

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 01/2022/LĐ-PT

Ngày 05-01-2022

V/v tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động và tiền lương

**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 Đắc Cường.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Minh Tấn;

Ông Nguyễn Công Lực.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị H - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Bà Phạm Thị Thanh Thủy - Kiểm sát viên.

Ngày 05 tháng 01 năm 2022, 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 17/2021/TLPT-LĐ ngày 22/10/2021 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tiền lương*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2021/LĐ-ST ngày 02/6/2021 của Tòa án nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 26/2021/QĐ-PT ngày 13/12/2021, giữa:

1. Nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị H, sinh năm 1981; địa chỉ: Ấp C, xã K, huyện K, tỉnh Sóc Trăng; có mặt.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Nguyễn Hồng N, sinh năm 1996; hộ khẩu thường trú: ấp H, xã H, huyện T, tỉnh Long An; địa chỉ liên lạc: Số N Đại lộ Bình Dương, khu phố X, phường M, thị xã B, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 10/11/2020), có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Bà Lê Thị L, sinh năm 1991; địa chỉ: Thửa đất số D, Lô T, tờ bản đồ số Y, khu phố N, phường Mc, thị xã B, tỉnh Bình Dương là Luật sư của Công ty Luật TNHH MTV V, thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Bình Dương, có mặt.

2. Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nội thất Tủ bếp O Việt Nam; địa chỉ: Lô P, đường W, Q, khu công nghiệp B, thị trấn L, huyện B, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Đinh Văn T, sinh năm 1985; địa chỉ: Lô P, đường W, Q, khu công nghiệp B, thị trấn L, huyện B, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 16/11/2020); có mặt.

3. Người làm chứng:

3.1. Bà Lồng Vòng K, sinh năm 1987; địa chỉ: Số N, ấp Y, xã P, huyện Đ, tỉnh Đồng Nai; có đơn xin giải quyết vắng mặt.

3.2. Bà Nguyễn Thị Bảo Tr, sinh năm 1993; hộ khẩu thường trú: Thôn N, xã S, huyện S, tỉnh Phú Yên; tạm trú: Khu phố Đ, thị trấn L, huyện B, tỉnh Bình Dương; có đơn xin giải quyết vắng mặt.

3.3. Ông Lê Phú H, sinh năm 1993; địa chỉ: Xã L, huyện D, tỉnh Bình Dương. Hiện đang công tác tại Đoàn Công an Khu công nghiệp B; có đơn xin giải quyết vắng mặt.

3.4. Bà Nguyễn Thị Mỹ L1, sinh năm 1995; địa chỉ: Ấp T, xã L, huyện L, tỉnh Bình Phước; có đơn xin giải quyết vắng mặt.

4. Người kháng cáo: Bà Nguyễn Thị H, sinh năm 1981; địa chỉ: Ấp C, xã K, huyện K, tỉnh Sóc Trăng là nguyên đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Tại đơn khởi kiện đề ngày 27/10/2020 của bà Nguyễn Thị H (gọi tắt là bà H), bản tự khai và trong quá trình tố tụng, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là bà Nguyễn Hồng N trình bày:* Ngày 01/7/2020, bà H vào làm việc tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nội thất Tủ bếp O Việt Nam (gọi tắt là Công ty) theo hợp đồng thử việc số HĐLĐ: OW595/2020/07 ngày 01/7/2020 giữa Công ty với bà H. Thời gian thử việc là 01 tháng, kể từ ngày 01/7/2020 đến ngày 01/8/2020. Theo đó, bà H làm việc với chức vụ công nhân, thời gian làm việc từ thứ hai đến thứ bảy, mỗi ngày làm việc 08 giờ; lương chính là 4.420.000 đồng, các khoản phụ cấp khác gồm: Nhà trọ 520.000 đồng, trợ cấp giao thông 260.000 đồng, trợ cấp chuyên cần 500.000 đồng. Tổng lương và các khoản phụ cấp là 5.700.000 đồng. Hình thức trả lương vào ngày mùng 10 mỗi tháng, bà H được nhận lương bằng tiền mặt. Ngày 03/8/2020, Công ty đưa hợp đồng lao động chính thức cho bà H ký, nhưng không bàn giao cho bà H. Đến ngày 10/8/2020, Công ty yêu cầu bà H nghỉ việc và rời khỏi Công ty với lý do kết quả thử việc không đạt, nhưng trước đó không có văn bản thông báo cho bà H. Ngày 12/8/2020, bà H làm đơn yêu cầu Tổ công tác giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công của Ủy ban nhân dân huyện B giải quyết. Ngày 26/8/2020, Phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện B mời bà H và Công ty lên làm việc, nhưng các bên không thống nhất phương án hòa giải. Nhận thấy, Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên bà H khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nội thất Tủ bếp O Việt Nam phải bồi thường cho bà H các khoản như sau:

- Thanh toán 01 ngày lương (ngày 01/8/2020) theo hợp đồng thử việc với số tiền: 4.420.000 đồng/26 ngày + 20.000 đồng trợ cấp nhà trọ + 10.000 đồng trợ cấp giao thông + 31.875 đồng (01 giờ tăng ca) = 231.875 đồng.

