

Bản án số: **06/2020/LĐ-ST**

Ngày: 03/12/2020

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 QUẬN Y- THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Với thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán, chủ tọa phiên tòa: Ông Tô Thanh Sang.

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Lư Khánh Thành (Phó Chủ tịch liên đoàn lao động Quận Y)

2. Bà Vũ Thị Hiệp

Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Bà Đỗ Thị Hiền– Thư ký Tòa án nhân dân Quận Y.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Nguyễn Thị Mai Hương – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 27/11/2020 và ngày 03/12/2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân Quận Y xét xử sơ thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số 9/2018/TLST-LĐ ngày 03/12/2018 về việc “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 66/2020/QĐXXST-LĐ ngày 10/6/2020, Quyết định hoãn phiên tòa số 44/2020/QĐST-DS ngày 01/7/2020, Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 121/2020/QĐXXST-LĐ ngày 02/11/2020, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông P.H.T, sinh năm: 1971.

Địa chỉ: đường S, phường P, Quận Y, TPHCM.

Đại diện theo ủy quyền: Ông H.N.T.B, sinh năm 1968.

Địa chỉ: V.L, phường T.T, quận T.P, TP.HCM (có mặt tại ngày xét xử, vắng mặt tại buổi tuyên án)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư H.N.L - Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt tại ngày xét xử, vắng mặt tại buổi tuyên án)

- Bị đơn: Công ty S.

Địa chỉ: P.C, xã T.H, TP. D.L, tỉnh Lâm Đồng.

Đại diện theo ủy quyền: Bà N.T.L.A và ông N.T.N – Giấy ủy quyền số 01/2020/GUQ ngày 26/11/2020. (Có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện đề ngày 26/9/2018, Bản tự khai vào ngày 11/3/2019 và tại các Biên bản hòa giải - người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Từ trước tháng 2/2017, Công ty Isbe Holding AG (Thụy Sĩ) qua Việt Nam tìm kiếm cơ hội đầu tư, sau đó đã hợp tác với Công ty cổ phần dệt may Liên Phương để thành lập Công ty S.

Vào khoảng tháng 3/2017, ông R.X đại diện Công ty S gửi Thư mời làm việc cho nguyên đơn xác nhận: Giao kết hợp đồng lao động (“HĐLĐ”) thời hạn 3 năm, thử việc 6 tháng, lương 62 triệu đồng/tháng, thời gian bắt đầu làm việc 01/5/2017 hoặc bất kỳ ngày nào trước đó theo thỏa thuận. Nhưng thực tế là nguyên đơn đã làm việc từ ngày 1/4/2017. Mức lương thực lãnh là 62 triệu đồng/tháng.

Ngày 08/6/2017, Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Lâm Đồng đã cấp Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh Công ty S. Thời điểm này nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc cho Công ty.

Trong khoảng thời gian tháng 7/2017, nguyên đơn được người đại diện theo pháp luật của Công ty là ông A.D.P ký Thư ủy quyền để chịu trách nhiệm kiểm tra sổ dư tài khoản và ký tên vào lệnh chuyển tiền/quỹ cho Công ty, nguyên đơn cho rằng mình là đồng chủ tài khoản của Công ty tại ngân hàng Xây dựng Trung Quốc (China Construction Bank) – Chi nhánh TP.Hồ Chí Minh.

Vào giữa tháng 8/2017, ông A.D.P (“P”) là người đại diện pháp luật của Công ty ở nước ngoài gửi HĐLĐ về Công ty và yêu cầu nguyên đơn ký và gửi lại cho ông ấy xem xét nên nguyên đơn đã vội ký và gửi bưu điện lại cho ông P.

Ngày 15/8/2017, Công ty ký kết với nguyên đơn HĐLĐ số 0001/DWS/HĐLĐ/2017, theo đó thể hiện: Loại không xác định thời hạn từ ngày 01/8/2017; Thời gian thử việc từ ngày 01/8/2017 - 30/9/2017; Mức lương là 62 triệu đồng/tháng. Mã số nhân viên là 0001.

Đến ngày 29/9/2017 Công ty có văn bản do ông P ký thông báo đơn phương chấm dứt HĐLĐ với nguyên đơn. Đồng thời Công ty yêu cầu nguyên đơn bàn giao công việc.

Công ty đã trả lương cho nguyên đơn từ tháng 4 đến tháng 7/2017 là 225,454,545 đồng và từ tháng 8 đến tháng 9/2017 là 129,564,103 đồng. Tổng cộng là 355,018,648 đồng. Công ty đã kê khai thuế thu nhập cá nhân và đã trích nộp cho cơ quan thuế là 35,191,481 đồng.

Như vậy Công ty đã trả lương cho nguyên đơn từ tháng 4/2017 đến khi cho nghỉ việc tháng 9/2017.

Nhận thấy, nguyên đơn đã làm việc từ tháng 4/2017 nhưng đến ngày 15/8/2017 Công ty ký lại HĐLĐ nhưng vẫn áp dụng thử việc nguyên đơn ngày 01/8/2017 - 30/9/2017 là trái luật, là vô hiệu một phần HĐLĐ. Khoản 1 Điều 27 Bộ Luật lao động quy định: “... chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây: Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên”.

Căn cứ vào Bộ luật lao động năm 2012:

- Khoản 2 và 3 Điều 50. Hợp đồng lao động vô hiệu: 2/ Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng; 3. Trong trường hợp một phần của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động... hoặc nội dung của hợp đồng lao động hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó bị vô hiệu.

Do khoảng thời gian thử việc bị vô hiệu nên việc Công ty thông báo đơn phương chấm dứt HĐLĐ của nguyên đơn vào ngày 29/9/2017 là trái luật nên nguyên đơn yêu cầu Công ty phải bồi thiệt hại theo quy định pháp luật.

