

**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: **720/2017/LĐ – PT**

Ngày: 10/8/2017

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 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà **Lê Thanh Huyền**

Các Thẩm phán:

Bà Phan Thị Liên

Bà Phan Thị Út

- Thư ký phiên tòa: Bà **Nguyễn Thị Thanh Nga** - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Ông **Phan Ngọc Khanh** – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 19 tháng 7 năm 2017 và ngày 10 tháng 8 năm 2017, tại Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 23/2017/TLPT-LĐ ngày 05 tháng 5 năm 2017, về việc “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số: 390/2017/LĐ-ST ngày 21 tháng 3 năm 2017 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 1387/2017/QĐPT-LĐ ngày 03 tháng 7 năm 2017 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà **Nguyễn Thanh H**, sinh năm 1981 (*có mặt*)

Địa chỉ: 35/104 Đường A, Phường 17, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông **Trần Anh T**, sinh năm 1983 (*có mặt*); địa chỉ: 46/10/10 Đường C, Phường D, Quận N, Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo ủy quyền (văn bản ủy quyền ngày 27 tháng 01 năm 2016).

Bị đơn: **Tập đoàn V – Công ty CP**

Trụ sở: Số 7 Đường E, KĐT F, Phường G, Quận I, thành phố Hà Nội.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà **Nguyễn Thị Phương C**, sinh năm 1978 (*có mặt*); địa chỉ: T9 3022 KĐT H, 458 Đường K, Phường L, Quận Q, thành phố Hà Nội; là người đại diện theo ủy quyền (văn bản ủy quyền ngày 10 tháng 7 năm 2017).

Người kháng cáo: Bà **Nguyễn Thanh H** là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN

*** Tại đơn khởi kiện ngày 16/12/2015, đơn khởi kiện bổ sung ngày 16/8/2016 và quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp sơ thẩm, đại diện nguyên đơn là ông Trần Anh T trình bày:**

Ngày 01/12/2014, giữa bà Nguyễn Thanh H và Tập đoàn V – Công ty CP (sau đây viết tắt là Công ty) có ký Hợp đồng thử việc số 193903/2014/HĐTVKL-V, nội dung cơ bản như sau: Thời gian thử việc từ ngày 01/12/2014 đến ngày 31/01/2015, vị trí thử việc: Trưởng ngành hàng Hóa phẩm, làm việc tại Trung tâm cung ứng Tập đoàn, số 72 Đường R, Phường X, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh. Mức lương chính: 34.066.677 đồng/tháng, phụ cấp ý thức và chất lượng công việc tối đa 14.600.000 đồng/tháng, nếu người lao động đủ điều kiện được nhận 100% mức phụ cấp ý thức và chất lượng công việc trong tháng thì tổng thu nhập thực lĩnh là 42.000.000 đồng/tháng. Khi hết thời gian thử việc, Công ty sẽ thông báo kết quả thử việc cho người lao động, nếu việc làm thử của người lao động đáp ứng yêu cầu của Công ty, người thử việc sẽ được Công ty tuyển dụng và sẽ được ký kết hợp đồng lao động với Công ty.

Ngày 01/01/2015, Công ty ra Quyết định số 124348/2015/QĐNS-V điều chuyển công việc của bà H từ Trưởng ngành hàng Hóa phẩm sang Trưởng ngành hàng Bơ/Sữa & Thịt nguội offline, mức lương thử việc vẫn giữ nguyên. Ngày 11/3/2015, bà Nor Az Y là Giám đốc Mua hàng phía Nam Phòng chuỗi cung ứng & thu mua V gửi email cho bà H thông báo sẽ thanh toán tiền lương cho bà H đến cuối tháng, bà H sẽ bàn giao và không phải đến làm việc từ sáng ngày 12/3/2015. Ngày 12/3/2015, bà H đến làm việc thì bộ phận bảo vệ của Trung tâm cung ứng không cho vào Công ty.

