TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 1124/2023/LĐ-PT
Ngày: 01/12/2023
V/v Tranh chấp về tiền lương làm thêm giờ.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Phạm Thị Thanh Trúc

Các Thẩm phán: Bà Nguyễn Thị Thoa
Ông Nguyễn Tiến Dũng

- Thư ký phiên tòa: Ông Chu Minh Sang
Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa:
Bà Vũ Thị Yến – Kiểm sát viên.

Trong ngày 01 tháng 12 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số 77/2023/TLPT-LĐ ngày 01 tháng 11 năm 2023, về việc "Tranh chấp về tiền lương làm thêm giờ".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 22/2023/LĐ-ST ngày 06 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5333/2023/QĐ-PT ngày 14 tháng 11 năm 2023 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Trần Thị Kiều N, sinh năm 1960 (có mặt).
   Địa chỉ: 3 T, phường T, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn: Công ty TNHH D.
   Trụ sở: 23 Đại lộ Đ, KCN V Singapore, phường B, thành phố T, tỉnh Bình Dương.
   Người đại diện theo ủy quyền (theo giấy ủy quyền số 01-2023/GUQ ngày 20/03/2023): Ông Trương Nhật Q, sinh năm 1975 (có mặt).

Địa chỉ: C Đường số A, tổ A, khu phố Đ, phường L, thành phố D, tỉnh Bình Dương.

- Người kháng cáo: Bà Trần Thị Kiều N - Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo Đơn khởi kiện đề ngày 20/4/2023, đơn bổ sung về việc thay đổi phương thức tính tiền làm ngoài giờ ngày thứ bảy đề ngày 06/7/2023 và các ý kiến trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà Trần Thị Kiều N trình bày:

Giai đoạn một, từ ngày 14/8/1995 đến ngày 23/12/2009, nguyên đơn là nhân viên kinh doanh của Công ty TNHH T (đã được giải quyết BHXH 01 lần). Căn cứ vào quyết định thay đổi hình thức kinh doanh của Công ty T nên kể từ tháng 01/2010 bà chuyển qua Công ty TNHH D (gọi tắt là bị đơn) làm việc.

Giai đoạn hai, từ ngày 23/12/2009 đến ngày 13/01/2023, nguyên đơn và bị đơn đã ký hợp đồng không xác định thời hạn; thời gian làm việc: 42,5 giờ/tuần, làm từ thứ 2 đến thứ 6 hàng tuần. Ngày 29/11/2022 đến 13/01/2023, bị đơn đã ra thông báo chấm dứt hợp đồng với người đủ tuổi hưu nhưng quyết định nghỉ việc lại ghi nguyên đơn nộp đơn nghỉ việc. Sau đó nguyên đơn phát hiện và khiếu nại nên bị đơn thu hồi lại quyết định và gửi lại quyết đinh nghỉ việc đúng.

Trong thời gian làm việc, nguyên đơn nhận lương bằng tiền mặt, không ký nhận. Khoảng năm 2010, nguyên đơn nhận lương bằng hình thức chuyển khoản và ghi tổng tiền hàng tháng nhận nhưng không ghi cụ thể từ khoản lương như thế nào. Do thời gian quá lâu nên nguyên đơn không yêu cầu ngân hàng sao kê thời gian trước đó được. Qua trao đổi với đồng nghiệp, nguyên đơn phát hiện hợp đồng lao động (viết tắt là HĐLĐ) ghi thời gian làm việc 42,5 giờ/tuần mà đồng nghiệp làm việc lại ghi thời gian làm việc là 48 giờ/ tuần (phải làm việc ½ ngày thứ bảy hàng tuần). Do các đồng nghiệp khác đi làm ngày thứ bảy nên nguyên đơn cũng đi làm theo và nhận ra từ đó đến nay bị đơn chưa trả tiền làm thêm ½ ngày thứ bảy.