Nay nguyên đơn yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau đây:

- Xác định và tuyên bố Công ty ký kết với nguyên đơn HĐLĐ số 0001/DWS/HĐLĐ/2017, theo đó thể hiện: Thời gian thử việc từ ngày 01/8/2017 - 30/9/2017 là vô hiệu; Công nhận từ ngày 01/8/2017 - 30/9/2017 là khoảng thời gian làm việc bình thường;
- Xác định Công ty thông báo và đơn phương chấm dứt HĐLĐ của nguyên đơn vào ngày 29/9/2017 là trái luật; Hủy thông báo nghỉ việc ngày 29/9/2017 của người đại diện pháp luật Công ty;
- Nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo HĐLĐ số 0001/DWS/HĐLĐ/2017 đã ký kết không xác định thời hạn;
- Trả lương trong thời gian không được làm việc từ sau ngày 30/9/2017 đến ngày Công ty nhận trở lại làm việc. Tạm tính tiền lương từ sau ngày 30/9/2017 đến ngày 27/11/2020 là 38 tháng(làm tròn) x 62.000.000đồng = 2.356.000.000đồng;
- Bồi thường do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật 2 tháng lương là 124.000.000 đồng;
- Truy đóng phí BHXH, YT, TN theo qui định pháp luật trong những ngày người lao động không được làm việc;

Tổng số tiền bồi thường tạm tính từ sau ngày 30/9/2017 đến ngày 27/11/2020 là 2.356.000.000đồng + 124.000.000đồng = 2.480.000.000đồng.

Ngoài ra, nguyên đơn không có yêu cầu hay ý kiến nào khác

- Người đại diện ủy quyền của bị đơn trình bày:

Công ty S được cấp giấy chứng nhận doanh nghiệp vào ngày 08/06/2017, mã số doanh nghiệp 5801344315 do Sở kế hoạch và đầu tư cấp. Công ty do ông M.G.H và ông A.D.P là người đại diện theo pháp luật và hoạt động chính trong lĩnh vực sản xuất sợi, vải, hàng may mặc tại P.C, Xã T.H, Thành phố D.L, Tỉnh Lâm Đồng. Về nội dung đơn khởi kiện của nguyên đơn ngày 26/09/2018 và việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, bị đơn có ý kiến trình bày như sau:

Thứ nhất, về hợp đồng lao động số 0001/DWS/HĐLĐ/2017 (Gọi tắt là HĐLĐ) và thời gian thử việc:

Theo quy định tại Điều 15 BLLĐ 2012 “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.” Ngày 01/08/2017, Hợp đồng lao động số 0001/DWS/HĐLĐ/2017 giữa bị đơn và nguyên

đơn được ký kết dưới sự thoả thuận, nhất trí của hai bên, đúng theo quy định của Luật.

Trước khi soạn thảo và ký kết hợp đồng lao động với nguyên đơn, bị đơn đã có sự tìm hiểu về quy định của pháp luật Việt Nam và được sự nhất trí đồng thuận của nguyên đơn về thời gian thử việc. Theo đó, thời gian thử việc mà Công ty quy định tại khoản 1.2 Điều 1 của HĐLĐ đối với nguyên đơn hoàn toàn phù hợp với quy định của Luật lao động về công việc thử việc “*Người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc.*” (Điều 26 BLLĐ 2012) và 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;*” (Khoản 1 Điều 27 BLLĐ 2012). Việc thống nhất thoả thuận giữa các bên về công việc, thời gian thử việc trong Điều 1 HĐLĐ là nguyên đơn hoàn toàn tự nguyện và bị đơn nhất trí đồng ý giao kết. Điều này hoàn toàn phù hợp pháp luật.

Thứ hai, về thoả thuận công việc từ tháng 4 đến tháng 7/2017:

Công ty S được cấp giấy phép ĐKKD ngày 08/06/2017 và con dấu pháp nhân của Công ty có hiệu lực vào ít ngày sau đó. Nền đương nhiên, bị đơn không có tư cách pháp nhân để giao kết hợp đồng lao động hay thử việc đối với nguyên đơn từ ngày 01/4/2017.

Đối với công việc thực hiện vào tháng 4,5,6,7/2017, đó là những thoả thuận về dịch vụ tư vấn pháp lý, dịch thuật của nguyên đơn nhằm chuẩn bị cho việc mở Công ty của bị đơn vào tháng 6/2017. Theo sự thoả thuận và đề nghị của nguyên đơn, Công ty phải chi trả cho nguyên đơn phí tư vấn và phí thông dịch tài liệu là 225.454.545 VNĐ. Có e-mail giữa công ty và nguyên đơn xác nhận.

Theo sự tư vấn của tổ kế toán, Công ty được hợp thức hoá chi phí trước khi thành lập vào chi phí hợp lý của Công ty nếu chi phí đó nhằm mục đích thực hiện các công việc của công ty. Chi phí kia là chi phí dịch vụ tư vấn, chi trả cho cá nhân nguyên đơn, nên Công ty có quyền được đưa vào chi phí hợp lý và phải khấu trừ 10% thuế thu nhập cá nhân tại nguồn. Vì vậy, Công ty đã thực hiện việc kê khai khấu trừ thuế thu nhập cá nhân cho nguyên đơn vào ngày 24/2/2018 để báo cáo quyết toán thuế cho năm 2017.

Thứ ba, về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số 0001/DWS/HĐLĐ/2017:

Trong HĐLĐ số 0001 giữa Công ty và nguyên đơn đã thoả thuận về quyền đơn phương chấm dứt của các bên trong thời gian thử việc như sau: “*Trong thời gian thử việc, nếu việc làm thử không đạt những yêu cầu mà các bên thoả thuận, bất cứ bên nào cũng có quyền chấm dứt Hợp đồng lao động mà không cần báo trước và không có nghĩa vụ phải bồi thường cho bên kia*”, thoả thuận này hoàn toàn tương thích với quy định tại Điều 29 BLLĐ 2012.

