làm việc tại Công ty thì phía Công ty chỉ ký Hợp đồng thử việc với ông có thời hạn 01 tháng (từ 15/11/2018 đến 14/12/2018), ông cũng không nhận được Hợp đồng lao động từ Công ty. Tuy nhiên theo quy định của Bộ luật Lao động, Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ ông nhận thấy quan hệ lao động giữa ông và Công ty là quan hệ Hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng (từ 15/12/2018 đến 14/12/2019) và việc Công ty ra Quyết định số OTS-0635/2018 buộc ông dừng công việc tại công ty là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Vì vậy, ông khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc bị đơn bồi thường các khoản sau:

- Tiền vi phạm thời gian báo trước 14.117.000 đồng;

- 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật 28.234.000 đồng;

- Tiền bảo hiểm xã hội mà Công ty phải nộp 12 tháng 36.421.000 đồng;

- Tiền lương trong khoảng thời gian bị mất việc làm từ 01/01/2019 đến 14/12/2019: 161.703.000 đồng.

Tổng cộng là 240.475.000 đồng.

Sau đó ông T xin rút yêu cầu về việc buộc Công ty thanh toán tiền bảo hiểm xã hội là 36.421.000 đồng, vẫn giữ nguyên các yêu cầu khác. Như vậy, tổng số tiền yêu cầu Công ty bồi thường là 204.054.000 đồng.

Bị đơn Công ty OT do người đại diện theo ủy quyền là ông QD và bà TB trình bày:

Ngày 09/11/2018, Công ty OT có gửi email mời ông T đến thử việc vào vị trí chuyên viên Tiền lương và phúc lợi; thời gian thử việc là 02 tháng từ ngày 15/11/2018 đến ngày 14/01/2019. Tuy nhiên khi chưa hết thời gian thử việc thì ngày 31/12/2018, giữa Công ty và ông T đã chấm dứt thử việc và không tuyển dụng chính thức vì Công ty thấy ông T không phù hợp với công việc. Ngày 31/12/2018, ông T đã hoàn tất bàn giao công việc và bắt đầu nghỉ việc từ ngày 01/01/2019.

Mặt khác, giữa Công ty và ông T chỉ giao kết thử việc qua Thư mời thử việc 02 tháng kể từ ngày 15/11/2018 và Công ty không ký hợp đồng thử việc 1 tháng với nguyên đơn. Bản hợp đồng thử việc nguyên đơn cung cấp cho Tòa án là chứng cứ do ông T ngụy tạo. Vì vậy, việc Công ty OT chấm dứt thời gian thử việc với ông T là đúng theo quy định. Nguyên đơn chưa được tuyển dụng chính thức theo quy định của Bộ luật lao động nên quyền và lợi ích của nguyên đơn với tư cách là người lao đông chính thức chưa được xác lập, nguyên đơn không bị xâm phạm quyền và lợi ích. Do đó việc ông T khởi kiện về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không có cơ sở. Đề nghị Tòa án xem xét bác đơn toàn bộ khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên Tòa sơ thẩm:

Nguyên đơn xin rút yêu cầu về việc buộc Công ty thanh toán tiền bảo hiểm xã hội là 36.421.000 đồng, vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện còn lại buộc bị đơn thanh toán tổng số tiền là 240.475.000 đồng.

Bị đơn vẫn giữ nguyên ý kiến đã trình bày, không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện và đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn, luật sư TG có ý kiến tranh luận như sau: đề nghị Hội đồng xét xử xem xét bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T bởi các lý do:

Hợp đồng thử việc do ông T cung cấp có đóng dấu giáp lai nhưng không khớp và không có chữ ký nháy của bà Tâm Bình ở trang đầu tiên (có ghi nội dung thời gian thửa việc là 1 tháng) nhưng trang thứ 2 thì có chữ ký của bà Tâm Bình. Tuy nhiên theo quy chế hiện hành của Công ty, tất cả các hợp đồng thử việc đều phải có chữ ký nháy của bà Tâm Bình để đảm bảo giám sát nội dung trong hợp đồng. Do đó việc ông T không cung cấp bản gốc Hợp đồng để tiến

hành giám định nên ông cho rằng chứng cứ ông T cung cấp là giả mạo vì vậy cần phải xem xét tính hợp pháp của tài liệu mà nguyên đơn cung cấp.