- Thanh toán 09 ngày lương làm việc: Từ ngày 02/8/2020 đến ngày 10/8/2020 với số tiền: 4.420.000 đồng/26 ngày x 9 ngày + 180.000 đồng tiền trợ cấp nhà trọ +

90.000 đồng tiền trợ cấp giao thông + 860.625 đồng (27 giờ tăng ca x 31.875 đồng/giờ) = 2.660.625 đồng.

- Bồi thường tiền lương những ngày bà H không được làm việc từ ngày 10/8/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm cộng thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng, tạm tính là 08 tháng = 5.700.000 đồng/tháng x 8 tháng = 45.600.000 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: 5.700.000 đồng/tháng x 02 tháng = 11.400.000 đồng;

- Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày = 5.700.000 đồng;

- Buộc Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong thời gian bà H không được làm việc, tính từ ngày 10/8/2020 đến ngày 22/10/2020: 4.420.000 đồng/tháng x 20,5% x 02 tháng = 1.812.200 đồng.

Tổng cộng, bà H yêu cầu Công ty phải bồi thường số tiền 67.404.700 đồng.

* *Tại bản tự khai ngày 18/11/2020 và quá trình tham gia tố tụng, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nội thất Tủ bếp O Việt Nam (gọi tắt là Công ty) là ông Đinh Văn T trình bày:* Thống nhất với lời trình bày của nguyên đơn bà H về Hợp đồng thử việc số HĐLĐ: OW595/2020/07 ngày 01/7/2020 giữa Công ty với bà H. Bà H vào làm việc tại Công ty từ ngày 01/7/2020 cho đến ngày 01/8/2020 với chức vụ công nhân, bộ phận kỹ thuật sơn. Ngày 28/7/2020, Công ty ban hành quyết định thử việc không đạt với lý do: “*Do dịch bệnh bùng phát, ảnh hưởng đến công ty nên công ty không tiến hành ký hợp đồng*”. Công ty bàn giao quyết định cho bà H vào ngày 28/7/2020, nhưng bà H không nhận và Công ty thông báo đến các phòng ban trong Công ty. Ngày 01/8/2020, Công ty tiến hành nhắc nhở Phòng bảo vệ đối với trường hợp của bà H. Bà H làm việc đến hết ngày 01/8/2020 thì nghỉ việc. Ngày 10/8/2020, Công ty trả lương hợp đồng thử việc cho bà H, nhưng bà H không nhận. Phiếu lương được Công ty giao cho bà H ngày 01/8/2020 và yêu cầu bà H ngày 10/8/2020 đến nhận lương, nhưng bà H không đến nhận. Công ty xác định không ký hợp đồng lao động với bà H vào ngày 03/8/2020 như bà H trình bày. Đối với yêu cầu khởi kiện của bà H, Công ty có ý kiến như sau: Về tiền lương ngày 01/8/2020, Công ty đồng ý chi trả cho bà H 01 ngày lương được tính theo mức lương của hợp đồng thử việc là 186.000 đồng; về các yêu cầu khác, Công ty không đồng ý. Về Hợp đồng lao động ngày 03/8/2020, do Công ty không ký hợp đồng lao động với bà H nên không có để cung cấp cho Tòa án.

* *Tại bản tự khai, Biên bản lấy lời khai ngày 28/12/2020, người làm chứng bà Lồng Vòng K (gọi tắt là bà K) trình bày:* Bà K vào làm việc tại Công ty từ ngày 14/02/2020 cho đến ngày 10/8/2020 thì nghỉ việc. Công việc của bà K là phiên dịch và trợ lý cho Giám đốc xưởng. Bà K làm việc tại Văn phòng sản xuất nhỏ, lý do Công ty cho bà K nghỉ việc là không hoàn thành công việc được giao. Sáng ngày 10/8/2020, giữa Công ty với công nhân có mâu thuẫn về vấn đề tiền lương vì cho rằng “*Công ty trả lương cho công nhân không rõ ràng nên Giám đốc xưởng yêu cầu những người công nhân ra tập hợp trước sân của Công ty để Công ty trả lời về chế độ lương*”. Đến chiều ngày 10/8/2020, Công ty mời bà K lên Văn phòng làm việc vì lý do làm phiên dịch, nhưng không thực hiện tốt việc giải thích cho công nhân về chế độ tiền lương, làm ảnh hưởng đến Công ty. Do đó, Công ty cho bà K nghỉ việc. Sau khi nghỉ việc, bà K đã làm đơn gửi đến Liên đoàn Lao động huyện B để yêu cầu hòa giải vấn đề bồi thường sau khi nghỉ việc. Ngày 24/8/2020, tại buổi hòa giải Công ty chỉ đồng ý bồi

