

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI**

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

Bản án số: 12/2020/LĐ-PT
Ngày: 25-5-2020
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 ĐỒNG NAI

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Phạm Thành Dương.

Các Thẩm phán:

Ông Trần Vĩnh Yên

Ông Vũ Hồng Luyện

- Thư ký phiên tòa: Ông Lê Huy Công – Thư ký tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tham gia phiên tòa: Bà Đặng Thị Thanh Tâm - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 25 tháng 5 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 08/2020/TLPT-LĐ ngày 14 tháng 02 năm 2020 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 11/2019/LĐ-ST ngày 30 tháng 9 năm 2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 04/2020/QĐ-PT ngày 03 tháng 3 năm 2020 và Quyết định hoãn phiên tòa số 14/2020/QĐ-PT ngày 11/5/2020 của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Nguyễn Trung Đ, sinh năm 1976.

Địa chỉ: Chung cư A, phường B, thành phố C, tỉnh Đồng Nai.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Ông Hoàng Trọng Đ – Luật sư thuộc Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Luật M, Đoàn luật sư tỉnh Đồng Nai.

- Bị đơn: Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L (nay là Công ty cổ phần vận tải V).

Địa chỉ: khu phố D, phường E, thành phố C, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Đặng Thế Kh – Chủ tịch Hội đồng quản trị.

Người đại diện theo ủy quyền:

1. Bà Lê Thị Hồng H, sinh năm 1974. Địa chỉ: phường F, quận G, thành phố Hồ Chí Minh. (Văn bản ủy quyền ngày 08/7/2019).

2. Bà Nguyễn Thị Thu H, sinh năm 1976. Địa chỉ: khu phố H, phường I, thành phố B, tỉnh Đồng Nai. (Văn bản ủy quyền ngày 23/9/2019).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn: Ông Lê Đức Th, Luật sư thuộc Văn phòng luật sư H, Đoàn luật sư thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai.

Địa chỉ: khu phố K, phường L, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Phạm Minh Th, sinh năm 1968 – Chức vụ: Phó Giám đốc phụ trách, điều hành.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Đinh Thị Phương H, sinh năm 1976 – Chức vụ: Phó Chánh Văn phòng (Văn bản ủy quyền ngày 15/8/2018).

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn ông Nguyễn Trung Đ

(Ông Đ, bà H, bà H, Luật sư Đ, Luật sư Th - có mặt; bà H có đơn xin xét xử vắng mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo nội dung bản án sơ thẩm

- *Theo nguyên đơn trình bày:*

Ông Nguyễn Trung Đ vào làm việc cho Công ty cổ phần Tiếp Vận Tân Cảng L từ ngày 09/6/2014. Sau 02 tháng thử việc ngày 10/8/2014 Công ty cổ phần Tiếp Vận Tân Cảng L ký hợp đồng lao động số: 20140609-020/HĐLĐ, loại hợp đồng lao động: xác định thời hạn, công việc là nhân viên phòng vận tải (công việc cụ thể là nhân viên điều độ), mức lương thực lãnh 6.000.000đồng/tháng, thời hạn hợp đồng từ ngày 10/8/2014 đến ngày 09/8/2015.

Ngày 09/8/2015, hợp đồng lao động hết hạn, Công ty cổ phần Tiếp Vận Tân Cảng L không thực hiện ký lại hợp đồng lao động mới nhưng ông Nguyễn Trung Đ vẫn tiếp tục làm việc nên hợp đồng xác định thời hạn đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Công việc làm nhân viên điều độ. Mức lương 5.000.000đồng/tháng.

