

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - hạnh phúc**

Bản án số: 03/2020/LĐ-PT
Ngày 09-6-2020
V/v tranh chấp Bảo hiểm Xã hội,
Bảo hiểm Y tế, Bảo hiểm Thất
nghiệp và trợ cấp thôi việc khi
chấp dứt hợp đồng lao động

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Văn Dương

Các Thẩm phán:

Bà Lương Thị Hải Hà

Bà Phạm Thị Thanh Bình

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Văn Hân – Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Hải Phòng.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hải Phòng: Bà Ngô Kiều Dâng - Kiểm sát viên.

Ngày 09 tháng 6 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hải Phòng xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 08/2020/TLPT-LĐ ngày 20 tháng 02 năm 2019 về tranh chấp Bảo hiểm Xã hội, Bảo hiểm Y tế, Bảo hiểm Thất nghiệp và trợ cấp thôi việc khi chấp dứt hợp đồng lao động.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 06/2019/LĐ-ST ngày 14 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân quận D, thành phố Hải Phòng bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 09/2020/QĐ-PT ngày 20 tháng 4 năm 2020 và Quyết định hoãn phiên tòa số 16/2020/QĐ-PT ngày 18 tháng 5 năm 2020 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Anh Bùi Hữu Đ; cư trú tại: Thôn H, xã T, huyện K, thành phố Hải Phòng.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông Phạm Văn H; cư trú tại: Số 26B/633 L, phường V, quận LC, thành phố Hải Phòng (Được ủy quyền theo Hợp đồng ủy quyền ngày 29 tháng 01 năm 2019). Có mặt

- Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn ĐV; địa chỉ: Số 1166 B, phường ĐH, quận HA, thành phố Hải Phòng.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông Đoàn Anh T; cư trú tại: Thôn 01, xã VQ, huyện VB, thành phố Hải Phòng (Được ủy quyền theo giấy ủy quyền số 21/GUQ-ĐV ngày 14 tháng 5 năm 2020). Có mặt

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm Xã hội thành phố Hải Phòng; địa chỉ: Số 02 TK, quận HB, thành phố Hải Phòng.

Người đại diện theo ủy quyền của Bảo hiểm Xã hội thành phố Hải Phòng:

1. Bà Đinh Thị Lan H; vắng mặt
2. Ông Phạm Văn M; vắng mặt
3. Bà Nguyễn Thị Quỳnh T. Vắng mặt

(Cùng được ủy quyền theo văn bản ủy quyền số 949/UQ-BHXX ngày 15 tháng 5 năm 2020)

- *Người kháng cáo:* Nguyễn đơn anh Bùi Hữu Đ

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện và trong quá trình giải quyết vụ án nguyên đơn trình bày:* Ngày 21/12/2009, anh Đ được nhận vào làm việc tại nhà máy giấy Liên Dinh thuộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn ĐV (Sau đây viết tắt là Công ty ĐV). Ngày 10/3/2018, anh Đ nghỉ việc theo Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 31 ngày 10/3/2018 của Giám đốc Công ty ĐV. Trong sổ bảo hiểm xã hội của anh Đ thể hiện anh Đ chỉ tham gia đóng bảo hiểm xã hội từ tháng 02/2011 đến hết tháng 2/2018. Sau khi thôi việc anh Đ không được nhận tiền lương của tháng 3/2018 và không được nhận chế độ gì khác nên anh Đ khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc Công ty ĐV:

1. Phải truy đóng BHXH, BHYT, BHTN từ tháng 12/2009 đến hết tháng 01/2011.

2. Đóng bổ sung số tiền BHXH, BHYT, BHTN còn thiếu từ tháng 02/2011 đến hết tháng 02/2018.

3. Buộc Công ty ĐV trả tiền lương 10 ngày làm việc của tháng 3/2018 là 3.449.997 đồng và lãi do chậm trả lương từ tháng 3/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm.

4. Bồi thường tiền chênh lệch do anh Đ được hưởng trợ cấp thất nghiệp thấp hơn quy định.

5. Trả tiền trợ cấp thôi việc.

6. Yêu cầu cơ quan Bảo hiểm xã hội thành phố Hải Phòng có trách nhiệm truy thu số tiền do Công ty TNHH ĐV trốn đóng, đóng thiếu tiền Bảo hiểm xã hội, BHYT, BHTN, BHTN-BNN cho quỹ BHXH và cấp lại sổ BHXH cho anh Đ theo quy định của pháp luật.

