

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI**

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

Bản án số: **20/2020/LĐ-PT**

Ngày 13 - 8 - 2020

V/v: “*Tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động*”

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Trần Thanh Phong

Các Thẩm phán:

Bà Trần Thị Thanh Hà

Bà Đỗ Thị Nhung

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Vũ Bảo - Thư ký Tòa án, Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

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

Ngày 13 tháng 8 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 04/2020/TLPT-DS ngày 14 tháng 02 năm 2020 về: “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 16/2019/LĐ-ST ngày 25 tháng 10 năm 2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 23/2020/QĐ-PT ngày 19 tháng 6 năm 2020 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số: 28/2020/QĐ-PT ngày 17 tháng 7 năm 2020 của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông **Satsuma K**, sinh năm: 1974.

Địa chỉ: Ấp A, xã B, huyện C, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn:

1. Chị **Đỗ Thục Đoan N**, sinh năm: 1996; (có mặt)

2. Chị **Lạc Thị Tú D**, sinh năm: 1983; (có mặt)

3. Chị **Lê Thị Minh Q.** (có mặt)

Cùng địa chỉ: Đường D, phường E, Quận F, Thành phố Hồ Chí Minh.
(được ủy quyền theo Văn bản ủy quyền ngày 06 tháng 7 năm 2020)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:

Bà **Phạm Thị Mỹ H** – Luật sư thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Cần Thơ; (có mặt)

Ông **Vũ Ngọc H** – Giám đốc Trung tâm tư vấn pháp luật thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai. (có mặt)

- *Bị đơn: Công ty trách nhiệm hữu hạn M (gọi tắt là công ty TNHH M)*

Địa chỉ: Đường G, KCN H, thành phố I, tỉnh Đồng Nai.

*Người đại diện pháp luật của bị đơn: Ông **Hidetaka G** - Chức vụ: Chủ tịch kiêm Tổng giám đốc.*

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn:

1. Ông **Nguyễn Hồng H**, sinh năm 1970; (có mặt)

2. Bà **Nguyễn Thị Như T**, sinh năm 1983; (có mặt)

Cùng địa chỉ: Đường G, KCN H, thành phố I, tỉnh Đồng Nai. (được ủy quyền theo Giấy ủy quyền ngày 21 tháng 12 năm 2018).

3. Bà **Lương Trung Vân N**, sinh năm: 1981. (có mặt)

Địa chỉ: Đường J, phường K, Quận L, thành phố Hồ Chí Minh. (được ủy quyền theo Văn bản ủy quyền ngày 21 tháng 10 năm 2019).

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông **Bùi Ngọc H** – Luật sư thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)*

Người kháng cáo: Bị đơn ông Satsuma K

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo bản án sơ thẩm,

Đơn khởi kiện và các lời khai tại hồ sơ cũng như tại phiên tòa, nguyên đơn ông Satsuma K do bà Bùi Thị Tâm A đại diện theo ủy quyền trình bày:

Tháng 11/2016, Công ty trách nhiệm hữu hạn M (gọi tắt là Công ty TNHH M) có thư đề nghị ông Satsuma K thử việc trong thời hạn 03 tháng. Ông Satsuma K bắt đầu thử việc tại Công ty TNHH M từ ngày 14/11/2016. Do không có Thông báo không đồng ý kết quả thử việc của nguyên đơn trong thời hạn 03 ngày trước khi kết thúc thời gian thử việc theo quy định của pháp luật (chậm nhất là ngày 10/01/2017). Nên từ ngày 14/01/2017 giữa nguyên đơn và Công ty TNHH M đương nhiên phát sinh một hợp đồng lao động có xác định thời hạn ít nhất là 12 tháng.

Đến ngày 20/01/2017, Công ty TNHH M gửi Thông báo về việc quyết định không tuyển dụng ông Satsuma K. Thông báo này của Công ty TNHH M được xem như hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn.

Việc Công ty TNHH M đề nghị thử việc với thời gian 03 tháng là vi phạm pháp luật lao động Việt Nam (vì thời gian thử việc không quá 02 tháng) nên

Công ty TNHH M đã yêu cầu nguyên đơn ký 02 Hợp đồng thử việc (thử việc trong thời gian 02 tháng và thử việc trong thời gian 01 tháng).

Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn đã nhiều lần gửi thư đàm phán với Công ty nhưng Công ty TNHH M vẫn không đồng ý thương lượng. Ngày 08/8/2017, nguyên đơn đã gửi đơn đề nghị Phòng Lao động Thương binh xã hội TP. Biên Hòa giải quyết. Ngày 14/8/2017, Phòng Lao động Thương binh xã hội TP. Biên Hòa đã tổ chức hòa giải nhưng giữa hai bên không đạt được tiếng nói chung nên hòa giải không thành.

Nhận thấy, Công ty TNHH M chấm dứt hợp đồng lao động với ông không đúng quy định pháp luật pháp luật, do vậy nay nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc Công ty TNHH M bồi thường cho nguyên đơn những khoản tiền sau:

- 02 tháng tiền lương là $2,300\text{USD} \times 2 = 4,600\text{USD}$
- Tiền lương trong những ngày không được làm việc (từ ngày 21/01/2017 đến hết tháng 2/2017) 01 tháng 11 ngày: $2,300\text{USD} + (2,300\text{USD}/30 \times 11) = 3,143\text{USD}$
- Tiền BHXH và BHYT từ ngày 14/01/2017 đến hết tháng 2/2017: $(2,300\text{USD} \times 21\%) + (2,300\text{USD} \times 21\%)/30 \times 18 = 773\text{USD}$.
- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 BLLĐ 2012: $2,300\text{USD} \times 2 = 4,600\text{USD}$

Tổng cộng là: 13,116USD tương đương 298.585.740đ, làm tròn số là 298.585.000đ.

Bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn M do bà Lương Trung Vân N đại diện trình bày:

Tháng 11/2016, Công ty trách nhiệm hữu hạn M (gọi tắt là Công ty TNHH M) có thư đề nghị ông Satsuma K đến Công ty thử việc. Nguyên đơn đã đồng ý đến thử việc tại Công ty TNHH M với chức danh là Phó phòng quản lý sản xuất kể từ ngày 14/11/2016. Do kết quả thử việc của nguyên đơn không đạt yêu cầu nên ngày 20/01/2017, Công ty đã thông báo kết quả thử việc không đạt cho nguyên đơn. Thời gian thử việc của nguyên đơn từ ngày 14/11/2016 đến ngày 20/01/2017 là 59 ngày làm việc và Công ty TNHH M đã thanh toán cho nguyên đơn đầy đủ tiền lương theo quy định.

Sau đó, đến ngày 25/01/2017, nguyên đơn đã gửi email cho Công ty TNHH M đề nghị Công ty lập Hợp đồng thử việc ghi nhận thời gian và chức vụ thử việc để nộp cho Cơ quan thuế và cơ quan bảo hiểm. Mặc dù lúc này đã kết thúc thời gian thử việc nhưng Công ty TNHH M vẫn có thiện chí hỗ trợ cho lập 02 Hợp đồng thử việc, Hợp đồng thử việc với chức danh Phó phòng tổng hợp trong thời gian từ ngày 14/11/2016 đến ngày 13/01/2017 và Hợp đồng thử việc với chức danh Phó phòng quản lý văn phòng trong thời gian từ ngày 14/01/2017

đến ngày 13/02/2017. Tuy nhiên, sau đó nguyên đơn không trả lại bản hợp đồng nào cho Công ty TNHH M.

Ngoài ra, trong thời gian thử việc từ ngày 14/11/2016 đến ngày 20/01/2017, nguyên đơn cư trú và làm việc tại Việt Nam theo Thẻ cư trú được cấp bởi Phòng Quản lý xuất nhập cảnh – Công an TP. Hồ Chí Minh. Thẻ tạm trú này không có giá trị thay thế Giấy phép lao động để công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam. Giữa nguyên đơn và Công ty TNHH M chỉ thỏa thuận thử việc nên Công ty TNHH M không có nghĩa vụ phải hỗ trợ nguyên đơn xin cấp Giấy phép lao động.