Trong thời gian làm việc hơn 13 tháng ông Nguyễn Trung Đ luôn hoàn thành nhiệm vụ, đến tháng 6 năm 2015 vợ ông Nguyễn Trung Đ sinh con. Do hoàn cảnh gia đình neo đơn không có người chăm sóc, tháng 6 năm 2015 ông Nguyễn Trung Đ có xin chị Nh – Phó Giám đốc Công ty cho ông Đ được nghỉ không lương 01 tháng và chị Nh đã đồng ý và bảo ông Nguyễn Trung Đ đến phòng hành chính

nhân sự viết đơn. Ông Nguyễn Trung Đ gặp chị H, chị H đưa cho ông Đạt đơn xin thông việc (vì không có mẫu đơn xin nghỉ không lương) và có hỏi ông Đ nghỉ 01 tháng ông có đi làm lại không. Ông Đ trả lời là chỉ nghỉ 01 tháng thôi và đi làm lại bình thường. Bà H nói cứ viết và ký tên đi đơn này chỉ để theo dõi không ảnh hưởng gì đâu. Do ông Đ vẫn là người của Công ty nên ông Đ còn được Công ty trợ cấp 500.000đồng cho nhân viên có con mới sinh.

Ngày 24/5/2015 Công ty có thư mời nhận việc và ông Nguyễn Trung Đ đã đến Công ty làm lại công việc điều độ và hưởng lương và các chế độ như trừ trước đã hưởng. Trong khoản thời gian này ông Nguyễn Trung Đ và chị Nh đã trao đổi với nhau. Ông Nguyễn Trung Đ vẫn làm công việc cũ và học thêm. Sau 01 tháng là bắt tay vào đi làm ca đêm. Ông Nguyễn Trung Đ vẫn đi làm bình thường.

Ngày 10/7/2015 ông Nguyễn Trung Đ có bàn giao hồ sơ với Công ty cổ phần Tiếp Vận Tân Cảng L, lý do bàn giao là do ông Đ xin nghỉ việc không lương 01 tháng.

Công ty không giải quyết chế độ cho ông Đạt chỉ trao đổi là hỗ trợ 01 tháng lương nhưng ông Đạt không đồng ý.

Ngày 20/10/2015 theo ngày đã đánh sẵn trong thông báo nhưng thực chất là ngày 23/10/2015 chị Mai A mới điện thoại cho ông Nguyễn Trung Đ và nói lên nhận thông báo số: 3315/TB.TVTCLB chấm dứt thử việc đối với ông Nguyễn Trung Đ kể từ ngày 24/10/2015. Thực tế ông Nguyễn Trung Đ chỉ xin nghỉ không lương 01 tháng, hết thời gian nghỉ Công ty thông báo đến làm việc lại là bình thường chứ không phải đến Công ty học cho cứng và vẫn hưởng lương các chế độ như cũ. Công ty ra thông báo không ký lại hợp đồng thử việc (không có hợp đồng thử việc).

Ông Nguyễn Trung Đ chấp nhận nghỉ nhưng ông Đ yêu cầu Công ty hỗ trợ cho ông Đ 02 tháng lương, Công ty không chấp nhận. Sau đó ông Nguyễn Trung Đ nhận quyết định số: 4415 ngày 23/10/2015 với nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với lý do hết hạn hợp đồng.

Ông Nguyễn Trung Đ yêu cầu Công ty cổ phần Tiếp Vận Tân Cảng L trả cho ông các khoản sau:

- Trả tiền lương cho ông Nguyễn Trung Đ trong thời gian không được làm việc tại Công ty cổ phần Tiếp Vận Tân Cảng Long Bình từ ngày 24/10/2015 đến ngày 30/9/2019. Thời gian là 47 tháng 05 ngày x 6.000000đồng = 283.153.846đồng.

- Đóng tiền BHXH, BHYT và trợ cấp thất nghiệp từ tháng 11 năm 2015 đến tháng 9 năm 2019 là = 58.560.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 12.000.000đồng.

- Ông Đạt không yêu cầu Công ty nhận trở lại làm việc nên yêu cầu bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương: 6.000.000đồng x 2 = 12.000.000đồng.

- Bồi thường 44 ngày không báo trước: 10.153.846đồng.

Tổng cộng: 375.867.692đồng.

