

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:* Ông Nguyễn Đức Cường.

*Các Thẩm phán:* Ông Nguyễn Công Lực;

Ông Huỳnh Văn Luật.

**- Thư ký phiên tòa:** Bà Lê Thị Thùy Dương - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:** Ông Nguyễn Thành Nhân - Kiểm sát viên.

Ngày 06 tháng 9 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 13/2024/TLST-LĐ ngày 23/7/2024 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 07/2024/LĐ-ST ngày 28-5-2024 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 14/2024/QĐ-PT ngày 14/8/2024 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 12/2024/QĐ-PT ngày 29/8/2024, giữa các đương sự:

**1. Nguyên đơn:** Ông Trương Văn L, sinh năm 1981; địa chỉ: nhà T, đường D Khu dân cư M, phường T, thành phố B, tỉnh Bình Dương;

*Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:* Bà Nguyễn Thị Tường V, sinh năm 1999; địa chỉ: số G, đường N, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo Giấy uỷ quyền ngày 23/8/2023); có mặt.

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:* Bà Lê Thị L1 là Luật sư của Công ty L2, thuộc Đoàn Luật sư tỉnh B; có mặt.

**2. Bị đơn:** Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đ; địa chỉ: thửa đất số 965, tờ bản đồ số 34, khu phố A, phường A, thành phố B, tỉnh Bình Dương.

*Người đại diện hợp pháp của bị đơn:*

2.1. Bà Trần Thị H, sinh năm 1980; địa chỉ liên hệ: tổ A, khu phố B, phường T, thành phố B, tỉnh Bình Dương (theo Giấy uỷ quyền ngày 25/7/2023); có mặt.

2.2. Bà Lê Thị Xuân V1, sinh năm 1988; địa chỉ: khu C, khu phố D, phường T, thành phố B, tỉnh Bình Dương (theo Giấy uỷ quyền ngày 25/7/2023); có mặt.

3. Người kháng cáo: ông **Trương Văn L** là nguyên đơn trong vụ án.

### NỘI DUNG VỤ ÁN:

\* Theo Đơn khởi kiện ngày 05/6/2023 của nguyên đơn ông **Trương Văn L** và quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Ngày 10/8/2022, ông **Trương Văn L** bắt đầu làm việc tại **Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đ** (gọi tắt là Công ty), hai bên chỉ thỏa thuận bằng miệng, không có lập hợp đồng. Thời gian thử việc là 01 tháng, chức vụ là kỹ thuật viên làm ở bộ phận ráp học, mức lương cơ bản là 5.100.000 đồng/tháng. Ngoài ra, còn có các khoản tiền phụ cấp khác như: tiền chuyên cần, tăng ca, tiền nhà trọ v.v... Sau khi hết thời gian thử việc, ông **L** tiếp tục làm việc đến ngày 29/11/2022, do sức khoẻ ông **L** không đảm bảo nên ông **L** xin quản lý Công ty cho ông **L** không tăng ca, nhưng quản lý Công ty không đồng ý. Nhưng do quá mệt mỏi nên ông **L** nghỉ không tăng ca. Ngày 30/11/2022, ông **L** tiếp tục đi làm thì bị lãnh đạo **Công ty C** và đưa ra 02 phương án để ông **L** lựa chọn: một là, lập biên bản vi phạm và phải đóng phạt 1.000.000 đồng; hai là, ông **L** phải viết đơn xin thôi việc và duyệt trong ngày, nhưng ông **L** không đồng ý. Sau đó, Phòng hành chính nhân sự tự ý viết đơn xin thôi việc, ký thay tên ông **L**, đưa cho ông **Lâm P** công nhân ra công và kêu ông **L** liên hệ phòng kế toán để nhận lương.

Ngày 20/12/2022, khi ông **L** liên hệ Phòng kế toán để nhận lương tháng 11/2022 thì được đưa danh sách ký tên nhận lương, ông **L** giao lại Thẻ nhân viên. Kế toán kêu ông **L** ký tên rồi sẽ nhận tiền lương nên ông **L** ký. Sau khi ký tên, kế toán đưa phong bì tiền, ông **L** kiểm tra lại thì thấy tiền lương bị thiếu nên ông **L** không nhận và trả lại cho kế toán kiểm tra lại cho chính xác. Tuy nhiên, một lúc sau kế toán nói với ông **L** đã ký nhận tiền rồi thì phải chấp nhận, ông **L** không đồng ý và có giải thích nhưng không được giải quyết mà còn bảo là tiền nhận rồi thì không trả lại. Sau đó, hai bên xảy ra cự cãi, kế toán gọi bảo vệ đến nên ông **L** đi về và phát hiện phong bì tiền để trên bàn kế toán bị mất.

