TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH ĐỒNG NAI**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Bản án số: **04**/2024/LĐ-PT Ngày: 24/5/2024 *V/v: Tranh chấp tiền lương làm thêm giờ.*	

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: Bà Vũ Thị Thu

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Bá Nhu

Bà Nguyễn Thị Ngọc Trí

- Thư ký phiên tòa: Ông Trần Thế Mạnh – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tham gia phiên tòa: Bà Đặng Hoàng Oanh - Kiểm sát viên.

Ngày 24 tháng 5 năm 2024, tạitrụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 15/2023/TLPT-LĐ ngày 14/12/2023 về việc: "*Tranh chấp tiền lương làm thêm giờ*".

Do bản án lao động sơ thẩm số 02/2023/LĐ-ST ngày 29/8/2023 của Tòa án nhân dân huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 04/2024/QĐ-PT ngày 04 tháng 3 năm 2024 và Thông báo mở lại phiên tòa số 02/2024/TB-TA ngày 07/5/2024 giữa các đương sự:

- ***Nguyên đơn***: Ông **Linh Quốc L**, sinh năm 1985

Trú tại: A2/B2, ấp T1, xã Th1, huyện Tr, tỉnh Đồng Nai.

Đại diện theo ủy quyền nguyên đơn:

1. Ông **Vũ Ngọc H**, sinh năm 1977

Địa chỉ: IA/B NAQ, khu phố X, phường Tr1, thành phố B1, tỉnh Đồng Nai.

2. Bà **Dương Thị Th**, sinh năm 1995

Địa chỉ: A1/B1/C1, khu phố X1, phường T, thành phố B1, tỉnh Đồng Nai.

Địa chỉ liên lạc: Số X2 đường HMC, phường H2, thành phố B1, tỉnh Đồng Nai.

- ***Bị đơn***: **Công ty TNHH SF**

Địa chỉ trụ sở: Khu Công Nghiệp B, xã S, huyện Tr, tỉnh Đồng Nai.

Đại diện theo pháp luật: Ông T S – Tổng giám đốc

Đại diện theo ủy quyền:

1. Ông **Nguyễn Đăng N**, sinh năm 1992

2. Ông **Lương Hoàng Q**, sinh năm 1995

3. Bà **Trương Cẩm H1**, sinh năm 1995

Cùng địa chỉ liên hệ: Phòng Z&B, Lầu Y, S Centre, 65 L, phường B1, Quận Y1, thành phố Hồ Chí Minh.

(Bà Th, ông N và bà Cẩm H1 có mặt, các đương sự khác vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo án sơ thẩm;

****Nguyên đơn ông Linh Quốc L do ông Vũ Ngọc H, bà Dương Thị Th đại diện theo ủy quyền trình bày:***

Ông L vào làm việc cho Công ty TNHH SF (gọi tắt là Công ty SF)từ ngày 26/5/2005. Ngày 01/8/2007,ông L và Công ty SF giao kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Đến ngày 01/01/2020, Công ty ký lại hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Công việc của ông L là: Trưởng phòng Tạo mẫu; Mức Lương: 20.400.000đ/tháng (trong đó Lương cơ bản: 20.300.000 đồng/tháng; Phụ cấp lương: 100.000đồng/tháng). Quá trình làm việc,ông L luôn hoàn thành nhiệm vụ, có làm tăng ca, nhưng từ tháng 6/2016 đến nay, Công ty không thanh toán tiền tăng ca cho ông L.Cụ thể số giờ và số tiền tăng ca như sau:

- Năm 2016: Tiền lương cơ bản: 11.900.000 đồng/tháng. Số giờ tăng ca ngày thường là 312 giờ. Tiền tăng ca được tính là: 11.900.000 đồng/tháng : 26 ngày : 8 giờ x 312 giờ x 150% = ***26.775.000 đồng***

- Năm 2017: Tiền lương cơ bản: 13.650.000 đồng/tháng. Số giờ tăng ca ngày thường: 624 giờ. Tiền tăng ca được tính là 13.650.000 đồng/tháng : 26 ngày : 8 giờ x 624 giờ x 150% = ***61.425.000 đồng***