- Theo người đại diện bị đơn trình bày:

Tháng 6 năm 2016, ông Nguyễn Trung Đ có liên hệ phòng hành chính nhân sự và thông báo gia đình có việc nên xin nghỉ để giải quyết việc nhà. Phòng hành chính nhân sự đã hướng dẫn ông Đ hoàn tất Đơn xin thôi việc theo mẫu HR23-14/BM-TVTCLB.

Trong đơn xin thôi việc có đầy đủ chữ ký của người viết đơn, quản lý trực tiếp của ông Đ, phòng hành chính nhân sự và Ban giám đốc.

Việc ông Đ xin nghỉ đã được Công ty cổ phần Tiếp Vận Tân Cảng L chấp thuận bằng việc ra Quyết định số: 3115/QĐTV-TVTCLB ngày 11/7/2015. Thời gian thôi việc kể từ ngày 11/7/2015 (sau ngày ông Đ chính thức bàn giao toàn bộ công việc).

Khi người lao động nghỉ việc, Công ty có gửi người lao động 01 bản quyết định số: 3115/QĐTV-TVTCLB về việc chấm dứt hợp đồng lao động (bản gốc), tuy nhiên các giấy tờ này về nguyên tắc người lao động luôn được cung cấp nên Công ty đã chuyển cho người lao động mà không làm biên nhận.

Công ty cũng đã làm thủ tục chốt sổ bảo hiểm do nghỉ việc cho người lao động. Trong hồ sơ chốt sổ theo quy định của cơ quan bảo hiểm, Công ty phải cung cấp quyết định số: 3115/QĐTV-TVTCLB để cơ quan bảo hiểm có đủ cơ sở giải quyết. Vì vậy, việc cơ quan bảo hiểm đồng ý chốt sổ cho người lao động đến tháng 6 năm 2015 là phù hợp vì đối với các trường hợp nghỉ việc trước ngày 15 thì Công ty không phải nộp bảo hiểm của tháng đó.

Lý do Công ty gửi thư mời nhận việc cho ông Nguyễn Trung Đ: Công ty có nhu cầu tuyển dụng nhân viên điều độ. Khi đó, ông Nguyễn Trung Đ có đăng ký dự tuyển lao động và đã trúng tuyển trong đợt phỏng vấn. Ngoài ra, Công ty cũng xem xét nguyện vọng của ông Đ đồng thời cảm thông hoàn cảnh và ưu ái trường hợp ông Đ là người lao động cũ đã từng làm việc tại Công ty nên việc nhận ông Nguyễn Trung Đ trở lại làm việc là một yếu tố quyết định dựa trên tính nhân văn của Ban lãnh đạo Công ty.

Thời điểm ông Đạt chấm dứt hợp đồng thử việc do Phó Giám đốc Phan Thị Thanh Nh làm quản lý, quản lý trực tiếp là Tổ trưởng tổ Điều độ Hà Thành T. Công ty có tổ chức đánh giá thử việc người lao động. Người giám sát đánh giá là Tổ trưởng tổ điều độ, phòng hành chính nhân sự và quản lý Phòng vận tải. Khi đánh giá thử việc Công ty lấy ý kiến đánh giá của bộ phận giám sát và nhân viên ngang cấp để có yếu tố khách quan.

Kết quả đánh giá đạt Trung Bình, nhưng yếu tố liên quan đến công việc và chuyên môn còn yếu kém nên Ban Giám đốc quyết định không tiếp tục ký Hợp đồng lao động với ông Đ.

Người thông báo kết quả thử việc không đạt là Trưởng phòng hành chính nhân sự, kèm theo văn bản thông báo kết quả không đạt của Ban Giám đốc Công ty.

Yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Trung Đ là không có cơ sở. Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L (nay là Công ty cổ phần vận tải V) không đồng ý với yêu

cầu khởi kiện của ông Nguyễn Trung Đ vì Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Trung Đ theo đúng quy định của Bộ Luật lao động.

- Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai do bà Đinh Thị Phương H đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ông Nguyễn Trung Đ, sinh năm 1976 có quá trình tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8 năm 2014 đến tháng 10 năm 2015 là 01 năm 01 tháng tại Công ty cổ phần vận tải V (từ tháng 12 năm 2014 đổi tên là Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L, từ tháng 01 năm 2018 đổi tên lại là Công ty cổ phần vận tải V).

