

Bản án số: 06/2023/LĐ-PT  
Ngày 11-01-2023  
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 TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* ông Nguyễn Công Lực.

*Các Thẩm phán:* ông Lê Sỹ Trứ;  
bà Trần Thị Thắm.

**- Thư ký phiên tòa:** bà Nguyễn Thị Hằng - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:** ông Lê Văn Kiên - Kiểm sát viên.

Ngày 11 tháng 01 năm 2023, 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 27/2022/TLPT-LĐ ngày 24/10/2022 về việc “tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 10/2022/LĐ-ST ngày 19/9/2022 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo, kháng nghị; theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 36/2022/QĐ-PT ngày 13/12/2022, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* bà N, sinh năm 1979; nơi cư trú: số M đường T, phường Y, thành phố V, tỉnh Vĩnh Long; tạm trú: B, khu E, khu phố Đ, phường L, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

*Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:* ông V, sinh năm 1974; địa chỉ: N đường số T, khu phố E, phường H, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh (theo văn bản ủy quyền ngày 28/02/2022). Ông V có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty Cổ phần TT; địa chỉ: đường ĐT M, khu phố J, phường U, thị xã T, tỉnh Bình Dương.

*Người đại diện hợp pháp của bị đơn:* ông G, sinh năm 1982; địa chỉ: đường ĐT M, khu phố J, phường U, thị xã T, tỉnh Bình Dương (theo văn bản ủy quyền ngày 08/3/2022). Ông G có mặt.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* ông H, sinh năm 1982; địa chỉ: số Y, Phường R, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. Ông H vắng mặt và có yêu cầu xét xử vắng mặt.

- *Người kháng cáo:* bị đơn Công ty Cổ phần TT.

- *Người kháng nghị:* Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã T.

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*\* Nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:*

Ngày 11/10/2021 đến ngày 13/10/2021, Công ty Cổ phần TT (sau đây viết tắt là Công ty TT hoặc Công ty) thông qua Công ty E gửi Thư mời nhận việc cho bà N có nội dung thử việc từ ngày 16/10/2021 đến ngày 15/12/2021, với mức lương 75.000.000 đồng/tháng cho vị trí Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự. Trong ngày 14/10/2021, Công ty TT và bà N ký Hợp đồng lao động số MSNV/HDLĐ-2021, thời hạn hợp đồng 12 tháng (từ ngày 16/10/2021 đến ngày 15/10/2022) cho vị trí Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự với cùng mức lương 75.000.000 đồng/tháng và không đề cập về thời hạn thử việc hay nội dung thử việc. Quá trình làm việc, bà N không vi phạm bất kỳ nội quy nào của công ty.

Đến ngày 13/12/2021, ông H - là người đại diện theo pháp luật của Công ty TT gửi thư điện tử (email) trực tiếp từ email **XX** thuộc email domain của Công ty TT đến email **XXY** của bà N đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động đã ký, yêu cầu bà N không đến Công ty từ ngày 14/12/2021 và bàn giao công việc cho nhân viên khác với lý do: *“H thấy các thế mạnh và kinh nghiệm của chị dù ổn ở mảng phát triển văn hóa công ty nhưng sẽ chưa phát huy được hết để giúp BLĐ tháo gỡ các vấn đề hiện tại ở Công ty TT”*.

Từ ngày 14/12/2021, bà N đã nhiều lần gửi email đề nghị ông H có phương án đền bù Hợp đồng lao động theo đúng quy định pháp luật, nhưng ông H đã từ chối thương lượng, giải quyết.

Ngày 16/12/2021, Công ty TT ký quyết định bổ nhiệm bà L giữ chức vụ Trưởng phòng Hành chính – Nhân sự thay thế bà N. Ngày 16/12/2021, tài khoản truy cập hệ thống làm việc và liên lạc nội bộ do Công ty TT cấp cho bà N đã bị khóa ở mọi kênh, bao gồm cả máy tính xách tay và điện thoại. Ngày 20/01/2022, bà N đã nhờ người đến bàn giao máy tính xách tay cho Công ty TT, có biên bản giao nhận tại văn phòng Công ty TT. Vào ngày 21/01/2022, bà N nhận được tiền lương tính đến ngày 14/12/2021 và tiền lương tính sai của tháng 10 - 11/2021.

Bà N bắt đầu nghỉ việc tại Công ty TT từ ngày 14/12/2021. Cho đến thời điểm hiện nay, bà N chưa nhận được quyết định cho thôi việc từ Công ty TT, việc này ảnh hưởng nghiêm trọng tới quyền và lợi ích hợp pháp của bà N.