- Năm 2018: Tiền lương cơ bản 16.100.000 đồng/tháng. Số giờ tăng ca ngày thường: 647 giờ. Tiền tăng ca ngày thường được tính là: 16.100.000 đồng/tháng : 26 ngày : 8 giờ x 647 giờ x 150% = **75.120.000 đồng.**

Số giờ tăng ca ngày chủ nhật: 88 giờ. Tiền tang ca ngày chủ nhật được tính là: 16.100.000 đồng : 26 ngày : 8 giờ x 88 giờ x 200% = **13.623.000 đồng**

Tổng số tiền tăng ca năm 2018 là:**88.743.000 đồng**

- Năm 2019: Tiền lương cơ bản 17.710.000 đồng/tháng. Số giờ tăng ca ngày thường: 572 giờ. Tiền tăng ca ngày thường được tính là: 17.710.000 đồng/tháng : 26 ngày : 8 giờ x 572 giờ x 150% = **73.054.000 đồng.**

- Năm 2020:

+ Tiền lương cơ bản tháng 01 là: 18.900.000 đồng/tháng. Số giờ tăng ca ngày thường: 32 giờ. Tiền tăng ca ngày thường của tháng 01 là: 18.900.000 đồng/tháng : 26 ngày : 8 giờ x 32 giờ x 150% = **4.362.000 đồng**.

+ Tiền lương cơ bản tháng 02 và 3: 19.050.000 đồng/tháng.Số giờ tăng ca ngày thường:94 giờ. Tiền tăng ca ngày thường của tháng 02 và 3 là: 18.900.000 đồng/tháng : 26 ngày : 8 giờ x 94 giờ x 150% = **12.813.000 đồng.**

+ Tiền lương cơ bản tháng 4 là: 18.975.000 đồng/tháng. Số giờ tăng ca ngày thường: 31 giờ. Tiền tăng ca ngày thường của tháng 4 là: 18.900.000 đồng/tháng : 26 ngày : 8 giờ x 31 giờ x 150% = **4.226.000 đồng.**

+ Tiền lương cơ bản tháng 5 là: 19.050.000 đồng/tháng. Số giờ tăng ca ngày thường: 37 giờ. Tiền tăng ca ngày thường của tháng 5 là: 18.900.000 đồng/tháng : 26 ngày : 8 giờ x 37 giờ x 150% = **5.043.000 đồng.**

+ Tiền lương cơ bản từ tháng 6 đến tháng 9 là: 18.900.000 đồng/tháng. Số giờ tăng ca ngày thường: 104 giờ. Tiền tăng ca ngày thường tháng 6,7,8,9 là: 18.900.000 đồng/tháng : 26 ngày : 8 giờ x 104 giờ x 150% = **14.176.000 đồng**.

+ Tiền lương cơ bản tháng 10, 11, 12 là: 19.000.000 đồng/tháng. Số giờ tăng ca ngày thường: 58 giờ. Tiền tăng ca ngày thường tháng 10,11,12 là: 18.900.000 đồng/tháng : 26 ngày : 8 giờ x 58 giờ x 150% = **7.906.000 đồng.**

Tổng số tiền tăng ca năm 2020 là: **48.526.000 đồng**

- Năm 2021:

+ Tiền lương cơ bản tháng 01, 02, 3, 4 là: 19.000.000 đồng/tháng. Số giờ tăng ca ngày thường: 151 giờ. Tiền lương tăng ca ngày thường là: 19.000.000 đồng/tháng : 26 ngày : 8 giờ x 151 giờ x 150% = **20.690.000 đồng: 4 tháng = 5.172.500đ/tháng.**

+ Tiền lương cơ bản từ tháng 5 đến tháng 12 là: 20.400.000 đồng/tháng. Số giờ tăng ca ngày thường: 264 giờ. Tiền lương tăng ca ngày thường là: 20.400.000 đồng/tháng : 26 ngày : 8 giờ x 264 giờ x 150% = **38.838.000 đồng.**

Tổng số tiền tăng ca năm 2021 là: **59.528.000 đồng.**

Tổng cộng số tiền tăng ca từ tháng 6/2016 đến hết năm 2021 là: 26.775.000 + 61.425.000 + 88.743.000 + 73.054.000 + 48.526.000 + 59.528.000 = 358.051.000 đồng.