Sau khi ký kết hợp đồng lao động, qua quá trình tìm hiểu, theo thông tin mà Công ty có được đã phát hiện ra nguyên đơn có những gian dối về cung cấp thông tin, giấy tờ không đúng trong việc kê khai năng lực, quá trình làm việc, mức lương, đơn vị làm việc trước khi vào Công ty nhằm mục đích được tuyển dụng. Nhận thấy nguyên đơn không trung thực ngay từ khi tuyển dụng, theo dõi quá trình làm việc

mà nguyên đơn thực hiện trong thời gian thử việc, nguyên đơn cũng không đáp ứng được công việc mà Công ty giao.

Thời gian thử việc là từ ngày 1/8/2017 – 30/9/2017, dựa trên kết quả thử việc và quy định của Luật, thoả thuận trong HĐLĐ, công ty đã ra Quyết định cho nghỉ việc vào ngày 30/9/2017. Ngay sau khi chấm dứt HĐLĐ, Công ty cũng đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của mình là chi trả tiền lương tháng 9/2017, chốt và trả sổ BHXH cho nguyên đơn

Ý kiến phản bác của Công ty về những yêu cầu của nguyên đơn:

- Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc xác định và tuyên bố “*thời gian thử việc từ ngày 1/8/2017 – 30/9/2017 là vô hiệu*” Kính đề nghị Toà xem xét nội dung, hiệu lực của thời gian thử việc trong HĐLĐ là đúng quy định pháp luật.

- Không chấp nhận tư cách người lao động của nguyên đơn trong thời gian từ tháng 4/2017 đến hết tháng 7/2017: Đây là thời gian nguyên đơn thoả thuận với cá nhân ông Xia thực hiện công việc dịch vụ cho việc chuẩn bị thành lập công ty, phí được trả là phí tư vấn. Công ty không có tư cách pháp nhân nào để ký HĐLĐ với nguyên đơn vào thời điểm đó. Kính đề nghị Toà xem xét các quy định về điều kiện của một hợp đồng lao động để bác bỏ yêu cầu này.

- Công ty S ra Quyết định cho nghỉ việc ngày 30/9/2017 đối với nguyên đơn trong thời gian thử việc là chính xác.

- Công ty S không chấp nhận nhận nguyên đơn trở lại làm việc và không chấp nhận yêu cầu bồi thường của nguyên đơn.

- Tại Thư ủy quyền của Công ty S ngày 13/7/2017, thì “bên ủy quyền nay bổ nhiệm người có tên nêu dưới đây làm Đại diện cho ông A.D.P như sau: Họ tên: P.H.T,... chịu trách nhiệm kiểm tra số dư tài khoản và ký tên vào Lệnh chuyển tiền/Quỹ cho Công ty S tại ngân hàng xây dựng Trung Quốc (CCB) – Chi nhánh Thành Phố Hồ Chí Minh, giấy ủy quyền này có hiệu lực kể từ ngày ký”. Người đại diện cho công ty trình bày sẽ về làm việc lại với công ty và sẽ có bản khai cụ thể về vấn đề nêu trên cho Tòa, chậm nhất là ngày 11/6/2020.

Ngoài ra, bị đơn không có yêu cầu hay ý kiến nào khác.

** Tại phiên tòa:*

Người bảo vệ quyền lợi hợp pháp của nguyên đơn – Luật sư H.N.L trình bày: Căn cứ vào nội dung Thư mời làm việc thì nguyên đơn bắt đầu đi làm việc từ ngày 01/4/2017 thì thời gian thử việc theo pháp luật quy định là 60 ngày, cho nên đến ngày 01/6/2017 là hết thời hạn thử việc, và theo quy định của pháp luật tại Điều 27 Bộ luật Lao động về thời gian thử việc thì chỉ được thử việc 01 lần và sau đó Công ty phải giao kết hợp đồng lao động. Cụ thể vào ngày 13/7/2017 (thời điểm Công ty chưa ký kết hợp đồng lao động với nguyên đơn) nhưng người đại diện theo pháp luật của Công ty đã làm Thư ủy quyền để bổ nhiệm ông P.H.T làm người đại diện cho người đại diện theo pháp luật của Công ty với chức vụ là Giám đốc hành chính, chịu trách nhiệm kiểm tra số dư tài khoản và ký tên vào lệnh chuyển tiền/quỹ cho Công ty (BL 213).

Căn cứ vào những quy định của pháp luật về thử việc, thời gian thử việc và Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động thì việc Công ty ra thông báo và ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật. Cho nên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn – Ông H.N.T.B vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, đồng ý với lời trình bày của luật sư nguyên đơn và thể hiện mong muốn quay lại Công ty để tiếp tục làm việc.

Đại diện theo ủy quyền của bị đơn – Bà N.T.L.A và ông N.T.N trình bày:

Tại phiên tòa hôm nay, bị đơn trình bày rằng ông R.X không phải là người của công ty, không có chức danh, chức vụ gì trong công ty và không nhận lương từ công ty nên bị đơn cho rằng thư mời làm việc của ông R.X với nguyên đơn là không có giá trị pháp lý.

Bị đơn cho rằng trong thời gian công tác tại công ty, nguyên đơn đã lợi dụng về việc quyết toán chi phí đi lại kể cả cho vợ và con của nguyên đơn, nên bị đơn cho rằng nguyên đơn đã không trung thực, gian dối trong công việc.

