

**TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 1  
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT  
NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 15/2024/LĐ-ST

Ngày: 17/4/2024

V/v tranh chấp hợp đồng lao  
động, tiền lương.

**NHÂN DANH**

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

**TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 1 – THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Bà Nguyễn Thị Phương

*Các Hội thẩm nhân dân:*

1. Bà Đỗ Thị Trúc Ly

2. Bà Đàm Thị Hồng Nhung

- ***Thư ký phiên tòa:*** Bà Phạm Thị Nguyên – Thư ký Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

- ***Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 1 tham gia phiên tòa:*** Bà Nguyễn Kim Oanh - Kiểm sát viên.

Trong ngày 17 tháng 4 năm 2024 tại trụ sở Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số: 74/2023/TLST-LĐ ngày 09 tháng 10 năm 2023 về tranh chấp hợp đồng lao động, theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 3082/2024/QĐXXST-LĐ ngày 17 tháng 3 năm 2024 giữa các đương sự:

- ***Nguyên đơn:*** Bà Cao Thị Thúy A, sinh năm 1988; Căn cước công dân số: 080188008811; địa chỉ: 83/76/16/39 Đ, Khu phố G, huyện N, Thành phố Hồ Chí Minh – Có mặt.

- ***Bị đơn:*** Công ty Trách nhiệm hữu hạn V; Mã số doanh nghiệp: 0306182043; địa chỉ: A B, Phường P, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh

***Người đại diện hợp pháp của bị đơn:*** Bà Lê Thị Kim H, sinh năm 1975; địa chỉ: Tầng A-Tòa nhà M, số A N, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền ngày 30/10/2023) – Có mặt.

**NỘI DUNG VỤ ÁN:**

**- Tại các Đơn khởi kiện, đơn khởi kiện sửa đổi đề ngày: 26/5/2023, 12/6/2023, 29/6/2023, 13/7/2023 và 20/11/2023, B khai ngày 13/11/2023 và lời khai trong quá trình tố tụng cũng như tại phiên tòa, nguyên đơn bà Cao Thị Thúy A trình bày:**

Bà làm việc cho Công ty TNHH V (Sau đây gọi là Công ty V) từ năm 2010 theo các Hợp đồng lao động sau: Hợp đồng lao động số 008/10/OHCM/01 ngày 01/9/2010, Hợp đồng lao động số 003/11/OHCM/01 ngày 01/9/2011 và Hợp đồng lao động số 006/OHCM/04 ngày 01/9/2013. Ngày 29/9/2023, bà đã nghỉ việc tại Công ty, công việc của bà trước khi nghỉ việc là Trưởng phòng Nghiệp vụ Nhân sự, cấp bậc quản lý cao cấp, mức lương là 56.600.820 đồng (Theo Thư Thông báo ngày 31/3/2023 của Công ty V).

Trong thời gian làm việc, bà đã làm việc hết mình, nỗ lực đồng hành cùng sự phát triển của Công ty, luôn được đánh giá cao vì đáp ứng các yêu cầu của Công ty. Tuy nhiên, từ tháng 12/2022 cho đến khi bà nghỉ việc, Công ty đã có những hành vi sau đây làm ảnh hưởng và xâm phạm nghiêm trọng đến tinh thần, quyền lợi, danh dự và sự nghiệp của bà:

*\* Hành vi chèn ép, cưỡng bức lao động trong thời gian nguyên đơn đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, đó là:*

Hành vi đe dọa bằng lời nói, ép buộc tiếp nhận thêm công việc nằm ngoài mô tả công việc, dẫn đến buộc phải tiếp nhận các công việc ngoài ý muốn và làm thêm quá giờ quy định, mặc dù bà đã nhiều lần từ chối: Tháng 9/2021, Công ty tuyển Giám đốc nhân sự mới là bà Lâm Thiều O, quản lý 04 phòng ban, người đứng đầu phòng ban của phòng bà làm việc là bà Nguyễn Thị Thu T - chức vụ là Giám đốc nghiệp vụ nhân sự. Từ tháng 12/2022, bà O rút hầu hết các công việc của bà Nguyễn Thị Thu T và giao cho bà thực hiện mặc dù bà đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

