Án lệ số 20/2018/AL về xác lập quan hệ hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc

Được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông quangày 17 tháng 10 năm 2018 và 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.

Nguồn án lệ:

Quyết định giám đốc thẩm số 01/2017/LĐ-GĐT ngày 09-8-2017 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao về vụ án lao động "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" tại tỉnh Bình Thuận giữa nguyên đơn là ông Trần Công T với bị đơn là Công ty trách nhiệm hữu hạn L (đại diện theo pháp luật là ông H).

Vị trí nội dung án lệ:

Đoạn 2, 3 phần "Nhận định của Toà án".

Khái quát nội dung của án lệ:

- Tình huống án lệ:

Người sử dụng lao động có thư mời làm việc với nội dung xác định loại hợp đồng lao động và thời gian thử việc. Người lao động đã thử việc theo đúng thời gian thử việc trong thư mời làm việc.

Hết thời gian thử việc, người lao động vẫn tiếp tục làm việc mà người sử dụng lao động và người lao động không có thoả thuận nào khác.

- Giải pháp pháp lý:

Trường hợp này, phải xác định người lao động và người sử dụng lao động đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động.

Quy định của pháp luật liên quan đến án lệ:

Điều 26, Điều 27, Điều 28, Điều 29 của Bộ luật Lao động năm 2012.

Từ khóa của án lệ:

"Thử việc"; "Thời gian thử việc"; "Thư mời làm việc"; "Không ký hợp đồng lao động khi hết thời gian thử việc"; "Hợp đồng lao động".

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Ông Trần Công T làm việc tại Công ty trách nhiệm hữu hạn L - Siêu thị L - Chi nhánh B từ ngày 09-9-2013 theo Thư mời làm việc ngày 20-8-2013 của Công ty trách nhiệm hữu hạn L. Theo nội dung thư mời làm việc, ông T làm việc với vị trí Trưởng bộ phận phi thực phẩm, loại hợp đồng lao động: Xác định thời hạn (12 tháng hoặc hơn), thời gian thử việc: 02 tháng, tổng lương gộp trong thời gian thử việc: 15.300.000 VNĐ, mức lương chính hàng tháng: 12.600.000 VNĐ, phụ cấp hàng tháng là 5.400.000 VNĐ.

Ông T bắt đầu làm việc từ ngày 09-9-2013. Hết thời gian thử việc 02 tháng (từ ngày 09-9-2013 đến ngày 09-11-2013), ông T vẫn tiếp tục làm việc. Ngày 19-12-2013, ông T nghỉ việc. Ngày 28-12-2013, Phòng Nhân sự Công ty trách nhiệm hữu hạn L có giấy mời ông T đến Công ty họp và lập "Biên bản thỏa thuận V/v: Kết thúc hợp đồng lao động trước thời hạn". Ông T ghi ý kiến vào biên bản nội dung: Không đồng ý việc giải quyết chấm dứt hợp đồng

HUNG THANG LAW FIRM
Keep believe in

lao động. Ngày 29-12-2013, Công ty trách nhiệm hữu hạn L ra Quyết định số 15/QĐKL-2013 với nội dung đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Trần Công T, với lý do: Thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng; thời hạn chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 28-12-2013. Ngày 06-01-2014, ông T nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động nói trên.

Ngày 24-02-2014, ông Trần Công T có đơn khởi kiện về việc bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, với các yêu cầu:

1. Hủy Quyết định số 15/QĐKL-2013 ngày 29-12-2013 của Công ty trách nhiệm hữu hạn L về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông.

2. Yêu cầu Công ty trách nhiệm hữu hạn L phải thanh toán các khoản tiền sau:

- Tiền vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày, số tiền 27.000.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 36.000.000 đồng, Công ty đã chi trả 19.466.000 đồng, nay Công ty còn phải trả 16.534.000 đồng.

- Trả tiền công làm thêm giờ trong 45 ngày, số tiền 48.150.000 đồng.

- Trả tiền công của những ngày đã làm việc chưa được nghỉ phép năm là 11 ngày, số tiền là 6.600.000 đồng.

- Thanh toán tiền công những ngày đã làm việc nhưng chưa được nghỉ bù là 11 ngày, số tiền là 6.600.000 đồng.

- Thanh toán tiền lương còn thiếu của tháng 11 và tháng 12, theo mức lương 18.000.000 đồng/tháng, số tiền 5.400.000 đồng.

- Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tổng cộng là 24.696.000 đồng.

-Tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Điều 42 Bộ luật Lao động, tính từ tháng 01-2014 đến ngày xét xử, mỗi tháng 18.000.000 đồng. Tạm tính là 07 tháng, số tiền là 126.000.000 đồng.