Bị đơn trình bày về việc ghi “tiền lương, tiền công” trong Chứng từ khấu trừ thuế thu nhập cá nhân là thực hiện theo hướng dẫn của Thông tư 111/2013 của Bộ Tài chính để hoạch toán chi phí sổ sách của công ty với bên thuế. (BL 148)

Bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm được trình bày tại các Biên bản hòa giải, cụ thể là:

- Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc xác định và tuyên bố “*thời gian thử việc từ ngày 1/8/2017 – 30/9/2017 là vô hiệu*” Kính đề nghị Toà xem xét nội dung, hiệu lực của thời gian thử việc trong HĐLĐ là đúng quy định pháp luật.

- Không chấp nhận tư cách người lao động của nguyên đơn trong thời gian từ tháng 4/2017 đến hết tháng 7/2017: Đây là thời gian nguyên đơn thoả thuận với cá nhân ông X thực hiện công việc dịch vụ cho việc chuẩn bị thành lập công ty, phí được trả là phí tư vấn. Công ty không có tư cách pháp nhân nào để ký HĐLĐ với nguyên đơn vào thời điểm đó. Kính đề nghị Toà xem xét các quy định về điều kiện của một hợp đồng lao động để bác bỏ yêu cầu này.

- Công ty S ra Quyết định cho nghỉ việc ngày 30/9/2017 đối với nguyên đơn trong thời gian thử việc là chính xác.

- Công ty S không chấp nhận nhận nguyên đơn trở lại làm việc và không chấp nhận yêu cầu bồi thường của nguyên đơn

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận Y phát biểu ý kiến:

1. Về việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa trong quá trình giải quyết vụ án, kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án:

- Về thẩm quyền giải quyết vụ án: Căn cứ điểm đ khoản 1 Điều 40 BLTTDS Tòa án nhân dân Quận Y thụ lý giải quyết là đúng thẩm quyền.

- Về loại tranh chấp: Công ty S ký hợp đồng lao động số 0001/DWS/HĐLD/2017 với ông P.H.T nên giữa hai bên tồn tại quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động. Do đó, đây là loại tranh chấp lao động theo Điều 32 BLTTDS 2015.

- Về quan hệ tranh chấp: Tòa xác định “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” là phù hợp.

- Về xác định tư cách đương sự: Nguyên đơn là ông P.H.T, bị đơn là Công ty S là phù hợp với Điều 68 BLTTDS 2015.

- Về thời hiệu: Ngày 30/9/2017, Công ty S ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông P.H.T. Ngày 26/9/2018 Tòa nhân đơn khởi kiện. Như vậy, ông P.H.T khởi kiện trong thời hiệu theo Điều 202 BLLĐ 2012.

Việc tuân theo pháp luật của Hội đồng xét xử, Thư ký tại phiên tòa: Tại phiên tòa hôm nay ngày 27/11/2020, HĐXX đã thực hiện đúng quy định của pháp luật như: nguyên tắc xét xử, thành phần của Hội đồng, thủ tục phiên tòa theo đúng quy định tại Điều 222, 223, 239 BLTTDS.

2. Ý kiến về việc giải quyết vụ án:

Vào khoảng tháng 3/2017, ông R.X đại diện của Công ty S gửi thư xác nhận việc cho ông P.H.T với nội dung: Giao kết hợp đồng lao động (“HĐLD”) thời hạn 3 năm, thử việc 6 tháng, lương 62 triệu đồng/ tháng, thời gian bắt đầu làm việc từ 01/5/2017 hoặc bất kỳ ngày nào trước đó theo thỏa thuận. Thực tế, ông T đã làm việc từ ngày 01/4/2017, mức lương thực lãnh là 62 triệu đồng/tháng. Ngày 15/8/2017, 2 bên ký HĐLĐ số 0001/DWS/HĐLĐ/2017 với mức lương 62 triệu đồng/tháng, loại không xác định thời hạn từ ngày 01/8/2017, trong đó thể hiện thời gian thử việc từ 01/8/2017 – 30/9/2017. Đến ngày 29/9/2017, Công ty có văn bản do ông A.D.P (“P”) ký thông báo đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông T và yêu cầu ông T bàn giao công việc.

Công ty đã trả lương cho ông T là 355,018,648 đồng, trong đó lương từ tháng 4 đến tháng 7/2017 là 225,454,545 đồng và lương tháng 8,9/2017 là 129,564,103 đồng. Công ty kê khai và trích nộp thuế thu nhập cá nhân là 35,191,481 đồng.

Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và lời trình bày của các đương sự, Viện kiểm sát nhận thấy:

Căn cứ Thư mời làm việc ngày 20/3/2017 thể hiện ông T được công ty tuyển dụng với chức vụ Giám đốc phát triển kinh doanh, thời gian thử việc tối đa 6 tháng, trong trường hợp thỏa thuận được với nhau, thì thời gian thử việc có thể được rút ngắn, thời hạn hợp đồng là 03 năm và cuối thư mời ký tên giám đốc là ông R.X. Mặc dù nội dung của thư mời làm việc không đúng quy định về thời gian thử việc, thời hạn hợp đồng ... nhưng theo lời trình bày của đại diện nguyên đơn và đại diện bị đơn, thực tế ông T làm việc tại Công ty S từ 01/4/2017 đến tháng 9/2017 và đã được Công ty S chuyển trả tiền lương vào ngày 10/8/2017, đại diện bị đơn cho

rằng đây là hoạt động nhằm xúc tiến cho việc thành lập công ty không phải là hợp đồng thử việc. Tuy nhiên theo quy định tại Điều 19 Luật Doanh nghiệp: “*Người thành lập doanh nghiệp được ký các loại hợp đồng phục vụ cho việc thành lập và hoạt động của doanh nghiệp trước và trong quá trình đăng ký doanh nghiệp*”. Do đó, việc Công ty S nhận ông T làm việc qua Thư mời làm việc ngày 20/3/2017 thực chất là phục vụ và xúc tiến các hoạt động để thành lập công ty mặc dù giữa các bên không ký hợp đồng lao động nhưng thông qua thư mời làm việc và công việc thực tế ông T đã làm tại Công ty S có cả nức cho rằng đây là hợp đồng thử việc được thực hiện giữa các bên.