Ông Nguyễn Trung Đ yêu cầu Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng đóng bảo hiểm xã hội cho ông Đ trong những ngày không được làm việc tính đến tháng năm 2017:

Trong trường hợp nếu quyết định của Tòa án buộc Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L phải hủy quyết định cho thôi việc, trả tiền lương cho ông Đ trong những tháng ông Đ không được làm việc do lỗi của Công ty. Trong trường hợp này, Bảo hiểm xã hội tỉnh sẽ truy thu tiền đóng đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L và của ông Nguyễn Trung Đ căn cứ trên hợp đồng lao động, quyết định của Tòa án, thời điểm Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng Long Bình lập hồ sơ truy thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp từ tháng 11 năm 2015 đối với trường hợp của ông Nguyễn Trung Đạt.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 11/2019/LĐ-ST ngày 30 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa đã quyết định:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Trung Đ đối với Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L (nay là Công ty cổ phần vận tải V) về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Ông Nguyễn Trung Đ được miễn án phí Lao động sơ thẩm.

Ngày 10/10/2019 ông Đ nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

- Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn ông Hoàng Trọng Đ tại phiên tòa phúc thẩm trình bày:

Ngày 09/6/2014 ông Đ vào Công ty thử việc 02 tháng, đến ngày 10/8/2014 ông Đ và Công ty ký hợp đồng xác định thời hạn 01 năm, hết hạn là ngày 10/8/2015. Theo Điều 22 Bộ luật lao động đây là hợp đồng xác định thời hạn. Ngày 22/6/2015 do hoàn cảnh gia đình ông Đ xin nghỉ không lương trong thời gian ngắn để chăm sóc gia đình và làm đơn theo hướng dẫn của chị H nhân viên phòng nhân sự, ngày 11/7/2015 ông Đ bắt đầu được Công ty đồng ý cho nghỉ không lương, trong thời gian nghỉ nhân viên phòng nhân sự có gọi điện thoại cho ông Đ cùng thống nhất là ngày 24/8/2015 ông Đ đi làm lại bình thường. Ngày 24/8/2015

ông Đ đến Công ty nhận thư mời nhận việc ông Đ ký và tiếp tục công việc của mình như trước đây. Hết thời gian hợp đồng ông Đ vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty, hưởng các phụ cấp tại công ty, Công ty và ông Đ không ký hợp đồng lao động mới. Hợp đồng lao động xác định thời hạn: 20140609-020/HĐLĐ hết hạn từ ngày 10/8/2015, ông Đạt vẫn làm việc tại Công ty đến ngày 23/10/2015 nên hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng không xác định thời hạn theo Khoản 2, Điều 22 của Bộ luật lao động. Ngày 23/10/2015 Công ty đưa và yêu cầu ông Đ ký nhận Thông báo số: 3315/TB-TVTCLB ngày 20/10/2015 về việc chấm dứt thử việc đối với ông Đ. Tại sao thông báo 3315 có nội dung “kết thúc thời gian thử việc...” trong khi ông Đ thử việc 02 tháng từ ngày 9/6/2014 đến hết ngày 09/8/2014 theo quy định tại Điều 27 của Bộ luật lao động là chỉ thử việc 01 lần. Công việc ông Đ luôn làm rất chăm chỉ, hết lòng để làm tốt công việc nên không thể nói ông Đ quay trở lại để thử việc. Không thể coi thư mời nhận việc là hợp đồng vì nội dung không thể hiện thời gian thử việc, lương thử việc và các nội dung liên quan tới thử việc theo Điều 26 của Bộ luật lao động. Ông Đ bị Công ty đơn phương cho nghỉ việc kể từ ngày 24/10/2015 mà không hề có sự báo trước vi phạm Điều 38 Bộ luật lao động. Theo Điều 41 Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đ là trái pháp luật, Công ty phải nhận ông Đ chờ lại làm việc đồng thời trả tiền lương, BHXH, ... theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động

Quyết định 3115/QĐTV-TVTCLB ngày 11/7/2015 chỉ được ban hành để hợp thức hóa khi Công ty bị khởi kiện vì từ tháng 7 đến tháng 8 năm 2015 Công ty không giao cho ông Đ và BHXH và khoảng thời gian này vẫn chuyển lương cho ông Đ và không có sự gián đoạn về việc Công ty trả lương cho ông Đ từ khi ông vào Công ty làm đến ngày Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật ngày 23/10/2015.