** Bị đơn Công ty ĐV trình bày:* Công ty xác nhận anh Đ có làm việc tại Công ty Dây Liên Dinh thuộc Công ty ĐV ngày 21/12/2009 (Trong đó có thời gian học nghề 03 tháng từ 21/12/2009 đến 20/3/2010), theo quy định anh Đ được tham gia bảo hiểm xã hội từ ngày 01/4/2010 nhưng do sơ xuất, Công ty chưa lập danh sách tham gia BHXH cho anh Đ nên Công ty đồng ý đóng bổ sung BHXH, BHYT, BHTN cho anh Đ trong thời gian từ tháng 4/2010 đến tháng 01/2011 tổng cộng là 10 tháng. Công ty sẽ có trách nhiệm đóng cho người lao động số tiền trên cho Bảo hiểm xã hội thành phố Hải Phòng để đảm bảo quyền lợi của người lao động. Bên cạnh đó công ty cũng yêu cầu người lao động phải đóng cho Bảo hiểm xã hội thành phố Hải Phòng số tiền tương đương với 8,5% tiền lương người lao động phải nộp cho 10 tháng trên để Công ty hoàn thiện thủ tục xin đóng bổ sung bảo hiểm cho anh Đ trong thời gian trên.

Đối với yêu cầu trả tiền lương 10 ngày của tháng 3/2018 và tiền lãi của việc chậm trả lương: Ngày 28/2/2018, anh Đ đã có đơn xin nghỉ việc và sau đó anh Đ nghỉ việc luôn không đi làm cho đến khi Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Vì vậy, anh Đ không có ngày công lao động nào trong tháng 3/2018 nên Công ty không trả lương tháng 3/2018 cho anh Đ là đúng. Tuy nhiên, để hỗ trợ người lao động khi nghỉ việc, Công ty đồng ý trả lương cho anh Đ đến hết ngày 10/3/2018 với mức lương theo thỏa thuận trong phụ lục hợp đồng lao động.

Đối với mức lương đóng BHXH từ tháng 02/2010 đến hết tháng 2/2018. Công ty ĐV căn cứ vào mức lương thỏa thuận được ghi trên hợp đồng lao động ký giữa anh Đ và Công ty để đóng BHXH là đúng nên không chấp nhận theo yêu cầu của nguyên đơn. Năm 2017, theo phụ lục hợp đồng lao động thì anh Đ được phụ cấp tiền nặng nhọc độc hại là 5% nhưng Công ty mới đóng BHXH cho anh Đ theo mức lương ghi trên hợp đồng vì vậy Công ty đồng ý đóng bổ sung BHXH cho anh Đ đối với 5% phụ cấp lương theo quy định của pháp luật.

Đối với yêu cầu Công ty phải trả tiền trợ cấp thôi việc cho anh Đ hoặc phải bồi thường khoản trợ cấp thất nghiệp đáng ra anh Đ được hưởng trong thời gian 14 tháng: Công ty đã đồng ý đóng bổ sung thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho anh Đ nên không đồng ý yêu cầu về việc trả tiền trợ cấp thôi việc và bồi thường tiền trợ cấp thất nghiệp của anh Đ.

** Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội thành phố Hải Phòng có ý kiến:*

Người lao động có hợp đồng lao động từ đủ 03 tháng trở lên (trước thời điểm 01/01/2018), có đi làm, có hưởng lương thuộc đối tượng bắt buộc phải tham gia BHXH, BHYT, BHTN theo quy định. Căn cứ vào Hợp đồng lao động ký giữa anh Đ và Công ty TNHH ĐV thì trường hợp anh Đ thuộc đối tượng phải tham gia BHXH, BHYT, BHTN theo quy định. Mức đóng BHXH, BHYT, BHTN được tính trên mức lương theo hợp đồng lao động, cụ thể là lương và các khoản phụ cấp

lương. Nếu có căn cứ xác định người sử dụng lao động và người lao động thuộc trường hợp phải đóng BHXH, BHYT, BHTN thì đề nghị Tòa án căn cứ vào quy định của pháp luật yêu cầu người sử dụng lao động và người lao động đóng BHXH, BHYT, BHTN theo đúng quy định. Sau khi người sử dụng lao động và người lao động đóng BHXH, BHYT, BHTN theo quy định thì Bảo hiểm xã hội thành phố Hải Phòng sẽ cấp lại sổ bảo hiểm xã hội cho anh Đ theo quy định của pháp luật.

** Tại Bản án số 06/2019/LĐ-ST ngày 14/11/2019 và Quyết định sửa chữa, bổ sung số 106/2019/QĐ-SCBSBA ngày 16/12/2019 của Tòa án nhân dân quận D quyết định:* Căn cứ vào Điều 32, Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 227, Điều 228 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các điều 91, 92, 94 Luật BHXH năm 2006; các điều 85,86,87,89 Luật BHXH năm 2016; Điều 48, Điều 186 Bộ luật Lao động; Điều 357, 468 Bộ luật Dân sự; Nghị định số 12/1995/NĐ-CP; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu Công ty ĐV phải truy đóng BHXH, BHYT chưa đóng cho người lao động tương ứng với thời gian chưa đóng và chi trả tiền trợ cấp thất nghiệp cho anh Bùi Hữu Đ.

Buộc Công ty ĐV phải nộp bổ sung BHXH, BHYT của anh Bùi Hữu Đ cho Bảo hiểm xã hội thành phố Hải Phòng từ thời gian tháng 4 năm 2110 đến hết tháng 01 năm 2011 và nộp bổ sung BHXH, BHYT của anh Bùi Hữu Đ còn thiếu từ thời gian tháng 01 năm 2017 đến hết tháng 12 năm 2017 (đóng bổ sung đối với 5% tiền phụ cấp nặng nhọc độc hại) như sau:

Năm 2010 là $941.600 \text{ đồng} \times 20\% \times 9 \text{ tháng} = 1.694.880 \text{ đồng}$.