thường 01 tháng lương căn bản là 4.730.000 đồng, bà K không chấp nhận mức bồi thường nhưng vẫn nhận tiền bồi thường. Do việc đi lại không thuận lợi nên bà K không khởi kiện Công ty. Bà K biết bà H vào làm việc tại Công ty tháng 7 năm 2020. “Ngày 10/8/2020, buổi chiều sau khi bà K nghỉ việc thì bà K có nghe nói bà H cũng đã được Công ty cho nghỉ việc vào buổi tối cùng ngày. Tuy nhiên, lý do nghỉ việc là như thế nào thì bà K không biết”. Bà K không biết bà H đã được ký hợp đồng lao động chính thức hay chưa. Bà K cũng không chứng kiến việc bà H nghỉ việc (bút lục 181-185).

* *Tại bản tự khai, Biên bản lấy lời khai ngày 28/4/2021, người làm chứng bà Nguyễn Thị Bảo Tr trình bày:* Bà Tr là công nhân của Công ty. Bà Tr bắt đầu làm việc tại Công ty từ ngày 18/6/2020. Sau thời gian thử việc, kết quả thử việc đạt yêu cầu nên Công ty ký hợp đồng lao động chính thức với bà Tr. Bà Tr không nhớ rõ thời gian ký hợp đồng lao động chính thức. Hiện nay, bản chính hợp đồng lao động giữa bà Tr với Công ty thì bà Tr đang cất giữ. Công việc của bà Tr là phụ trách thống kê, kiểm hàng của bộ phận sơn. Ngoài ra, khi có các văn bản của Phòng nhân sự gửi xuống cho công nhân trong bộ phận sơn, Phòng nhân sự sẽ nhắn tin trong nhóm thống kê và yêu cầu bộ phận thống kê liên hệ Phòng nhân sự để lấy văn bản đưa cho công nhân. Những văn bản Phòng nhân sự đưa cho bà Tr để đưa lại cho công nhân thường là hợp đồng lao động chính thức, hợp đồng thử việc, thông báo nghỉ việc, thông báo xuống ca, nhận đồng phục Công ty... Tất cả các văn bản Phòng nhân sự soạn thảo để đưa cho công nhân đều do bà Tr đưa trực tiếp cho công nhân của bộ phận sơn ký nhận. Trường hợp thử việc không đạt, cấp trên sẽ chịu trách nhiệm thông báo để bà Tr liên hệ với công nhân thử việc không đạt lên Phòng nhân sự để trực tiếp làm việc với công nhân về kết quả thử việc không đạt. Bà Tr không nhớ rõ bà Nguyễn Thị H, vì bộ phận sơn là bộ phận có nhiều công nhân làm việc nhất trong Công ty. Tuy nhiên, trước đây bà K có gửi hình của bà H cho bà Tr xem thì bà Tr có biết bà H. Khi bà H vào Công ty thử việc, bà Tr có đưa hợp đồng thử việc cho bà H ký. Sau thời gian thử việc, bộ phận nhân sự không đưa cho bà Tr hợp đồng lao động chính thức giữa Hằng với Công ty. Vì vậy, bà H cho rằng bà Tr là người đưa hợp đồng lao động chính thức cho bà H ký là hoàn toàn không đúng. Bà Tr không biết có sự việc bà H ký hợp đồng lao động chính thức với Công ty. Bởi vì, trong trường hợp Công ty ký hợp đồng lao động chính thức với công nhân thì bộ phận nhân sự sẽ liên hệ với bà Tr để bà Tr đem hợp đồng lao động chính thức cho công nhân ký và thu lại nộp về bộ phận nhân sự để bộ phận nhân sự tổng hợp và gửi lại cho công nhân một bản chính hợp đồng lao động chính thức (bút lục 124-125).

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2021/LĐ-ST ngày 02/6/2021 của Tòa án nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương đã căn cứ vào khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, các Điều 92, 147, 227, 228, 229, 271 và 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 15, 16, 22, 29, 90, 97 của Bộ luật Lao động năm 2012; Luật Phí và Lệ phí; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị H đối với bị đơn Công ty TNHH Nội thất Tủ bếp O Việt Nam về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tiền lương*”.