Sau khi nguyên đơn yêu cầu trả tiền làm thêm ngày thứ bảy, bị đơn yêu cầu nguyên đơn phải gặp quản lý trực tiếp để xác nhận thời gian làm việc thêm giờ. Nguyên đơn đã gặp quản lý từ 01/03/2021 đến 01/02/2023. Sau khi được xác nhận, bị đơn đã thanh toán tiền làm thêm giờ giai đoạn 03 cho nguyên đơn số tiền 46.941.136 đồng, sau khi trừ thuế thu nhập cá nhân, còn được nhận 43.879.023 đồng. Tuy nhiên, thời gian làm thêm giờ của giai đoạn một và hai trước đó bị đơn từ chối thanh toán và yêu cầu nguyên đơn đi gặp Quản lý trực tiếp thời gian trước đó để xác nhận làm cơ sở xem xét. Tuy nhiên, các quản lý

trực tiếp của hai giai đoạn này đã nghỉ hết nên nguyên đơn không thể xác nhận. Thời gian này, ông Lê Trần Bá H là Giám đốc kinh doanh toàn quốc bộ phận hàng tiêu dùng là người có thẩm quyền xác nhận cho người lao động, nguyên đơn đã gửi mail cho ông H để yêu cầu xác nhận ngày làm thêm thứ bảy nhưng đến nay vẫn chưa trả lời.

Bị đơn có trao đổi bằng lời nói với nguyên đơn rằng nhà phân phối xác nhận thời gian làm thêm ngày thứ bảy cũng được. Do đó, nguyên đơn đã xác nhận thời gian làm thêm giờ từ nhà phân phối Nguyễn M và từ đồng nghiệp. Bị đơn yêu cầu nhân viên đi làm do Giám đốc báo miệng với quản lý, sau đó tổ trưởng báo xuống cho nhân viên nên nguyên đơn cũng đi làm như các nhân viên khác. Do nguyên đơn không để ý và không biết việc đi làm thêm giờ phải đề nghị quản lý trực tiếp xác nhận. Nguyên đơn đã gửi mail trao đổi và yêu cầu các quản lý xác nhận thời gian có làm việc ngày thứ bảy nhưng họ không phản hồi, ngoài ra có một số quản lý trước đó quá lâu nên họ đã nghỉ việc hoặc điều chuyển công tác nên không thể xác nhận được. Nhân viên bán hàng như nguyên đơn thường xuống làm việc tại các nhà phân phối để trực tiếp bán hàng hỗ trợ cho Công ty K phải thuê nhân công. Vì đây là nội quy Công ty, phải có lệnh từ chính sách của Công ty ký kết với đối tác của Công ty thì nhân viên mới được quyền xuống nhà phân phối chứ không tự ý xuống làm việc khi chưa có quy định. Do đó trách nhiệm xác nhận thời gian làm thêm ngày thứ bảy phải thuộc về bị đơn.

Nhận thấy quyền, lợi ích hợp pháp bị xâm phạm, nguyên đơn yêu cầu Tòa án: Buộc bị đơn trả tiền làm thêm giờ ½ ngày thứ bảy chưa trả của giai đoạn một (từ 23/12/2009 đến 31/12/2013, chưa trừ ngày lễ tết) với số tiền 61.845.424 đồng và giai đoạn hai (từ 01/01/2014 đến 28/02/2021, chưa trừ ngày lễ tết) với số tiền 159.861.816 đồng. Tổng tiền của hai giai đoạn này là 221.707.248 đồng; thanh toán quỹ phúc lợi lương hưu dành cho nhân viên theo hợp đồng lao động là 13 năm 21 ngày với số tiền là 80.041.500 đồng. Tổng số tiền nguyên đơn yêu cầu là 301.748.740 đồng.