Tại thời điểm bà khởi kiện, vị trí của bà là Trưởng Phòng nghiệp vụ nhân sự. Căn cứ các nội dung email về danh sách công việc của Phòng nghiệp vụ nhân sự (Cập nhật ngày 01/12/2022) được gửi từ email [an.caothuthuy@circlek.com.vn](mailto:an.caothuthuy@circlek.com.vn) email [oanh.tranlamthieu@circlek.com.vn](mailto:oanh.tranlamthieu@circlek.com.vn) công việc của Trưởng Phòng nghiệp vụ nhân sự là giải quyết các chế độ về bảo hiểm xã hội, làm thang bảng lương... Đối với các công việc về phúc lợi Công ty, nội quy lao động, chính sách Công ty... là nhiệm vụ của bà T, nhưng bà O yêu cầu bà thực hiện. Giám đốc nhân sự đã yêu cầu bà làm những công việc của người khác, đồng thời làm những công việc của Công ty khác, không phải của Công ty V. Mặc dù trước đây, bà cũng đã làm những công việc này, nhưng sau ngày

21/4/2023, bà từ chối không làm nữa và những hành vi ép buộc thực hiện các công việc không nằm trong bảng mô tả công việc chính là các hành vi về cưỡng bức lao động làm ảnh hưởng đến tinh thần của bà.

*\* Khi tiếp nhận thêm công việc, bà phải làm thêm giờ nhưng Công ty không thanh toán tiền lương làm ngoài giờ cho bà:*

Một mình bà phải đảm nhiệm công việc của hai vị trí, mỗi ngày bà phải làm việc đến 20 đến 21 giờ để tiếp nhận công việc cho vị trí của người khác, nhưng không thanh toán bất kỳ tiền ngoài giờ hay phụ cấp kiêm nhiệm nào, việc này ảnh hưởng nghiêm trọng đến việc nuôi con nhỏ của bà và là vi phạm pháp luật.

*\* Công ty không minh bạch về quyền lợi bảo hiểm:* Tháng 12/2022, Công ty đã thông báo cho bà là Trưởng Phòng chức năng của Phòng nghiệp vụ nhân sự nhưng bà không được hưởng chế độ bảo hiểm sức khỏe theo đúng chế độ của Trưởng phòng chức năng.

*\* Công ty có hành vi chèn ép, gây khó khăn cho bà trong công việc:* Thường xuyên không tôn trọng bà, đưa ra những chỉ đạo bất nhất, gây khó khăn, rủi ro cho bà trong quá trình thực hiện công việc, thường xuyên yêu cầu thực hiện công việc không có kế hoạch với thời gian thực hiện ngặt nghèo, làm cho tinh thần làm việc của bà bị ảnh hưởng nghiêm trọng.

Do đó, bà khởi kiện yêu cầu Công ty V Đò:

- Chấm dứt hành vi cưỡng bức lao động đối với nguyên đơn.

- Thanh toán tiền lương làm ngoài giờ và phụ cấp kiêm nhiệm do tiếp nhận thêm công việc (Công việc ngoài mô tả công việc) từ 01/12/2022 tính đến 10/5/2023 là 116.635.000 đồng, cụ thể: Tiền lương làm ngoài giờ: 92.885.000 đồng; phụ cấp kiêm nhiệm: 23.750.000 đồng;

- Yêu cầu áp dụng chế độ bảo hiểm sức khỏe cho nguyên đơn theo đúng chế độ của Trưởng phòng chức năng từ ngày 01/12/2022;

- Yêu cầu Công ty xin lỗi vì đã có hành vi cưỡng bức lao động, không tôn trọng, không minh bạch và cố ý làm sai lệch đánh giá hiệu quả công việc của nguyên đơn. Hình thức xin lỗi: Đăng trên B1 03 số liên tiếp.