Sau khi hết thời gian thử việc là ngày 31/01/2015, bà H vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty. Theo quy định tại Khoản 1 Điều 29 của Bộ luật Lao động thì hợp đồng lao động giữa bà H và Công ty đương nhiên được xác lập. Việc Công ty thông báo cho bà H không phải đến làm việc là đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà H. Do đó theo quy định tại Khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động, bà H yêu cầu Công ty như sau:

- Phải nhận bà H trở lại làm việc;
- Trả tiền lương trong những ngày bà H không được làm việc tạm tính từ ngày 01/4/2015 đến ngày 31/3/2017 là: 24 tháng x 42.000.000 đồng/tháng = 1.008.000.000 đồng;
- Đóng các khoản tiền bảo hiểm bắt buộc theo quy định pháp luật trong những ngày bà H không được làm việc là: 24 tháng x 11.071.667 đồng/tháng = 256.720.008 đồng;
- Bồi thường 02 tháng tiền lương là: 02 tháng x 42.000.000 đồng/tháng = 84.000.000 đồng.

*** Tại bản khai ngày 22/9/2016 và quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp sơ thẩm, đại diện bị đơn - bà Nguyễn Thị Kim L trình bày:**

Tập đoàn V – Công ty CP xác nhận có ký Hợp đồng thử việc số 193903/2014/HĐTVKL-V ngày 01/12/2014 với bà Nguyễn Thanh H. Nội dung hợp đồng đúng như đại diện nguyên đơn đã trình bày.

Tuy nhiên, do bà H không đáp ứng yêu cầu của vị trí Trưởng ngành hàng Hóa phẩm theo hợp đồng thử việc đã ký và có đề nghị Công ty thử việc tại vị trí Trưởng ngành hàng Bơ/Sữa & Thịt nguội offline nên hai bên có thỏa thuận thử việc lại. Ngày 01/01/2015 Công ty có Quyết định số 124348/2015/QĐNS-V điều chỉnh bà H từ Trưởng ngành hàng Hóa phẩm sang Trưởng ngành hàng Bơ/Sữa & Thịt nguội offline với mức lương chính và phụ cấp ý thức chất lượng công việc thỏa thuận trong hợp đồng thử việc. Bà H đã chấp nhận thỏa thuận thử việc này, thống nhất thử việc lại từ đầu đối với vị trí này và tiếp tục làm việc mà không giao kết lại thỏa thuận thử việc ban đầu.

Từ khi chuyển sang vị trí mới, bà H vẫn không đáp ứng được yêu cầu công việc nên ngày 11/3/2015, bà Nor Az Y là Giám đốc Mua hàng phía Nam Phòng chuỗi cung ứng & thu mua V, quản lý trực tiếp của bà H có email thông báo đề xuất về việc bà H sẽ nghỉ việc từ ngày 12/3/2015. Từ ngày 12/3/2015, bà H không đến làm việc nhưng Công ty vẫn hỗ trợ trả tiền lương cho bà H đến ngày 30/3/2015 theo thu nhập thử việc là 42.000.000 đồng/tháng.

Công ty không đồng ý các yêu cầu khởi kiện của bà H, vì:

- Theo quy định pháp luật, thỏa thuận thử việc không bắt buộc phải lập thành văn bản, hai bên đã thống nhất thỏa thuận thử việc thứ hai và nguyên đơn tiếp tục thử việc tại vị trí mới;

- Bị đơn không có bất kỳ thông báo nào về việc nguyên đơn đạt yêu cầu thử việc và không ký hợp đồng lao động chính thức với nguyên đơn;

- Trong thỏa thuận thử việc thứ nhất, hai bên thỏa thuận tổng thu nhập thực lĩnh sau thời gian thử việc là 45.000.000 đồng/tháng. Tuy nhiên, thực tế, giữa hai bên chỉ có thỏa thuận thử việc nên bị đơn chỉ trả tiền lương theo thu nhập thử việc cho nguyên đơn là 42.000.000 đồng/tháng, nguyên đơn đồng ý và không có thắc mắc, khiếu nại gì;