Bị đơn Công ty TNHH D do ông Trương Nhật Q đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 23/12/2009, nguyên đơn và bị đơn ký hợp đồng lao động số ĐĐCG 01054-01 với nội dung: Loại hợp đồng không xác định thời hạn từ ngày 23/12/2009; địa điểm là việc: 23 Đại lộ Đ, V, Tỉnh Bình Dương; thời gian làm việc: 42.5 giờ/tuần, mức lương 3.985.000 đồng/tháng. Ngoài ra, hợp đồng còn quy định quyền lợi của người lao động. Bị đơn đã trả tiền lương làm thêm giờ

cho nguyên đơn từ ngày 01/03/2021 đến tháng 01/2023 với số tiền 46.941.136 đồng. Trong giai đoạn này, nguyên đơn đã thực hiện việc xác nhận của quản lý trực tiếp không đúng tiến trình và quy định. Tuy nhiên, xét thấy nguyên đơn là người lao động làm việc lâu năm nên số tiền trên được xem là tiền hỗ trợ cho lao động lâu năm.

Ngày 19/11/2022, bị đơn đã có quyết định thông báo chấm dứt hợp đồng đối với người lao động đủ tuổi hưu số 0828/DV-QĐ/2022, theo đó bị đơn sẽ chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 13/01/2023. Ngày 01/02/2023, bị đơn đã ra quyết định số 0190/DV_QĐ/2023, đã giải quyết các chế độ quyền lợi cho nguyên đơn.

Bị đơn không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn với các lý do sau:

Về làm thêm giờ: Nguyên đơn nhận lương hàng tháng và có bảng kê trả lương thể hiện chi tiết các khoản được nhận. Nguyên đơn là nhân viên kinh doanh, muốn tăng doanh số bán hàng để được tiền thưởng doanh số hàng tháng thì các nhân viên kinh doanh thường chủ động đi xuống đại lý (nhà phân phối) bất cứ thời gian nào, kể cả ngày làm việc hay ngày nghỉ để hỗ trợ và làm để tăng doanh số của mình. Việc làm trên của các nhân viên kinh doanh hoàn toàn là tự nguyện. Nguyên đơn nộp văn bản do các nhà phân phối và đồng nghiệp xác nhận thời gian làm thêm ngày thứ bảy là không đúng thẩm quyền và quy trình xác nhận. Căn cứ khoản 8 Điều 1 của Chính sách thời gian làm việc ngày 01/03/2017 của Công ty, nguyên đơn không có bất kỳ đề xuất và chấp thuận bằng văn bản của cấp quản lý trực tiếp về việc làm thêm giờ, đồng thời không có báo cáo làm thêm đã ký duyệt bởi cấp quản lý trực tiếp nộp cho phòng Nhân sự, nên không có căn cứ để xác nhận thời gian làm thêm theo quy định. Nguyên đơn là người khởi kiện nên phải tự chứng minh các yêu cầu của mình là có căn cứ. Do đó, yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc trả tiền làm thêm giờ ngày thứ bảy chưa được thanh toán suốt 13 năm 21 ngày với số tiền 221.707.248 đồng là không có căn cứ.

Về thời hiệu khởi kiện: Hàng tháng, nguyên đơn đã nhận lương với bảng kê chi tiết các khoản được trả. Trường hợp nguyên đơn có làm thêm giờ (nếu có) nhưng không được trả lương thì đã biết quyền lợi của mình bị xâm phạm, phải khiếu nại ngay với bị đơn. Tuy nhiên, nguyên đơn không có thắc mắc hay khiếu nại gì. Đến nay, nguyên đơn mới tranh chấp, do đó căn cứ khoản 2 Điều 184 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 và Điều 190 Bộ luật lao động 2019 quy định về thời hiệu khởi kiện yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm kể từ

ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm. Do đó, bị đơn yêu cầu Tòa án áp dụng thời hiệu đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Về quỹ phúc lợi lương hưu: Điều XII Chính sách nhân sự quy định phúc lợi về lương hưu như sau: "Sẽ tuân thủ theo quy định của Luật lao động, năm làm việc sẽ được tính dựa theo quy định tính quỹ lương hưu". Bị đơn không có quỹ phúc lợi lương hưu nào ngoài quyền lợi hưu trí mà người lao động được hưởng theo quy định pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội. Do đó, nguyên đơn yêu cầu bị đơn trả tiền quỹ phúc lợi lương hưu là không có cơ sở.