Quyết định 4415/QĐTV-TVTCLB ngày 23/10/2015 có nội dung lý do thôi việc: hết thời hạn hợp đồng. Như vậy hết hạn hợp đồng là hợp đồng nào. Tại phiên tòa sơ thẩm, quan điểm của Đại diện viện kiểm sát và chủ tọa phiên tòa thể hiện trong hồ sơ vụ án là chấp nhận yêu cầu khởi kiện nhưng do ý kiến hai Hội thẩm trái ngược nên bản án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện. Đề nghị HĐXX phúc thẩm hủy án để về cấp sơ thẩm làm rõ vấn đề nêu trên. Từ những phân tích trên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

- Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn ông Lê Đức Th tại phiên tòa phúc thẩm trình bày:

Thứ nhất, trình tự tố tụng tại tòa án cấp sơ thẩm là đúng quy định của pháp luật

Thứ hai, Tòa án cấp sơ thẩm xét xử là đúng quy định chúng tôi hoàn toàn đồng với nội dung bản án sơ thẩm .

Thứ ba, về nội dung vụ việc, Công ty và ông Đ ký hợp đồng lao động số 20140609-02/HĐLĐ thuộc loại hợp đồng xác định thời hạn từ 10/8/2014 đến 09/8/2015. Trong thời gian thực hiện hợp đồng ông Đ có đơn xin thôi việc nên ngày 11/7/2015 Giám đốc công ty có Quyết định số 3115/QĐTV-TVTCLB về việc

chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Đ là phù hợp với Khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động. Ông Đ khởi kiện cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật là không có cơ sở. Ông Đ ký đơn xin thôi việc trong trạng thái tinh thần thể chất bình thường và nhận thức được khi ông ký đơn xin thôi việc, Công ty ra quyết định thôi việc là thể hiện ý chí nguyện vọng của ông Đ. Hơn nữa việc nhận Quyết định thôi việc hơn một năm ông không có ý kiến thắc mắc gì. Tại phiên tòa nguyên đơn vẫn nêu ra một số căn cứ cho rằng Công ty có mời anh làm việc lại nhưng điều này không làm thay đổi bản chất của sự việc vì trong đơn khởi kiện ông Đ không đồng ý theo Quyết định 3115 của Công ty về việc cho ông Đ thôi việc. Cụ thể ông Đ khởi kiện theo hợp đồng 20140609-02/HĐLĐ và yêu cầu giải quyết các quyền lợi cũng trên cơ sở hợp đồng này và trên Quyết định thôi việc, vừa muốn viện dẫn những cơ sở mà Công ty có mời ông Đ trở lại làm việc là không phù hợp.

Do đó, đề nghị HĐXX giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Ý kiến của Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tại phiên tòa phúc thẩm:

Về thủ tục kháng cáo: kháng cáo trong thời hạn luật định nên được xem xét theo thủ tục chung.

Về việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán và Hội đồng xét xử, của các đương sự là đúng với các quy định của pháp luật. Các đương sự đã thực hiện quyền

Về nội dung kháng cáo: Xét kháng cáo thấy rằng:

+ Đối với Quyết định số: 3115/QĐTV-TVTCLB ngày 11/7/2015.