***\* Người đại diện hợp pháp của bị đơn là Công ty Trách nhiệm hữu hạn V tại bản khai ngày 10/11/2023, lời khai trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa trình bày:***

Bà Cao Thị Thúy A làm việc tại Công ty từ năm 2010 cho đến ngày 28/09/2023. Tính đến ngày 28/09/2023, bà A làm việc tại Bộ phận nhân sự, chức vụ là Trưởng phòng nghiệp vụ nhân sự - cấp bậc là quản lý cấp cao; với chức vụ

là Trưởng phòng nghiệp vụ, bà A quản lý đội ngũ với 5 nhân viên và phụ trách công việc liên quan đến nghiệp vụ nhân sự bao gồm nhưng không giới hạn các công việc như: Soạn thảo hợp đồng lao động cho nhân viên; quản lý hồ sơ nhân viên; tính lương và phúc lợi cho nhân viên; lập kế hoạch, ngân sách, phân tích lương và phúc lợi nhân viên; thực hiện các báo cáo lao động; và các công việc khác liên quan đến hoạt động của Phòng nghiệp vụ nhân sự.

*\* Liên quan đến yêu cầu chấm dứt hành vi cưỡng bức lao động:* Bà A làm việc tại bộ phận nhân sự, các công việc ở bộ phận nhân sự đều được Giám đốc nhân sự phân công. Để thực hiện chiến lược kinh doanh của Công ty năm 2022-2026, Bộ phận nhân sự nói riêng và các phòng/ban khác trong Công ty cần điều chỉnh một số quy trình/hoạt động nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của Công ty.

Sau khi xem xét và được Ban Giám đốc phê duyệt, Công ty đánh giá bà A với năng lực chuyên môn về quản lý nguồn nhân lực cũng như nhiều năm kinh nghiệm trong vai trò quản lý đội nhóm, nguyên đơn có đủ năng lực để đại diện Công ty ký hợp đồng lao động và các tài liệu liên quan. Do đó, từ tháng 12/2022 trở đi, bà A báo cáo trực tiếp cho Giám đốc Bộ phận Nhân sự, thay vì bà Nguyễn Thị Thu T - Giám đốc Nghiệp vụ Nhân sự. Theo đó, nguyên đơn thực hiện một số công việc mang tính chuyên sâu trong phạm vi chuyên môn và lĩnh vực bà A phụ trách, cụ thể như: Ký hợp đồng lao động và quyết định nghỉ việc cho nhân viên, lập ngân sách lương và phúc lợi, làm báo cáo về các vấn đề lương và phúc lợi; với cương vị là một người quản lý cấp cao, phụ trách việc tính lương, thưởng và phúc lợi cho nhân viên, Nguyên đơn cần phải lập kế hoạch ngân sách dự trù để trình Ban Giám đốc và triển khai kế hoạch sau khi được phê duyệt. Đây là một phần công việc của Phòng nghiệp vụ nhân sự do bà A phụ trách, quản lý và thực hiện.

Căn cứ vào các vấn đề nêu trên, Công ty không yêu cầu bà A làm công việc nào khác so với vai trò và trách nhiệm của bà A được giao và quản lý nhóm. Do đó, Công ty không đồng ý với yêu cầu của Nguyên đơn.

*\* Liên quan đến yêu cầu thanh toán tiền lương làm ngoài giờ và phụ cấp:*

Căn cứ vào Chính sách và Quy trình làm việc thêm giờ được ban hành ngày 08/08/2022, tại Mục 1. Đối tượng - Đối với khối văn phòng, quy định lương thanh toán theo tính chất công việc, không theo thời gian, việc thanh toán thêm giờ cũng sẽ áp dụng theo từng trường hợp cụ thể có sự phê duyệt của Giám đốc bộ phận liên quan, Giám đốc nhân sự và Tổng giám đốc.