Năm 2011 là $1.284.000 \text{ đồng} \times 20\% \times 01 \text{ tháng} = 256.800 \text{ đồng}$.

Năm 2017 là $200.625 \text{ đồng} \times 22\% \times 12 \text{ tháng} = 529.650 \text{ đồng}$.

Anh Đ phải đóng bổ sung BHXH là:

Năm 2010 là $941.600 \text{ đồng} \times 8,5\% \times 9 \text{ tháng} = 720.324 \text{ đồng}$.

Năm 2011 là $1.284.000 \text{ đồng} \times 8,5\% \times 01 \text{ tháng} = 109.140 \text{ đồng}$.

Năm 2017 là $200.625 \text{ đồng} \times 10,5\% \times 12 \text{ tháng} = 252.800 \text{ đồng}$.

Công ty ĐV và anh Đ còn phải chịu lãi suất do chậm đóng BHXH với lãi suất theo quy định của pháp luật BHXH tương ứng với thời gian chậm đóng. Khoản tiền này được thi hành ngay mặc dù có thể bị kháng cáo, kháng nghị.

Buộc Công ty TNHH ĐV phải trả tiền lương 9 ngày làm việc của tháng 3/2018 là 1.474.130 đồng và 257.972 đồng tiền lãi chậm trả tính từ tháng 4 năm 2018 đến ngày xét xử sơ thẩm.

Buộc Công ty ĐV phải trả tiền trợ cấp thôi việc cho anh Đ là 1.058.970 đồng và 176.495 đồng tiền lãi chậm trả tính từ tháng 4 năm 2018 đến ngày xét xử sơ thẩm.

Tổng cộng Công ty TNHH ĐV phải trả cho anh Bùi Hữu Đ 2.967.567 đồng.

Kể từ ngày Bản án có hiệu lực pháp luật hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được 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 theo quy định tại khoản 2 Điều 357 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

Ngoài ra, bản án còn quyết định về án phí, quyền kháng cáo và quyền và nghĩa vụ thi hành án của các đương sự.

Sau khi xét xử sơ thẩm: Ngày 24/12/2019, nguyên đơn anh Bùi Hữu Đ kháng cáo toàn bộ bản án đề nghị hủy bản án sơ thẩm xét xử lại vì bản án vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng, có sai lầm trong việc đánh giá, sử dụng tài liệu, chứng cứ, áp dụng pháp luật làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và nội dung kháng cáo, các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện của nguyên đơn trình bày: Tòa án cấp sơ thẩm đã vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng đó là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là Bảo hiểm Xã hội thành phố Hải Phòng không tham gia tố tụng và Tòa án không giải quyết hết các yêu cầu của nguyên đơn. Nguyên đơn không được tiếp cận các tài liệu, chứng cứ. Tòa án đưa vụ án ra xét xử khi không có tài liệu, chứng cứ. Tòa án cấp sơ thẩm nhầm lẫn trong việc xác định nghĩa vụ chứng minh. Tòa án cấp sơ thẩm đánh giá chứng cứ không khách quan, toàn diện và có sai lầm trong việc áp dụng pháp luật nên đã gây thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của anh Đ. Đại diện của nguyên đơn đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm để xét xử lại.