Việc ông Đ cho rằng Công ty ban hành quyết định số: 3115/QĐTV-TVTCLB về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đ là không đúng vì trong thời gian làm việc hơn 13 tháng ông Nguyễn Trung Đ luôn hoàn thành nhiệm vụ, đến tháng 6 năm 2015 vợ ông Đ sinh con, do hoàn cảnh gia đình neo đơn không có người chăm sóc, nên ông Đ có xin chị Nh – Phó Giám đốc Công ty cho ông Đ được nghỉ không lương 01 tháng, chị Nh đã đồng ý và yêu cầu ông Đ đến phòng hành chính nhân sự viết đơn:

Xét HĐLĐ số 20140609-020/HĐLĐ ngày 10/8/2014 của Công ty cổ phần tiếp vận Tân cảng L đối với ông Đ, thì thời hạn hợp đồng đến ngày 09/8/2015 hết hạn. Tuy nhiên vào ngày 22/6/2015 ông Đ có làm đơn xin thôi việc gửi phòng hành chính nhân sự, trong đơn ông nêu rõ lý do: bận công việc gia đình đồng thời cũng bàn giao công tác, phương tiện, tài sản phục vụ công việc của bộ phận vào ngày 10/7/2015. Trong đơn xin thôi việc có đầy đủ chữ ký của người viết đơn, quản lý trực tiếp của ông Đ, phòng hành chính nhân sự và Ban giám đốc.

Ông Đ cho rằng ông chỉ xin nghỉ không lương 01 tháng và lúc đó công ty không có mẫu nghỉ việc không lương nên ông Đ viết và ký vào mẫu đơn nghỉ việc là không có cơ sở chấp nhận. Căn cứ trên đơn xin nghỉ việc của ông Đ công ty đã chấp thuận bằng việc ra Quyết định số: 3115/QĐTV-TVTCLB ngày 11/7/2015. Thời gian thôi việc kể từ ngày 11/7/2015. Việc công ty ra QĐ số: 3115/QĐTV-TVTCLB ngày 11/7/2015 là có cơ sở. Ông Đ không có ý kiến gì đối với Quyết định này nên không đặt ra xem xét.

+ Đối với Quyết định số 4415/QĐTV-TVTCLB ngày 23/10/2015.

Ngày 24/8/2015 công ty có thư mời nhận việc gửi cho ông Nguyễn Trung Đ, mời ông Đ đến công ty làm việc với công việc là nhân viên điều độ. Trình độ chuyên môn khi công ty tuyển dụng ông là trình độ Đại học.

Mặc dù công ty không ký hợp đồng thử việc với ông Đ, tuy nhiên trong thư mời nhận việc có thể hiện những vấn đề cơ bản như công việc phải làm, thời gian làm việc, lương, các khoản phụ cấp, chế độ tăng lương theo quy định giống như nội dung một hợp đồng thử việc. Bản thân công ty vẫn đóng bảo hiểm cho ông Đ tháng 9, tháng 10 năm 2015. Do đó thư mời nhận việc này được coi là hợp đồng thử việc.

Vào ngày 20/10/2015 công ty có thông báo số 3315/TB-TVTCLB về việc chấm dứt thử việc đối với ông Đ. Trong thông báo thể hiện: sau khi kết thúc thời gian thử việc, kết quả công việc của ông Đ chưa phù hợp với yêu cầu của công ty nên công ty chấm dứt thử việc và không ký hợp đồng lao động với ông.

Căn cứ theo K1 Điều 27 BLLĐ quy định về thời gian thử việc: không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật từ cao đẳng trở lên”.

Ngày 23/10/2015 công ty có Quyết định số 4415/QĐTV-TVTCLB quyết định cho thôi việc đối với ông Đ. Như vậy công ty đã thông báo cho ông biết trước 3 ngày trước khi ra QĐ cho thôi việc đối với ông Đ là đảm bảo đúng quy định của pháp luật. Yêu cầu của ông Đ là không có cơ sở nên không được chấp nhận.

Từ những nhận định trên, việc Tòa án cấp sơ thẩm tuyên xử như bản án sơ thẩm là có căn cứ, đúng theo quy định của pháp luật, kháng cáo của nguyên đơn là không có cơ sở chấp nhận.