Do công ty không trả tiền tăng ca,nên ngày 21/01/2021 ông L làm đơn gửi Phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện Tr đề nghị hòa giải, yêu cầu Công ty SF trả tiền tăng ca từ năm 2016 đến năm 2021 với số tiền 358.051.000 đồng. Ngày 24/02/2022, Phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện Tr hòa giải thành, nhưng Công ty không thực hiện.

Việc Công ty SF không trả tiền tăng ca cho ông L theo biên bản hòa giải ngày 24/02/2022 là không đúng, nên ông L khởi kiện buộc Công ty trả tiền tăng ca cho ông L từ tháng 6/2016 đến hết năm 2021, số tiền là 358.051.000 đồng.

**** Bị đơn Công ty TNHH SF do đại diện theo ủy quyền ông Nguyễn Đăng N, bà Trương Cẩm H1 trình bày:***

Từ ngày 01/08/2005,ông L và Công ty TNHH SF(gọi tắt là Công ty SF) ký Hợp đồng Lao động, theo đó, công việc của ông L là công nhân thuộc bộ phận Tạo Mẫu,mức lương 600.000đ/tháng. Ngày 01/08/2007, hai bên ký Hợp đồng Lao động không xác định thời hạn.

Quá trình làm việc, ông L được Công ty tiến cử, đảm nhận các chức vụ cao hơn dựa trên kinh nghiệm của mình. Qua nhiều lần điều chỉnh Hợp đồng lao

động bằng các phụ lục hợp đồng, ngày 01/01/2020, ông L và Công ty SF đã ký Hợp đồng lao động sửa đổi và ký lại nhằm ghi nhận đầy đủ và toàn diện quyền, nghĩa vụ của các bên. Theo đó, kể từ ngày 01/01/2020, ông L tiếp tục giữ chức vụ Trưởng phòng tạo mẫu,tổng tiền lương: 27.000.000đ, bao gồm lương cơ bản: 18.900.000đ và phụ cấp nhà ở: 8.100.000đ.

Ngày 01/5/2021, ông L và Công ty SF ký Phụ lục sửa đổi Hợp đồng lao động số PLHĐ2021-02253, tổng tiền lương của ông L được điều chỉnh là 29.000.000 đồng, trong đó lương cơ bản: 20.300.000 đồng; phụ cấp nhà ở 8.700.000 đồng.

Công ty SF đã thanh toán cho ông L đầy đủ tiền lương, phúc lợi theo thỏa thuận tại Hợp đồng lao động và quy định pháp luật.

Tuy nhiên, đầu năm 2022, ông L gửi Đơn đề nghị hòa giải tranh chấp lao động đến Phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện Tr. Theo đó ông L yêu cầu Công ty SF thanh toán tiền lương làm thêm giờ từ tháng 6/2016 đến hết năm 2021 với tổng số tiền là 358.051.000 đồng.

Ngày 24/02/2022, Phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện Tr đã lập Biên bản hòa giải tranh chấp lao động, với sự tham gia của hòa giải viên lao động, ông L, đại diện của Công ty SF và đại diện công đoàn cơ sở. Các bên đã thống nhất, tự đối chiếu lại chứng từ làm thêm giờ và tự thương lượng giải quyết trước ngày 10/03/2022.Ngày 11/05/2022, ông L chính thức nghỉ việc ở Công ty SF.

Ngày 18/05/2022, Tòa án Nhân dân huyện Trảng Bom nhận được Đơn khởi kiện của ông L đề ngày 22/03/2022. Ngày 24/05/2022, Tòa án huyện Trảng Bom thụ lý vụ án.