Quá trình làm việc, ông **L** luôn hoàn thành công việc được giao. Hết thời gian thử việc, lẽ ra Công ty phải ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông **L**, nhưng Công ty không thực hiện. Đến ngày 30/11/2022, Công ty cho ông **L** thôi việc là vi phạm thời gian báo trước, không đóng bảo hiểm cho ông **L**, việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông **L** là trái pháp luật, làm ảnh hưởng đến quyền lợi và lợi ích hợp pháp của ông **L**. Do đó, ông **L** khởi kiện yêu cầu Công ty phải thanh toán và bồi thường cho ông **L** các khoản sau: yêu cầu Công ty nhận ông **L** quay trở lại làm việc; thanh toán tiền lương tháng 11 năm 2022 là 6.900.000 đồng; bồi thường tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 01/12/2022 cho đến ngày Tòa án xét xử, tạm tính là 10 tháng x 6.455.000 đồng/tháng = 64.550.000 đồng; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định pháp luật cho ông **L**.

Quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của ông **L** xác định ông **L** không muốn quay trở lại Công ty làm việc nên rút yêu cầu buộc Công ty nhận ông **L** quay trở lại làm việc. Ngày 31/7/2023, ông **L** có đơn khởi kiện sửa đổi, bổ sung yêu cầu buộc Công ty phải thanh toán và bồi thường cho ông **L** các khoản sau:

- Thanh toán tiền lương tháng 11 năm 2022 là 6.455.000 đồng, bao gồm phụ cấp;
- Tiền lương tăng ca tháng 11 năm 2022 là 28 giờ với số tiền 1.040.841 đồng.

- Tiền lương của những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/12/2022 đến ngày Tòa án xét xử (28/5/2024) là 17 tháng x 6.455.000 đồng/tháng = 109.735.000 đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định pháp luật cho ông L là 10.710.000 đồng.

- Bồi thường theo khoản 1 Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019 là 10.200.000 đồng và bồi thường theo khoản 3 Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019 là 10.200.000 đồng.

- Bồi thường do vi phạm thời gian báo trước (45 ngày) là 11.172.115 đồng.

Tổng cộng, ông L yêu cầu Công ty phải thanh toán và bồi thường cho ông L số tiền 159.512.957 đồng.

*\* Quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đ (gọi tắt là Công ty) trình bày:*

Ngày 10/8/2022, ông L vào thử việc tại Công ty là lao động có tay nghề, chức vụ là kỹ thuật viên, làm việc ở bộ phận ráp hộp; thời gian thử việc là 03 tháng; mức lương cơ bản 5.100.000 đồng/tháng, độc hại 225.000 đồng/tháng, nhà ở 100.000 đồng/tháng, tiền xăng 100.000 đồng/tháng, chuyên cần ngày 150.000 đồng/tháng, chuyên cần đêm 150.000 đồng/tháng, phụ cấp 430.000 đồng/tháng và thưởng năng suất 200.000 đồng/tháng. Giữa hai bên chỉ thỏa thuận miệng, không có ký kết hợp đồng hay văn bản thỏa thuận nào. Quá trình làm việc, ông L không hoàn thành công việc nên ngày 30/11/2022, Công ty quyết định cho ông L thôi việc.