Ngày 01/8/2017 Công ty S ký hợp đồng thử việc đối với ông P.H.T là vi phạm quy định tại Điều 27 BLLĐ năm 2012 về thời gian thử việc như sau: “*Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây: Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; ...*” Do đó, ngày 01/8/2017 công ty ký tiếp hợp đồng thử việc với ông T là không đúng quy định. Tại phiên tòa đại diện bị đơn không đồng ý với thư mời làm việc là hợp đồng thử việc vì cho rằng thời điểm này công ty chưa được thành lập và ông T đang làm nhiệm vụ là xúc tiến cho việc thành lập và hoạt động của công ty, công ty chưa có nhân sự và chữ ký trong thư mời làm việc là của ông R.X là người không có chức vụ, quyền hạn trong công ty nên không có giá trị là không phù hợp vì theo trình bày của đại diện bị đơn tại tòa mặc dù ông R.X không có chức vụ quyền hạn tại công ty nhưng trước và sau khi thành lập công ty ông R.X đã được công ty cử làm đại diện thực hiện công việc tuyển dụng cũng như ký kết các loại giấy tờ cho việc hoạt động công ty. Do đó, yêu cầu của nguyên đơn xác định và tuyên bố hợp đồng lao động số 0001/DWS/HĐLD/2017 vô hiệu phần thời gian thử việc từ ngày 01/8/2017 – 30/9/2017 là có căn cứ và công nhận thời gian làm việc bình thường từ ngày 01/8/2017 đến ngày 30/9/2017.

Đối với yêu cầu xác định công ty thông báo và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T vào ngày 29/9/2017 là trái luật; hủy thông báo nghỉ việc ngày 29/9/2017 của người đại diện pháp luật của công ty. Nhận thấy, tại phiên tòa các bên trình bày khi chấm dứt hợp đồng thử việc ngày 29/9/2017 các bên không lập biên bản về kết quả thử việc cũng như không thông báo cho người lao động biết. Do đó, căn cứ Điều 7 Nghị định 05/2015 về thông báo kết quả thử việc thì Công ty S đã không thực hiện đúng quy định nên việc nguyên đơn yêu cầu hủy thông báo nghỉ việc ngày 29/9/2017 là có cơ sở. Do việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là không đúng quy định nên Công ty S phải nhận ông T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động số 0001/DWS/HĐLD/2017 đã ký kết không xác định thời hạn. Trả lương trong thời gian ông T không được làm việc từ ngày 01/10/2017 đến ngày 27/11/2020 với số tiền là 2.356.000.000 đồng. Bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 124.000.00 đồng. Truy đóng bảo

hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định trong những ngày ông T không được làm việc.

Bởi các lẽ trên,

Căn cứ Điều 32, Điều 40 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015; Điều 27, Điều 41, Điều 32 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 19 Luật Doanh nghiệp; Nghị định 05/2015;

Đề nghị hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu 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, trình bày của các đương sự, ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận Y, Hội đồng xét xử nhận định:

[Về tố tụng:

- Thẩm quyền loại việc và Thẩm quyền giải quyết vụ án:

Nguyên đơn khởi kiện bị đơn tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Đây là tranh chấp về lao động được quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm đ khoản 1 Điều 40 của Bộ luật tố tụng dân sự.

Nguyên đơn có địa chỉ thường trú tại Quận Y, nên Tòa án nhân dân Quận Y thụ lý giải quyết là đúng theo quy định của pháp luật.

- Thời hiệu khởi kiện vụ án:

Ngày 30/9/2017, bị đơn có Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, ngày 26/9/2018 nguyên đơn nộp đơn khởi kiện tại Tòa án nhân dân Quận Y. Căn cứ khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động thì thời hiệu khởi kiện vẫn còn.]

[Về nội dung:

1. Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn tại đơn khởi kiện đề ngày 26/9/2018 về việc: *“xác định và tuyên bố Công ty ký kết với nguyên đơn HĐLĐ số 0001/DWS/HĐLĐ/2017, theo đó thể hiện: Thời gian thử việc từ ngày 01/8/2017 - 30/9/2017 là vô hiệu; Công nhận từ ngày 01/8/2017 - 30/9/2017 là khoảng thời gian làm việc bình thường”*.

- Hội đồng xét xử xét thấy: Vào ngày 20/3/2017, nguyên đơn nhận được “Thư mời làm việc” (BL 151) của ông R.X đại diện cho Công ty S với chức danh là “Giám đốc” đã mời nguyên đơn *“đảm nhiệm chức vụ Giám đốc Phát triển kinh doanh tại Công ty chúng tôi tên là Công ty S*.

- Thời hạn hợp đồng lao động: 3 năm;

- Thời hạn thử việc: *Tối đa 6 tháng, trong trường hợp thỏa thuận được với nhau, thì thời gian thử việc có thể được rút ngắn;*

- Ngày bắt đầu làm việc: 01/5/2017 hoặc bất kỳ ngày nào sớm hơn theo thỏa thuận chung;

- Nhiệm vụ và trách nhiệm theo thỏa thuận và quy định;

- Tiền lương: tổng lương hàng tháng: 62 triệu VNĐ.

Ngoài ra còn có các thỏa thuận khác như: - Tiền thưởng ...”