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

Ngày 07/6/2020, nguyên đơn bà Nguyễn Thị H có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với lý do: *Thứ nhất*, bản án sơ thẩm đã bỏ qua nhiều tình tiết quan trọng, không khách quan đánh giá đúng đắn chứng cứ; “*Bà Tr hiện đang làm việc tại Công ty đã khẳng định với bà Lê Thị L (là Luật sư bảo vệ quyền lợi cho nguyên đơn) rằng bà Tr đã đưa hợp đồng lao động chính thức cho bà H ký và sau đó thu lại bản hợp đồng đó để nộp lại bộ phận nhân sự*”. *Thứ hai*, theo quy định tại Điều 27 và Điều 29 của Bộ luật Lao động thì sau khi hết thời gian thử việc mà người lao động vẫn làm việc tại Công ty thì đương nhiên người lao động đó phải được giao kết hợp đồng lao động chính thức. *Thứ ba*, theo quyết định thử việc không đạt mà bị đơn nộp cho Tòa án có ghi ngày cho nghỉ và ngày thông báo là 28/7/2020, nhưng bà H có làm việc đến ngày 10/8/2020, cũng theo quyết định này thì bà H đã hoàn trả thẻ công nhân, hoàn tất thủ tục bàn giao công việc nhưng hiện tại thẻ công nhân bà H còn đang giữ; do đó, quyết định thử việc không đạt mà bị đơn đã nộp cho Tòa án là không đúng sự thật, Công ty đã hợp thức hóa giấy tờ sau khi cho bà H nghỉ việc; mặt khác, lý do không đạt là “*Do dịch bệnh bùng phát, ảnh hưởng đến công ty nên công ty không tiến hành ký hợp đồng*” là không phù hợp, vì đây không phải tiêu chí để đánh giá lao động (bút lục 214).

* *Tại Biên bản lấy lời khai ngày 06/12/2021 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương, người làm chứng bà Nguyễn Thị Mỹ L1 (gọi tắt là bà L1) trình bày:* Bà L1 và bà H vào làm việc tại Công ty từ ngày 01/7/2020, thời gian thử việc từ ngày 01/7/2020 đến hết ngày 31/7/2020. Ngày 03/8/2020, bà Tr là thống kê của Công ty đem hợp đồng chính thức xuống cho bà L1 ký, sau khi ký xong thì bà Tr gom lại đem về Phòng nhân sự đến ngày 11/8/2020, Công ty mới trả cho bà L1 hợp đồng bản chính, bà H bị đuổi việc nên chưa được lấy hợp đồng chính thức. Bà L1 có nhìn thấy bà H ký hợp đồng cùng lúc với bà L1, chỉ những người được ký chính thức mới được làm qua tháng 8/2020, những ai không được ký thì chấm dứt khi hết tháng 7, bà H còn làm đến ngày nhận lương là ngày 08/8/2020. Do bà L1 vào làm chung tổ chà nhám và vào làm cùng thời điểm với bà H nên bà L1 có quen biết với bà H, bà L1 có mã số thẻ 593 còn bà H mã số thẻ 595. Bà L1 làm việc chính thức tại Công ty từ ngày 01/8/2020 đến ngày 27/4/2021 thì nghỉ việc. Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội cho bà L1 từ ngày 01/8/2020 đến hết tháng 4 năm 2021, chốt đóng bảo hiểm xã hội nhưng bà L1 chưa nhận được giấy. Ngày 08/8/2020, Công ty phát lương trực tiếp cho người lao động. Ngày 09/8/2020 là ngày Chủ nhật nên Công ty cho nghỉ. Buổi sáng ngày 10/8/2020, công nhân tính lại lương thì thấy thiếu 01 ngày công nên công nhân tập hợp lại hỏi nhân sự của Công ty vì sao thiếu 01 ngày công? Bên nhân sự của Công ty mới trả lời tháng đó có 31 ngày, nhưng chỉ tính 30 ngày nên công nhân biểu tình, có ý kiến. Riêng bà L1 không có ý kiến, bà H có ý kiến nên chiều ngày 10/8/2020 thì bà H bị Công ty đuổi việc. Sau ngày 10/8/2020, bà L1 không thấy bà H đến Công ty làm việc.