Đại diện của bị đơn trình bày: Công ty ký kết hợp đồng lao động với anh Đ trên tinh thần tự nguyện và trước khi trả tiền công cho người lao động Công ty đều cho người lao động xem trước ngày công và mức lương người lao động được nhận. trong thời gian làm việc anh Đ không có ý kiến gì về việc trả tiền công lao động. Đối với việc tăng lương của người lao động thì Công ty phải xem xét nhiều yếu tố chứ không phải tăng hàng năm như đại diện nguyên đơn trình bày. Công ty đóng BHXH cho anh Đ trên mức lương các bên thỏa thuận được ghi nhận trong hợp đồng và các phụ lục hợp đồng phù hợp với định mức lương tối thiểu vùng theo quy định của pháp luật. Công ty đồng ý với quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến: Từ khi thụ lý đến trước thời điểm tuyên án, Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký và những người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự. Về quan điểm giải quyết vụ án: Tòa án cấp sơ thẩm sử dụng tài liệu là các bản photo để đánh giá sự việc là không đúng với quy định. Tuy nhiên, tại cấp phúc thẩm đã khắc phục được vi phạm trên và nội dung của tài liệu không có gì khác. Đại diện của nguyên đơn cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm không đưa Bảo hiểm Xã hội tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là không đúng vì Tòa án cấp sơ thẩm và Tòa án cấp phúc thẩm đều xác định BHXH thành phố Hải Phòng là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trong vụ án và BHXH thành phố Hải Phòng đã có văn bản trình bày, văn bản ủy quyền gửi cho Tòa án. Tòa án cấp sơ thẩm đồng ý với yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn phải trả số tiền công làm việc của 09 ngày (Từ ngày 01/3/2018 đến ngày 10/3/2018) là có căn cứ vì các bên đương sự không cung cấp được bảng chấm công các ngày làm việc và bị đơn đồng ý trả số tiền công cho 09 ngày làm việc. Tòa án cấp sơ thẩm chấp xác định thời gian truy đóng BHXH 10 tháng (Từ tháng 4/2010 đến tháng 01/2011) là đúng vì thời gian anh Đ ký hợp đồng lao động là từ ngày 21/3/2010 và người sử dụng lao động chỉ đóng BHXH cho anh Đ từ tháng 02/2011. Tòa án cấp sơ thẩm buộc anh Đ và Công ty phải truy đóng số tiền BHXH còn thiếu là chưa có cơ sở vì không có tài liệu, chứng cứ thể hiện việc Công ty đã trích hay không trích tiền công của anh Đ để đóng BHXH, BHYT và BHTN, việc không cung cấp được tài liệu chứng cứ để chứng minh là lỗi của Công ty. Do vậy, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng tuyên buộc Công ty phải truy đóng BHXH, BHYT và BHTN cho cả phần người lao động. Công ty đóng BHXH cho anh Đ trên cơ sở của Hợp đồng và phụ lục hợp đồng đúng với quy định tại khoản 2 Điều 45 Nghị định số 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006; khoản 2 Điều 89 Luật BHXH; khoản 1, 2 Điều 17 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015. Năm 2017, Tòa án cấp sơ thẩm tuyên người lao động và người sử dụng lao động phải truy đóng số tiền còn thiếu của 5% phụ cấp là đúng quy định. Tòa án cấp sơ thẩm xác định số tiền trợ cấp thôi việc và không chấp nhận yêu cầu bồi thường số tiền trợ cấp thất nghiệp trong khoảng thời gian đóng bổ sung thời gian tham gia BHTN là có cơ sở. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn sửa án sơ thẩm theo hướng buộc bị đơn phải đóng số tiền BHXH, BHYT và BHTN còn thiếu của 10 tháng và 5% phụ cấp cấp năm 2017.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, căn cứ kết quả tranh luận tại phiên tòa và ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân, Hội đồng xét xử nhận định:

- Về tố tụng:

[1]. Đại diện của nguyên đơn ông Hóa cho rằng tại cấp sơ thẩm không được tiếp cận tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án. Hội đồng xét thấy: Tại Biên bản

phiên họp tiếp cận chứng cứ và hòa giải ngày 10/9/2019 (BL101) thể hiện ông H đã sao chụp các tài liệu do bị đơn và người liên quan giao nộp cho Tòa án. Do vậy, nội dung kháng cáo này của nguyên đơn là không có căn cứ.

[2]. Đại diện của nguyên đơn ông H cho rằng tài liệu Tòa án cấp sơ thẩm sử dụng không được coi là chứng cứ vì là bản photo. Xét thấy: Tòa cấp sơ thẩm sử dụng tài liệu là hợp đồng học nghề, hợp đồng lao động và các phụ lục hợp đồng photo để làm căn cứ xác định tính khách quan của vụ án, xác định đánh giá yêu cầu của đương sự là không đúng với quy định tại Điều 93 và Điều 95 BLTTDS. Tuy nhiên, tại cấp phúc thẩm bị đơn Công ty ĐV đã giao nộp cho Tòa án bản chính các tài liệu này nên việc vi phạm này của Tòa án cấp sơ thẩm đã được khắc phục và tại phiên tòa phúc thẩm Hội đồng xét xử đã công bố các tài liệu.

[3]. Xét sự vắng mặt của các đương sự: Tại phiên tòa, đại diện của Bảo hiểm Xã hội thành phố Hải Phòng vắng mặt mặc dù đã được Tòa án triệu tập hợp lệ. Căn cứ khoản 3 Điều 296 BLTTDS, Tòa án vẫn tiến hành xét xử vụ án.

- Về nội dung:

[4]. Xét yêu cầu truy đóng BHXH, BHYT, BHTN từ tháng 12/2009 đến hết tháng 01/2011 của nguyên đơn: Theo nguyên đơn trình bày anh Đ vào học nghề từ tháng 11/2009 đến tháng 12/2009 anh Đ làm việc chính thức nhưng theo tài liệu có trong hồ thể hiện anh Đ vào làm việc tại Công ty ĐV từ ngày 21/12/2009 theo Hợp đồng học nghề số 0912065 tại Công ty ĐV – Nhà máy giấy Liên Dinh, thời gian học nghề 03 tháng (Từ ngày 21/12/2009 đến ngày 20/3/2010).

Ngày 21/3/2010, anh Đ ký Hợp đồng lao động số 0912065 với Công ty ĐV, thời hạn 03 năm (Từ ngày 21/3/2010 đến ngày 21/3/2013). Theo sổ Bảo hiểm xã hội số 3111041974 của anh Đ thể hiện anh Đ đóng BHXH từ tháng 02/2011 đến tháng 02/2018 (07 năm 01 tháng).