Đối với yêu cầu khởi kiện của ông L, Công ty SF có ý kiến như sau:

Theo Đơn khởi kiện, ông L yêu cầu Công ty SF thanh toán tiền làm thêm giờ từ tháng 06/2016 đến hết năm 2021, với tổng số tiền 358.051.000 đồng là không có cơ sở vì:

- Thứ nhất: Thời hiệu khởi kiện đã hết đối với yêu cầu trả tiền lương làm thêm giờ cho giai đoạn từ tháng 6/2016 đến tháng 04/2021 theo khoản 3 Điều 190 Bộ luật Lao Động năm 2019 và Khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động năm 2112, đó là: *"Thời hiệu yêu cầu Tòa án 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 vi phạm*". Theo Điều 3.1 của HĐLĐ ban đầu và Điều 3.1(a)(iii) của HĐLĐ mới, Công ty SF có nghĩa vụ trả lương cho ông L không trễ hơn ngày 13 hằng tháng (đối với giai đoạn trước 01/01/2021) hoặc ngày 10 hằng tháng (đối với giai đoạn sau 01/01/2021). Trong trường hợp không nhận đủ tiền lương, thì ông L phải biết khoản thiếu hụt trong các khoản thanh toán sau mỗi kỳ nhận lương hằng tháng để thực hiện việc khởi kiện trong thời hạn 01 năm tiếp theo đó. Tuy nhiên, tại trang 01 Đơn khởi kiện, Tòa án huyện Trảng Bom xác nhận ngày nhận đơn là 18/05/2022 là đã quá 01 năm kể từ thời

điểm nhận lương cho tháng 04/2021 trở về trước đó. Do đó, đề nghị Tòa án áp dụng thời hiệu khởi kiện đối với yêu cầu thanh toán tiền lương làm thêm giờ từ 6/2016 đến tháng 04/2021 và đình chỉ yêu cầu khởi kiện này theo Điều 184, điểm e Khoản 1 Điều 217 của Bộ Luật Tố tụng Dân sự năm 2015.

- Thứ hai, đối với yêu cầu khởi kiện buộc Công ty thanh toán tiền lương làm thêm giờ từ tháng 6/2016 đến tháng 4/2021 và từ tháng 05/2021 đến hết năm 2021, thì ông L cũng không cung cấp được chứng cứ chứng minh thời gian làm thêm giờ của mình, vì theo Điều II.1 của Nội quy lao động của Công ty SF đã được đăng ký tại Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai ngày 25/8/2014 quy định: *"Việc tổ chức làm thêm giờ sẽ có sự thỏa thuận với người lao động và chỉ nhằm thực hiện các công tác cụ thể trong trường hợp gấp*". Nội dung này cũng được quy định tại Điều 4.2 Nội quy Lao động hiện đang áp dụng, đó là*: "Người Lao Động làm thêm giờ được hưởng lương làm thêm giờ tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm theo quy định của pháp luật. Để làm rõ, Người Lao Động sẽ không được xem là làm thêm giờ nếu như không được Công Ty yêu cầu rõ ràng và thoả thuận trước".*

Như vậy, theo quy định tại Nội quy lao động, người lao động chỉ làm thêm giờ theo sự hướng dẫn cũng như yêu cầu từ Công ty SF. Quy định này nhằm đảm bảo tiến độ sản xuất, năng suất lao động cũng như đảm bảo người lao động được nghỉ ngơi hợp lý, có sự phân công phù hợp.

Trên thực tế, Công ty SF áp dụng mẫu "Bảng chấm công & Đề nghị làm thêm giờ và mẫu "Trình ký" để ghi nhận thời gian làm thêm giờ thực tế của nhân viên.Theo đó, Công ty SF sẽ phê duyệt việc đăng ký làm thêm giờ, và xác định thời gian làm thêm giờ của từng nhân viên cụ thể.

Bộ phận nhân sự sẽ dựa trên các thông tin này để tính lương làm thêm giờ hằng tháng (nếu có) của các nhân viên. Nội dung này được cụ thể hóa thông qua các Phiếu lương hằng tháng được phát đến nhân viên của Công ty SF.

Từ 01/01/2016, ông L được Công ty SF giao phụ trách vị trí Phó Chủ quản, Phó Giám đốc phòng tạo mẫu, Quản lý và điều hành bộ phận tạo mẫu và Trưởng phòng tạo mẫu. Theo thông lệ tại Công ty SF, nhân sự ở cấp quản lý như ông L sẽ không phải làm thêm giờ.

Các Bảng chấm công & Đề nghị làm thêm giờ năm 2021, ông L cũng đã ký tên xác nhận số giờ làm thêm của mình là "0".Các phiếu lương năm 2021 của ông L cũng không ghi nhận khoản tiền làm thêm giờ nào. Như vậy, trong năm 2021, Công ty SF không yêu cầu và ông L cũng không có khoảng thời gian làm thêm thực tế nào.