Tại phiên tòa sơ thẩm,

Nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc buộc bị đơn thanh toán quỹ phúc lợi lương hưu dành cho nhân viên theo hợp đồng lao động là 13 năm 21 ngày với số tiền 80.041.500 đồng; buộc bị đơn trả tiền làm thêm của ½ ngày thứ bảy chưa trả của hai giai đoạn đã nêu với tổng tiền 221.707.248 đồng, trả một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Bị đơn giữ nguyên ý kiến đã trình bày, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc trả tiền làm thêm ½ ngày thứ bảy giai đoạn một và giai đoạn hai với số tiền 221.707.248 đồng; đồng ý cho nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc buộc bị đơn trả quỹ phúc lợi lương hưu với số tiền là 80.041.500 đồng.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 22/2023/LĐ-ST ngày 06/9/2023 của Tòa án nhân dân quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định: Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn thanh toán quỹ phúc lợi lương hưu dành cho nhân viên theo hợp đồng lao động là 13 năm 21 ngày với số tiền 80.041.500 đồng; không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn thanh toán tiền làm thêm giờ của ½ ngày thứ bảy của giai đoạn một (từ 23/12/2009 đến 31/12/2013) với số tiền 61.845.424 đồng và giai đoạn hai (từ 01/01/2014 đến 28/02/2021) với số tiền 159.861.816 đồng. Tổng số tiền là 221.707.248 đồng (hai trăm hai mươi mốt triệu bảy trăm lẻ bảy nghìn hai trăm bốn mươi tám đồng). Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 15/9/2023, nguyên đơn nộp đơn kháng cáo một phần bản án lao động sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm buộc bị đơn phải trả tiền làm thêm giờ ngày thứ bảy theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ ngày

23/12/2009 đến ngày 13/01/2023 (tương đương 13 năm 21 ngày) với số tiền 221.707.240 đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, các đương sự không thống nhất được cách giải quyết toàn bộ vụ án. Nguyên đơn vẫn giữ nguyên các yêu cầu kháng cáo. Bị đơn do ông Trương Nhật Q đại diện theo ủy quyền không đồng ý toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm.

Kiểm sát viên - Viện kiểm sát nhân dân Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý vụ án đúng thẩm quyền. Thẩm phán đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án: Có thông báo bằng văn bản cho các đương sự và Viện kiểm sát cùng cấp về việc thụ lý vụ án, quyết định xét xử cùng hồ sơ vụ án chuyển Viện kiểm sát nghiên cứu đúng thời hạn quy định tại Điều 292 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử, Thư ký Tòa án đã thực hiện đúng trình tự, thủ tục theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; người tham gia tố tụng đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định pháp luật.

Về nội dung vụ án: Căn cứ những tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày của các đương sự, kết quả tranh luận tại phiên tòa phúc thẩm; xét thấy kháng cáo của nguyên đơn không có cơ sở. Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 22/2023/LĐ-ST ngày 06/9/2023 của Tòa án nhân dân quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa và kết luận của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc chấp hành pháp luật tố tụng và nội dung của vụ án, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng:

[1.1]. Đơn kháng cáo của nguyên đơn nộp đến Tòa án cấp sơ thẩm được thực hiện trong thời hạn luật định nên Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận.

[1.2]. Việc xác định thẩm quyền, quan hệ pháp luật tranh chấp của Tòa án cấp sơ thẩm phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35,

điểm đ khoản 1 Điều 40 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên được Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận.