Giữa nguyên đơn và bị đơn chỉ phát sinh hợp đồng thử việc 2 tháng theo thư mời thử việc nên việc bị đơn ra quyết định chấm dứt hợp đồng thử việc với nguyên đơn vào ngày 31/12/2018 là trong thời hạn thử việc, các bên đã tiến hành bàn giao công việc và bị đơn cũng đã giải quyết tất cả các quyền lợi cho nguyên đơn đến thời gian thử việc. Vì vậy, giữa nguyên đơn và bị đơn không phát sinh bất kỳ quan hệ hợp đồng lao động nào khác nên yêu cầu bồi thường của ông T về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và các yêu cầu bồi thường mà ông T đưa ra là không có căn cứ.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và của người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án và phát biểu ý kiến về việc giải quyết vụ án như sau:

Việc tuân theo pháp luật tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa, người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự. Tòa án xác định quan hệ tranh chấp, thẩm quyền giải quyết, thời hiệu, thực hiện thủ tục cấp tống đạt các văn bản tố tụng, thu thập chứng cứ, mở phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ, chuyển hồ sơ cho Viện kiểm sát, thành phần tham gia xét xử được thực hiện theo đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự về phiên tòa sơ thẩm. Tuy nhiên về thời hạn xét xử còn chậm, kiến nghị Tòa án lưu ý về thời hạn chẩn bị xét xử.

Về nội dung vụ án: Đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng Điều 91, 92, 95 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Đình chỉ đối với yêu cầu về việc buộc thanh toán tiền bảo hiểm xã hội là 36.421.000 đồng do nguyên đơn tự nguyện xin rút.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 52/2020/LĐ-ST ngày 24/9/2020 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Áp dụng:

Điểm a, b, Khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 91, Điều 92, Điều 95; Điều 147; điểm a, b khoản 2 Điều 227; khoản 1, khoản 3 Điều 228; điều 244; Điều 271 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng Dân sự;

Điều 26; Điều 27; Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2012.

Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (sửa đổi bổ sung năm 2014).

Luật án phí, lệ phí Tòa án;

Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án và danh mục kèm theo.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông T về việc buộc Công ty OT thanh toán: Tiền vi phạm thời gian báo trước 14.117.000 đồng; 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật 28.234.000 đồng; Tiền lương trong khoảng thời gian bị mất việc làm từ 01/01/2019 đến 14/12/2019 161.703.000 đồng. Tổng cộng là 204.054.000 đồng.

2. Đình chỉ đối với yêu cầu về việc buộc Công ty OT thanh toán tiền bảo hiểm xã hội là 36.421.000 đồng.

3. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông T không phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm.

Công ty OT không phải chịu án phí án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo của các đương sự, quyền kháng nghị của Viện kiểm sát và việc thi hành án của các bên đương sự.

Ngày 09/10/2020, nguyên đơn ông T nộp đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn xin xét xử vắng mặt và đề nghị Tòa án vẫn tiếp tục xét xử vắng mặt mình.

Người kháng cáo là ông T vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo một phần bản án sơ thẩm, yêu cầu sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Xác định công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông T từ ngày 31/12/2018. Buộc Công ty TNHH OT phải thanh toán tiền vi phạm thời gian báo trước là 14.117.000 đồng; 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 28.234.000 đồng; Tiền lương trong khoảng thời gian bị mất việc làm từ 15/12/2018 đến 14/12/2019 là 161.703.000 đồng. Tổng cộng là 204.054.000 đồng. Căn cứ pháp lý cho các yêu cầu trên là:

- Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn đã cung cấp và nộp cho Tòa án bản chính của hợp đồng thử việc ký ngày 15/11/2018 với thời gian thử việc là 01 tháng từ ngày 15/11/2018 đến ngày 14/12/2018; Bản chính bảng đánh giá thời gian thử việc ngày 12/12/2018 của Công ty đối với ông T. Do đó, nguyên đơn xác định từ ngày 15/12/2018 giữa nguyên đơn và bị đơn đã xác lập hợp đồng lao động có thời hạn là 12 tháng. Ngày 31/12/2018, Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng thử việc với nguyên đơn là không đúng quy định pháp luật và nguyên đơn đã bị chấm dứt quan hệ lao động từ ngày 31/12/2018 là công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp

luật. Do đó, công ty phải bồi thường cho nguyên đơn số tiền như trên theo quy định của pháp luật lao động. Thi hành một lần toàn bộ số tiền trên ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

- Tại phiên tòa phúc thẩm, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn (xin vắng mặt và nộp cho Tòa án bài bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn) và người đại diện theo ủy quyền của bị đơn là Công ty TNHH OT không đồng ý với yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, xác định Công ty với nguyên đơn thỏa thuận hợp đồng thử việc có thời gian là 02 tháng từ ngày 15/11/2018 đến ngày 14/01/2019. Công ty không ký hợp đồng thử việc với thời gian 01 tháng như nguyên đơn trình bày và cung cấp cho Tòa án. Xác định trong thời gian thử việc tại công ty thì nguyên đơn đã biết quy định của công ty là thử việc 02 tháng sau khi có sự trao đổi trong ban giám đốc công ty đối với vị trí công việc của mình, nguyên đơn cũng không phản đối với thời gian thử việc là 02 tháng. Ngày 31/12/2018, công ty chấm dứt thử việc với nguyên đơn, nguyên đơn cũng không có ý kiến gì và đã bàn giao công việc, tài sản cho công ty sau đó nghỉ việc. Trong quyết định số OTS-0635/2018 ngày 31/12/2018 của công ty cũng ghi rõ nội dung là chấm dứt hợp đồng thử việc đối với ông T. Do đó, nguyên đơn và công ty chấm dứt hợp đồng thử việc trong thời gian thử việc là đúng quy định pháp luật lao động nên công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn, không vi phạm thời hạn báo trước. Do đó, phía bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Đối với chứng cứ của nguyên đơn giao nộp tại cấp phúc thẩm là không hợp lệ vì cố tình che giấu tài liệu chứng cứ tại cấp sơ thẩm nên yêu cầu không được chấp nhận.

- Đối với mức tiền lương, phía công ty không đồng ý mức lương mà nguyên đơn trình bày là 14.117.000 đồng/tháng vì không có căn cứ. Công ty chỉ đồng ý mức lương là 12.000.000 đồng/tháng đã được ghi nhận trong hợp đồng thử việc do ông T cung cấp.

- Đối với kết luận giám định số 2366/C09B ngày 03/6/2021 của Phân viện khoa học hình sự tại Thành phố Hồ Chí Minh bị đơn không có ý kiến và đề nghị Hội đồng xét xử giải quyết theo quy định của pháp luật.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát kiểu ý kiến:

- Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký và các bên đương sự chấp hành đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

-Về nội dung: Đơn kháng cáo của nguyên đơn trong hạn luật quy định nên được xem xét theo trình tự phúc thẩm

- Về yêu cầu kháng cáo: Xét yêu cầu kháng cáo và tài liệu chứng cứ bản chính của nguyên đơn giao nộp tại cấp phúc thẩm đã được giám định và có kết luận giám định của Phân viện Khoa học hình sự tại Thành phố Hồ Chí Minh nên có cơ sở xác định yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ. Do đó, đề nghị chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn. Căn cứ Khoản 2, Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, sửa một phần bản án sơ thẩm, chấp nhận một phần 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] Ngày 24/9/2020, Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm và tuyên án vụ án. Ngày 09/10/2020, nguyên đơn là ông T kháng cáo một phần bản án sơ thẩm là còn trong thời hạn theo quy định tại Điều 272, 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Do đó, đơn kháng cáo của ông T được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn nộp đơn đề nghị xét xử vắng mặt. Do đó, Hội đồng xét xử vẫn tiến hành xét xử vụ án căn cứ theo quy định tại khoản 2, Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo một phần bản án sơ thẩm của nguyên đơn về việc bị công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và phải bồi thường.