Thực tế cho thấy, bị đơn không nhận được bất kỳ yêu cầu làm thêm giờ, và cũng không có bất kỳ sự phê duyệt làm thêm giờ theo quy định của Chính sách và Quy trình nêu trên. Như vậy, Nguyên đơn với vị trí Trưởng phòng nghiệp vụ nhân sự - cấp bậc quản lý cấp cao, không đáp ứng yêu cầu làm thêm giờ theo Chính sách và Quy trình nêu trên. Do đó, Công ty không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn.

\* *Liên quan đến yêu cầu về bảo hiểm sức khỏe:* Đây là chính sách Công ty cho thêm nhân viên, không phải là chính sách bắt buộc, Công ty áp dụng 03 mức bảo hiểm sức khỏe: Bảo hiểm cho nhân viên, bảo hiểm cho trưởng phòng, bảo hiểm cho giám đốc; bà A không phải giám đốc nhân sự nên cũng không được hưởng chế độ bảo hiểm sức khỏe của trưởng phòng. Đồng thời, bà A không chứng minh được việc có thiệt hại xảy ra khi có phát sinh sự kiện bảo hiểm. Do đó, Công ty V Đổ kính đề nghị Tòa án bác bỏ toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Cao Thị Thúy A.

\* *Đối với yêu cầu Công ty V xin lỗi:* Bị đơn không chấp nhận vì bị đơn không vi phạm các quy định của pháp luật theo như lời trình bày của bà A.

- Tại phiên tòa, nguyên đơn vẫn giữ các yêu cầu khởi kiện như đã trình bày ở trên, bị đơn vẫn không chấp nhận với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 1 phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán, Hội đồng xét xử; Thư ký phiên tòa và của người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án, kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án và phát biểu ý kiến về việc giải quyết vụ án; căn cứ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét và thẩm tra tại phiên tòa, nhận thấy các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không có căn cứ chấp nhận, do đó đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

### **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, căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa và ý kiến của đại diện Viện kiểm sát, Hội đồng xét xử nhận định:

#### ***Về áp dụng pháp luật tố tụng:***

[1] *Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án:* Bà Cao Thị Thúy A khởi kiện Công ty Trách nhiệm hữu hạn V tranh chấp về hợp đồng lao động, tiền lương; bị đơn có trụ sở tại A B, Phường P, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh. Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 1.

[2] *Về điều kiện khởi kiện:* Xét tranh chấp lao động giữa cá nhân người lao động và người sử dụng lao động về trường hợp tranh chấp hợp đồng lao động, các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc phải qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải không thành quy định tại khoản 1 Điều 32 Bộ

luật Tô tụng dân sự. Trước khi khởi kiện, nguyên đơn đã thực hiện thủ tục hòa giải theo quy định nên Tòa án thụ lý giải quyết là đúng quy định của pháp luật.

***Về áp dụng pháp luật nội dung:***

[3] *Quan hệ lao động giữa bà Cao Thị Thúy A và Công ty TNHH V:*

Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn xuất trình và được bị đơn xác nhận, hai bên có ký kết 03 Hợp đồng lao động số 008/10/OHCM/01 ngày 01/9/2010, hợp đồng có thời hạn 12 tháng; Hợp đồng lao động số 003/11/OHCM/01 ngày 01/9/2011, hợp đồng có thời hạn 24 tháng và Hợp đồng lao động số 006/OHCM/04 ngày 01/9/2013, hợp đồng không xác định thời hạn. Tại thời điểm phát sinh tranh chấp bà A giữ chức vụ Trưởng phòng nghiệp vụ nhân sự, cấp bậc quản lý cao cấp, với mức lương là 56.600.820 đồng (Theo thư thông báo ngày 31/3/2023 của Công ty V)

Ngày 29/9/2023, bà A đã nghỉ việc tại Công ty V theo Quyết định nghỉ việc số 0045/HCM/QĐTV ngày 29/9/2023.