* *Tại bản tự khai ngày 10/12/2021, người làm chứng ông Lê Phú H (gọi tắt là ông H) xác định:* Ngày 10/8/2020, ông H được bộ phận nhân sự Công ty TNHH Nội thất Tủ bếp O Việt Nam mời đến giải quyết vấn đề tại Công ty. Khi đến nơi, ông H được bà Nguyễn Thị H và bộ phận nhân sự của Công ty trình bày nội dung vụ việc. Nhận thấy vụ việc không thuộc thẩm quyền giải quyết của Đoàn Công an Khu công nghiệp B nên ông H không lập biên bản, ông H hướng dẫn cho cả hai bên về quyền lợi của mình rồi ông H ra về.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà H; người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn thống nhất theo ý kiến trình bày và yêu cầu của người đại diện hợp pháp cho nguyên đơn đưa ra. Người đại diện hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm của mình, đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm và không đồng ý với yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Hai bên đương sự không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ mới và không tự thỏa thuận được 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 tại cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án: Bà H vào làm thử việc tại Công ty TNHH Nội thất Tủ bếp O Việt Nam từ ngày 01/7/2020 đến ngày 01/8/2020 theo Hợp đồng thử việc số HDLD: OW595/2020/07 ngày 01/7/2020; ngày 28/7/2020, Công ty ban hành Quyết định thử việc không đạt để chấm dứt thử việc với bà H kể từ ngày 28/7/2020 với lý do “*Do dịch bệnh bùng phát, ảnh hưởng đến công ty nên công ty không tiến hành ký hợp đồng*” là không phù hợp với quy định của pháp luật. Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, lời khai của những người làm chứng có căn cứ xác định: Sau khi kết thúc thời gian thử việc, bà H đã nhận tiền lương thử việc tháng 7 năm 2020 và tiếp tục làm việc tại Công ty cho đến ngày 10/8/2020 nên có căn cứ xác định bà H với Công ty đã giao kết hợp đồng lao động; việc Công ty cho bà H nghỉ việc là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, do đó bà H khởi kiện yêu cầu Công ty phải thanh toán tiền lương còn thiếu và bồi thường theo quy định của Bộ luật Lao động là có căn cứ. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà H.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự, ý kiến của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn và quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn bà Nguyễn Thị H (gọi tắt là bà H) được thực hiện trong thời hạn luật định và người kháng cáo thuộc trường hợp được miễn nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm nên hợp lệ.

[3] Về nội dung: Hai bên đương sự đều thống nhất thừa nhận việc ký kết Hợp đồng thử việc số HDLD: OW595/2020/07 ngày 01/7/2020 giữa bà H với Công ty TNHH Nội thất Tủ bếp O Việt Nam (gọi tắt là Công ty); thời gian thử việc là 01 tháng, kể từ ngày 01/7/2020 đến ngày 01/8/2020; công việc là công nhân; thời gian làm việc từ thứ hai đến thứ bảy, mỗi ngày làm việc 08 giờ; lương chính là 4.420.000 đồng; các khoản phụ cấp gồm: Nhà trọ 520.000 đồng, trợ cấp giao thông 260.000 đồng, trợ cấp chuyên cần 500.000 đồng. Tổng lương và các khoản phụ cấp là 5.700.000 đồng; hình thức trả lương vào ngày mùng 10 mỗi tháng, bà H được nhận lương bằng tiền mặt 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. Nguyên đơn bà H cho rằng: Sau khi kết thúc thời gian thử việc, Công ty đưa hợp đồng lao động chính thức cho bà H ký ngày 03/8/2020, nhưng không bàn giao cho bà H. Ngày 10/8/2020, bà H có ý kiến về việc Công ty trả lương cho công nhân thiếu 01 ngày lương nên đến chiều cùng ngày thì bà H bị Công ty cho nghỉ việc. Do bà H không đồng ý rời khỏi Công ty nên Phòng nhân sự của Công ty yêu cầu ông Lê Phú Hải là Công an của Đoàn Công an Khu công nghiệp B đến giải quyết, nhưng bà H vẫn không đồng ý. Do đó, Phòng nhân sự đã lập Phiếu hẹn giao cho bà H với nội dung *“Hẹn chị Nguyễn Thị H MST OW595 chiều ngày mai (tức ngày 11/08/2020) đúng 16h00 đến Công ty để cùng giải quyết vấn đề”*; đúng thời gian hẹn, bà H đến nhưng Công ty không giải quyết mà tiếp tục lập Phiếu hẹn với nội dung *“Hẹn chị Nguyễn Thị H MST OW595 ngày mai (tức ngày 12/08/2020) đúng 10h30 đến Công ty để cùng giải quyết vấn đề”*. Tuy nhiên, Công ty vẫn không giải quyết nên ngày 12/8/2020, bà H làm đơn gửi Phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện B để yêu cầu giải quyết, nhưng không thành nên bà H khởi kiện yêu cầu Công ty phải thanh toán tiền lương còn thiếu và bồi thường các khoản cho bà H theo quy định. *Chứng cứ mà bà H cung cấp để chứng minh là hợp đồng thử việc, Phiếu công Nguyễn Thị H có MST: OW595, 02 Phiếu hẹn, Bản dịch file ghi âm ngày 14/4/2021 cuộc nói chuyện giữa bà Lê Thị L với bà Nguyễn Thị Bảo Tr và lời khai của người làm chứng bà Lòng Vòng K, bà Nguyễn Thị Mỹ L1. Bị đơn Công ty cho rằng: Công ty không ký hợp đồng lao động chính thức vào ngày 03/8/2020 với bà H. Trong thời gian bà H thử việc, Công ty đã ban hành Quyết định thử việc không đạt với lý do: “Do dịch bệnh bùng phát, ảnh hưởng đến công ty nên công ty không tiến hành ký hợp đồng” để chấm dứt thử việc với bà H kể từ ngày 28/7/2020, Công ty đã giao quyết định cho bà H nhưng bà H không nhận. Bà H làm việc đến hết ngày 01/8/2020 thì nghỉ việc. Ngày 01/8/2020, Công ty giao Phiếu lương và yêu cầu bà H ngày 10/8/2020 đến nhận lương của hợp đồng thử việc, nhưng bà H không đến nhận. Qua yêu cầu khởi kiện của bà H, Công ty đồng ý trả cho bà H 01 ngày lương (lương ngày 01/8/2020) là 186.000 đồng; các yêu cầu khác của bà H, Công ty không đồng ý. Chứng cứ mà Công ty cung cấp để chứng minh là Quyết định thử việc không đạt ngày 28/7/2020 (bút lục 60).*