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 tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Đơn kháng cáo của nguyên đơn thực hiện đúng qui định của pháp luật nên được chấp nhận xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[2] Về quan hệ pháp luật và tư cách đương sự: Tòa án cấp sơ thẩm đã xác định đúng và đầy đủ.

[3] Việc giao kết hợp đồng lao động số: 20140609-020/HĐLĐ ngày 10/8/2014, thời hạn một năm giữa ông Nguyễn Trung Đ và Công ty cổ phần Tiếp Vận Tân Cảng L được các đương sự thừa nhận nên không cần phải chứng minh.

Phạm vi yêu cầu khởi kiện việc chấm dứt hợp đồng thử việc theo quyết định số 4415 và quyết định đồng ý cho thôi việc số 3315 nguyên đơn không yêu cầu hủy nên Hội đồng xét xử không xem xét hủy các quyết định này.

Toàn bộ tài liệu gồm có hợp đồng lao động cũng như các văn bản giấy tờ liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động theo đơn xin nghỉ việc, ông Đ cho rằng công ty không giao cho ông, công ty cho rằng đã giao cho ông Đ nhưng không yêu cầu ký nhận. Vấn đề này còn mâu thuẫn lời khai nhưng thực tế quá trình làm việc của ông Đ trong công ty đã chứng minh ông đã được nhận đầy đủ các văn bản có

liên quan đến việc giao kết hợp đồng lao động và việc Công ty chấp nhận cho ông thôi việc, cụ thể:

[4] Hợp đồng lao động số: 20140609-020/HDLĐ thời hạn hợp đồng từ ngày 10/8/2014 đến ngày 09/8/2015, hợp đồng có chữ ký của ông Đ và Đại diện theo pháp luật của Công ty, ông Đ cho rằng anh không nhận được hợp đồng lao động, nhưng thực tế anh đã làm việc đúng thỏa thuận trong hợp đồng và không thắc mắc gì, chứng tỏ ông đã nhận được bản hợp đồng này. Hợp đồng hết hạn ngày 10/8/2015 nhưng ngày 22/6/2015 ông Đ đã nộp đơn xin thôi việc. Ông cho rằng ký vào đơn xin thôi việc nhưng mục đích là xin phép bà Nh – Phó giám đốc Công ty cho nghỉ việc không hưởng lương 01 tháng, vì phòng nhân sự không có mẫu nghỉ việc không lương, lời trình bày này của ông Đ không có chứng cứ chứng minh. Theo hồ sơ Công ty cung cấp, ngày 22/6/2015 ông Đ nộp đơn xin thôi việc, ngày 10/7/2015 ông Đ đã ký vào biên bản bàn giao toàn bộ công việc và các phương tiện phục vụ công việc cho người khác; ngày 11/7/2015 Công ty ban hành quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số: 3115/QĐTV-TVTCLB với lý do cho thôi việc theo đơn xin nghỉ việc. Ông Đ cho rằng ông đã thỏa thuận với Công ty thay đổi hợp đồng là xin tạm nghỉ việc một tháng không lương chứ không phải xin thôi việc nhưng không chứng minh được. Thực tế hồ sơ xin thôi việc của ông Đ do Công ty cung cấp cho Tòa án hoàn toàn phù hợp Đơn xin thôi việc, biên bản bàn giao và phù hợp với thời gian lao động thực tế của ông Đ trong Công ty, phù hợp với những khoản tiền lương, và hồ sơ bảo hiểm xã hội Công ty đánh đóng cho ông Đạt.

Ngày 24/8/2015, sau một thời gian hơn một tháng nghỉ việc, chính ông Đ lại tiếp tục xin vào làm việc lại tại Công ty và ông đã ký tên vào Thư mời nhận việc do Công ty phát hành. Việc ông Đ xin vào nhận việc lại chứng tỏ thủ tục xin thôi việc của ông Đ đã được thực hiện xong mà ông không thắc mắc hoặc có ý kiến gì khác. Công ty cũng đã chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông Đ đến hết tháng 6/2015, phù hợp với chứng cứ tại hồ sơ Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai cung cấp cho Tòa án. Công ty thỏa thuận đồng ý tiếp tục đóng thêm bảo hiểm xã hội cho ông Đạt trong thời gian thử việc mới là hoàn toàn có lợi cho ông, không vi phạm điều cấm của pháp luật.