Do đó, Công ty đề nghị Tòa án Đình chỉ giải quyết yêu cầu trả tiền lương làm thêm giờ từ tháng 6/2016 đến tháng 04/2021 do hết thời hiệu khởi kiện. Bác yêu cầu khởi kiện trả tiền lương làm thêm giờ từ tháng 05/2021 đến hết năm 2021 với số tiền 38.838.000 đồng.

Bản án số 02/2023/LĐ-ST ngày 29/8/2023 của Tòa án nhân dân huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai đã áp dụng Điều 98, Điều 107, Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về án phí và lệ phí của Tòa án, tuyên xử:

- Đình chỉ phần yêu cầu khởi kiện đối với yêu cầu trả tiền lương làm thêm giờ cho giai đoạn từ tháng 6/2016 đến ngày 23/01/2021 của ông Linh Quốc L.

- Chấp nhận một phần yêu cầu của ông Linh Quốc L khởi kiện Công ty SF đối với phần yêu cầu trả tiền lương làm thêm giờ từ ngày 24/01/2021 đến hết năm 2021 (ngày 31/12/2021).

Buộc Công ty TNHH SF phải trả tiền lương làm thêm giờ cho ông Linh Quốc L với số tiền là 33.211.000 đồng (Ba mươi ba triệu hai trăm mười một nghìn đồng)

Về án phí: Công ty TNHH SF phải chịu án phí đối với phần yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận là 996.330 đồng.

Ông Linh Quốc L được miễn nộp toàn bộ tiền án phí đối với phần yêu cầu không được chấp nhận.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về nghĩa vụ thi hành án và quyền kháng cáo của các đương sự theo quy định của pháp luật.

Ngày 31/8/2023, nguyên đơn ông Linh Quốc L kháng cáo đề nghị chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông.

Ngày 11/9/2023, Công ty SF kháng cáo cho rằng cấp sơ thẩm áp dụng Thời hiệu khởi kiện từ tháng 6/2016 đến tháng 01/2021 (ngày Phòng Lao động thương binh xã hội hòa giải) là không đúng, mà phải tính đến ngày nộp đơn khởi kiện tháng 5/2021. Cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không có cơ sở, vì theo bảng chấm công và đề nghị làm thêm giờ của bộ phận tạo mẫu, ông L tự ký tên thể hiện số giờ làm thêm của ông L là "0".

Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tại phiên tòa:

Về việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và việc chấp hành pháp luật của đương sự là đúng theo quy định của pháp luật.

Về nội dung:

Theo lời khai của ông L có trong hồ sơ thể hiện: Tháng nào nhận lương, ông cũng biết Công ty không trả lương làm thêm cho ông. Như vậy, quyền lợi của ông L đã bị ảnh hưởng hàng tháng khi Công ty không trả lương làm thêm giờ cho mình, nhưng ông L không có ý kiến gì, đến tháng 01/2022 mới có đơn khiếu nại và tháng 3/2022 mới khởi kiện ra Tòa án (Tòa án nhận đơn tháng 5/2022). Theo quy định của khoản 3 Điều 190 của Bộ luật lao động quy định: "*Thời hiệu yêu cầu Tòa án 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 vi phạm". Do đó, tính từ khi Tòa án Trảng Bom nhận được đơn khởi kiện của ông L (tháng 5/2022) trở về trước đó 01 năm là còn trong thời hiệu khởi kiện. Cấp sơ thẩm tính từ tháng 01/2022 trở về trước đó 01 năm là không đúng.

Về yêu cầu trả lương làm thêm giờ từ tháng 4/2021 đến hết năm 2021: Theo chứng cứ do bị đơn cung cấp là Bảng chấm công và làm thêm giờ thì ông L chỉ có 08 ngày làm vượt quá thời gian quy định trong các tháng 4, 11 và 12/2021. Các bảng chấm công này được ông L ký tên xác nhận và cũng phù hợp với Mục II Phần II Nội quy lao động năm 2014 và khoản 1 Điều 2 Hợp đồng lao động ký ngày 01/01/2020 giữa hai bên, nên đề nghị bác kháng cáo của nguyên đơn, chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa án sơ thẩm về thời gian làm thêm giờ của ông L theo các Bảng chấm công này.