Ngày 30/11/2022, Công ty có giao cho ông L Phiếu hẹn lãnh lương vào ngày 20/12/2022 đến nhận lương và thôi việc. Khi Công ty giao Phiếu hẹn lãnh lương, ông L không có ý kiến gì và đồng ý nhận. Ngày 20/12/2022, ông L đến nhận lương, Kế toán đưa danh sách cho ông L ký tên nhận lương, sau khi ký xong thì Kế toán thu lại Thẻ nhân viên và giao tận tay phong bì tiền lương cho ông L. Tiền lương của ông L tháng 11 năm 2022 là 6.055.000 đồng. Theo như bản chấm công thì tháng 11 năm 2022, ông L có nghỉ một ngày không phép (ngày 07/11/2022) nên số tiền giảm so với tháng trước. Khu vực phát lương là nhà ăn của công nhân, mỗi lần phát vào lượt 05 người; đến lượt ông L, sau khi ký tên nhận phong bì tiền, ông L kiểm tra tiền rồi quay lại thắc mắc tiền không đủ, theo ông L nhằm tính là khoảng 6.700.000 đồng đến 6.800.000 đồng nên ông L không đồng ý nhận. Tuy nhiên, ông L không đưa trực tiếp phong bì tiền cho Kế toán mà để lại đầu bàn, cách chỗ Kế toán ngồi phát lương khoảng 01 mét, Kế toán là bà Lê Thị Xuân V1 có nhắc nhở ông L rằng: ông L đã nhận tiền thì phải tự quản lý, lát sau sẽ giải quyết nên ông L có quay lại đứng cách phong bì tiền khoảng 01 mét, nhưng không lấy phong bì. Bà V1 nhìn thấy phong bì tiền vẫn còn trên bàn, nhưng do phát lương cho nhiều công nhân khác nên không để ý mà vẫn làm công việc phát lương, riêng ông L thì lên tiếng cự cãi cho đến khi phát lương xong, bà V1 quay lại làm việc với ông L thì phát hiện phong bì tiền không còn nữa. Sau đó, ông L gửi đơn lên Liên đoàn Lao động thị xã B và gửi đơn khởi kiện tại Tòa án.

Do ông L đang trong thời gian thử việc nên Công ty không tham gia bảo hiểm cho ông L. Nhận thấy, việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông L là phù hợp với quy định của pháp luật nên Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông L.

\* Tại phiên tòa sơ thẩm, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng: ông L và Công ty Đ1 thống nhất thời gian ông L làm việc tại Công ty là ngày 10/8/2022 cho đến ngày 30/11/2022. Giữa hai bên chỉ hợp đồng miệng, không lập thành văn bản; ông L là lao động có tay nghề nên thời gian thử việc là 01 tháng theo quy định của pháp luật. Công ty cho rằng: thời gian thử việc của ông L là 03 tháng, căn cứ theo Sơ yếu lý lịch cá nhân của ông L khi vào Công ty làm việc là không có căn cứ, bởi Sơ yếu lý lịch cá nhân không phải là hợp đồng lao động mà nó chỉ là văn bản cung cấp thông tin người lao động. Quá trình làm việc, ông L có tăng ca hay không là quyền của ông L, vì pháp luật quy định người sử dụng lao động muốn tăng ca phải có sự đồng ý của người lao động, việc ông L không tăng ca là không trái quy định pháp luật, không ảnh hưởng đến Công ty. Công ty cho rằng: ngày 07/11/2022, ông L nghỉ làm không phép, nhưng Công ty không có biên bản làm việc với ông L. Ngày 30/11/2022, Công ty cho ông L nghỉ việc nhưng không thông báo trước là vi phạm pháp luật. Sau khi hết thời gian thử việc 01 tháng, nếu chưa ký kết hợp đồng lao động thì người lao động được làm việc chính thức, lẽ ra Công ty phải ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông L, nhưng Công ty không thực hiện. Việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông L là trái pháp luật nên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn ông L.

Tại Bản án số 07/2024/LĐ-ST ngày 28-5-2024 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát đã căn cứ vào khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 32, Điều 92, Điều 147, Điều 227, Điều 228, Điều 235, Điều 244, Điều 266, Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; khoản 1 Điều 6, điểm a khoản 1 Điều 12 của 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;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trương Văn L đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đ về việc “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trương Văn L về việc buộc Công ty Đ phải nhận ông Trương Văn L trở lại làm việc.

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

Ngày 12/6/2024, nguyên đơn ông Trương Văn L nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giải quyết lại theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Trương Văn L.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông L. Người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty vẫn giữ nguyên quan điểm của mình, đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm. Hai bên đương sự không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ mới và không tự thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: quá trình thụ lý giải quyết vụ án, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án, căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ, nhận thấy: Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty cho ông L nghỉ việc bằng phiếu hẹn lãnh lương; ngày 20/12/2022, ông L đến Công ty nhận lương và đồng ý ký tên vào danh sách nhận lương nên được xem là đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty là không có căn cứ. Công việc của ông L theo quy định tại khoản 3 Điều 25 Bộ luật Lao động thì thời gian thử việc là 30 ngày; sau 30 ngày thử việc, ông L vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty nên hai bên đã giao kết hợp đồng lao động có thời hạn; việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông L là trái pháp luật nên ông L yêu cầu Công ty phải bồi thường là có căn cứ. Vì vậy, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông L. Về kiến nghị khắc phục thiếu sót: không.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự và quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án;

#### NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án, đây là vụ án lao động về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn ông **Trương Văn L** (gọi tắt là ông L), được thực hiện trong thời hạn luật định và người kháng cáo thuộc trường hợp được miễn án phí nên hợp lệ.