- Hợp đồng thử việc thứ nhất số 193903/2014/HĐTVKL-V ngày 01/12/2014, Quyết định số 124348/2015/QĐNS-V ngày 01/01/2015 đều do bà Nguyễn Mai Z là người có thẩm quyền của bị đơn ký. Bà Nor Az Y chỉ là cấp trên quản lý trực tiếp của nguyên đơn mà theo hợp đồng thử việc thì công việc phải làm của nguyên đơn theo sự phân công của người quản lý trực tiếp cao nhất của một khối/mảng công việc nên bà Nor Az Y không phải là người có thẩm quyền quyết định chấm dứt hợp đồng thử việc với nguyên đơn mà bà Nor Az Y chỉ đề xuất chấm dứt thử việc với nguyên đơn. Sau khi nhận được đề xuất này, nguyên đơn không có ý kiến phản hồi gì với bị đơn mà tự ý nghỉ việc, không tiến

hành bàn giao với các bộ phận có liên quan, đồng thời nguyên đơn không chứng minh được việc bảo vệ của bị đơn không cho nguyên đơn vào làm việc.

*** Bản án sơ thẩm số 390/2017/LĐ-ST ngày 21/3/2017 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:**

1. Không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thanh H về việc yêu cầu Tập đoàn V – Công ty CP nhận bà Nguyễn Thanh H trở lại làm việc; trả tiền lương, tiền bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật trong những ngày không được làm việc cộng với 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Đương sự có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Ngày 05/4/2017, nguyên đơn là bà Nguyễn Thanh H kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

*** Tại phiên tòa phúc thẩm:**

- Nguyên đơn và người đại diện của nguyên đơn, là người kháng cáo phát biểu:

Căn cứ hợp đồng thử việc ngày 01/12/2014 và quyết định điều chỉnh chức vụ cho cán bộ nhân viên ngày 01/01/2015 hoàn toàn có cơ sở xác định giữa nguyên đơn và bị đơn đã xác lập hợp đồng lao động, thời gian từ ngày 01/12/2014 đến ngày 28/02/2015, đây là loại hợp đồng lao động dưới 12 tháng và hợp đồng này đã kết thúc vào ngày 28/02/2015. Theo qui định tại khoản 2 Điều 22 của Bộ luật lao động thì khi hợp đồng lao động hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày hai bên phải lựa chọn một trong các loại hợp đồng để ký kết và theo qui định tại khoản 2 Điều 22 của Bộ luật lao động thì hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn được xác định là loại hợp đồng 24 tháng tính từ tháng 3/2015. Bà Nor là Giám đốc Mua hàng phía Nam của Công ty là người thông báo cho bà H nghỉ việc, ngay sau đó bà H đã bàn giao tài liệu, thẻ từ cho Công ty, ngày 12/3/2015 bà H đến Công ty nhưng không có thể để vào làm việc. Như vậy Công ty cho bà H nghỉ việc không tuân thủ qui định tại Điều 38 của Bộ luật lao động là đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà H, do đó bà H yêu cầu Công ty như sau:

+ Trả tiền lương trong những ngày bà H không được làm việc tính từ ngày 01/4/2015 đến ngày xét xử phúc thẩm ngày 01/3/2017 là: 23 tháng x 45.000.000 đồng/tháng = 1.035.000.000 đồng;

+ Trả các khoản tiền bảo hiểm theo quy định pháp luật trong những ngày bà H không được làm việc, số tiền là: 292.000.000 đồng;

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương là: 02 tháng x 45.000.000 đồng/tháng = 90.000.000 đồng.