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: Ông Linh Quốc L và Công ty Công ty TNHH SF (sau đây gọi tắt là Công ty SF) kháng cáo trong thời hạn luật định, Công ty SF đã đóng tạm ứng án phí, nên được xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[2] Về sự có mặt của các đương sự: Ông Vũ Ngọc H, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn có đơn vắng mặt, còn ông Lương Hoàng Q (đại diện theo ủy quyền của bị đơn) đã được tống đạt hợp lệ lần thứ 2, nhưng vắng mặt, căn cứ Điều 227 của Bộ luật tố tụng dân sự, xét xử vắng mặt các đương sự này.

[3] Về nội dung:

Ngày 01/08/2005,ông Linh Quốc L và Công ty SF ký Hợp đồng Lao động, công việc của ông L là công nhân thuộc bộ phận Tạo Mẫu. Ngày 01/08/2007, hai bên ký Hợp đồng Lao động không xác định thời hạn. Ngày 01/01/2020, ông L và Công ty SF ký Hợp đồng lao động sửa đổi và ký lại nhằm ghi nhận đầy đủ và toàn diện quyền, nghĩa vụ của các bên. Theo đó, kể từ ngày 01/01/2020, ông L tiếp tục giữ chức vụ Trưởng phòng tạo mẫu, tổng tiền lương: 27.000.000đ, bao gồm lương cơ bản 18.900.000đ và phụ cấp nhà ở 8.100.000đ; tiền lương được trả vào ngày 10 hàng tháng. Ngày 01/5/2021, ông L và Công ty SF ký Phụ lục sửa đổi Hợp đồng lao động số PLHĐ2021-02253, tổng tiền lương của ông L được điều chỉnh là 29.000.000đồng, trong đó lương cơ bản: 20.300.000đồng; phụ cấp nhà ở 8.700.000đồng. Ngày 22/01/2022, ông L khiếu nại tới Phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện Tr, yêu cầu trả tiền làm thêm giờ từ tháng 06/2016 đến hết năm 2021. Ngày 24/01/2022, Phòng lao động Thương binh và xã hội hòa giải, hai bên thống nhất tự đối chiếu lại chứng từ làm thêm giờ và tự thương lượng giải quyết chậm nhất đến hết ngày 10/03/2022, sau đó hai bên

không thống nhất được. Ngày 11/5/2022, ông L nghỉ việc tại Công ty SF theo đơn yêu cầu của ông L. Đây là các tình tiết, sự kiện có thật, được các bên đương sự thừa nhận, nên không phải chứng minh theo Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[3.1] Về áp dụng thời hiệu khởi kiện:

Ông L khởi kiện yêu cầu Công ty SF trả tiền làm thêm giờ cho ông từ tháng 6/2016 đến hết năm 2021; bị đơn đề nghị áp dụng thời hiệu khởi kiện đối với những tháng không còn thời hiệu từ tháng 5/2021 trở về trước.

Xét thấy, theo khoản 1, 3 Điều 190 của Bộ luật lao động quy định:

"*1. Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 06 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.*

3. Thời hiệu yêu cầu Tòa án 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 vi phạm".

Quá trình đối chất tại Tòa án (bút lục 506, 507), ông L thừa nhận: "*Công ty trả tiền lương theo hình thức chuyển khoản, có phát phiếu lương cho chúng tôi....Khi nhận được phiếu lương hàng tháng, tôi có biết Công ty không thanh toán tiền lương tăng ca cho tôi, nhưng không thắc mắc khiếu nại gì với Công ty do sợ ảnh hưởng công việc...*".