[4] Xét chứng cứ là Bản dịch file ghi âm ngày 14/4/2021 về cuộc nói chuyện giữa bà Lê Thị L với bà Nguyễn Thị Bảo Tr do nguyên đơn bà H cung cấp (bút lục 211-212), nhận thấy: Luật sư Lê Thị L mạo danh cán bộ Tòa án để tiến hành thu thập chứng cứ là không hợp pháp nên Hội đồng xét xử không xem xét; đồng thời, nhắc nhở Luật sư Lê Thị L cần rút kinh nghiệm.

[5] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà H, nhận thấy: Việc Công ty ban hành Quyết định thử việc không đạt ngày 28/7/2020 với lý do *“Do dịch bệnh bùng phát, ảnh hưởng đến công ty nên công ty không tiến hành ký hợp đồng”* để chấm dứt hợp đồng thử việc với bà H theo quy định tại khoản 2 Điều 29 của Bộ luật Lao động là không phù hợp với quy định của pháp luật. Bởi lẽ, dịch bệnh bùng phát không phải là căn cứ xác định bà H thử việc không đạt; bà H cũng không được Công ty *“thông báo kết quả về việc làm thử”* theo quy định tại khoản 1 Điều 7 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ *“quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động”* nên việc Công ty cho rằng đã hủy bỏ thỏa thuận thử việc với bà H là không có căn cứ. Ngoài ra, theo nội dung quyết định trên thì ngày bà H nghỉ việc là ngày 28/7/2020 (tức 28 ngày thử việc), nhưng theo *“Phiếu công”* do Công ty giao cho bà H thì tiền lương thử việc tháng 7 năm 2020 thể

hiện: “1. Họ và tên Nguyễn Thị H, MST: OW595; 2. Bộ phận Sơn; 3. Lương cơ bản 4.420.000^d; 4. Ngày công thực tế 30,0; 5. Ngày công tính lương 33,0; 14. Tổng lương hành chính 5.402.222^d” cộng với tiền chuyên cần, tiền lương tăng ca 82,5 giờ và các khoản hỗ trợ khác thì tổng số tiền thực lãnh của bà H là 10.541.910 đồng (bút lục 16).

[6] Theo Biên bản làm việc ngày 26/8/2020 của Phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện B thì người đại diện hợp pháp của Công ty xác định: “Do dịch bệnh Covid-19 tái phát lần 2 nên Công ty có chính sách tinh giảm biên chế và đã thông báo thời gian thử việc của bà Nguyễn Thị H không đạt từ ngày 28 tháng 7 năm 2020 và chấm dứt hợp đồng thử việc. Còn việc chị H có làm thêm đến ngày 10 tháng 8 năm 2020 phía Công ty sẽ xem xét lại. Công ty sẽ chi trả lương những ngày đã làm việc của bà Nguyễn Thị H” (bút lục 10). Tại biên bản làm việc, bà H xác định Công ty không tinh giảm biên chế và không thông báo kết quả thử việc không đạt cho bà H, nhưng Công ty không cung cấp được “Phương án sử dụng lao động” theo quy định tại Điều 15 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ “quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động” để chứng cứ. Tại Biên bản lấy lời khai ngày 06/12/2021 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương, người làm chứng bà Nguyễn Thị Mỹ L1 xác định: Bà L1 vào làm thử việc tại Công ty TNHH Nội thất Tủ bếp O Việt Nam cùng ngày với bà H, bà L1 có Thẻ công nhân mã số OW593, bà H có Thẻ công nhân mã số OW595 nên bà L1 biết bà H. Bà H vào làm việc tại Công ty từ ngày 01/7/2020 cho đến chiều ngày 10/8/2020 thì bị Công ty cho nghỉ việc; nguyên nhân bà H bị Công ty cho nghỉ việc là do “Ngày 08/8/2020, Công ty phát lương trực tiếp cho người lao động. Ngày 09/8/2020 là ngày Chủ nhật nên Công ty cho nghỉ. Buổi sáng ngày 10/8/2020, công nhân tính lại lương thì thấy thiếu 01 ngày công nên công nhân tập hợp lại hỏi nhân sự của Công ty vì sao thiếu 01 ngày công?”, do bà H có tham gia trong nhóm công nhân và có ý kiến nên chiều ngày 10/8/2020, Công ty cho bà H nghỉ việc; chứng cứ bà L1 cung cấp để chứng minh là Thẻ công nhân mã số OW593, mã số BHXH 7022243183 (bút lục 278-283). Xét lời khai của bà L1 là hoàn toàn phù hợp với lời khai của bà Lồng Vòng K và các tài liệu, chứng cứ do Phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện B cung cấp cho Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương tại Văn bản số 188/PLĐTBXH ngày 09/11/2021 (bút lục 250-257); phù hợp với nội dung tại 02 Phiếu hẹn có con dấu đỏ của Phòng nhân sự Công ty TNHH Nội thất Tủ bếp O Việt Nam (bút lục 241-242) và lời trình bày của ông Lê Phú Hải tại Bản tự khai ngày 10/12/2021 (bút lục 288) nên có căn cứ xác định bà H bị Công ty cho nghỉ việc là do có ý kiến mâu thuẫn với Công ty trong việc tính lương tháng 7 năm 2020 cho công nhân, chứ không phải do thử việc không đạt.