[1.3]. Về thời hiệu khởi kiện: Bị đơn cho rằng nguyên đơn nhận lương hàng tháng và có bảng kê trả lương thể hiện chi tiết các khoản tiền được lãnh. Nay nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn trả tiền làm thêm giờ ngày thứ bảy chưa được thanh toán suốt 13 năm 21 ngày là không có căn cứ, yêu cầu Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng thời hiệu khởi kiện, đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn. Hội đồng xét xử xét thấy, trong đơn khởi kiện và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn trình bày sau khi nghỉ việc vào tháng 01/2023 mới biết việc bị đơn không trả tiền làm thêm ½ ngày thứ bảy. Tháng 01/2023 nguyên đơn phát hiện quyền và lợi ích của mình bị xâm phạm. Ngày 20/4/2023, nguyên đơn đã nộp đơn khởi kiện tại Tòa. Căn cứ khoản 2 Điều 184 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Điều 149 Bộ luật Dân sự năm 2015, khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012, khoản 3 Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019, Tòa án cấp sơ thẩm xác định thời hiệu khởi kiện trong vụ án này vẫn còn là phù hợp.

[2]. Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

[2.1]. Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn xác định: Trong thời gian làm việc, nguyên đơn và bị đơn không ký thỏa thuận làm thêm giờ; nguyên đơn không thắc mắc, khiếu nại gì việc bị đơn trả tiền lương hàng tháng, không có văn bản xác nhận của quản lý trực tiếp xác nhận nguyên đơn có làm thêm ngày thứ bảy trong giai đoạn một và giai đoạn hai, không có báo cáo làm thêm giờ đã được duyệt bởi cấp quản lý trực tiếp được chuyển đến phòng nhân sự trước ngày 20 mỗi tháng để tính lương. Sau khi nghỉ hưu, nguyên đơn mới biết Nội quy lao động của Công ty vào các năm 2006, 2013, 2015 quy định làm thêm giờ. Những người quản lý cũ hiện đã nghỉ việc nên nguyên đơn không có chứng cứ chứng minh đã làm thêm giờ ngày thứ bảy trong giai đoạn 1 và 2 để cung cấp cho Hội đồng xét xử xem xét.

[2.2]. Điều 106 Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: *"Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài giờ làm việc bình thường theo quy định trong pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động"*.

[2.3]. Nội quy lao động của bị đơn các năm 2006, 2013 và 2015 quy định việc làm thêm giờ: *Công ty có thể huy động nhân viên làm thêm giờ theo sự thỏa thuận của đôi bên nhưng không quá bốn giờ trong một ngày…*".

[2.4]. Mục 2.3 của Chính sách nhân sự năm 2014 và mục 1.8 Chính sách thời gian làm việc năm 2017 của bị đơn quy định như sau: "*Làm thêm giờ chỉ áp dụng cho cấp nhân viên (clerical) và được tính trong những trường hợp sau: Làm thêm thời gian ngoài giờ làm việc hành chính của ngày làm việc và làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần hoặc ngày lễ. Việc làm thêm ngoài giờ phải được yêu cầu bởi Cấp quản lý trực tiếp/Trưởng bộ phận hoặc người phân công công việc…Làm thêm giờ sẽ được chấp thuận bằng văn bản bởi cấp quản lý trực tiếp tiếp/trưởng bộ phận được kiểm tra của phòng Nhân sự. Số giờ làm thêm phải được tuân thủ theo luật lao động Việt Nam. Bất kỳ trường hợp làm thêm nào có thể vượt quá định mức của P phải được thống nhất với phòng Nhân sự trước khi thực hiện... Việc không tuân thủ các nguyên tắc trên sẽ bị từ chối thanh toán. Tất cả báo cáo làm thêm giờ đã được ký duyệt bởi cấp quản lý trực tiếp cần phải được chuyển đến phòng nhân sự trước ngày 20 mỗi tháng để tính lương"*.