Tại phiên tòa, bị đơn và nguyên đơn cùng thống nhất với Hội đồng xét xử rằng thời gian mà nguyên đơn bắt đầu làm việc cho Công ty là từ ngày 01/4/2017 và theo tài liệu do các bên cung cấp cho Tòa án (Bảng tính ngày công - BL số 178) thì xác định được nguyên đơn đã làm việc cho công ty trong tháng 4/2017 được 14 ngày công với số tiền lương là 39.454.545đồng, từ tháng 5,6,7 công ty ghi nhận mỗi tháng từ 30 đến 31 ngày công với tiền lương hàng tháng mà công ty chi trả là 62.000.000 đồng, tổng cộng tiền lương, tiền công từ tháng 4 đến tháng 7 là 225.454.545đồng.

Bị đơn cho rằng người gửi thư mời làm việc cho nguyên đơn là ông R.X, người này không có chức vụ và chức danh gì trong công ty, không nhận lương từ công ty, không phải là người của công ty nên thư mời làm việc của người này không có giá trị pháp lý.

Theo các bản tự khai và tại phiên tòa hôm nay, trong khoảng thời gian từ tháng 4 đến tháng 7/2017, bị đơn cho rằng nguyên đơn làm công tác tư vấn dịch vụ pháp lý và phiên dịch nên bị đơn đã thanh toán chi phí tư vấn và phiên dịch cho nguyên đơn với số tiền 225.454.545đồng và đã khấu trừ thuế thu nhập cá nhân cho nguyên đơn theo Chứng từ khấu trừ thuế thu nhập cá nhân số 0039251 ngày 24/02/2018 (BL 148) đã nộp cho Tổng cục thuế.

Cho đến ngày 15/8/2017, nguyên đơn và bị đơn ký HĐLĐ số 0001/DWS/HĐLĐ/2017, loại hợp đồng không xác định thời hạn, thời hạn hợp đồng từ ngày 01/8/2017, thời gian thử việc từ ngày 01/8/2017 đến ngày 30/9/2017, chức vụ *Giám đốc hành chính*.

Nhưng từ khi thụ lý vụ án cho đến ngày xét xử, Công ty vẫn chưa thể cung cấp được các tài liệu, chứng cứ chứng minh hoặc văn bản thỏa thuận giữa nguyên đơn và bị đơn thực hiện công việc tư vấn dịch vụ pháp lý và phiên dịch theo như lời trình bày của bị đơn, nhưng sau khi có thư mời làm việc thì nguyên đơn đã thực hiện công việc và kết quả đạt được là Công ty S đã được Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Lâm Đồng cấp giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp Công ty Trách nhiệm hữu hạn Hai thành viên trở lên mã số doanh nghiệp: 5801344315 ngày 08/6/2017 (BL 184) và thực tế lương của nguyên đơn nhận 01 tháng là 62 triệu được thể hiện tại các tài liệu như bảng kê chi tiết tính lương (BL 176, 177, 178),

tháng 4/2017 là 14 ngày công, tháng 5/2017 là 31 ngày công, tháng 6/2017 là 30 ngày công, tháng 7/2017 là 31 ngày công.

Xét thấy, trong Chứng từ khấu trừ thuế thu nhập cá nhân số 0039251 ngày 24/02/2018, tại khoản [14] về thu nhập đã thể hiện nội dung như sau: “(225.454.545) tiền lương, tiền công”, tại khoản [15] thể hiện thời điểm trả thu nhập: “tháng 04-07 năm 2017”(BL 148).

Căn cứ khoản 1 và khoản 2 Điều 19 Luật Doanh nghiệp quy định về hợp đồng trước đăng ký doanh nghiệp như sau:

“1. Người thành lập doanh nghiệp được ký các loại hợp đồng phục vụ cho việc thành lập và hoạt động của doanh nghiệp trước và trong quá trình đăng ký doanh nghiệp.

2. Trường hợp doanh nghiệp được thành lập thì doanh nghiệp phải tiếp tục thực hiện quyền và nghĩa vụ phát sinh từ hợp đồng đã ký kết quy định tại khoản 1 Điều này, trừ trường hợp các bên hợp đồng có thỏa thuận khác.”

Ngày 22/6/2020, Công ty đã cung cấp cho Tòa án các tài liệu dịch thuật từ Mẫu mở tài khoản của ngân hàng xây dựng Trung Quốc – chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh thì xác định ông R.X có chức vụ “*Phó giám đốc*”, cho nên, Hội đồng xét xử xem xét lời trình bày của bị đơn về việc ông R.X không phải là người của Công ty là không có cơ sở chấp nhận.

Việc ông X mời nguyên đơn làm việc trước khi thành lập doanh nghiệp như lời trình bày của nguyên đơn, cụ thể đến ngày 08/6/2017 thì Công ty S được cấp giấy phép hoạt động, cho nên Công ty phải tiếp tục thực hiện quyền và nghĩa vụ phát sinh từ Thư mời làm việc của ông X đối với nguyên đơn. Thực tế sau ngày 08/6/2017, nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc bình thường cho Công ty và Công ty vẫn trả lương tháng 6, tháng 7/2017 với mức lương là 62 triệu đồng/ tháng. Như vậy, lời trình bày của nguyên đơn về việc xác lập hợp đồng lao động mới từ tháng 6/2017 là có cơ sở chấp nhận.

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

1. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn ...”.

Các bên đã thừa nhận nguyên đơn bắt đầu làm việc cho Công ty từ ngày 01/4/2017, theo nội dung trong thư mời làm việc ngày 20/3/2017 thì có đầy đủ nội dung quy định về hợp đồng thử việc theo quy định của Bộ luật Lao động, như vậy Hội đồng xét xử nhận định hai bên đã giao kết hợp đồng thử việc và thời điểm nguyên đơn chính thức làm việc là thời điểm của hợp đồng thử việc là ngày

01/4/2017, sau thời gian thử việc 60 ngày là ngày 01/6/2017, giữa các bên không có thỏa thuận khác, nên mặc nhiên nguyên đơn được xem là người lao động của Công ty.