Bà N khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau: Yêu cầu Công ty TT thanh toán tổng số tiền tính đến hết ngày 08/9/2022 là 1.017.891.539 đồng, gồm:

- Hai (02) tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 150.000.000 đồng.

- Khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước là 30 ngày: 93.750.000 đồng.

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 14/12/2021 đến ngày 08/9/2022: 663.461.538 đồng, trong đó gồm:

+ Tiền lương từ ngày 14 đến ngày 31/12/2021: 46.153.846 đồng (16 ngày).

+ Tiền lương từ ngày 01 đến ngày 30/01/2022: 75.000.000 đồng (26 ngày).

+ Tiền lương từ ngày 01 đến ngày 28/02/2022: 69.230.769 đồng (24 ngày).

+ Tiền lương từ ngày 01 đến ngày 31/3/2022: 75.000.000 đồng (26 ngày).

+ Tiền lương từ ngày 01 đến ngày 30/4/2022: 75.000.000 đồng (26 ngày).

+ Tiền lương từ ngày 01 đến ngày 31/5/2022: 77.884.615 đồng (27 ngày).

+ Tiền lương từ ngày 01 đến ngày 30/6/2022: 72.115/385 đồng (25 ngày)

+ Tiền lương từ ngày 01 đến ngày 31/7/2022: 75.000.000 đồng (26 ngày).

+ Tiền lương từ ngày 01 đến ngày 30/8/2022: 77.884.615 đồng (27 ngày).

+ Tiền lương từ ngày 01 đến ngày 08/9/2022: 20.192.308 đồng (11 ngày).

- Số tiền phí bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thuộc nghĩa vụ của Công ty phải nộp cho bà N: 110.680.000 đồng.

- Số tiền trợ thất nghiệp lẽ ra bà N được hưởng nếu Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động đúng pháp luật: 63.000.000 đồng.

- Bà N không có yêu cầu quay lại Công ty để làm việc.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện:

- Rút yêu cầu buộc bị đơn thanh toán số tiền trợ thất nghiệp mà lẽ ra bà N được hưởng nếu Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động đúng pháp luật 63.000.000 đồng.

- Thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện: Giảm yêu cầu buộc bị đơn thanh toán tiền phí bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thuộc nghĩa vụ của Công ty phải nộp cho bà N từ 110.068.000 đồng xuống còn 53.640.000 đồng (29.800.000 đồng x 20% x 8 tháng); Giảm yêu cầu buộc bị đơn thanh toán khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước là 30 ngày từ 93.750.000 đồng xuống còn 86.538.500 đồng.

Tổng số tiền nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải thanh toán: 953.640.038 đồng.

- Bổ sung yêu cầu khởi kiện: Chấm dứt Hợp đồng lao động số MSNV/HĐLD-2021 ngày 14/10/2021 giữa bà N và Công ty TT.

\* *Người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày:*

Giữa Công ty TT và bà N có ký hợp đồng lao động và hợp đồng thử việc thông qua Thư mời nhận việc cùng ký ngày 14/10/2021. Thư mời nhận việc là thoả thuận thử việc giữa hai bên, là phụ lục và không tách rời hợp đồng lao động. Đánh giá công việc của bà N đã làm trong thời gian thử việc không đạt nên ông H, Giám đốc Công ty có gửi email thông báo chấm dứt thời gian thử việc theo quy định. Khi nhận được email, bà N không đến Công ty, tự ý nghỉ việc, Công ty không có ai cản trở bà N vào làm việc. Bà N cũng không đến Công ty để chấm dứt hợp đồng mà nhờ người khác bàn giao máy tính xách tay cho Công ty. Công ty TT đã 03 lần gửi thư thông báo cho bà N quay trở lại Công ty để làm việc và bà N đã nhận được thông báo, nhưng bà N vẫn không đến làm việc. Việc nguyên đơn nghỉ việc là do kết thúc thời gian thử việc không đạt, Công ty chấm dứt thử việc theo quy định. Do đó, bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

\* *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan ông H trình bày:* ông H có cùng quan điểm với Công ty TT và không đồng ý yêu cầu khởi kiện của bà N.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 10/2022/LĐ-ST ngày 19/9/2022 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử:

1. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của bà N về việc yêu cầu Công ty TT thanh toán số tiền trợ thất nghiệp lẽ ra bà N được hưởng nếu Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động đúng pháp luật là 63.000.000 đồng.

2. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà N về việc “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” đối với Công ty TT:

2.1. Buộc Công ty TT thanh toán cho bà N tổng số tiền là 900.000.038 đồng, gồm:

- Hai (02) tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 150.000.000 đồng.

- Tiền lương do vi phạm thời hạn không báo trước là 30 ngày tương đương số tiền: 86.538.500 đồng.

- Tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc tính từ ngày 14/12/2021 đến ngày 08/9/2022: 663.461.538 đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357 và khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.

2.2. Chấm dứt Hợp đồng lao động số MSNV/HĐLĐ-2021 ngày 14/10/2021 giữa bà N và Công ty TT.

3. Công ty TT và bà N cùng có trách nhiệm truy đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà N từ tháng 01/2022 đến tháng 09/2022 theo mức lương làm căn cứ là 75.000.000 đồng/tháng, chốt sổ và trả lại các văn bản có liên quan đến việc đóng Bảo hiểm xã hội cho bà N theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

4. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TT phải chịu 22.000.000 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo; quyền và nghĩa vụ thi hành án cho các đương sự.

Ngày 26/9/2022, bị đơn Công ty TT nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Ngày 03/10/2022, Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã T có Quyết định kháng nghị số 27/QĐKN/VKS-LĐ với nội dung: Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc bị đơn Công ty TT bồi thường do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn bà N là không có cơ sở, làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn, đề nghị Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ngày 22/12/2022, ông H là người đại diện theo pháp luật của Công ty TT đồng thời là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trong vụ án gửi văn bản trình bày bổ sung tại Tòa án cấp phúc thẩm với nội dung: Thư mời nhận việc ngày 14/10/2021, trong đó có nội dung thử việc là một phần không thể tách rời Hợp đồng lao động số MSNV/HĐLĐ-2021 và vẫn còn nguyên hiệu lực. Căn cứ khoản 1 và khoản 2 Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2019, Công ty TT đã thông báo kết thúc thời gian thử việc hợp pháp và trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

Ngoài ra, Công ty TT còn cho rằng Công ty cũng chưa có quyết định chính thức chấm dứt hợp đồng lao động và các bên vẫn chưa đi đến thống nhất phương án xử lý hợp đồng lao động, trong đó bà N đã có lỗi khi không đến Công ty làm việc và trao đổi với ban lãnh đạo của Công ty TT. Đến nay, Hợp đồng lao động đã hết thời hạn (thời hạn kết thúc vào ngày 15/10/2022) nên Công ty TT không còn nghĩa vụ với hợp đồng này nữa. Trường hợp bà N và Công ty TT tiếp tục có nhu cầu hợp tác thì các bên sẽ tiếp tục trao đổi và ký hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo và các bên không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án. Các bên đương sự cũng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ nào khác ngoài các tài liệu, chứng cứ đã xuất trình tại cấp sơ thẩm.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu quan điểm: 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: Thư mời nhận việc có nội dung thay thế hợp đồng thử việc. Khi hai bên tiến hành ký kết hợp đồng lao động chính thức thì các thỏa thuận trong Thư mời này vẫn giữ nguyên hiệu lực và là một phần của hợp đồng lao động. Đồng thời tại Điều 5 của Hợp đồng lao động số MSNV/HĐLĐ-2021, các bên đã thỏa thuận: “...các quy định làm việc, hướng

*dẫn công việc, thư hoặc quyết định của Công ty gửi cho người lao động trong quá trình làm việc và tất cả các văn bản liên quan khác đã được người lao động ký xác nhận hoặc đã nhận được xem là phụ lục của Hợp đồng này và có giá trị pháp lý về ràng buộc đối với người lao động ...*". Theo nội dung các bên đã thỏa thuận thì có căn cứ xác định các bên có thỏa thuận thời gian thử việc và Thư mời nhận việc là một phần của Hợp đồng lao động số MSNV/HĐLD-2021 và các thỏa thuận trong thư mời nhận việc (trong đó có thỏa thuận thử việc) vẫn giữ nguyên hiệu lực và có giá trị pháp lý ràng buộc. Tòa án cấp sơ thẩm nhận định nguyên đơn làm việc tại Công ty TT không có thời gian thử việc và Thư mời nhận việc không còn hiệu lực kể từ khi các bên ký kết hợp đồng lao động là đánh giá chứng cứ không khách quan, toàn diện. Ngoài ra, Công ty TT cũng chưa ban hành bất kỳ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, chưa chốt sổ bảo hiểm và từ tháng 01/2022 báo giảm với phương án nghỉ không lương. Viện Kiểm sát đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

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

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

[1] Về quan hệ pháp luật và thẩm quyền giải quyết: Tòa án nhân dân thị xã T thụ lý, giải quyết và xác định quan hệ pháp luật giải quyết: tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là phù hợp với các quy định tại Điều 32 và Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[2] Đơn kháng cáo của bị đơn đúng hình thức, bảo đảm các nội dung, được nộp trong thời hạn kháng cáo và bị đơn đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm theo quy định của pháp luật nên hợp lệ. Kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã T được ban hành trong thời hạn kháng nghị. Đơn kháng cáo và kháng nghị thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương theo thủ tục phúc thẩm.