Như vậy, hàng tháng ông L đều biết việc Công ty không trả tiền lương tăng ca cho mình, nên quyền, lợi ích hợp pháp của ông L đã bị xâm phạm khi ông nhận lương vào ngày mùng 10 hoặc 13 hàng tháng, nhưng đến ngày 22/3/2022, ông L mới có đơn khởi kiện gửi Tòa án và Tòa án nhận đơn ngày 18/5/2022, nên chỉ những tháng nào còn trong thời hiệu khởi kiện thì mới được xem xét, giải quyết. Cụ thể trong trường hợp này, tính từ thời điểm Tòa án huyện Trảng Bom nhận đơn khởi kiện 18/5/2022 trở về tháng 4/2021 (vì tháng 5 nhận lương cho tháng 4) là còn trong thời hiệu khởi kiện 01 năm theo khoản 3 Điều 190 của Bộ luật lao động năm 2019; còn thời gian từ tháng 6/2016 đến tháng 3/2021 là đã hết thời hiệu khởi kiện. Cấp sơ thẩm xác định khoảng thời gian còn trong thời hiệu khởi kiện kể từ ngày 24/01/2022 (ngày Phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện Tr nhận được đơn yêu cầu hòa giải của ông L) trở về trước đó 01 năm là không chính xác, nên cần sửa lại cách tính thời hiệu như nhận định trên cho phù hợp.

[3.2] Xét khởi kiện của ông L về yêu cầu thanh toán tiền lương làm thêm giờ từ tháng 4/2021 đến hết năm 2021, nhận thấy:

Ông L khai, từ năm 2016 đến hết năm 2021, hầu như ngày nào ông cũng tăng ca tính theo máy chấm công của Công ty, nhưng các Bảng chấm công do bị đơn cung cấp thể hiện, phần của ông gạch chéo, không có giờ tăng ca. Bị đơn cho rằng, máy chấm công ông L khai, thì chỉ thể hiện giờ vào và ra khỏi Công

ty, không phải giờ tăng ca, mà giờ tăng ca dựa trên mẫu Bảng chấm công và làm thêm giờ Công ty đã cung cấp cho Tòa án, theo đó năm 2021 ông L không có giờ tăng ca.

Chứng cứ do bị đơn cung cấp là Báo cáo có mặt (bảng chấm công bằng dấu vân tay) từ ngày 01/01/2021 đến ngày 31/12/2021 (BL 480 - 497) thể hiện: giờ vào làm việc của ông L trước 07 giờ hàng ngày và giờ ra khỏi Công ty là sau 16 giờ 30 hàng ngày. Tuy nhiên, Mục II Phần II Nội quy lao động năm 2014 của Công ty SF (đăng ký ngày 25/8/2014 tại Ban Quản lý các khu công nghiệp) quy định: *Việc tổ chức làm thêm giờ sẽ có sự thỏa thuận với người lao động và chỉ nhằm thực hiện các công tác cụ thể trong trường hợp gấp. Mọi nhân viên đều được hưởng lương làm thêm giờ (Khi có sự chấp thuận của Công ty trong từng trường hợp cụ thể)* và khoản 1 Điều 2 Hợp đồng lao động ký ngày 01/01/2020 giữa ông L với Công ty SF có thỏa thuận: "*Người lao động có thể được yêu cầu làm việc ngoài giờ theo yêu cầu bằng văn bản của người sử dụng lao động và chấp thuận của người lao động…*". Do đó, có căn cứ xác định việc làm thêm giờ phải được thống nhất bằng văn bản giữa người lao động và người sử dụng lao động trong Công ty, thì mới được coi là hợp pháp.

Trên thực tế, Công ty đã có mẫu biểu Bảng chấm công và đề nghị làm thêm giờ, mẫu này cũng được Bộ phận tạo mẫu do ông L làm Xưởng trưởng thực hiện chấm công hằng ngày và gửi về phòng nhân sự Công ty để tính lương (bút lục 88 đến 354). Tại cấp phúc thẩm, ông L thừa nhận chữ ký tên L (cột 10) và chữ viết số giờ làm việc trong cột 6, 7 của Bảng chấm công là do ông viết và ký tên, khi ký tên ông có đối soát đúng với số giờ làm việc của mình trong ngày thì mới ký. Ngoài ra ông L còn khai, việc tính tiền làm thêm giờ dựa vào bảng chấm công và đề nghị làm thêm giờ, kết hợp với máy chấm công và nhận diện khuôn mặt, vân tay. Do đó, căn cứ vào Bảng chấm công và đề nghị làm thêm giờ của bộ phận tạo mẫu để làm cơ sở xác định giờ làm thêm của ông L, chứ không chỉ căn cứ trên máy chấm công như lời khai của ông L và nhận định của cấp sơ thẩm được.