Như vậy, khi hết thời gian thử việc theo quy định của pháp luật, người lao động không được người sử dụng lao động thông báo kết quả làm thử mà vẫn tiếp tục làm việc cho đến khi các bên ký Hợp đồng lao động số 0001/DWS/HĐLD/2017 ngày 15/8/2017 thì xác định Loại hợp đồng là “*Không xác định thời hạn*”.

Việc nguyên đơn ký lại Hợp đồng lao động số 0001/DWS/HĐLD/2017 ngày 15/8/2017 với Công ty là hình thức để hoàn thiện về thủ tục đối với người lao động. Vì vậy, tại khoản 1.2 của Điều 1 trong Hợp đồng lao động quy định về thời gian thử việc từ ngày 01/8/2017 đến ngày 30/9/2017 là chưa phù hợp với quy định của pháp luật.

Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn luôn cho rằng trong khoảng thời gian từ tháng 4 đến tháng 7/2017 nguyên đơn chỉ là người tư vấn pháp luật để thành lập công ty, nhưng cho đến thời điểm hiện nay, bị đơn vẫn không thể cung cấp được chứng cứ chứng minh nguyên đơn là người tư vấn pháp luật, phiên dịch để thành lập công ty. Vì vậy, lời trình bày của bị đơn là không có cơ sở chấp nhận.

Xét Thư ủy quyền ngày 13/7/2017 (BL 213) đại diện theo pháp luật của Công ty là ông A.D.P đã bổ nhiệm cho nguyên đơn làm đại diện cho mình – tại thời điểm này, nguyên đơn vẫn chưa ký hợp đồng lao động với bị đơn, trong thư ủy quyền lại có nội dung như sau: “*bổ nhiệm ông P.H.T, chức vụ: Giám đốc hành chính, chịu trách nhiệm kiểm tra số dư tài khoản và ký tên vào lệnh chuyển tiền/quỹ cho Công ty S tại China Construction Bank Corporation – Chi nhánh tại TP.HCM ...*”. Cùng ngày nguyên đơn đã mở tài khoản cho Công ty S tại ngân hàng China Construction Bank – Chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh, với yêu cầu cần 02 (hai) chữ ký của hai trong ba người trên Ủy nhiệm chi bao gồm ông A.D.P, ông R.X và nguyên đơn.

Như vậy, người đại diện theo pháp luật của công ty đã thừa nhận nguyên đơn là người lao động của công ty với chức vụ là Giám đốc hành chính trước khi ký hợp đồng lao động.

Trong quá trình giải quyết vụ án, đại diện của nguyên đơn cho rằng ông P.H.T là đồng sở hữu tài khoản ngân hàng. Tòa án đã ra Quyết định yêu cầu ngân hàng xây dựng Trung Quốc – Chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh cung cấp tài liệu, chứng cứ. Theo tài liệu do ngân hàng xây dựng Trung Quốc – Chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh cung cấp thì nguyên đơn không phải đồng sở hữu tài

khoản, nguyên đơn chỉ là người được ủy quyền kiểm tra và ký tên trên Ủy nhiệm chi theo Ủy quyền ngày 13/7/2017.

Từ đó có cơ sở cho rằng, nguyên đơn đã làm việc bình thường và liên tục để phục vụ cho việc hoạt động của Công ty.

Căn cứ quy định tại điểm b khoản 1 Điều 91 của Bộ luật Tố tụng dân sự: *“... Người lao động khởi kiện vụ án đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thuộc trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc trường hợp không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động theo quy định của pháp luật về lao động thì nghĩa vụ chứng minh thuộc về người sử dụng lao động.”*

Căn cứ quy định tại khoản 4 Điều 91 của Bộ luật Tố tụng dân sự: *“Đương sự có nghĩa vụ đưa ra chứng cứ để chứng minh mà không đưa ra được chứng cứ hoặc không đưa ra đủ chứng cứ thì Tòa án giải quyết vụ việc dân sự theo những chứng cứ đã thu thập được có trong hồ sơ vụ việc.”*

Từ những phân tích trên, thời gian thử việc trong hợp đồng lao động số 0001/DWS/HĐLD/2017 là chưa phù hợp với quy định pháp luật, nên nguyên đơn yêu cầu khoảng thời gian làm việc từ ngày 01/8/2017 đến ngày 30/9/2017 là khoảng thời gian làm việc bình thường là có căn cứ chấp nhận.

2. Về yêu cầu: *“Xác định Công ty thông báo và đơn phương chấm dứt HĐLD của nguyên đơn vào ngày 29/9/2017 là trái luật; Hủy thông báo nghỉ việc ngày 29/9/2017 của người đại diện pháp luật Công ty”*

- Hội đồng xét xử xét thấy: Ngày 29/9/2017, người đại diện theo pháp luật của Công ty là ông A.D.P đã có thông báo về Quyết định cho nghỉ việc cho nguyên đơn. Đến ngày 30/9/2017, Công ty đã ra Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn.

Căn cứ Điều 7 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015: *“Trong thời hạn 03 ngày trước khi kết thúc thời gian thử việc đối với người lao động làm công việc có thời gian thử việc quy định tại khoản 1 và 2 Điều 27 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động kết quả công việc người lao động đã làm thử ...”*

Trong quá trình giải quyết vụ án, Tòa án đã nhiều lần yêu cầu bị đơn cung cấp tài liệu, chứng cứ chứng minh cho việc Công ty đã làm việc hoặc thông báo trước cho nguyên đơn bằng văn bản về vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động cũng như về kết quả thử việc của nguyên đơn nhưng đến phiên tòa hôm nay bị đơn vẫn không thể cung cấp được những tài liệu, chứng cứ nói trên.