[3] Về phạm vi xét xử phúc thẩm, khoản 2 Điều 282 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 quy định: "*... những phần bản án sơ thẩm, quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị theo thủ tục phúc thẩm thì có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị*". Do đó, phần quyết định của bản án sơ thẩm về việc: "*1. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của bà N về việc yêu cầu Công ty Cổ phần TT thanh toán số tiền trợ thất nghiệp lẽ ra bà N được hưởng nếu Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động đúng pháp luật là 63.000.000 đồng*" không bị kháng cáo, kháng nghị nên có hiệu lực kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

[4] Về việc vắng mặt của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: ông H đã có văn bản trình bày ý kiến rõ ràng và đề nghị xét xử vắng mặt. Căn cứ khoản 2 Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Tòa án vẫn tiến hành xét xử vắng mặt ông H.

[5] Xét quan hệ lao động giữa các bên: Ngày 14/10/2021 Công ty TT gửi Thư mời nhận việc cho bà N và cũng trong ngày 14/10/2021, Công ty TT và bà N ký kết Hợp đồng lao động số MSNV/HĐLĐ-2021. Thư mời nhận việc và Hợp đồng lao động có những nội dung chính giống nhau về vị trí công việc: Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự; nơi làm việc: đường ĐT 747, khu phố 7, phường Uyên Hưng, thị xã T, tỉnh Bình Dương; thời gian làm việc: 48 giờ/tuần - 26 ngày/tháng; mức thu nhập trong thời gian thử việc và sau thời gian thử việc bằng nhau: 75.000.000 đồng. Thư mời nhận việc ghi thời gian thử việc 02 tháng, từ ngày 16/10/2021 đến 15/12/2021; còn Hợp đồng lao động ghi thời hạn 12 tháng, từ ngày 16/10/2021 đến ngày 15/10/2022. Trong Thư mời nhận việc có nội dung thỏa thuận: *“Thư mời này thay thế Hợp đồng thử việc, được lập thành hai bản, mỗi bên giữ một bản có giá trị pháp lý như nhau. Khi hai bên tiến hành ký kết Hợp đồng lao động chính thức thì các thỏa thuận trong Thư mời này vẫn giữ nguyên hiệu lực và là một phần của Hợp đồng lao động”*. Bà N đã ký tên xác nhận ngay dưới dòng chữ *“Tôi đồng ý với tất cả các điều kiện và điều khoản được ghi trong Thư mời này”*. Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện của nguyên đơn có ý kiến cho rằng Thư mời nhận việc chỉ có giá trị hứa hẹn và không có giá trị pháp lý là không có cơ sở chấp nhận.

[6] Tòa án cấp sơ thẩm nhận định Thư mời nhận việc ngày 14/10/2021 không còn hiệu lực kể từ khi các bên ký kết Hợp đồng lao động ngày 14/10/2021 là nhận định chủ quan, không phù hợp với các tài liệu, chứng cứ đã thu thập được. Bởi vì, Điều 5 Hợp đồng lao động số MSNV/HĐLĐ-2021 quy định: *“Các quy định làm việc, hướng dẫn công việc, thư hoặc quyết định của Công ty gửi cho người lao động trong quá trình làm việc và tất cả các văn bản liên quan khác đã được người lao động ký xác nhận hoặc đã nhận được xem là Phụ lục của Hợp đồng này và có giá trị pháp lý ràng buộc đối với người lao động”*. Với quy định này thì Thư mời nhận việc ngày 14/10/2021, trong đó có nội dung thử việc là một phần không thể tách rời Hợp đồng lao động số MSNV/HĐLĐ-2021. Pháp luật về lao động hiện hành không có quy định nào về trường hợp khi các bên ký hợp đồng lao động thì đương nhiên thỏa thuận thử việc hết hiệu lực. Theo quy định tại khoản 1 Điều 24 Bộ luật Lao động năm 2019: *“Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc”*. Do đó, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy có căn cứ xác định các bên đã có thỏa thuận thử việc trong Thư mời nhận việc ngày 14/10/2021. Thỏa thuận thử việc này không trái pháp luật, không mâu thuẫn và không bị loại trừ với Hợp đồng lao động nên phát sinh hiệu lực, có giá trị pháp lý ràng buộc các bên.