- Xét về quan hệ lao động và việc chấm dứt quan hệ lao động: Căn cứ hợp đồng thử việc số HĐTV số OST-0635 ngày 15/11/2018; Căn cứ bảng đánh giá thử việc ngày 12/12/2018 của công ty đối với nguyên đơn; Căn cứ lời khai, các tài liệu chứng cứ khác có trong hồ sơ vụ án; Căn cứ quyết định số OTS-0635/2018 ngày 31/12/2018 về việc chấm dứt Hợp đồng thử việc với ông T có cơ sở xác định giữa ông T và công ty có giao kết hợp đồng thử việc và thời gian thử việc là 01 tháng từ ngày 15/11/2018 đến ngày 14/12/2018. Trước khi hết thời hạn thử việc thì ông T đã được công ty đánh giá đạt yêu cầu và sẽ ký hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc từ ngày 14/12/2018. Do hai bên không thỏa thuận và xác định loại hợp đồng lao động sẽ ký kết là không xác định thời hạn hay có xác định thời hạn sau khi hết thời gian thử việc, nên từ ngày 15/12/2018 đến ngày 31/12/2018 ông T vẫn làm việc liên tục tại công ty và được trả lương mặc dù chưa ký kết hợp đồng lao động nên xác định giữa công ty và ông T đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động có thời hạn là 12 tháng từ ngày 15/12/2018 đến ngày 14/12/2019 căn cứ theo điểm b, Khoản 1, Điều 22; Khoản 1 Điều 29 Bộ luật lao động năm 2012.

- Xét chứng cứ là hợp đồng thử việc và bảng đánh giá thời gian thử việc do nguyên đơn giao nộp bản chính tại cấp phúc thẩm không phải là chứng cứ mới. Bởi lẽ, các chứng cứ này đã được giao nộp tại cấp sơ thẩm nhưng chỉ là bản sao

và cho đến nay nguyên đơn mới cung cấp được bản chính cho Tòa án, được xem là tình tiết mới để chứng minh cho chứng cứ của mình là hợp pháp và việc thu thập chứng cứ và chứng minh đã được bổ sung đầy đủ tại phiên tòa phúc thẩm. Căn cứ kết luận giám định số 2366/C09B ngày 03/6/2021 của Phân viện khoa học hình sự tại Thành phố Hồ Chí Minh xác định bản chính chứng cứ nguyên đơn cung cấp đã nộp là tài liệu hợp lệ, không phải là tài liệu chứng cứ giả mạo, ngụy tạo. Do đó, Hội đồng xét xử có căn cứ xác định giữa ông T với công ty đã xác lập hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng từ ngày 15/12/2018 đến ngày 14/01/2019. Ngày 31/12/208 Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng thử việc với ông T là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và vi phạm thời hạn báo trước căn cứ theo quy định tại các Điều 38, 39, 41 và 42 Bộ luật lao động năm 2012.

- Cấp sơ thẩm đã nhận định việc nguyên đơn không cung cấp được bản chính hợp đồng thử việc số HĐTV số OST-0635 ngày 15/11/2018 và phía bị đơn khẳng định không ban hành hợp đồng thử việc có thời hạn 01 tháng để không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ. Tuy nhiên, tại cấp phúc thẩm nguyên đơn đã nộp chứng cứ là bản chính hợp đồng thử việc có thời hạn thử việc là 01 tháng (từ ngày 15/11/2018 đến ngày 14/12/2018) và bản chính bảng đánh giá thử việc ngày 12/12/2018 của công ty đối với nguyên đơn. Các chứng cứ này đã được giám định theo yêu cầu của phía bị đơn tại cấp phúc thẩm có kết luận giám định xác định chữ ký, chữ viết trên hợp đồng thử việc và bảng đánh giá thử việc là đúng của Tổng giám đốc và được đóng dấu đúng của công ty TNHH dinh dưỡng OT. Do đó, cấp phúc thẩm phải sửa án sơ thẩm để chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn như đã phân tích phần trên.