[4] *Xét yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu Công ty V Đổ chấm dứt hành vi cưỡng bức lao động.*

[4.1] Khoản 7 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 định nghĩa về cưỡng bức lao động như sau: “*Cưỡng bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc người khác lao động trái ý muốn của họ*”.

Điều 1 Hợp đồng lao động số 006/OHCM/04 ngày 01/9/2013 thỏa thuận công việc của hợp đồng: “*Theo bản mô tả công việc*”. Theo mô tả công việc của Phòng nghiệp vụ nhân sự, mô tả các công việc và người phụ trách công việc của bộ phận nghiệp vụ nhân sự được gửi từ email của bà A (Cập nhật ngày 01/12/2022) [an.caothithuy@circlek.com.vn](mailto:an.caothithuy@circlek.com.vn) email [oanh.tranlamthieu@circlek.com.vn](mailto:oanh.tranlamthieu@circlek.com.vn)

[4.2] Nguyên đơn cho rằng Công ty V đã có những hành vi chèn ép, cưỡng bức lao động trong thời gian nguyên đơn đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, bị đơn đã yêu cầu nguyên đơn thực hiện những công việc mà không có thỏa thuận trong hợp đồng lao động và không được sự đồng ý của nguyên đơn, cụ thể như sau: Đại diện Công ty thực hiện các vấn đề liên quan đến Hợp đồng lao động, Quyết định nghỉ việc, Phụ lục Hợp đồng lao động. Bảo hiểm xã hội, T1....; đại diện Công ty thực hiện các vấn đề liên quan đến xử lý kỷ luật lao động; thực hiện xây dựng ngân sách cho nhiều Công ty: Công ty TNHH V, Công ty TNHH G, Công ty TNHH C; Quản lý hồ sơ nhân viên của người nước ngoài và giám đốc cấp cao; Văn phòng đại diện Golden Resources D tại Thành phố Hồ Chí Minh...

[4.3] Căn cứ vào các tài liệu chứng cứ do các bên xuất trình và xác nhận như sau:

Các email ngày 19/8/2022, ngày 19/10/2022 và ngày 12/12/2022 được gửi từ địa chỉ email của bà Cao Thị Thúy An [a.caothithuy@circlek.com.vn](mailto:a.caothithuy@circlek.com.vn) email của bà Trần Lâm Thiệu O1 [thao.nguyenthithu@circlek.com.vn](mailto:thao.nguyenthithu@circlek.com.vn) xác định bà A biết được nội dung công việc được giao và phạm vi thực hiện theo yêu cầu của Công ty V, bà A thực hiện và không phản đối.

Đồng thời, vào ngày 01/12/2022, Công ty V Đủ ủy quyền cho bà Cao Thị Thúy A (Giấy ủy quyền số II-12/2022/VTĐ-UQ) và bà A đồng ý nhận thực hiện các công việc sau: “*Các văn bản, công văn, báo cáo, thủ tục hành chính liên quan đến việc đăng ký tăng - giảm lao động, số lao động, tăng – giảm phí bảo hiểm; Các văn bản, công văn, thủ tục hành chính liên quan đến việc đăng ký, điều chỉnh, tăng - giảm Bảo hiểm bắt buộc, số Bảo hiểm xã hội gồm: Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp; Những công văn, hồ sơ liên quan đến thuế thu nhập cá nhân, thư xác nhận thu nhập, các chứng từ khấu trừ thuế thu nhập cá nhân, Hợp đồng và phụ lục gia hạn cho dịch vụ nộp hồ sơ thuế qua mạng (Tax online), nộp hồ sơ Bảo hiểm Xã hội qua mạng internet (I-BHXH); Các xác nhận cho người lao động (quá trình làm việc, lương, kinh nghiệm,...); Các loại hợp đồng lao động, thanh lý hợp đồng lao động, thư chấm dứt hợp đồng lao động, quyết định nghỉ việc; Thư thay đổi tình trạng làm việc của người lao động như thăng chức, tăng lương, hưởng các khoản trợ cấp, thư chấm dứt, hoàn tất thời gian thử việc: Các biên bản cuộc họp đối thoại định kỳ giữa công ty, người lao động và công đoàn.*”