Theo điểm a khoản 1 Điều 2 Luật BHXH năm 2006 quy định: “ 1. Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc là công dân Việt Nam, bao gồm: a) Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ ba tháng trở lên;”

Theo khoản 2 Điều 2 Luật BHXH năm 2006 quy định: “Người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm ...doanh nghiệp, ...”

Theo khoản 3 Điều 2 Luật BHXH năm 2006 quy định: “Người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp là công dân Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc mà các hợp đồng này không xác định thời hạn hoặc xác định thời hạn từ đủ mười hai tháng đến ba mươi sáu tháng với người sử dụng lao động ...”.

Theo khoản 4 Điều 2 quy định: “Người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp là người sử dụng lao động quy định tại khoản 2 Điều này có sử dụng từ mười lao động trở lên.”

Căn cứ theo các quy định trên thì anh Đ và Công ty ĐV phải đóng BHXH, BHYT và BHTN từ ngày anh Đ ký Hợp đồng lao động với Công ty ĐV (Ngày 21/3/2010). Nên việc nguyên đơn yêu cầu truy đóng BHXH, BHYT và BHTN từ tháng 12/2009 (Bao gồm 03 tháng học nghề) là không có căn cứ. Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty ĐV truy đóng BHXH, BHYT và BHTN từ tháng 4/2010 đến hết tháng 01/2011 (10 tháng) là đúng quy định.

Tuy nhiên, theo điểm a khoản 1 Điều 18 Luật BHXH năm 2006 và điểm 1.1 khoản 1 phần III của Quy định kèm theo Quyết định số 902/QĐ-BHXH, ngày 26/6/2007 của Tổng Giám đốc BHXH thì Công ty ĐV đóng BHXH, BHYT và BHTN cho người lao động qua việc trích từ tiền lương, tiền công của người lao động. Nhưng trong quá trình giải quyết vụ án, đại diện của nguyên đơn và bị đơn không cung cấp được tài liệu, chứng cứ thể hiện về việc Công ty ĐV có trích hay không trích tiền lương của người lao động trong thời gian 10 tháng nêu trên để đóng BHXH, BHYT và BHTN. Hội đồng xét thấy việc Công ty ĐV không đóng BHXH, BHYT và BHTN trong thời gian 10 tháng cho anh Đ là lỗi của Công ty ĐV và việc không đóng BHXH, BHYT và BHTN của Công ty ĐV đã làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của anh Đ. Do vậy, để bảo đảm quyền lợi cho người lao động Tòa án cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm theo hướng buộc Công ty ĐV phải có trách nhiệm đóng toàn bộ số tiền BHXH, BHYT và BHTN cho anh Đ trong 10 tháng chưa đóng.

Theo khoản 2 Điều 94 Luật BHXH năm 2006 và khoản 2 tại mục II phần 2 của Quy định kèm theo Quyết định số 902 năm 2007 (điểm 2.1 khoản 2 Điều 6 của Quyết định số 1111/QĐ-BHXH ngày 25/10/2011 của Tổng giám đốc BHXH) quy định tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức tiền lương, tiền công ghi trong hợp đồng lao động nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu chung tại thời điểm đóng. Theo Hợp đồng lao động thì mức tiền lương năm 2010 của anh Đ là 941.600đ/tháng, của tháng 01 năm 2011 là 1.284.000đ theo Phụ lục Hợp đồng số 0912065/PLHĐ-LĐ ngày 01/01/2011. Mức lương tối thiểu chung thời điểm đóng BHXH, BHYT và BHTN tại khu vực III năm 2010 là 810.000 đồng/tháng theo Nghị định số 97/2009/NĐ-CP ngày 30/10/2009 của Chính phủ và năm 2011 là 1.050.000 đồng/tháng theo Nghị định số 108/2010/NĐ-CP ngày 29/10/2010 của Chính phủ. Tòa án cấp sơ thẩm lấy mức tiền lương ghi trên Hợp đồng lao động và Phụ lục hợp đồng là đúng và phù hợp với quy định của pháp luật.

Căn cứ điểm 1.1 khoản 1 Điều 5, Điều 12, điểm 2.1 khoản 2 Điều 15 của Quyết định số 1111/QĐ-BHXH ngày 25/10/2011 của Tổng giám đốc BHXH, Tòa án cấp sơ thẩm xác định mức đóng BHXH, BHYT và BHTN của người lao động là 8,5% và người sử dụng lao động đóng 20% tiền lương ghi trên hợp đồng và phụ lục hợp đồng là đúng.

Như vậy, Công ty ĐV phải truy đóng số tiền BHXH, BHYT và BHTN của 10 tháng còn thiếu như sau:

- Số tiền phải đóng của 09 tháng (Từ tháng 4 đến tháng 12 năm 2010) là $941.600đ \times 28,5\% \times 9 \text{ tháng} = 2.415.204đ$.

- Số tiền phải đóng tháng 01 năm 2011 là $1.284.000đ \times 28,5\% \times 01 \text{ tháng} = 365.940đ$.