[7] Trước khi kết thúc thời gian thử việc, ông H là người đại diện theo pháp luật của Công ty TT thông báo kết quả thử việc cho bà N. Theo đó, ông H cho rằng kết quả thử việc của bà N không đạt theo yêu cầu của Công ty nên đề nghị chấm dứt thỏa thuận thử việc mà không phải báo trước 30 ngày và bồi thường là phù hợp với quy định tại Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2019.

[8] Ngoài ra, xét thấy Công ty TT cũng chưa có quyết định chính thức về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà N. Xét các email trao đổi giữa ông H và bà N trong ngày 14/12/2021 và ngày 15/12/2021 thì thấy rằng, ông H đã thông báo chấm dứt thử việc và nếu bà N vẫn còn có ý kiến tranh chấp thì ông H sẽ giao cho nhân viên pháp chế tiếp tục xử lý. Sau đó, vào các ngày 16/12/2021, 20/12/2021 và 23/12/2021 bà N liên tục gửi email cho ông H yêu cầu Công ty TT chính thức ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng, nhưng không có chứng cứ thể hiện ông H có trả lời bà N hay không. Tuy nhiên, theo các tài liệu, chứng cứ do bị đơn cung cấp thì Công ty TT có gửi 03 thư trong các ngày 17/01/2022, 26/01/2022 và 17/02/2022 và đã được gửi thành công đến địa chỉ của bà N (có xác nhận kết quả báo phát của dịch vụ vận chuyển thư). Trong các thư, Công ty TT đã yêu cầu bà N trở lại làm việc, nhưng bà N không trở lại Công ty nữa. Công ty TT đã báo giảm bảo hiểm xã hội cho bà N, nhưng với phương án nghỉ không lương chứ không phải do chấm dứt hợp đồng lao động. Kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã T nhận định Công ty TT chưa có quyết định chính thức về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà N là phù hợp với các tài liệu, chứng cứ mà Tòa án đã thu thập được. Theo đơn khởi kiện, bà N thể hiện ý chí không muốn trở lại Công ty TT làm việc và khi khởi kiện, bà N là bên chủ động yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty TT, mặc dù Đơn khởi kiện nộp tại Tòa án ngày 28/02/2022 khi Hợp đồng lao động số MSNV/HĐLĐ-2021 vẫn còn trong thời hạn (đến ngày 15/10/2022 Hợp đồng lao động mới hết hạn).

[9] Từ những tình tiết nêu trên, xét thấy kháng cáo của bị đơn có cơ sở chấp nhận. Kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương và ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương là có cơ sở chấp nhận.

[10] Về án phí lao động: Nguyên đơn được miễn án phí sơ thẩm theo quy định của pháp luật. Bị đơn không phải chịu án phí sơ thẩm và không phải chịu án phí phúc thẩm do Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm.

*Vì các lẽ trên,*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 2 Điều 282, khoản 2 Điều 296, khoản 2 Điều 308 và Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Áp dụng các Điều 24, 25, 26 và 27 Bộ luật Lao động năm 2019.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần TT. Chấp nhận Quyết định kháng nghị số 27/QĐKN/VKS-LĐ ngày 03/10/2022 của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương. Sửa Bản án lao động



sơ thẩm số 10/2022/LĐ-ST ngày 19/9/2022 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương như sau:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà N đối với bị đơn Công ty Cổ phần TT về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, yêu cầu bồi thường các khoản với tổng số tiền 953.640.038 đồng và yêu cầu Công ty TT nộp các khoản bảo hiểm xã hội cho bà N trong thời gian không làm việc tại Công ty từ ngày 14/12/2021.

2. Phần quyết định của bản án sơ thẩm: “1. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của bà N về việc yêu cầu Công ty cổ phần TT thanh toán số tiền trợ thất nghiệp lẽ ra bà N được hưởng nếu Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động đúng pháp luật là 63.000.000 đồng” có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

3. Về án phí:

- Bà N được miễn án phí sơ thẩm.

- Công ty Cổ phần TT không phải chịu án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm và được nhận lại 300.000 đồng tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0006282 ngày 03/10/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự thị xã T, tỉnh Bình Dương.

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

**Nơi nhận:**

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thị xã T;
- VKSND thị xã T;
- Chi cục THADS thị xã T;
- 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 Công Lực**