Ngày 13/02/2023, Công ty V Đủ ủy quyền cho bà Cao Thị Thúy A (Giấy ủy quyền số VI-02/2023/VTĐ-UQ) thực hiện các công việc sau: “*Bên nhận ủy quyền được quyền thay mặt bên ủy quyền ký các văn bản sau: Các loại hợp đồng lao động, hợp đồng thử việc, hợp đồng cộng tác viên, hợp đồng đào tạo, thỏa thuận thực tập, thanh lý hợp đồng lao động; Thư chấp nhận tuyển dụng, thư thay đổi tình trạng làm việc của người lao động như thăng chức, tăng lương, hưởng các khoản trợ cấp; Các mẫu thư chấm dứt/hoàn tất thời gian thử việc; Quyết định nghỉ việc, các xác nhận cho nhân viên như: Quá trình làm việc, lương, kinh nghiệm.*”

Nội dung email ngày 21/4/2023 được gửi từ email [an.caothithuy@circlek.com.vn](mailto:an.caothithuy@circlek.com.vn) email [oanh.tranثيلamthieu@circlek.com.vn](mailto:oanh.tranثيلamthieu@circlek.com.vn) có nội dung sau: “*Tuy nhiên, khi được họp riêng với D – Tổng Giám đốc, chị A thấu hiểu được nỗi trăn trở của Tổng Giám đốc và mong muốn có thể chia sẻ với team trong giai đoạn khó khăn, nên chị A đồng ý tạm tiếp nhận thêm các công việc với hy vọng chỉ trong thời gian ngắn thôi, sau đó mọi thứ sẽ được rõ ràng hơn*”

[4.4] Như vậy, việc bà A đồng ý tiếp nhận thêm công việc của người khác phụ trách và đồng ý ký vào các giấy ủy quyền nêu trên chứng minh rằng việc nhận thêm các công việc hoàn toàn dựa trên tinh thần tự nguyện và phù hợp chức trách, nhiệm vụ đang đảm nhiệm cho đến ngày sau ngày 21/4/2023, bà A từ chối không tiếp nhận thêm công việc của người khác nữa và đến tháng 9/2023 bà A đã nghỉ việc. Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa bà A không xuất trình được tài liệu, chứng cứ nào khác chứng minh việc Công ty V có dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc bà A làm trái ý muốn theo quy định tại khoản 7 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 nên không có căn cứ chấp nhận yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn.

[5] Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu Công ty V thanh toán tiền lương làm ngoài giờ và phụ cấp kiêm nhiệm do tiếp nhận thêm công việc (Ngoài mô tả công việc) từ 01/12/2022 tạm tính đến 10/5/2023 là 116.635.000 đồng, cụ thể: Tiền lương làm ngoài giờ: 92.885.000 đồng; phụ cấp kiêm nhiệm: 23.750.000 đồng.

[5.1] Điều 2 Hợp đồng lao động số 006/OHCM/04 ngày 01/9/2013 thỏa thuận thời gian làm việc như sau: “Thời gian làm việc 40 giờ/tuần”, ngoài ra còn thỏa thuận về chế độ nghỉ lễ, phép...

Mục 9.1.Điều 9 Nội quy lao động của Công ty V, ban hành theo Quyết định số 001/QĐ-NQLĐ ngày 08/6/2021 quy định: “Việc làm thêm giờ của người lao động phải được sự đồng ý của các cấp quản lý trực tiếp và người lao động”. Mục 9.4 Điều 9 quy định: “Tiền thêm giờ đối với các chức danh quản lý từ cấp bậc giám sát trở lên đã được khoán và bao gồm trong lương tháng ghi trong Hợp đồng lao động”