Tổng cộng số tiền Công ty ĐV phải truy đóng 10 tháng còn thiếu của anh Đ là $2.415.204đ + 365.940đ = 2.781.144đ$

[5]. Xét yêu cầu đóng bổ sung số tiền BHXH, BHYT, BHTN còn thiếu từ tháng 02/2011 đến hết tháng 02/2018 của nguyên đơn:

[5.1]. Xét từ tháng 02/2011 đến ngày 01/12/2015: Theo điểm 2.1, 2.4 khoản 2 Điều 6 của Quy định kèm theo Quyết định số 1111/QĐ-BHXH ngày 25/10/2011 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam quy định tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH bắt buộc là mức tiền lương, tiền công ghi trên hợp đồng lao động không thấp hơn mức lương tối thiểu chung hoặc mức lương tối thiểu vùng tại thời điểm đóng. Người lao động đã qua học nghề (kể cả lao động do doanh nghiệp dạy nghề) thì tiền lương, tiền công đóng BHXH bắt buộc phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng, nếu làm công việc nặng nhọc độc hại thì cộng thêm 5%.

Tiền lương tháng đóng BHXH của anh Đ như sau:

Thời gian đóng	Mức lương tối thiểu vùng	Tiền lương	Mức đóng
Tháng 02 – 9/2011	1.050.000đ (Vùng III)	1.284.000đ	1.284.000đ
Tháng 10-12/2011	1.780.000đ (Vùng II)	2.140.000đ	2.140.000đ
Tháng 01 -12/2012	1.780.000đ (Vùng II)	2.140.000đ	2.140.000đ
Tháng 01 -12/2013	2.100.000đ (Vùng II)	2.514.500đ	2.514.500đ
Tháng 01 -12/2014	2.400.000đ (Vùng II)	2.889.000đ	2.889.000đ
Tháng 01 -12/2015	2.750.000đ (Vùng II)	3.317.000đ	3.317.000đ

Anh Đ đã qua học nghề nên tiền lương, tiền công đóng BHXH của anh Đ phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng. Căn cứ trên số tiền đóng BHXH của anh Đ xét thấy Công ty ĐV đã đóng đúng mức quy định của pháp luật.

[5.2]. Xét từ ngày 01/12/2015 đến tháng 02/2018: Theo điểm 2.1, 2.2 khoản 2 Điều 6 của Quy định kèm theo Quyết định số 959/QĐ-BHXH ngày 09/9/2015 và điểm 2.1, 2.2 và 2.6 khoản 2 Điều 6 của Quy trình kèm theo Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam và khoản 2 Điều 89 Luật BHXH năm 2014 quy định tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác thỏa thuận ghi trong hợp đồng lao động.

- Từ 01/01/2016, tiền lương tháng đóng BHXH là mức lương và phụ cấp lương theo quy định của pháp luật lao động.

- Từ ngày 01/01/2018 trở đi, tiền lương tháng đóng BHXH là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác theo quy định của pháp luật lao động.

Mức tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng tại thời điểm đóng. Người lao động đã qua học nghề (kể cả lao động do doanh nghiệp dạy nghề) thì tiền lương đóng BHXH bắt buộc phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng, nếu làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì cộng thêm 5%.

Tiền lương tháng đóng BHXH của anh Đ như sau:

Thời gian đóng	Mức lương tối thiểu vùng	Tiền lương	Mức đóng
Tháng 01-12/2016	3.100.000đ (Vùng II)	3.745.000đ	3.745.000đ
Tháng 01-12/2017	3.320.000đ (Vùng II)	4.012.500đ	4.012.500đ
Tháng 01-02/2018	3.530.000đ (Vùng II)	4.258.000đ	4.258.000đ

Theo Phụ lục hợp đồng số 2332/2016/PLHĐ ngày 01/01/2016 thể hiện: Mức lương chính của anh Đ là 3.745.000đ và không có phụ cấp lương. Do vậy, Công ty ĐV đóng BHXH cho anh Đ năm 2016 theo mức 3.745.000đ là đúng quy định.

Theo Phụ lục hợp đồng số 0912065 ngày 02/01/2017 thể hiện: Mức lương chính của anh Đ là 4.012.500đ và có 5% phụ cấp nặng nhọc, độc hại. Nhưng theo sổ BHXH của anh Đ mức lương đóng BHXH chỉ có 4.012.500 đ. Như vậy, Công ty ĐV và anh Đ đều chưa đóng BHXH, BHYT, BHTN đối với khoản phụ cấp 5% của năm 2017. Tuy nhiên, xét thấy việc này là lỗi của Công ty ĐV nên Công ty ĐV phải có trách nhiệm đóng cho cả phần của anh Đ. Công ty ĐV đóng bổ sung số tiền còn thiếu của khoản phụ cấp 5% của 12 tháng năm 2017 là $5\% \times 4.012.500đ \times 12 \text{ tháng} = 2.407.500đ$. Số tiền Công ty ĐV phải đóng bổ sung BHXH, BHYT, BHTN là $2.407.500đ \times 32,5\% = 782.437đ$.