- Bồi thường tổn thất tinh thần do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Người đại diện theo ủy quyền của Công ty trách nhiệm hữu hạn L cho rằng: Lý do Công ty trách nhiệm hữu hạn L chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T là do ông T thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng; cụ thể là: Sau thời gian thử việc 02 tháng, theo Bản kế hoạch và đánh giá thành tích ngày 10-11-2013, nhận thấy ông T chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc với nhiệm vụ là Trưởng bộ phận ngành phi thực phẩm nên Giám đốc siêu thị L- Chi nhánh B đã quyết định cho ông T thử việc thêm 01 tháng để tạo điều kiện cho ông T hoàn thành nhiệm vụ và để có thêm thời gian đánh giá năng lực của ông T. Việc kéo dài thời gian thử việc vì lý do: Đến ngày 05-12-2013, Siêu thị L - Chi nhánh B mới chính thức khai trương. Tuy nhiên, qua thời gian thử việc thêm 01 tháng, ngày 12-12-2013, Trưởng bộ phận giám sát bán hàng Siêu thị L - chi nhánh B đánh giá ông T không đạt yêu cầu, đề nghị có kế hoạch thay ông T.

Ngày 24-12-2013, tại Biên bản cuộc họp số 10 về việc họp đánh giá hiệu quả công việc ngành hàng phi thực phẩm do ông T phụ trách, Giám đốc Siêu thị L - Chi nhánh B đã: *"Đề xuất Ban*

HUNG THANG LAW FIRM
Keep believe in

Giám đốc thay thế ông T bằng một người có kinh nghiệm trong việc quản lý ngành hàng phi thực phẩm ".

Ngày 28-12-2013, Công ty có thư mời ông T đến tham dự cuộc họp bàn về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Tại Biên bản họp về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn, Công ty đánh giá ông T như sau: *"Xét quá trình làm việc của ông T từ ngày 9-9-2013 – 19-12-2013 (kể cả thời gian thử việc 02 tháng), Công ty đánh giá ông T không phù hợp với vị trí công việc hiện đang làm (kèm bảng đánh giá của Giám đốc Siêu thị L - Chi nhánh B), nay Công ty thỏa thuận chấm dứt hợp đồng và thực hiện việc thanh toán ngày công, ngày nghỉ nếu có và bồi thường 01 tháng tiền lương cho thời gian báo trước",* ông T không đồng ý với đánh giá của Công ty.

Cùng ngày 28-12-2013, Công ty trách nhiệm hữu hạn L lập biên bản thỏa thuận về việc kết thúc hợp đồng lao động trước thời hạn đối với ông T. Công ty thông báo ông T sẽ chấm dứt làm việc tại Công ty bắt đầu kể từ ngày 28-12-2013; Công ty sẽ thanh toán tất cả các khoản lương, tiền phép và chi trả 01 tháng lương thay cho thời gian báo trước. Ông T không đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

Phía công ty cho rằng quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T là đúng quy định của Bộ luật Lao động. Công ty đã chi trả cho ông T 01 tháng lương cho thời gian báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động. Đối với yêu cầu bồi thường thiệt hại của ông T, Công ty đồng ý trả cho ông T tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp mà Công ty phải đóng trong 02 tháng (sau khi hết thời gian thử việc), với số tiền là 5.292.000 đồng và 11 ngày ông T làm việc chưa được nghỉ bù là 6.600.000 đồng. Các yêu cầu bồi thường khác của ông T, Công ty không đồng ý.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2014/LĐ-ST ngày 12-8-2014, Tòa án nhân dân tỉnh Bình Thuận đã quyết định:

Bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn - ông Trần Công T đối với yêu cầu hủy quyết định số 15/QĐKL-2013 ngày 29-12-2013 của Tổng giám đốc Công ty trách nhiệm hữu hạn L, về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T.

Bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn - ông Trần Công T đối với yêu cầu Công ty trách nhiệm hữu hạn L phải bồi thường và thanh toán các khoản tiền lương; tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong thời gian ông T không được làm việc tại Siêu thị L - Chi nhánh B.

Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty trách nhiệm hữu hạn L về việc: Công ty trách nhiệm hữu hạn L chi trả và hỗ trợ cho ông T khoản tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp trong 02 tháng (tháng 11 và tháng 12), với số tiền là 5.292.000 đồng; khoản tiền của 11 ngày ông T làm việc chưa được nghỉ bù là 6.600.000 đồng. Tổng cộng 02 khoản trên, Công ty trách nhiệm hữu hạn L phải chi trả cho ông T với số tiền là: 11.892.000 đồng.

Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 26-8-2014, ông Trần Công T kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại Bản án lao động phúc thẩm số 01/2015/LĐ-PT ngày 13-4-2015, Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Không chấp nhận kháng cáo, giữ nguyên quyết định của án sơ thẩm.

Ngoài ra, Tòa án cấp phúc thẩm còn quyết định về án phí.