Chính sách và quy trình làm việc thêm giờ ngày 08/8/2022 của bộ phận nhân sự Công ty V Đổ quy định: “Lương thanh toán theo tính chất công việc, không theo thời gian. Tuy nhiên, việc thanh toán thêm giờ (Nếu có) cũng sẽ áp dụng theo từng trường hợp cụ thể (và không áp dụng cho cấp giám sát trở lên) có sự phê duyệt của giám đốc bộ phận liên quan, giám đốc nhân sự và tổng giám đốc”

[5.2] Bà A cho rằng một mình bà phải đảm nhiệm công việc của hai vị trí, mỗi ngày bà phải làm việc đến 20 - 21 giờ để tiếp nhận công việc cho vị trí của người khác, nhưng không thanh toán bất kỳ tiền ngoài giờ hay phụ cấp kiêm nhiệm nào, việc này ảnh hưởng nghiêm trọng đến việc nuôi con nhỏ của bà và là vi phạm pháp luật.

[5.3] Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa hai bên đều xác nhận Công ty V Đổ làm việc từ 8h30 phút đến 17h30 phút mỗi ngày, nhưng không chấm công ngày giờ làm việc và quản lý theo hiệu quả công việc. Đồng thời, nguyên đơn yêu cầu bị đơn thanh toán tiền làm thêm giờ nhưng không chứng minh được việc bị đơn yêu cầu bà A làm thêm giờ và có sự đồng ý của Công ty



V, không đảm bảo đối tượng và quy trình làm thêm giờ được quy định tại mục 4 Chính sách và quy trình ngày 08/8/2022 của Công ty V, đồng thời kể từ ngày 21/4/2023, bà A đã từ chối tiếp nhận thêm công việc của người khác. Do đó, không có cơ sở chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn thanh toán làm thêm giờ.

*[6] Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu Công ty V áp dụng chế độ bảo hiểm sức khỏe cho nguyên đơn theo đúng chế độ của Trưởng phòng chức năng từ ngày 01/12/2022.*

[6.1] Bà A cho rằng ngoài chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội bắt buộc, Công ty còn cho nhân viên tham gia chương trình bảo hiểm tai nạn và sức khỏe ký kết với Công ty B2. Mặc dù, ngày 19/4/2022 bà A là Trưởng phòng chức năng của Phòng Nghiệp vụ Nhân sự nhưng Công ty không cho bà hưởng chế độ Bảo hiểm Sức khỏe theo đúng chế độ của Trưởng phòng Chức năng.

[6.2] Công ty cho rằng Bảo hiểm Sức khỏe là chính sách cho người lao động hưởng thêm, không phải bắt buộc; thời điểm Công ty mua bảo hiểm sức khỏe cho bà A là tháng 11/2022, theo Hợp đồng Bảo hiểm số P.22.S07.00000302 (AD0320/221708069) ngày 19/10/2022 thì thời hạn bảo hiểm là 12 tháng từ ngày 05/11/2022 đến ngày 04/11/2023, đến tháng 12/2022 bà A mới bổ nhiệm chức vụ mới.

[6.3] Căn cứ Phần 2 Phụ lục 2 bảng quyền lợi bảo hiểm đính kèm Hợp đồng bảo hiểm số P.22.S07.00000302 (AD0320/221708069) ngày 19/10/2022 nêu trên điều chỉnh về phạm vi bảo hiểm thì: “*Đơn bảo hiểm này bảo hiểm cho tử vong/thương tật vĩnh viễn và chi phí y tế phát sinh do bệnh tật, ốm đau, thai sản trong thời gian bảo hiểm mà không bị loại trừ trong đơn*”,

Như vậy, để được hưởng quyền lợi bảo hiểm thì phải phát sinh sự kiện bảo hiểm và nằm trong phạm vi được bảo hiểm; bên cạnh đó, nguyên đơn đã nghỉ việc từ tháng 9/2023. Trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn xác định không đi khám chữa bệnh tại các cơ sở khám chữa bệnh kèm theo danh sách của Hợp đồng bảo hiểm, cũng không chứng minh được có phát sinh sự kiện bảo hiểm. Do đó, yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn không có cơ sở chấp nhận.