Theo Phụ lục hợp đồng số 0912065 ngày 02/01/2018 thể hiện: Mức lương chính của anh Đ là 4.258.000đ, không có phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Do vậy, Công ty ĐV đóng BHXH cho anh Đ tháng 01, 02/2018 theo mức 4.258.000đ là đúng quy định.

Đại diện của nguyên đơn cho rằng anh Đ được hưởng mức lương cao hơn so với ghi nhận trong hợp đồng nhưng không có tài liệu, chứng cứ để chứng minh nên không có căn cứ chấp nhận.

[6]. Xét yêu cầu trả lương 10 ngày làm việc của tháng 3/2018 là 3.449.997 đồng và lãi do chậm trả lương từ tháng 3/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm: Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ mức tiền lương tại Phụ lục hợp đồng số 0912065 ngày 02/01/2018 để chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn phải trả số tiền lương 1.474.130đ của 09 ngày làm việc và trả số tiền lãi do chậm thanh toán 257.972đ là có căn cứ. Bởi lẽ; ngày 10/3/2018, anh Đ đã nghỉ việc tại Công ty ĐV

nên chỉ có 09 ngày làm việc và mức lương theo Hợp đồng tại thời điểm này của anh Đ là 4.258.000đ, lãi suất chậm trả là 10%/năm của số tiền chưa trả được tính từ tháng 4/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm theo khoản 2 Điều 357 Bộ luật Dân sự. Mặt khác, nguyên đơn cũng không có tài liệu để chứng minh cho việc Công ty ĐV phải trả số tiền theo như yêu cầu.

[7]. Xét yêu cầu bồi thường tiền chênh lệch do anh Đ được hưởng trợ cấp thất nghiệp thấp hơn quy định: Theo quy định tại Điều 50 Luật Việc làm quy định: “ *Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp ... 2. Thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính theo số tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp, cứ đóng đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng thì được hưởng 03 tháng trợ cấp thất nghiệp, sau đó, cứ đóng đủ thêm 12 tháng thì được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 12 tháng...*”.

Như vậy, theo quy định anh Đ phải được hưởng mức trợ cấp thất nghiệp trên số thời gian đóng BHTN là 07 năm 11 tháng (Đã đóng 07 năm 01 tháng + 10 tháng truy đóng) và trên số tiền phụ cấp 5% của năm 2017 mà phía Công ty ĐV tròn đóng.

Theo Quyết định số 5984/QĐ-SLĐTBXH ngày 07/5/2018 về việc hưởng trợ cấp thất nghiệp của Sở LĐTBXH thành phố Hải Phòng đối với anh Đ thì mức trợ cấp thất nghiệp hàng tháng là 2.456.720đ, số tháng hưởng trợ cấp thất nghiệp là 07 tháng, số tháng đóng BHTN chưa được giải quyết hưởng trợ cấp thất nghiệp được bảo lưu là 01 tháng.

Căn cứ điểm c khoản 2 Điều 9 Thông tư số 28/2015/TT-BLĐTBXH ngày 31/7/2015 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội quy định về bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp khi người lao động có những tháng lẻ chưa giải quyết hưởng trợ cấp thất nghiệp. Như vậy, theo quy định anh Đ được bảo lưu 11 tháng đóng BHTN.

[7.1]. Đối với số tiền chênh lệch được hưởng trợ cấp thất nghiệp trên số tiền phụ cấp 5% của năm 2017: Hội đồng xét thấy theo Quyết định số 5984 thì mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng của anh Đ là $60\% \times (4.012.500đ \times 4 \text{ tháng cuối năm 2017} + 4.258.600đ \times 2 \text{ tháng năm 2018}) : 6 = 2.456.720đ$. Nhưng lẽ ra anh Đ phải được hưởng mức trợ cấp thất nghiệp hàng tháng là $60\% \times ((4.012.500đ + 200.625đ \text{ (số tiền tăng lên của 5\% phụ cấp)}) \times 4 \text{ tháng cuối năm 2017} + (4.258.600đ \times 2 \text{ tháng năm 2018})) : 6 = 2.536.970đ$. Như vậy, số tiền hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng chênh lệch là $2.536.970đ - 2.456.720đ = 80.250đ$. Anh Đ được hưởng 07 tháng trợ cấp thất nghiệp nên số tiền anh Đ được hưởng là $07 \text{ tháng} \times 80.250đ = 561.750đ$. Nhưng đến nay anh đã quá thời hạn 03 tháng kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động nên anh Đ không thể làm thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp bổ sung theo quy định tại khoản 1 Điều 46 Luật Việc làm và việc đóng thiếu BHTN này là do lỗi của Công ty ĐV. Do vậy, để bảo đảm quyền lợi cho

người lao động, Hội đồng chấp nhận yêu cầu buộc Công ty ĐV phải bồi thường số tiền 561.750đ cho anh Đ lẽ ra được hưởng theo quy định.

[8]. Xét yêu cầu trả tiền trợ cấp thôi việc:

Căn cứ khoản 1, 3 Điều 14 của NĐ số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 và Điều 48 của Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc.