Ngày 07-4-2016, ông Trần Công T có đơn đề nghị xem xét lại Bản án phúc thẩm nêu trên theo thủ tục giám đốc thẩm.

Tại Quyết định số 04/2016/KN-LĐ ngày 26-12-2016, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao kháng nghị Bản án lao động phúc thẩm số 01/2015/LĐ-PT ngày 13-4-2015 của Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại Thành phố Hồ Chí Minh; đề nghị Hội đồng Thẩm phán Toà án nhân dân tối cao xét xử giám đốc thẩm hủy Bản án lao động phúc thẩm số 01/2015/LĐPT ngày 13-4-2015 của Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại Thành phố Hồ Chí Minh và Bản án lao động sơ thẩm số 01/2014/LĐ-ST ngày 12-8-2014 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Thuận.

Tại phiên toà giám đốc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tối cao đề nghị Hội đồng Thẩm phán Toà án nhân dân tối cao chấp nhận kháng nghị của Chánh án Toà án nhân dân tối cao.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Về thẩm quyền giải quyết vụ án:

[1] Theo quy định tại Điều 34, Điều 35, Điều 36 Bộ luật Tố tụng dân sự thì vụ án tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động giữa nguyên đơn là ông Trần Công T với bị đơn là Công ty trách nhiệm hữu hạn L thuộc thẩm quyền giải quyết theo thủ tục sơ thẩm của Tòa án nhân dân thành phố Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận. Tòa án nhân dân tỉnh Bình Thuận thụ lý giải quyết vụ án theo thủ tục sơ thẩm là không đúng quy định của pháp luật.

Về xác định quan hệ lao động:

[2] Ông Trần Công T vào làm việc tại Công ty trách nhiệm hữu hạn L theo Thư mời nhận việc ngày 20-8-2013 với nội dung: "Loại hợp đồng lao động: Xác định thời hạn (12 tháng hoặc hơn). Thời gian thử việc: 02 tháng. Hết thời gian thử việc (từ ngày 09-9-2013 đến ngày 09-11-2013), ông T không nhận được thông báo kết quả thử việc nhưng vẫn tiếp tục làm việc. Công ty trách nhiệm hữu hạn L cho rằng sau 02 tháng thử việc, ông T không đáp ứng được yêu cầu của công việc, nên Công ty đã quyết định cho ông T thử việc thêm 01 tháng để tạo điều kiện cho ông T hoàn thành nhiệm vụ và để có thêm thời gian đánh giá năng lực của ông T. Tuy nhiên, không có tài liệu nào thể hiện giữa ông T và Công ty trách nhiệm hữu hạn L đã có thỏa thuận với nhau về việc kéo dài thời gian thử việc.

[3] Khoản 1 Điều 27 Bộ luật Lao động quy định 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*". Tại Bản tự khai ngày 14-6-2014, đại diện Công ty trách nhiệm hữu hạn L trình bày: "*Công ty hiểu rõ rằng, sau khi kết thúc thời gian thử việc (60 ngày) nếu chưa ký HĐLĐ thì người lao động được làm việc chính thức theo loại hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng*". Như vậy, đại diện Công ty trách nhiệm hữu hạn L thừa nhận rằng sau khi hết thời gian thử việc, ông T đã trở thành người lao động chính thức theo hợp đồng lao động có thời hạn là 12 tháng. Trên thực tế, Công ty trách nhiệm hữu hạn L đã thương lượng với ông T về việc chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 28-12-2013; khi thương lượng không có kết quả, ngày 29-12-2013 Tổng Giám đốc Công ty trách nhiệm hữu hạn L ra Quyết định số 15/QĐKL-2013 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T. Do đó, có đủ cơ sở để khẳng định quan hệ giữa

HUNG THANG LAW FIRM
Keep believe in

ông T với Công ty trách nhiệm hữu hạn L sau khi hết thời gian thử việc là quan hệ hợp đồng lao động.

Vềtính hợp pháp của việc chấm dứt hợp đồng lao động:

[4] Công ty trách nhiệm hữu hạn L đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Trần Công T ngày 29-12-2013; lý do chấm dứt hợp đồng lao động là "Thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động", thuộc trường hợp quy định tại điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012. Tại thời điểm Công ty trách nhiệm hữu hạn L đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T, pháp luật lao động không có quy định nào được áp dụng làm căn cứ đánh giá mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

[5] Trước khi Bộ luật Lao động năm 2012 có hiệu lực, căn cứ để xác định người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được quy định tại khoản 1 Điều 12 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09-5-2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động, như sau:

"*1. Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động là không hoàn thành định mức lao động hoặc nhiệm vụ được giao do yếu tố chủ quan và bị lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng văn bản ít nhất hai lần trong một tháng, mà sau đó vẫn không khắc phục.*

Mức độ không hoàn thành công việc được ghi trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động của đơn vị."

Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09-5-2003 của Chính phủ đã hết hiệu lực thi hành kể từ ngày 01-7-2013. Tuy nhiên, quy định tại khoản 1 Điều 12 nêu trên không trái với các nguyên tắc cơ bản của Bộ luật Lao động nên được áp dụng làm căn cứ giải quyết vụ án.

[6] Công ty trách nhiệm hữu hạn L xuất trình bản Mô tả công việc, Thông báo nhắc nhở vi phạm ngày 06-12-2013 và Thông báo nhắc nhở vi phạm ngày 16-12-2013, Bảng kế hoạch và đánh giá thành tích ngày 12-12-2013 và căn cứ vào các tài liệu này để cho rằng ông T không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. Ông T cho rằng ông không được giao bản mô tả công việc, không nhận được 02 thông báo nhắc nhở của Công ty. Phía Công ty trách nhiệm hữu hạn L không cung cấp được chứng cứ chứng minh là ông T đã được Công ty giao bản mô tả công việc và thư nhắc nhở vi phạm. Như vậy, chứng cứ do Công ty trách nhiệm hữu hạn L cung cấp chưa đủ cơ sở để xác định ông Trần Công T thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 12 Nghị định số 44/2003/ND-CP ngày 09-5-2003 của Chính phủ.

[7] Sau khi hết thời gian thử việc, Công ty trách nhiệm hữu hạn L chưa ký kết hợp đồng lao động với ông Trần Công T; Công ty cũng chưa có thỏa ước lao động tập thể, chưa có nội quy lao động. Do đó, không có căn cứ để đánh giá mức độ không hoàn thành công việc của người lao động. Tòa án cấp sơ thẩm và Tòa án cấp phúc thẩm kết luận ông Trần Công T thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động và không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T là không có căn cứ.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

HUNG THANG LAW FIRM
Keep believe in

Căn cứ vào khoản 3 Điều 343, khoản 1, khoản 2 Điều 345 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Chấp nhận Kháng nghị giám đốc thẩm số 04/2016/KN-LĐ ngày26-12-2016 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao; huỷ toàn bộ Bản án lao động phúc thẩm số 01/2015/LĐ-PT ngày 13-4-2015 của Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại Thành phố Hồ Chí Minh và Bản án lao động sơ thẩm số 01/2014/LĐ-ST ngày 12-8-2014 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Thuận về vụ án tranh chấp về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động giữa nguyên đơn là ông Trần Công T và bị đơn là Công ty trách nhiệm hữu hạn L.

Giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân thành phố Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận xét xử sơ thẩm lại theo đúng quy định của pháp luật.

NỘI DUNG ÁN LỆ

"[2] Ông Trần Công T vào làm việc tại Công ty trách nhiệm hữu hạn L theo Thư mời nhận việc ngày 20-8-2013 với nội dung: "Loại hợp đồng lao động: Xác định thời hạn (12 tháng hoặc hơn). Thời gian thử việc: 02 tháng. Hết thời gian thử việc (từ ngày 09-9-2013 đến ngày 09-11-2013), ông T không nhận được thông báo kết quả thử việc nhưng vẫn tiếp tục làm việc. Công ty trách nhiệm hữu hạn L cho rằng sau 02 tháng thử việc, ông T không đáp ứng được yêu cầu của công việc, nên Công ty đã quyết định cho ông T thử việc thêm 01 tháng để tạo điều kiện cho ông T hoàn thành nhiệm vụ và để có thêm thời gian đánh giá năng lực của ông T. Tuy nhiên, không có tài liệu nào thể hiện giữa ông T và Công ty trách nhiệm hữu hạn L đã có thỏa thuận với nhau về việc kéo dài thời gian thử việc.

[3] Khoản 1 Điều 27 Bộ luật Lao động quy định 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". Tại Bản tự khai ngày 14-6-2014, đại diện Công ty trách nhiệm hữu hạn L trình bày: "Công ty hiểu rõ rằng, sau khi kết thúc thời gian thử việc (60 ngày) nếu chưa ký HĐLĐ thì người lao động được làm việc chính thức theo loại hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng". Như vậy, đại diện Công ty trách nhiệm hữu hạn L thừa nhận rằng sau khi hết thời gian thử việc, ông T đã trở thành người lao động chính thức theo hợp đồng lao động có thời hạn là 12 tháng. Trên thực tế, Công ty trách nhiệm hữu hạn L đã thương lượng với ông T về việc chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 28-12-2013; khi thương lượng không có kết quả, ngày 29-12-2013 Tổng Giám đốc Công ty trách nhiệm hữu hạn L ra Quyết định số 15/QĐKL-2013 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T. Do đó, có đủ cơ sở để khẳng định quan hệ giữa ông T với Công ty trách nhiệm hữu hạn L sau khi hết thời gian thử việc là quan hệ hợp đồng lao động."