[2.5]. Hội đồng xét xử xét thấy, nguyên đơn là người lao động, có nghĩa vụ thực hiện theo những quy định về thời gian làm việc của bị đơn và theo quy định của pháp luật. Nguyên đơn có thời gian làm thêm giờ phải tuân thủ theo quy định của bị đơn đã đề ra. Nguyên đơn không cung cấp được các chứng cứ thể hiện giữa nguyên đơn và bị đơn có thỏa thuận về việc làm thêm giờ. Bảng lương do nguyên đơn, bị đơn cung cấp có thể hiện tiền lương, thưởng; tuy nhiên cột lương làm thêm được để trống. Nguyên đơn xác định không có văn bản, báo cáo làm thêm giờ nào được ký duyệt bởi cấp quản lý trực tiếp để chuyển đến phòng nhân sự tính lương làm thêm giờ ngày thứ bảy trong các giai đoạn một và hai. Các văn bản của nhà phân phối và các đồng nghiệp xác nhận việc nguyên đơn có làm thêm giờ ½ ngày thứ bảy không có cơ sở để xác định nguyên đơn đã làm thêm ngày thứ bảy và đã thực hiện đúng quy trình theo chính sách trả tiền lương làm thêm giờ được bị đơn quy định. Nguyên đơn cho rằng việc xác nhận làm thêm giờ phải thuộc trách nhiệm của bị đơn là không có cơ sở. Căn cứ các khoản 1, 2 và khoản 4 Điều 91 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử giải quyết vụ án theo những chứng cứ có trong hồ sơ vụ án.

[2.6]. Từ những phân tích trên, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn trả tiền làm thêm giờ của hai giai đoạn (từ ngày 23/12/2009 đến 31/12/2013 và từ ngày 01/01/2014 đến 28/02/2021) với tổng số tiền 221.707.248 đồng là phù hợp nên Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên.

[3]. Đối với các nội dung khác của bản án lao động sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị nên Hội đồng xét xử không đề cập giải quyết.

[4]. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 22/2023/LĐ-ST ngày 06/9/2023 của Tòa án nhân dân quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh là có căn cứ nên chấp nhận.

[5]. Án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm:

[5.1]. Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 16 và Điều 26 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.

[5.2]. Bị đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, khoản 1 Điều 148, Điều 293, khoản 2 Điều 296, khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng:

Các Điều 15, 16, 17, 106 và khoản 2 Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012;

Điều 107 và khoản 3 Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019;

Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014).

Điều 4 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16 tháng 11 năm 2015 của Bộ L;

Điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 16 và Điều 26 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, sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn bà Trần Thị Kiều N. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 22/2023/LĐ-ST ngày 06/9/2023 của Tòa án nhân dân quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Trần Thị Kiều N về việc yêu cầu Công ty TNHH D thanh toán quỹ phúc lợi lương hưu dành cho nhân viên theo hợp đồng lao động là 13 năm 21 ngày với số tiền là 80.041.500 đồng (tám mươi triệu không trăm bốn mươi mốt nghìn năm trăm đồng).

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Trần Thị Kiều N về việc yêu cầu Công ty TNHH D thanh toán một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật tiền làm thêm giờ của ½ ngày thứ bảy với tổng số tiền 221.707.248 đồng (hai trăm hai mươi mốt triệu bảy trăm lẻ bảy nghìn hai trăm bốn mươi tám đồng), bao gồm: Tiền làm thêm giờ trong giai đoạn một (từ ngày 23/12/2009 đến ngày 31/12/2013) với số tiền 61.845.424 đồng (sáu mươi mốt triệu tám trăm bốn mươi lăm nghìn bốn trăm hai mươi bốn đồng) và giai đoạn hai (từ ngày 01/01/2014 đến ngày 28/02/2021) với số tiền 159.861.816 đồng (một trăm năm mươi chín triệu tám trăm sáu mươi mốt nghìn tám trăm mười sáu đồng).

3. Án phí lao động sơ thẩm:

3.1. Bà Trần Thị Kiều N được miễn án phí lao động sơ thẩm.

3.2. Công ty TNHH D không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

4. Án phí lao động phúc thẩm:

4.1. Bà Trần Thị Kiều N được miễn án phí lao động phúc thẩm.

4.2. Công ty TNHH D không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

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

6. Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và Điều 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân quận Tân Phú;
- Đương sự;
- Lưu (T18).

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

Phạm Thị Thanh Trúc