Như vậy, anh Đ có thời gian làm việc tại Công ty ĐV từ ngày 21/12/2009 đến ngày 09/3/2018 (08 năm 02 tháng 19 ngày). Công ty ĐV đã đồng ý nộp bổ sung BHTN cho anh Đ của 10 tháng (Tháng 4/2010 đến tháng 01/2011) nên số thời gian để tính trợ cấp thôi việc chỉ còn là 03 tháng được làm tròn là $\frac{1}{2}$ năm theo điểm c khoản 3 Điều 14 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ. Số tiền Công ty ĐV phải chi trả trợ cấp thôi việc cho anh Đ là:

Tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề trước khi anh Đ thôi việc là $(4.213.125đ \times 4 + 4.258.000đ \times 2) : 6 = 4.228.083đ$. Theo quy định anh Đ được Công ty ĐV chi trả $\frac{1}{4}$ của $4.228.083đ = 1.057.020đ$. Công ty ĐV phải chịu lãi suất 10%/năm của số tiền chậm trả tính từ tháng 4/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm (01 năm 07 tháng 14 ngày) là 170.571đ.

[9]. Án phí phúc thẩm: Do Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn sửa bản án sơ thẩm nên người kháng cáo không phải chịu án phí phúc thẩm theo quy định tại khoản 2 Điều 148 Bộ luật Tố tụng Dân sự.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng Dân sự;

Áp dụng Điều 32, Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 227, Điều 228 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 2, 91, 92, 94 Luật BHXH năm 2006; các điều 85,86,87,89 Luật BHXH; Quyết định số 902/QĐ-BHXH ngày 26/6/2007 của Tổng Giám đốc BHXH; Nghị định số 97/2009/NĐ-CP ngày 30/10/2009 của Chính phủ; Quyết định số 1111/QĐ-BHXH ngày 25/10/2011 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam; Quyết định số 959/QĐ-BHXH ngày 09/9/2015 và Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam; Điều 50 Luật Việc làm; Thông tư số 28/2015/TT-BLĐTBXH ngày 31/7/2015 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội; Điều 48, Điều 186 Bộ luật Lao động; Điều 357, 468 Bộ luật Dân sự; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội,

Tuyên xử: Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 06/2019/LĐ-ST ngày 14 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân quận D, thành phố Hải Phòng.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn ĐV phải truy đóng bổ sung BHXH, BHYT và BHTN của anh Bùi Hữu Đ cho Bảo hiểm xã hội thành phố Hải Phòng thời gian từ tháng 4 năm 2010 đến hết tháng 01 năm 2011 là 2.781.144đ (*Hai triệu, bảy trăm tám mươi một nghìn, một trăm bốn mươi bốn đồng*) và 782.437đ (*Bảy trăm tám mươi hai nghìn, bố trăm ba bảy đồng*) là phần còn thiếu của 5% phụ cấp nặng nhọc, độc hại từ tháng 01 năm 2017 đến hết tháng 12 năm 2017.

Công ty Trách nhiệm hữu hạn ĐV còn phải chịu lãi suất do chậm đóng BHXH, BHYT và BHTN với lãi suất theo quy định của pháp luật BHXH tương ứng với thời gian chậm đóng. Khoản tiền này được thi hành ngay mặc dù có thể bị kháng cáo, kháng nghị.

Công ty Trách nhiệm hữu hạn ĐV phải trả tiền lương 09 ngày làm việc và lãi do chậm trả trong tháng 3/2018 cho anh Bùi Hữu Đ là 1.732.102đ (*Một triệu, bảy trăm ba mươi hai nghìn, một trăm lẻ hai đồng*).

Công ty Trách nhiệm hữu hạn ĐV phải trả tiền trợ cấp thôi việc và lãi do chậm trả cho anh Bùi Hữu Đ là 1.227.591đ (*Một triệu, hai trăm hai mươi bảy nghìn, lăm trăm chín một đồng*).

Công ty Trách nhiệm hữu hạn ĐV phải bồi thường số tiền trợ cấp thất nghiệp cho anh Bùi Hữu Đ là 561.750đ (*Năm trăm sáu mươi một nghìn, bảy trăm lăm mươi đồng*).

Tổng cộng Công ty Trách nhiệm hữu hạn ĐV phải trả cho anh Bùi Hữu Đ số tiền 3.521.443đ (*Ba triệu, lăm trăm hai mươi một nghìn, bốn trăm bốn ba đồng*).

Đối với khoản tiền Công ty Trách nhiệm hữu hạn ĐV phải trả cho anh Bùi Hữu Đ thì kể từ ngày Bản án có hiệu lực pháp luật hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được 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 Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự.

2. Về án phí: Công ty TNHH ĐV phải chịu 300.000đ (*Ba trăm nghìn đồng*) án phí lao động sơ thẩm.

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

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, 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 và Điều 9 của 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:

- VKSND TP Hải Phòng;
- TAND quận D;
- Chi cục THADS quận D;
- Các đương sự(để thi hành);
- Lưu: Hồ sơ vụ án, HCTP, TKT.

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

Nguyễn Văn Dương