[7] Mặt khác, theo thông tin do Bảo hiểm Xã hội huyện B cung cấp cho Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương tại Văn bản số 279/CV-BHXX ngày 11/11/2021, xác định: Số lao động của Công ty TNHH Nội thất Tủ bếp O Việt Nam trong tháng 7 năm 2020 giảm 06 lao động, tăng 66 lao động; tháng 8 năm 2020 giảm 13 lao động, tăng 48 lao động, trong đó có bà Nguyễn Thị Mỹ L1, mã số thẻ OW593 là người vào làm thử việc tại Công ty cùng ngày với bà H, được Công ty ký kết Hợp đồng lao động số OW593/HĐLD/2020/08 có hiệu lực kể từ ngày 01/8/2020 (bút lục 263-277). Việc Công ty cho rằng: “Do dịch bệnh bùng phát, ảnh hưởng đến công ty nên công ty không tiến hành ký hợp đồng” với bà H và chấm dứt hợp đồng thử việc kể từ ngày 28/7/2020 là không có căn cứ.

[8] Ngoài ra, sau khi thụ lý vụ án Tòa án cấp phúc thẩm đã ban hành các Quyết định số 07/QĐ-YCCCTLCC ngày 11/11/2021 và số 08/QĐ-YCCCTLCC ngày

06/12/2021 để yêu cầu Công ty cung cấp Bảng lương tháng 7 và tháng 8/2020 của Công ty, có chữ ký nhận lương của công nhân theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự (bút lục 230, 236), nhưng Công ty vẫn không thực hiện nghĩa vụ cung cấp nên phải chịu hậu quả của việc không cung cấp.

[9] Từ phân tích tại mục [5], [6], [7] và [8] nêu trên, có căn cứ xác định: Sau khi kết thúc thời gian thử việc, bà H đã được Công ty giao kết hợp đồng lao động xác định thời hạn 24 tháng theo quy định tại điểm c khoản 1, khoản 2 Điều 22 và khoản 1 Điều 29 của Bộ luật Lao động. Ngày 10/8/2020, Công ty cho bà H nghỉ việc nhưng không thông báo trước ít nhất 30 ngày là vi phạm quy định tại điểm b khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động. Do đó, có căn cứ xác định Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà H nên việc bà H khởi kiện yêu cầu Công ty phải trả tiền lương còn thiếu và bồi thường các khoản theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động là có căn cứ. Tòa án cấp sơ thẩm không tiến hành xác minh, thu thập chứng cứ để làm rõ các tình tiết khách quan của vụ án mà chỉ căn cứ nội dung Quyết định thử việc không đạt ngày 28/7/2020 do bị đơn cung cấp, xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là thiếu căn cứ, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn. Ngoài ra, trong quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của Công ty đồng ý trả cho bà H 01 ngày lương (ngày 01/8/2020), nhưng Tòa án cấp sơ thẩm không ghi nhận là có thiếu sót.