Ông Đ thử việc từ ngày 24/8/2015 theo Thư mời nhận việc. Tất cả chế độ của ông Đ ghi trong thư mời nhận việc ghi rõ là theo thỏa thuận riêng, do ông Đ là công nhân cũ nên việc Công ty ưu ái thỏa thuận mức lương tương đồng và cam kết đóng bảo hiểm cho ông Đạt trong thời gian thử việc hoàn toàn phù hợp với qui định của pháp luật. Công việc của ông Đ cần thời gian thử việc là 02 tháng theo qui định tại khoản 1 Điều 27 của Bộ luật lao động. Trước khi hết thời gian thử việc, dù pháp luật không bắt buộc, nhưng ngày 20/10/2015 công ty đã ban hành văn bản số 3315 thông báo cho ông Đ sẽ chấm dứt thử việc vào ngày cuối cùng của thời gian thử việc, dù không cần thiết nhưng hành động này cho thấy công ty có sự tôn trọng đối với ông Đ.

Ông Đ cho rằng, khi làm thủ tục xin nghỉ không lương, ông đã bị chị Lê Thị H, nhân viên phòng Hành chính Nhân sự và bà Thanh Nh, Phó giám đốc Công ty cố tình lừa dối, gài bẫy ông. Nhưng tại phiên tòa phúc thẩm, ông thừa nhận không

có mâu thuẫn gì với chị H, bà Nh, ngược lại ông còn khai rằng ông là người quen do ông Khôi Giám đốc Công ty nhận vào, chị H gần như là học trò do ông hướng dẫn công việc, nên không chứng minh được động cơ, mục đích gài bẫy của hai người này đối với ông. Ông cũng không chứng minh được ông ký vào Đơn xin thôi việc và Thư mời nhận việc là do bị cưỡng ép.

Trong quyết định số 4415 cho ông Đ thôi việc, ở phần đầu của quyết định ghi rõ căn cứ vào Thư mời nhận việc đã ký giữa Công ty với ông Đ, nhưng tại Điều 1 ghi lý do thôi việc là hết thời hạn hợp đồng là không chính xác, nhưng không ảnh hưởng đến bản chất của quyết định 4415 là chấm dứt thử việc với ông Đ.

Thủ tục chốt sổ bảo hiểm của Công ty chậm hơn 30 ngày nhưng không làm thay đổi bản chất của vấn đề

Từ những phân tích trên cho thấy, không có căn cứ để chấp nhận kháng cáo của ông Đ, cần giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm.

[5] Ông Nguyễn Trung Đ được miễn án phí Lao động sơ thẩm và phúc thẩm

[6] Quan điểm của các người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn không phù hợp với chứng cứ tại hồ sơ và HĐXX nên không được chấp nhận. Quan điểm của các người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn phù hợp với chứng cứ tại hồ sơ và HĐXX nên được chấp nhận.

[7] Quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát về việc giải quyết tranh chấp phù hợp với chứng cứ và kết quả tranh tụng tại phiên tòa nên chấp nhận.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự: Không chấp nhận kháng cáo của ông Nguyễn Trung Đ, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 11/2019/LĐ-ST ngày 30 tháng 9 năm 2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa.

- Áp dụng Điều 27, Điều 36, Điều 38, Điều 41 của Bộ luật Lao động; điểm đ khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 Ủy ban thường vụ Quốc Hội.

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Trung Đ đối với Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L (nay là Công ty cổ phần vận tải V) về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Ông Nguyễn Trung Đ được miễn án phí Lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

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

Nơi nhận

- Đương sự;
- TAND TP Biên Hòa;
- VKS.ND tỉnh Đồng Nai;
- Chi cục THA.DS TP Biên Hòa;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án

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

Phạm Thành Dương