*[7] Xét yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu Công ty V xin lỗi vì đã có hành vi cưỡng bức lao động, không tôn trọng, không minh bạch và cố ý làm sai lệch đánh giá hiệu quả công việc làm ảnh hưởng đến danh dự của nguyên đơn. Hình thức xin lỗi: Đăng trên B1 03 số liên tiếp*

Như đã nhận định ở trên, các yêu cầu của nguyên đơn liên quan đến hành vi cưỡng bức lao động và yêu cầu nguyên đơn thực hiện những công việc khác mà không có sự thỏa thuận và đồng ý của nguyên đơn không được chấp nhận nên việc nguyên đơn yêu cầu bị đơn xin lỗi vì đã có hành vi cưỡng bức lao động là không có cơ sở chấp nhận.

[9] Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm không có giá ngạch 300.000 đồng đối với yêu cầu về “Cưỡng bức lao động” và án phí lao động sơ thẩm không có giá ngạch 300.000 đồng đối với yêu cầu về “Bảo hiểm sức khỏe” theo quy định tại khoản 1 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Đối với yêu cầu khởi kiện về tiền lương làm thêm giờ và xin lỗi do danh dự bị xâm phạm, nguyên đơn được miễn án phí theo quy định tại điểm a, điểm d khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Bị đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

*Vì các lẽ trên,*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ vào khoản 5 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, điểm b khoản 2 Điều 227, Điều 266, Điều 271, khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ khoản 7 Điều 3, Điều 13, Điều 95 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Cao Thị Thúy A về việc:

- Yêu cầu Công ty Trách nhiệm hữu hạn V chấm dứt hành vi cưỡng bức lao động;

- Yêu cầu Công ty Trách nhiệm hữu hạn V thanh toán tiền lương làm ngoài giờ và phụ cấp kiêm nhiệm do tiếp nhận thêm công việc (Ngoài mô tả công việc) từ 01/12/2022 tạm tính đến 10/5/2023 là 116.635.000 đồng, cụ thể: Tiền lương làm ngoài giờ: 92.885.000 đồng; phụ cấp kiêm nhiệm: 23.750.000 đồng;

- Yêu cầu Công ty TNHH V áp dụng chế độ bảo hiểm sức khỏe theo đúng chế độ của Trường phòng chức năng từ ngày 01/12/2022;

- Yêu cầu Công ty TNHH V xin lỗi do danh dự bị xâm phạm vì đã có hành vi cưỡng bức lao động, không tôn trọng, không minh bạch và cố ý làm sai lệch đánh giá hiệu quả công việc của nguyên đơn. Hình thức xin lỗi: Đăng trên B1 03 số liên tiếp.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH V không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Bà Cao Thị Thúy A phải chịu án phí lao động sơ thẩm 600.000 đồng đối với các yêu cầu khởi kiện không được chấp nhận, trừ vào tiền án phí đã nộp

900.000 đồng theo các biên lai thu tiền án phí, lệ phí tòa án sau: 300.000 đồng theo biên lai số 0044552 ngày 05/10/2023; 300.000 đồng theo biên lai số 004551 ngày 05/10/2023 và 300.000 đồng theo biên lai số 004553 ngày 05/10/2023 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Bà A được hoàn lại 300.000 đồng tiền án phí lao động sơ thẩm đã nộp.

3. Về quyền kháng cáo, kháng nghị: Bà Cao Thị Thúy A, Công ty TNHH V có quyền kháng cáo, Viện kiểm sát cùng cấp có quyền kháng nghị bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

***Nơi nhận:***

- Tòa án nhân dân Tp. Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân Quận 1;
- Chi cục Thi hành án Quận 1;
- Các đương sự;
- Lưu: văn thư, hồ sơ vụ việc.

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

**Nguyễn Thị Phụng**