[3] Về nội dung, quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn với bị đơn đều thống nhất thừa nhận: ông L vào làm việc với vai trò nhân viên kỹ thuật tại bộ phận ráp học của **Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đ** (gọi tắt là Công ty) từ ngày 10/8/2022. Đến ngày 30/11/2022, thì Công ty cho ông L nghỉ việc. Khi vào làm việc, ông L với Công ty chỉ thỏa thuận bằng lời nói, không có văn bản thỏa thuận; mức lương cơ bản là 5.100.000 đồng/tháng, tiền độc hại 225.000 đồng/tháng, nhà ở 100.000 đồng/tháng, tiền xăng 100.000 đồng/tháng, tiền chuyên cần ngày hoặc đêm 150.000 đồng/tháng, phụ cấp 430.000 đồng/tháng và thưởng năng suất 200.000 đồng/tháng nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây được xem là những tình tiết, sự kiện không phải chứng minh. Như vậy, mức lương làm căn cứ bồi thường cho ông L (nếu có) gồm: lương cơ bản là 5.100.000 đồng/tháng, tiền độc hại 225.000 đồng/tháng và phụ cấp 430.000 đồng/tháng; tổng cộng là: 5.755.000 đồng/tháng. Riêng tiền nhà ở 100.000 đồng/tháng, tiền xăng 100.000 đồng/tháng, tiền chuyên cần ngày hoặc đêm 150.000 đồng/tháng, và thưởng năng suất 200.000 đồng/tháng thì ông L chỉ được nhận khi trực tiếp tham gia sản xuất.

[4] Nhận thấy, ông L cho rằng: sau khi kết thúc thời gian thử việc, ông L không nhận được thông báo kết quả thử việc của Công ty và ông L vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty nên hai bên đã giao kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn; ngày 30/11/2022, Công ty cho ông L nghỉ việc là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

trái pháp luật, vi phạm thời gian báo trước; đồng thời, tiền lương tháng 11 năm 2022 của ông L là 6.455.000 đồng, nhưng Công ty chỉ thanh toán cho ông L số tiền 6.055.000 đồng là không đúng; do đó, ông L khởi kiện yêu cầu Công ty phải thanh toán và bồi thường tổng số tiền 159.512.957 đồng. Tuy nhiên, Công ty không đồng ý vì cho rằng: ông L là lao động có tay nghề nên theo “*Lưu trình thử việc và giao kết hợp đồng*” của Công ty, hai bên thỏa thuận thời gian thử việc là 03 tháng, do trong thời gian thử việc, ông L không hoàn thành công việc được giao nên Công ty cho ông L thôi việc từ ngày 30/11/2022 là đúng quy định; về tiền lương tháng 11 năm 2022 của ông L, trong tháng ông L nghỉ 01 ngày không xin phép (ngày 07/11/2022) nên tiền lương của ông L chỉ có 6.055.000 đồng; vì vậy, Công ty không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông L.

[5] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của ông L, nhận thấy: tại đơn khởi kiện ngày 05/6/2023, ông L xác định vào Công ty làm việc từ ngày 25/5/2022 và thời gian thử việc theo thỏa thuận là 02 tháng (bút lục 10); nhưng tại Bản tự khai ngày 13/7/2023, Biên Bản hòa giải ngày 25/7/2023 và Biên bản đối chất ngày 26/4/2024, ông L xác định ngày ông L vào Công ty làm việc là ngày 10/8/2022 là phù hợp, nhưng thời gian thử việc 01 tháng (bút lục 17, 48-49, 75-76) là có mâu thuẫn. Phía Công ty không đồng ý vì cho rằng hai bên thỏa thuận thời gian thử việc là 03 tháng, chứng cứ mà Công ty cung cấp là quy định tại mục 2 phần II “*Lưu trình thử việc và giao kết hợp đồng*” của Công ty và Sơ yếu lý lịch ngày 09/8/2022 do ông **Trương Văn L** viết nộp cho Công ty “*Đề nghị: Thử việc 03 tháng*” (bút lục 41-43). Nhận thấy, tại Điều 25 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “*Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện sau đây:*

1. Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;

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

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

Tại Điều 27 của Bộ luật lao động năm 2019 quy định: “1. Khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động.

*Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc.*

*Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc.*

Xét thấy, ông L có trình độ học vấn 09/12, công việc của ông L tại Công ty là nhân viên kỹ thuật. Mặc dù theo Sơ yếu lý lịch ngày 09/8/2022, ông L khai có kinh nghiệm làm việc “*tổng 8 năm Cty gỗ*”, “*Đề nghị: Thử việc 03 tháng*” và tại mục 2 phần II “*Lưu trình thử việc và giao kết hợp đồng*” của Công ty quy định “*đối với lao động có tay nghề, Công ty sẽ thử việc 03 tháng (thỏa thuận miệng). Sau thời gian thử việc, Công ty sẽ ký hợp đồng lao động chính thức nếu đạt yêu cầu*” nên việc hai bên thỏa thuận thời gian thử việc 03 tháng là hoàn toàn tự nguyện, nhưng thỏa thuận này là trái luật, vi phạm quy định tại khoản 2 Điều 15, khoản 3 Điều 25 của Bộ luật Lao động

năm 2019 nên không làm phát sinh hiệu lực. Mặt khác, ông L thử việc tại Công ty từ ngày 10/8/2022, nếu tính thời gian thử việc 03 tháng thì ngày kết thúc thời gian thử việc là ngày 09/11/2022, nhưng Công ty không thông báo kết quả thử việc không đạt cho ông L; ngoài ra, theo “*Lưu trình thử việc và giao kết hợp đồng*” của Công ty thì lương cơ bản khi thử việc là 4.900.000 đồng/tháng, trong khi lương cơ bản của ông L theo xác nhận của 02 bên đương sự là 5.100.000 đồng/tháng nên có căn cứ xác định ông L đã kết thúc thời gian thử việc theo yêu cầu của Công ty từ ngày 09/11/2022. Sau đó, ông L vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty cho đến ngày 30/11/2022 thì Công ty cho ông L nghỉ việc. Căn cứ quy định tại Điều 13, khoản 2 Điều 15, khoản 3 Điều 25 và khoản 1 Điều 27 của Bộ luật Lao động năm 2019, có cơ sở xác định giữa Công ty với ông L đã giao kết hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm, kể từ ngày 10/9/2022 cho đến ngày 09/9/2023. Việc nguyên đơn, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng hai bên đã giao kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn là không có căn cứ.

[6] Quá trình làm việc tại Công ty, ông L có hành động không đồng ý tăng ca vào ngày 29/11/2022 theo yêu cầu của Công ty, lẽ ra Công ty phải lập biên bản xử lý kỷ luật lao động đối với ông L theo nội quy lao động của Công ty, nhưng Công ty không thực hiện mà cho rằng: ông L thử việc không đạt nên cho ông L nghỉ việc từ ngày 30/11/2022 theo Phiếu Công nhân ra công ngày 30/11/2022 và Phiếu hẹn lãnh lương ngày 30/11/2022 để hẹn ông L đúng 15 giờ ngày 20/12/2022 đến “*lãnh lương thôi việc*” (bút lục 02, 22) là không có căn cứ, vi phạm thời gian báo trước. Do đó, ông L khởi kiện cho rằng: Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông L trái pháp luật là có căn cứ. Việc người đại diện hợp pháp của Công ty cho rằng: ngày 30/11/2022, Công ty cho ông L thôi việc, giao cho ông L Phiếu hẹn lãnh lương vào ngày 20/12/2022, ông L đồng ý nhận và không có ý kiến phản đối; ông L có làm đơn xin thôi việc, nhưng do Công ty không còn lưu trữ nên không thể cung cấp cho Tòa án; sau khi nghỉ việc, ngày 20/12/2022 ông L đến nhận lương theo phiếu hẹn, trả Thẻ nhân viên và nhận phong bì tiền lương đồng nghĩa với việc ông L đồng ý nghỉ việc tại Công ty là không có cơ sở. Nhưng Tòa án cấp sơ thẩm lại chấp nhận lời trình bày này của Công ty để xác định giữa ông L với Công ty đã “*thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động*” theo quy định tại khoản 3 Điều 35 của Bộ luật Lao động năm 2019 là không có căn cứ.