Do xác định hợp đồng lao động thời hạn 24 tháng từ tháng 03/2015, đến nay đã hết hạn hợp đồng nên bà H rút lại yêu cầu Công ty phải nhận bà H trở lại làm việc;

- Đại diện bị đơn - bà Nguyễn Thị Phương C trình bày:

Bà Nor Az Y là cấp trên quản lý trực tiếp công việc của nguyên đơn chứ không phải là người có thẩm quyền quyết định chấm dứt hợp đồng thử việc với nguyên đơn, bà Nor chỉ đề xuất chấm dứt thử việc với bà H nhưng do thời điểm hết thời gian thử việc là giáp tết nguyên đán nên Công ty chưa xem xét. Việc bà Nor thông báo cho bà H nghỉ việc vào ngày 11/3/2015 Công ty không biết, chỉ khi có đề xuất chi trả lương cho bà H đến hết tháng 03/2015 thì Công ty mới biết. Lúc Công ty biết thì bà H đã tự nghỉ việc mà không có ý kiến gì với Công ty về việc bà Nor thông báo cho bà H nghỉ việc. Bà H không tiến hành bàn giao với các bộ phận có liên quan, không trả thẻ cho Công ty và không chứng minh được việc bảo vệ của Công ty không cho vào làm việc.

Bà H tự ý nghỉ việc chứ Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng thử việc với bà H do đó không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của bà H.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu:

Về thủ tục tố tụng:

Trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm và tại phiên tòa hôm nay, chủ tọa phiên tòa, hội đồng xét xử, thư ký phiên tòa đã tuân thủ đúng quy trình tố tụng giải quyết vụ án. Những người tham gia tố tụng chấp hành đúng quy định pháp luật.

Về nội dung vụ án:

Bà Nor Az Y là người quản lý trực tiếp bà H chứ không phải là người có thẩm quyền chấm dứt hợp đồng thử việc với bà H nên mail ngày 11/3/2015 của bà Nor gửi bà H chỉ là đề xuất cá nhân của bà Nor về việc bà H không phải đến làm việc. Sau khi nhận được mail của bà Nor, bà H không có đề xuất, yêu cầu gì đối với Công ty mà tự ý nghỉ việc. Bà H khai ngày 12/3/2015 bà H có đến Công ty làm việc nhưng bảo vệ Công ty không cho vào làm việc, tuy nhiên không có chứng cứ chứng minh. Như vậy có cơ sở xác định bà H đã tự nghỉ việc từ ngày 12/3/2015, sau đó Công ty trả lương cho bà H đến hết ngày 30/3/2015 là phù hợp.

Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với bà H, do đó các yêu cầu kháng cáo của bà H là không có cơ sở chấp nhận. Đề nghị giữ nguyên Bản án sơ thẩm số: 390/2017/LĐ-ST ngày 21/3/2017 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

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 kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

Về hình thức:

Bà Nguyễn Thanh H nộp đơn kháng cáo hợp lệ và trong thời hạn pháp luật quy định nên được chấp nhận.

Về nội dung:

Hội đồng xét xử nhận thấy, qua các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ và lời trình bày của các đương sự đã có đủ cơ sở xác định:

Ngày 01/12/2014, giữa bà Nguyễn Thanh H và Tập đoàn V – Công ty CP có ký Hợp đồng thử việc số: 193903/2014/HĐTVKL-V; Thời gian thử việc từ ngày 01/12/2014 đến ngày 31/01/2015; Vị trí thử việc: Trưởng ngành hàng Hóa phẩm; Mức lương chính: 34.066.677 đồng/tháng, phụ cấp ý thức và chất lượng công việc tối đa 14.600.000 đồng/tháng, nếu người lao động đủ điều kiện được nhận 100% mức phụ cấp ý thức và chất lượng công việc thì tổng thu nhập thực lĩnh là: 42.000.000 đồng/tháng.