Xét kết quả thử việc của nguyên đơn không đạt yêu cầu nên Công ty TNHH M không thể ký hợp đồng lao động với nguyên đơn. Vì vậy, giữa nguyên đơn và Công ty TNHH M không phát sinh bất cứ hợp đồng lao động nào. Do đó, nay nguyên đơn cho rằng Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là hoàn toàn không có căn cứ nên Công ty TNHH M không đồng ý bồi thường cho nguyên đơn tổng số tiền là 298.585.000đ theo yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại Bản án dân sự sơ thẩm số 53/2019/LĐ-ST ngày 11 tháng 10 năm 2019 của Tòa án nhân dân thành phố I: Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 235; Điều 264, Điều 266 Bộ luật tố tụng dân sự;

Áp dụng các Điều 22, 26, 27, 29 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 7 Nghị định 05/2015/NĐ – CP ngày 12/01/2015; Nghị định số 95/2013/NĐ – CP ngày 22/8/2013; Nghị định số 88/2015/NĐ – CP ngày 07/10/2015; Nghị quyết 326/2016/UBTVQH ngày 30/12/2016. Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Satsuma K đối với Công ty trách nhiệm hữu hạn M phải bồi thường số tiền 298.585.000đ do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Về án phí: ông Satsuma K không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra bản án còn tuyên về quyền kháng cáo của các đương sự.

Tại phiên Tòa phúc thẩm:

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Satsuma K trình bày: Tòa án cấp sơ thẩm không xem xét đánh giá đúng bản chất và toàn diện các chứng cứ liên quan đến hồ sơ vụ án trong quá trình giải quyết, nên Tòa án sơ thẩm đã nhận định không nhận định đúng bản chất của vụ việc và đã không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn. Vì vậy, đề nghị tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Tại phiên tòa phúc thẩm đại diện nguyên đơn yêu cầu bị đơn Công ty M bồi thường tổng số tiền là 336.332 USD =

835. 505.000 đồng.

- *Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty M có do bà Lương Trung Vân N trình bày:* Công ty TNHH M đã thực hiện đúng và đầy đủ quy trình chấm dứt thử việc đối với nguyên đơn. Giữa nguyên đơn với Công ty TNHH M không hình thành hợp đồng lao động chính thức nên Công ty TNHH M không chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Công ty TNHH M không chấp nhận bồi thường cho nguyên đơn.

- *Quan điểm của luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:*

Căn cứ vào hồ sơ vụ án và hai bên đều thừa nhận tổng thời gian làm việc của ông Satsuma tại Công ty M là 02 tháng 06 ngày. Công ty TNHH M thử việc ông Satsuma 02 lần với 02 công việc khác nhau nhưng ông Satsuma không thừa nhận mà giữa ông và công ty chỉ thử việc với một công việc duy nhất là Phó trưởng phòng thể hiện trong thông báo tuyển dụng. Công ty TNHH M không có chứng cứ nào chứng minh cho thử việc 02 lần với 02 công việc. Bảng lương của ông trong suốt 02 tháng 06 ngày chỉ thể hiện 01 bộ phận không có sự thay đổi công việc như công ty trình bày.

Theo quy định tại điều 27 Bộ luật lao động thì “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”. Việc Công ty TNHH M thông báo thử việc 03 tháng đối với ông Satsuma và thực tế đã thử việc ông Satsuma trong 02 tháng 06 ngày là không đúng theo quy định tại điều 27 Bộ luật lao động nên không có giá trị pháp lý.

Căn cứ vào quá trình ông Satsuma làm việc tại Công ty TNHH M và quy định của pháp luật thì ông Satsuma đã làm việc quá thời gian thử việc 06 ngày. Theo quy định tại khoản 1, điều 29 Bộ luật lao động “Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động” và Điều 7 nghị định 05/2015/NĐ-CP “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; trường hợp công việc làm thử đạt yêu cầu thì khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải giao kết ngay hợp đồng lao động với người lao động”. Như vậy, khi kết thúc thời gian thử việc đối với ông Satsuma công ty phải ký hợp đồng lao động với ông nhưng Công ty TNHH M không cho ông ký hợp đồng lao động là không đúng quy định của pháp luật.

Như trên đã phân tích giữa ông Satsuma và Công ty TNHH M đã phát sinh quan hệ hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng. Ngày 20 tháng 01 năm 2017, công ty ban hành thông báo về việc quyết định không tuyển dụng ông

Satsuma là hành vi đơn phương chấm dứt trái quy định của pháp luật. Do công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Satsuma là trái quy định của pháp luật nên công ty phải: Bồi thường tiền lương những ngày không được làm việc; Bồi thường 02 tháng lương do công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; Bồi thường 02 tháng lương theo khoản 3 điều 42 Bộ luật lao động; Tiền đóng BHXH, BHYT.

- Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ vào Án lệ số 20/2018/AL thông qua ngày 17 tháng 10 năm 2018 của Hội đồng thẩm phán Tòa án Nhân dân tối cao được công bố theo Quyết định số 269/QĐ-CA ngày 06 tháng 11 năm 2018 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao chấp nhận đơn khởi kiện của ông Satsuma khởi kiện công ty TNHH M về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

- *Quan điểm của luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn:* Quá trình ông Satsuma K đến làm việc tại Công ty TNHH M là theo thư mời thử việc vào tháng 11 năm 2016. Các bên có thỏa thuận thời gian thử việc theo thư mời là 03 tháng và khi thử việc đã cho ông Satsuma K thử việc ở 02 vị trí khác nhau. Do kết quả thử việc của nguyên đơn không đạt yêu cầu nên đến ngày 20 tháng 01 năm 2017, Công ty TNHH M đã thông báo kết quả thử việc không đạt việc quyết định không tuyển dụng ông Satsuma K. Như vậy, giữa nguyên đơn và bị đơn chưa phát sinh bất cứ hợp đồng lao động nào nên không có căn cứ cho rằng Công ty TNHH M đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn. Do đó, Công ty TNHH M không đồng ý bồi thường tổng số tiền là 835.505.000 đồng theo yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn tại phiên tòa phúc thẩm, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

- *Quan điểm và đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai:*

Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm, Thư ký phiên tòa đã tuân thủ đúng quy định của pháp luật từ khi thụ lý vụ án đến khi xét xử và tại phiên tòa. Các đương sự tham gia phiên tòa thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật.

Về đề xuất quan điểm giải quyết vụ án đối với phần bản án bị kháng cáo: Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ Khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự; không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa và kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Satsuma K, nộp trong hạn luật định, đóng tạm ứng án phí đúng quy định; nên được xem xét theo thủ tục

phúc thẩm. Tòa án cấp sơ thẩm đã xác định đúng và đầy đủ quan hệ pháp luật và tư cách tổ tụng của đương sự.

[2] Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn ông Satsuma K không rút đơn khởi kiện, người kháng cáo vẫn giữ nguyên kháng cáo, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại toàn bộ bản án sơ thẩm. Đồng thời các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

[3] Nội dung: Xét kháng cáo của nguyên đơn ông Satsuma K, Hội đồng xét xử nhận thấy:

Vào tháng 11 năm 2016, Công ty TNHH M có thông báo tuyển dụng không chính thức gửi ông Satsuma K, theo thông báo thỏa thuận thử việc với thời hạn là 03 tháng. Thời gian thỏa thuận là từ ngày 14 tháng 11 năm 2016 đến ngày 14 tháng 01 năm 2017; mức lương tại thời điểm thử việc là 2.300 USD (đô la Mỹ)/tháng. Đến ngày 20 tháng 01 năm 2017, Công ty có thông báo không tuyển dụng chính thức với ông Satsuma K, do thử việc không đạt. Tại phiên tòa, các đương sự cũng thừa nhận thỏa thuận làm thử việc 03 tháng và đồng ý với nội dung mà hai bên thỏa thuận theo hợp đồng thử việc. Như vậy, căn cứ khoản 1 Điều 26 thì việc thỏa thuận giữa nguyên đơn và bị đơn là tự nguyện.

Tuy nhiên, tại khoản 1 Điều 27 Bộ luật lao động 2012 quy định về thời gian thử việc “không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên”. Nhưng ông Satsuma K và Công ty TNHH M thỏa thuận thời gian thử việc là 03 tháng là trái với quy định của pháp luật.

Do ông Satsuma K là người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam nên theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 23 và Điều 169 Bộ luật lao động 2012 thì: “Khi làm việc tại Việt Nam, người lao động phải có giấy phép lao động do cơ quan có thẩm quyền cấp cho lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam”. Đây là điều kiện bắt buộc mà nguyên đơn phải có khi bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH M. Trong suốt quá trình thử việc tại Công ty TNHH M, nguyên đơn không có giấy phép lao động là vi phạm Điều 12 Nghị định 102/2013/NĐ-CP ngày 05 tháng 9 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và khoản 2, Điều 4 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động.