Từ những căn cứ trên, bị đơn thông báo và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của nguyên đơn là trái pháp luật, nguyên đơn yêu cầu hủy thông

báo nghỉ việc ngày 29/9/2017 của người đại diện pháp luật Công ty là có cơ sở chấp nhận.

3. Về yêu cầu: “*Nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo HĐLĐ số 0001/DWS/HĐLĐ/2017 đã ký kết không xác định thời hạn*”; Yêu cầu : “*Trả lương trong thời gian không được làm việc từ ngày 30/9/2017 đến ngày Công ty nhận trở lại làm việc. Tính tiền lương từ ngày 30/9/2017 đến ngày 27/11/2020 là 38 tháng x 62.000.000đồng = 2.356.000.000đồng;*”; Và yêu cầu: “*Bồi thường do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật 2 tháng lương là 124 triệu đồng;*”

Tại phiên tòa hôm nay, nguyên đơn vẫn thể hiện mong muốn được trở lại làm việc cho Công ty theo HĐLĐ số 0001/DWS/HĐLĐ/2017 nhưng bị đơn không đồng ý với yêu cầu của nguyên đơn.

Hội đồng xét xử xét thấy:

Căn cứ khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: “*Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.*”

Từ những căn cứ trên, Hội đồng xét xử nhận thấy do bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên nguyên đơn yêu cầu nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết, trả lương trong khoảng thời gian không được làm việc từ sau ngày 30/9/2017 đến ngày Công ty nhận trở lại làm việc, tạm tính tiền lương từ sau ngày 30/9/2017 đến ngày 27/11/2020 là 38 tháng(làm tròn) x 62.000.000đồng = 2.356.000.000(hai tỷ ba trăm năm mươi sáu triệu)đồng cộng với bồi thường hai tháng tiền lương là 124.000.000đồng là có cơ sở chấp nhận.

4. Về yêu cầu: “*Truy đóng phí BHXH, YT, TN theo qui định pháp luật trong những ngày người lao động không được làm việc*”

Thời gian tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động bị gián đoạn do người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, do đó nguyên đơn yêu cầu truy đóng phí bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày nguyên đơn không được làm việc là có cơ sở chấp nhận. Đồng thời nguyên đơn phải cùng có trách nhiệm đóng phần bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật đối với người lao động.

Án phí dân sự sơ thẩm: Nguyên đơn không phải chịu án phí dân sự sơ thẩm; Bị đơn phải chịu án phí dân sự sơ thẩm là 44.480.000đồng theo quy định tại Nghị

quyết 326/2016/UBTVQH14 Nghị Quyết quy định về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.]

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm đ khoản 1 Điều 40, điểm b khoản 1 và khoản 4 Điều 91, Điều 147, Điều 207, Điều 266, Điều 271, Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Căn cứ Điều 26, Điều 27, Điều 41, khoản 1 Điều 42, khoản 2 Điều 50, khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động;

- Căn cứ Điều 19 Luật Doanh nghiệp;

- Căn cứ Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015;

- Căn cứ Luật thi hành án dân sự năm 2014;

- Căn cứ Nghị quyết 326/2016/ UBTVQH14 Nghị Quyết quy định về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa;

Tuyên xử:

1. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc bị đơn phung vỡ chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Cụ thể:

1.1. Tại khoảng 1.2 Điều 1 trong HĐLĐ số 0001/DWS/HĐLĐ/2017 ngày 15/8/2017 được ký kết giữa Công ty S và ông P.H.T quy định về thời gian thử việc từ ngày 01/8/2017 - 30/9/2017 là vô hiệu; Công nhận từ ngày 01/8/2017 đến ngày 30/9/2017 là khoảng thời gian làm việc bình thường.

1.2. Hủy thông báo nghỉ việc ngày 29/9/2017, Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động ngày 30/9/2017 của Công ty S;

1.3. Buộc Công ty S nhận ông P.H.T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết;

1.4. Buộc Công ty S trả lương cho ông P.H.T trong thời gian không được làm việc từ sau ngày 30/9/2017 đến ngày Công ty nhận ông P.H.T trở lại làm việc.

Tạm tính tiền lương từ sau ngày 30/9/2017 đến ngày 27/11/2020 là 38 tháng (làm tròn) x 62.000.000đồng = 2.356.000.000đồng,

Hậu quả pháp lý của việc đơn phung vỡ chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: bồi thường cho ông P.H.T hai tháng tiền lương là 124.000.000đồng;

Tổng số tiền bồi thường tạm tính đến ngày 27/11/2020 là 2.480.000.000đồng.

1.5. Buộc Công ty S (là người sử dụng lao động) và ông P.H.T (là người lao động) phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông P.H.T trong thời gian không được làm việc, theo quy định của pháp luật.

2. Các bên thi hành án tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày

có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án 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 2015.

3. Về án phí dân sự sơ thẩm: Công ty S phải chịu án phí dân sự sơ thẩm là 44.480.000đồng.

4. Quyền kháng cáo:

Các đương sự có mặt tại phiên tòa được quyền kháng cáo trong hạn 15 (mười lăm) ngày kể từ ngày Tòa tuyên án. Đương sự vắng mặt tại buổi tuyên án được quyền kháng cáo trong hạn 15 (mười lăm) ngày kể từ ngày Tòa án tổng đạt hợp lệ bản án hoặc niêm yết bản án theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự.

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 thỏa 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 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:

- TAND TP. Hồ Chí Minh;
- VKSND Quận Y;
- Chi cục Thi hành án Quận Y;
- Đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án, vp.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa

Tô Thanh Sang