Ngày 01/01/2015, Công ty ra Quyết định số: 124348/2015/QĐNS-V điều chuyển bà H sang làm Trưởng ngành hàng Bơ/Sữa & Thịt nguội offline, mức lương thử việc vẫn giữ nguyên. Ngày 11/3/2015, bà Nor Az Y là Giám đốc Mua hàng phía Nam Phòng chuỗi cung ứng & thu mua V của Công ty gửi email thông báo cho bà H không phải đến làm việc từ ngày 12/3/2015.

Bà H cho rằng việc bà Nor Az Y thông báo cho bà H nghỉ việc và bảo vệ của Công ty không cho bà H vào làm việc từ ngày 12/3/2015 là Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà H. Do đó yêu cầu cấp phúc thẩm buộc Công ty phải bồi thường 02 tháng lương, trả tiền lương tiền và tiền bảo hiểm trong những ngày bà H không được làm việc.

Về phía Công ty cho rằng bà Nor Az Y không phải là người có thẩm quyền quyết định chấm dứt hợp đồng thử việc với bà H mà bà Nor chỉ đề xuất chấm dứt thử việc với bà H. Sau khi nhận được đề xuất của bà Nor, bà H không có ý kiến phản hồi gì với Công ty mà tự ý nghỉ việc. Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà H nên không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của bà H.

Xét thấy:

Hợp đồng thử việc ký giữa Công ty và bà H có thời gian thử việc từ ngày 01/12/2014 đến ngày 31/01/2015. Công ty cho rằng trong thời gian thử việc do bà H không đáp ứng yêu cầu công việc Trưởng ngành hàng Hóa phẩm nên hai bên có thỏa thuận bằng lời nói thử việc lại tại vị trí Trưởng ngành hàng Bơ/Sữa & Thịt nguội offline từ ngày 01/01/2015 và Công ty đã có quyết định điều chỉnh bà H từ Trưởng ngành hàng Hóa phẩm sang Trưởng ngành hàng Bơ/Sữa & Thịt nguội offline từ ngày 01/01/2015.

Tuy nhiên lời khai của Công ty không được bà H thừa nhận và không có chứng cứ nào khác như hợp đồng thử việc lại hoặc văn bản thể hiện bà H chấp nhận thử việc lại từ đầu. Tại Điều 4 Hợp đồng thử việc có qui định: Người sử dụng lao động có quyền quản lý điều hành người lao động trong đó có quyền bố trí điều chuyển công việc nên trong thời gian thử việc Công ty có điều chuyển công việc của bà H là đúng thỏa thuận giữa hai bên. Ngoài ra, nếu Công ty cho rằng bà H không đáp ứng được yêu cầu thử việc thì tại sao lại trả lương mức tối

đa theo hợp đồng thử việc là 42 triệu/tháng và sau khi thử việc vẫn để bà H tiếp tục làm việc. Do đó việc Công ty cho rằng từ ngày 01/01/2015 hai bên thỏa thuận bà H thử việc lại đối với vị trí Trưởng ngành hàng Bơ/Sữa & Thịt nguội offline là không có cơ sở chấp nhận.

Như vậy hợp đồng thử việc đã kết thúc vào ngày 31/01/2015. Sau ngày 31/01/2015 Công ty không thông báo kết quả thử việc cho bà H và bà H vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty. Giả sử bà H có đồng ý thử việc lại vào ngày 01/01/2015 theo trình bày của Công ty thì 02 tháng sau đến ngày 01/03/2015 thời gian thử việc cũng đã kết thúc nhưng thực tế bà H vẫn làm việc đến ngày 13/03/2015. Do đó theo qui định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động thì từ ngày 01/02/2015 giữa Công ty và bà H đã xác lập hợp đồng lao động mặc dù Công ty chưa ký hợp đồng lao động với bà H.