[7] Xét yêu cầu khởi kiện của L về việc buộc Công ty thanh toán tiền lương tháng 11 năm 2022 với số tiền 6.455.000 đồng, nhận thấy: theo bảng chấm công tháng 11 năm 2022 (bút lục 21), thể hiện ông L nghỉ 01 ngày không phép nên ông L không được hưởng tiền chuyên cần và tiền năng suất; vì vậy, tiền lương tháng 11 năm 2022 của ông L chỉ có 6.055.000 đồng. Ngày 20/12/2022, ông L đến Công ty nhận lương theo phiếu hẹn, ông L đã ký tên vào danh sách nhận lương (bút lục 20), Công ty cũng đã giao phong bì tiền lương cho ông L, nhưng ông L không quản lý mà làm mất là lỗi của ông L, việc ông L khởi kiện yêu cầu Công ty phải bồi thường số tiền này là không có căn cứ.

[8] Từ những phân tích nêu trên, có căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo và một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trương Văn L, buộc Công ty phải có trách nhiệm thanh toán và bồi thường cho ông L các khoản theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019, bao gồm: tiền lương những ngày ông L không được làm việc từ ngày 01/12/2022 đến ngày 09/9/2023 là 09 tháng 09 ngày x

5.755.000 đồng/tháng = 53.787.114 đồng (1); 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật x 5.755.000 đồng/tháng = 11.510.000 đồng, nhưng ông **L** chỉ yêu cầu thanh toán số tiền 10.200.000 đồng nên ghi nhận (2); bồi thường 30 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước với số tiền 5.755.000 đồng (3); tổng cộng Công ty phải thanh toán và bồi thường cho ông **L** số tiền 69.742.114 đồng. Đồng thời, buộc Công ty với ông **L** cùng có trách nhiệm truy đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông **L** theo quy định pháp luật theo mức lương cơ bản là 5.100.000 đồng/tháng.

[9] Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án là có căn cứ.

[10] Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty phải chịu theo quy định của pháp luật. Án phí lao động phúc thẩm: ông **L** được miễn theo quy định.

*Vì các lẽ trên;*

### QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308, Điều 309 và Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông **Trương Văn L**. Sửa một phần Bản án số 07/2024/LĐ-ST ngày 28-5-2024 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ Điều 13, khoản 2 Điều 15, khoản 3 Điều 25, khoản 1 Điều 27, điểm b khoản 2 Điều 36 và Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Tuyên xử:

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Trương Văn L** đối với bị đơn **Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đ** về việc “*Tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Buộc **Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đ** phải thanh toán và bồi thường cho ông **Trương Văn L** tổng số tiền 69.742.114 đồng, bao gồm: tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 01/12/2022 đến ngày 09/9/2023 là 53.787.114 đồng; 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 10.200.000 đồng và 30 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước là 5.755.000 đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, nếu người phải thi hành án chậm thi hành thì còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

1.2. Buộc **Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đ** và ông **Trương Văn L** có trách nhiệm truy đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông **Trương Văn L** kể từ tháng 9 năm 2022 cho đến tháng 9 năm 2023 theo mức lương cơ bản 5.100.000 đồng/tháng. Công ty được quyền trích từ khoản tiền bồi thường và thanh toán cho ông **Trương Văn L** để thực hiện phần nghĩa vụ của ông **Trương Văn L**, chốt và giao trả sổ bảo hiểm cho ông **Trương Văn L** theo quy định.



1.3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông **Trương Văn L** về việc buộc **Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đ** thanh toán tiền lương tháng 11 năm 2022 với số tiền 6.455.000 đồng.

1.4. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông **Trương Văn L** được miễn theo quy định của pháp luật.

**Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đ** phải chịu 2.092.263 đồng.

2. Về án phí lao động phúc thẩm: Ông **Trương Văn L** được miễn theo quy định của pháp luật.

*Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của 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 hoặc cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.*

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

**Nơi nhận:**

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thành phố Bến Cát;
- Chi cục THADS thành phố Bến Cát;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LD, HSVA.

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

**Nguyễn Đắc Cường**