[10] Về tiền lương làm căn cứ bồi thường: Theo Hợp đồng thử việc số HĐLD: OW595/2020/07 ngày 01/7/2020 giữa Công ty với bà H thì tiền lương của bà H bao gồm các khoản: Lương chính 4.420.000 đồng, các khoản phụ cấp khác gồm: Nhà trọ 520.000 đồng, trợ cấp giao thông 260.000 đồng, trợ cấp chuyên cần 500.000 đồng; tổng lương và các khoản phụ cấp là 5.700.000 đồng. Xét thấy, các khoản phụ cấp nhà trọ, trợ cấp giao thông, trợ cấp chuyên cần là những khoản tiền mà bà H được hưởng khi tham gia vào quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc tại Công ty; bà H bị Công ty cho nghỉ việc nên không trực tiếp tham gia vào quá trình làm việc. Do đó, mức lương làm căn cứ bồi thường được xác định là 4.420.000 đồng/tháng. Việc bà H yêu cầu lấy mức lương 5.700.000 đồng để làm căn cứ bồi thường là không có cơ sở chấp nhận. Cụ thể, Công ty phải thanh toán và bồi thường cho bà H các khoản sau:

Thanh toán 09 ngày lương làm việc từ ngày 02/8/2020 đến ngày 10/8/2020 với số tiền: $4.420.000 \text{ đồng}/26 \text{ ngày} \times 9 \text{ ngày} + 860.625 \text{ đồng} (27 \text{ giờ tăng ca} \times 31.875 \text{ đồng/giờ}) = 2.390.625 \text{ đồng}$.

Bồi thường tiền lương những ngày bà H không được làm việc kể từ ngày 11/8/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 02/6/2021) là 09 tháng 23 ngày cộng thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng là 11 tháng 23 ngày = $4.420.000 \text{ đồng/tháng} \times 11 \text{ tháng} 23 \text{ ngày} = 48.620.000 \text{ đồng}$;

Bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động là: $4.420.000 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 8.840.000 \text{ đồng}$;

Bồi thường 30 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước là 5.100.000 đồng;

Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty về việc đồng ý thanh toán cho bà H 01 ngày lương (ngày 01/8/2020) với số tiền 186.000 đồng.

Tổng cộng: Công ty TNHH Nội thất Tủ bếp O Việt Nam phải thanh toán và bồi thường cho bà Nguyễn Thị H số tiền 65.136.625 đồng.

Ngoài ra, Công ty với bà H phải có trách nhiệm liên hệ với cơ quan bảo hiểm xã hội để thực hiện nghĩa vụ truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Nguyễn Thị H theo đúng quy định của Luật Bảo hiểm xã hội kể từ tháng 8 năm 2020 cho đến ngày 22/10/2020 theo mức lương 4.420.000 đồng/tháng.

[11] Từ những phân tích, Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Nguyễn Thị H, sửa Bản án số 01/2021/LĐ-ST ngày 02/6/2021 của Tòa án nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị H. Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án là có căn cứ, phù hợp với quy định của pháp luật nên chấp nhận.

[12] Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH Nội thất Tủ bếp O Việt Nam phải chịu theo quy định. Về án phí lao động phúc thẩm: Bà Nguyễn Thị H không phải chịu.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308, khoản 2 Điều 309, Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

1. Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Nguyễn Thị H. Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 01/2021/LĐ-ST ngày 02/6/2021 của Tòa án nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương như sau:

Áp dụng Điều 15, điểm c khoản 1 và khoản 2 Điều 22, Điều 26, khoản 1 Điều 29, điểm b khoản 2 Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 47, Điều 90 và Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 19, 21 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; khoản 1 Điều 7, Điều 15 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ và điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 4 Điều 26 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 của Tòa án;

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị H đối với bị đơn Công ty TNHH Nội thất Tủ bếp O Việt Nam về việc “*tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tiền lương*”.

Buộc Công ty TNHH Nội thất Tủ bếp O Việt Nam phải thanh toán và bồi thường cho bà Nguyễn Thị H số tiền 65.136.625 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 án thì còn phải chịu khoản tiền lãi suất theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

Ghi nhận sự tự nguyện của bà Nguyễn Thị H về việc không yêu cầu Công ty TNHH Nội thất Tủ bếp O Việt Nam nhận trở lại làm việc.

1.2. Buộc Công ty TNHH Nội thất Tủ bếp O Việt Nam và bà Nguyễn Thị H cùng có trách nhiệm liên hệ với Bảo hiểm xã hội huyện B để thực hiện truy đóng bảo hiểm xã hội cho bà Nguyễn Thị H theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội kể từ tháng 8/2020 đến ngày 22/10/2020 theo mức lương 4.420.000 đồng/tháng. Công ty TNHH Nội thất Tủ bếp O Việt Nam được quyền trích từ khoản tiền bồi thường cho bà H để

thực hiện nghĩa vụ của người lao động, chốt Sổ Bảo hiểm xã hội và hoàn trả sổ cho bà H theo quy định của pháp luật.

1.3. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH Nội thất Tủ bếp O Việt Nam phải chịu 1.954.000 đồng.

2. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn bà Nguyễn Thị H 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 huyện B;
- Chi cục THADS huyện B;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(đã ký)**

Nguyễn Đức Cường