Bà Nor Az Y – Giám đốc Mua hàng phía Nam Phòng chuỗi cung ứng & thu mua V là người quản lý trực tiếp bà H, có trách nhiệm phân công công việc cho bà H chứ không phải là người có thẩm quyền chấm dứt hợp đồng thử việc với bà H nên mail ngày 11/3/2015 của bà Nor gửi bà H chỉ là đề xuất cá nhân của bà Nor Az Y về việc bà H không phải đến làm việc. Sau khi nhận được mail của bà Nor, lẽ ra bà H phải kiến nghị đến Công ty hành vi trái thẩm quyền của bà Nor nhưng bà H đã chọn phương án nghỉ việc theo đề nghị của bà Nor và không có đề xuất, yêu cầu gì đối với Công ty. Tại phiên tòa phúc thẩm, bà H khai ngày 12/3/2015 bà có đến Công ty làm việc nhưng bảo vệ Công ty không cho vào làm việc, tuy nhiên không có chứng cứ chứng minh. Mặt khác bà H cũng khai đã giao thẻ ra vào cổng và bàn giao công việc từ ngày 11/3/2015 nhưng ngày 12/3/2015 vẫn đến làm việc là không phù hợp với thực tế vì đã biết giao thẻ từ là không thể ra vào cổng nhưng hôm sau bà H vẫn đến Công ty mà không có bất cứ kiến nghị nào đối với Công ty. Công ty khẳng định mặc dù bà H làm việc không tốt nhưng Công ty chưa có ý kiến gì về việc cho bà H nghỉ việc. Như vậy có cơ sở xác định bà H đã tự ý nghỉ việc từ ngày 12/3/2015, sau đó Công ty trả lương cho bà H đến hết ngày 30/3/2015 đã thể hiện Công ty đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động với bà H từ ngày 01/04/2015.

Do hợp đồng lao động xác lập giữa hai bên từ ngày 01/02/2015 đến 01/4/2015 là dưới 3 tháng nên theo qui định tại Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội 2006 và Điều 124 Luật Bảo hiểm xã hội 2016, Công ty không đóng bảo hiểm cho bà H là không trái qui định pháp luật.

Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà H nên không có cơ sở chấp nhận yêu cầu của bà H buộc Công ty phải trả tiền lương, tiền bảo hiểm trong những ngày bà H không được làm việc và bồi thường 02 tháng tiền lương. Do đó không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn.

Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn là đúng nhưng lại nhận định: Giữa bà H và Công ty không xác lập hợp đồng lao động mà vẫn trong thời gian thử việc. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ thỏa thuận thử việc mà không cần báo trước và không cần phải bồi thường

nếu việc làm thử không đạt yêu cầu, từ đó cấp sơ thẩm cho rằng giữa hai bên chấm dứt hợp đồng thử việc là nhận định không chính xác. Cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm.

Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử thống nhất quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh là không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Về án phí: Bà H được miễn án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ vào:

- Khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự.
- Điều 26, 27, 28 và 29 của Bộ luật Lao động;
- Pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về Án phí, lệ phí Tòa án;
- Luật Thi hành án dân sự.

Xử:

1. Không chấp nhận kháng cáo của bà Nguyễn Thanh H.

Giữ nguyên bản án sơ thẩm:

Không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thanh H về việc yêu cầu Tập đoàn V – Công ty CP nhận bà Nguyễn Thanh H trở lại làm việc; trả tiền lương, tiền bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật trong những ngày không được làm việc cộng với 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Án phí sơ thẩm: Bà Nguyễn Thanh H được miễn án phí lao động sơ thẩm.

3. Án phí phúc thẩm: Bà Nguyễn Thanh H được miễn án phí lao động phúc thẩm.

Trả lại cho bà Nguyễn Thanh H số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp là 300.000 đồng (ba trăm ngàn đồng) theo biên lai thu số AA/2016/0019351 ngày 07/4/2017 của Chi cục thi hành án dân sự Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Trường hợp bản án, quyết định 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 thoả 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:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TpHCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TpHCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TpHCM;
- Tòa án nhân dân Quận M;
- Cục Thi hành án dân sự TpHCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận M;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Lê Thanh Huyền

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

Phan Thị Liên

Phan Thị Út

Lê Thanh Huyền