Theo Bảng chấm công và đề nghị làm thêm giờ của bộ phận tạo mẫu do Công ty cung cấp (BL 88 đến 354) thể hiện: Ngày 06/4/2021 ông L làm đến 18h30'; ngày 24, 25, 27, 29, 30 tháng 11/2021 làm đến 19h00'; ngày 01, 02, 03/12/2021 làm đến 19h30' (Các bút lục 111, 112,113, 114, 115,117,118, 256). Nên tiền làm thêm giờ của ông L được tính như sau:

+ Tháng 4/2021, ông L làm thêm 2 tiếng vào ngày mùng 6. Tiền lương cơ bản tháng 4/2021 là 19.000.000đ/tháng : 26 ngày = 730.769đ/ngày : 8 tiếng = 91.346 đồng /01 tiếng. Tiền làm thêm của ông L là: 2 tiếng x 150% x 91.346đồng /01 tiếng = 274.038đ.

+ Tháng 11/2021, ông L làm thêm vào các ngày 24, 25, 27, 29, 30, mỗi ngày làm thêm từ 16h30' đến 19h00' là 12,5 tiếng; tháng 12/2021 ông L làm thêm các ngày 01, 02, mỗi ngày làm thêm từ 16h30' đến 19h00' là 5 tiếng. Tổng

cộng hai tháng này ông L làm thêm 17,5 tiếng. Tiền lương cơ bản tháng 11, 12 là 20.300.000đ/tháng : 26 ngày = 780.769đ/ngày : 8 tiếng = 97.596 đồng/1tiếng. Tiền làm thêm của ông L là: 17,5 tiếng x 97.596 đồng/1tiếng x 150% = 2.561.895đ.

Tổng cộng, tiền làm thêm của ông L được chấp nhận là: 274.038đ + 2.561.895đ = 2.835.933đ.

Cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông L đối với tiền làm thêm giờ từ tháng 01 đến hết tháng 12/2021 dựa trên máy chấm công nhận diện khuôn mặt là không có cơ sở chấp nhận, nên sửa một phần bản án sơ thẩm như nhận định trên.

[4] Về án Phí: Án phí sơ thẩm, bị đơn phải chịu 300.000đ. Án phí phúc thẩm bị đơn không phải chịu do sửa án sơ thẩm.

[5] Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tại phiên tòa, phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử, nên chấp nhận.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ khoản 2 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự, bác kháng cáo của nguyên đơn ông Linh Quốc L, chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa một phần bản án Lao động sơ thẩm 02/2020/LĐ-ST ngày 29/8/2023 của Tòa án nhân dân huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai.

Áp dụng Điều 98, Điều 107, Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về án phí và lệ phí của Tòa án, tuyên xử:

- Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của ông Linh Quốc L đối với bị đơn Công ty TNHH SF về việc trả tiền lương làm thêm giờ từ tháng 6/2016 đến tháng 3/2021 do hết thời hiệu khởi kiện.

- Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Linh Quốc L với bị đơn Công ty TNHH SF về việc trả tiền lương làm thêm giờ từ tháng 4/2021 đến hết tháng 12/2021.

Buộc Công ty TNHH SF phải trả tiền lương làm thêm giờ cho ông Linh Quốc L với số tiền là 2.835.933đ.

Về án phí: Bị đơn Công ty TNHH SF phải chịu án phí đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận là 300.000đ. Bị đơn không phải chịu án phí phúc thẩm. Số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm 300.000đ bị đơn đã nộp theo biên lai thu số 0007378 ngày 13/9/2023 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện Trảng Bom được trừ vào án phí bị đơn phải chịu. Bị đơn đã nộp xong án phí.

Nguyên đơn ông Linh Quốc L được miễn án phí lao động sơ thẩm, phúc thẩm.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

Trường hợp bản án, quyết định 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 và 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.

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

Nơi nhận:
- VKSND tỉnh Đồng Nai;
- TAND huyện Trảng Bom;
- Chi cục THADS huyện Trảng Bom;
- Các đương sự;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án.

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

(Đã ký tên và đóng dấu)

Vũ Thị Thu