Do đó, Hợp đồng thử việc giữa ông Satsuma K và Công ty TNHH M bị vô hiệu theo quy định Điều 50 Bộ luật lao động năm 2012. Như vậy, hợp đồng thử việc trên bị vô hiệu là do các bên cùng có lỗi, nên các bên phải gánh chịu hậu quả, không làm phát sinh quyền, nghĩa vụ của các bên và hợp đồng thử việc này không chuyển hóa thành hợp đồng lao động chính thức. Ngoài ra, phía nguyên đơn cho rằng, nghĩa vụ xin giấy phép lao động thuộc về người sử dụng lao động, Công ty

TNHH M đã không làm đúng nghĩa vụ của mình, không tuân thủ đúng quá trình xin cấp giấy phép lao động cho nguyên đơn là lỗi của công ty, vi phạm Điều 8 Nghị định 102/2013/NĐ-CP ngày 05 tháng 9 năm 2013.

Theo khoản 1 Điều 18 Nghị định 102/2013/NĐ-CP ngày 05 tháng 9 năm 2013, người lao động nước ngoài không có giấy phép lao động mà không thuộc các trường hợp quy định tại Điều 7 Nghị định 102/2013/NĐ-CP ngày 05 tháng 9 năm 2013 thì bị trục xuất theo quy định của pháp luật Việt Nam. Đồng thời, tại khoản 2 Điều 169 quy định: “lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam, phải tuân thủ theo pháp luật Việt Nam”. Như vậy, việc nguyên đơn làm việc tại Công ty TNHH M khi chưa xin giấy phép lao động là vi phạm pháp luật lao động Việt Nam.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ vào Án lệ số 20/2018/AL thông qua ngày 17 tháng 10 năm 2018 của Hội đồng thẩm phán Tòa án Nhân dân tối cao được công bố theo Quyết định số 269/QĐ-CA ngày 06 tháng 11 năm 2018 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao chấp nhận đơn khởi kiện của ông Satsuma đối với công ty TNHH M về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Xét yêu cầu của nguyên đơn là không có căn cứ, bởi lẽ việc áp dụng Án lệ số 20/2018/AL là những vụ việc tranh chấp có tình tiết tương tự, có hoàn cảnh pháp lý tương tự; cụ thể là trường hợp người lao động được tuyển dụng vào làm việc; các bên có thỏa thuận về hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc. Khi hết thời gian thử việc, người lao động không được thông báo kết quả làm việc nhưng vẫn tiếp tục làm việc; các bên không có thỏa thuận nào khác và tại thời điểm đó, pháp luật chưa có quy định về xác lập quan hệ lao động sau khi hết thời gian thử việc. Trong trường hợp trên chưa đủ các điều kiện để áp dụng theo án lệ.

Việc nguyên đơn cho rằng Công ty TNHH M đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không có căn cứ. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc bị đơn Công ty TNHH M bồi thường cho ông Satsuma K tổng số tiền là 298.585.000 đồng là đúng quy định của pháp luật. Tại cấp phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn yêu cầu Công ty TNHH M 835.505.000 đồng là vượt quá yêu cầu khởi kiện ở cấp sơ thẩm.

Từ những phân tích nêu trên xét thấy, không có căn cứ để chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Satsuma K đối với bị đơn Công ty TNHH M, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[4] Về án phí: Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016, ông Satsuma K được miễn nộp án phí.

[5] Quan điểm của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên không được chấp nhận.

[6] Quan điểm của luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bị đơn. Xét đề nghị của Luật sư là phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên được chấp nhận.

[7] Quan điểm và đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên chấp nhận.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào: Khoản 1 Điều 308, Điều 147 và khoản 2 Điều 148 của Bộ luật tố tụng dân sự; Áp dụng các điều 22, 26, 27, 29, 50, 169 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 12, Điều 13, Điều 18 Nghị định 102/2013/NĐ-CP ngày 05 tháng 9 năm 2013 của Chính phủ; Điều 7 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động; điểm b, khoản 2 Điều 6 Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 07 tháng 10 năm 2015 của Chính phủ; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Satsuma K, giữ nguyên Bản án Lao động sơ thẩm số: 16/2019/DS-ST ngày 25 tháng 10 năm 2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Satsuma K đối với Công ty trách nhiệm hữu hạn M phải bồi thường số tiền 298.585.000 đồng do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Về án phí: Ông Satsuma K được miễn án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm.

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tp.Biên Hòa;
- Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai;
- Chi cục Thi hành án dân sự tp.Biên Hòa;
- Đường sự;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, Tòa Lao động,
- Văn phòng và Thẩm phán.

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

Trần Thanh Phong