[3] Xét yêu cầu bồi thường do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và mức tiền lương áp dụng để tính giá trị tiền bồi thường:

- Như đã phân tích, đánh giá và nhận định tại phần trên xác định công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T ngày 31/12/2018 là trái pháp luật và vi phạm thời hạn báo trước nên căn cứ Điều 38, 39, 41 và 42 Bộ luật lao động năm 2012 buộc Công ty OT phải bồi thường cho ông T như yêu cầu khởi kiện là có căn cứ. Do đó, có cơ sở chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

- Về mức tiền lương bồi thường, Tòa án chỉ chấp nhận mức lương 12.000.000 đồng/tháng căn cứ hợp đồng thử việc vì phía nguyên đơn không đưa ra được chứng cứ và có sự thỏa thuận về mức tiền lương là 14.117.000 đồng/ tháng như nguyên đơn yêu cầu. Công ty OT phải bồi thường và trả cho ông T: Tiền vi phạm thời gian báo trước là 12.000.000 đồng; 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật 24.000.000 đồng; Tiền lương trong những ngày ông T không được làm việc từ 01/01/2019 đến ngày 14/12/2019 là 137.454.545 đồng (gồm tiền lương của 11 tháng từ 01/01/2019 đến ngày 30/11/2019 số tiền là 132.000.000 đồng và 10 ngày lương của tháng 12 số tiền là

5.454.545 đồng). Tổng cộng số tiền là 173.454.545 đồng. Thi hành trả toàn bộ số tiền 173.454.545 đồng một lần ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

Từ những nhận định trên cũng như đề nghị của vị đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa. Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Áp dụng Khoản 2, Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, sửa bản án sơ thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ vào:

- Điều 293, 296 và khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

- Điều 22, 26, 27, 29, 38, 39, 41 và Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012;

- Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (sửa đổi bổ sung năm 2014);

- Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án và danh mục kèm theo.

Tuyên xử: Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông T, sửa bản án sơ thẩm.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông T về việc xác định Công ty OT đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T vào ngày 31/12/2018 là trái pháp luật. Buộc Công ty OT phải bồi thường và trả cho ông T số tiền gồm: Tiền vi phạm thời gian báo trước là 12.000.000 đồng (Mười hai triệu đồng); 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là 24.000.000 đồng (Hai mươi bốn triệu đồng); Tiền lương trong những ngày ông T không được làm việc từ 01/01/2019 đến ngày 14/12/2019 là 137.454.545 đồng (Một trăm ba mươi bảy triệu bốn trăm năm mươi bốn nghìn năm trăm bốn mươi lăm đồng). Tổng cộng là 173.454.545 đồng (Một trăm bảy mươi ba triệu bốn trăm năm mươi bốn nghìn năm trăm bốn mươi lăm đồng). Công ty OT phải thi hành bồi thường và trả cho ông T toàn bộ số tiền 173.454.545 đồng (Một trăm bảy mươi ba triệu bốn trăm năm mươi bốn nghìn năm trăm bốn mươi lăm đồng) một lần ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

Thi hành tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

2. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu về việc buộc Công ty OT trả tiền bảo hiểm xã hội là 36.421.000 đồng (Ba mươi sáu triệu bốn trăm hai mươi mốt nghìn đồng).

3. Về án phí lao động sơ thẩm:

Công ty OT phải chịu án phí án phí lao động sơ thẩm là 5.203.636 đồng (Năm triệu hai trăm lẻ ba nghìn sáu trăm ba mươi sáu đồng).

4. Về án phí lao động phúc thẩm:

Công ty OT phải chịu án phí án phí lao động phúc thẩm là 300.000 đồng (Ba trăm nghìn đồng).

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

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 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 theo quy định tại các Điều 6; Điều 7; Điều 7a 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 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2014).

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;
- Thi hành án dân sự Quận 1;
- Tòa án nhân dân Quận 1;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Nguyễn Tiến Dũng