TOÀ ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**	**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 08/2016/LĐ-PT
Ngày: 12 -12 -2016
V/v tranh chấp về bị xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TOÀ ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

Với thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ toạ phiên tòa: Bà Đoàn Thị Huỳnh Hoa

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Văn Dương

Bà Nguyễn Thị Thu Thủy

Thư ký Toà án ghi biên bản phiên toà: Bà Bùi Thị Thúy Hà - Cán bộ Toà án nhân dân thành phố Hải Phòng.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hải Phòng tham gia phiên toà: Ông Phạm Duy Hiển - Kiểm sát viên.

Ngày 12 tháng 12 năm 2016, tại trụ sở Toà án nhân dân thành phố Hải Phòng xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 06/2016/TLPT-LĐ ngày 01 tháng 11 năm 2016 về việc: "Tranh chấp về bị xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải".

Do bản án lao động sơ thẩm số 01/2016/LĐ-ST ngày 21 tháng 9 năm 2016 của Toà án nhân dân huyện An Dương, thành phố Hải Phòng có kháng cáo.

Theo quyết định đưa vụ án ra xét xử số 797/2016/QĐ-PT ngày 21 tháng 11 năm 2016 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Chị A; sinh năm 1982; địa chỉ: Số 87 Đường B, quận C, thành phố Hải Phòng; có mặt tại phiên tòa.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà D - Luật sư Công ty luật E - Đoàn Luật sư thành phố Hải Phòng; địa chỉ: Số 124 Đường F, phường G, quận H, thành phố Hải Phòng làm đại diện theo ủy quyền (văn bản ủy quyền ngày 06/11/2015 của chị A); có mặt tại phiên tòa.

2. Bị đơn: Công ty TNHH I; địa chỉ: Lô J10 - 11, khu công nghiệp J, huyện K, thành phố Hải Phòng;

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông L – Giám đốc quản lý làm đại diện theo ủy quyền (văn bản ủy quyền ngày 26/10/2015 của Tổng giám đốc Công ty); có mặt tại phiên tòa.

Người phiên dịch cho ông L: Ông M– phiên dịch của Công ty TNHH I; có mặt tại phiên tòa.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông N - Luật sư Công ty luật TNHH O - Đoàn Luật sư thành phố Hải Phòng; địa chỉ: 52 A Đường P, phường Q, quận R, thành phố Hải Phòng; có mặt tại phiên tòa.

3. Người kháng cáo: Công ty TNHH I.

NHẬN THẤY:

** Theo đơn khởi kiện ngày 06/7/2015 và bản tự khai của nguyên đơn trình bày:*

Chị A vào làm việc tại Công ty I từ ngày 17/7/2006, được ký hợp đồng không xác định thời với công việc là nhân viên kế toán văn phòng. Từ ngày 01/01/2014 chị được hưởng mức lương là 20.393.000 đồng/tháng.

Tháng 6/2014 chị nghỉ thai sản đến ngày 09/12/2014 thì đi làm trở lại. Khi đi làm thì chị nhận được Thông báo ngày 05/12/2014 của Công ty yêu cầu chị tạm dừng làm việc từ ngày 09/12/2014 đến hết ngày 30/12/2014 với lý do để Công ty làm rõ một số sai phạm kế toán có liên quan đến chị thời gian trước khi nghỉ thai sản.

Ngày 05/01/2015 Công ty mời chị đến để nhận quyết định số 008-14/QĐ ngày 30/12/2014 do Tổng giám đốc ký, chuyển chị từ kế toán văn phòng sang kế toán phụ trách quản lý kho rác từ ngày 05/01/2015 với công việc "Theo dõi, thống kế, kiểm đếm và gửi bản tổng kết hàng ngày cho người phụ trách bán rác về: tình trạng, số lượng rác theo từng loại cụ thể; Trông coi, sắp xếp, vệ sinh kho rác; Chuẩn bị, cân đo khi bán rác. Lương và các chế độ theo Điều 31 Bộ luật Lao động".

Nhận thấy việc điều chuyển công việc, mức lương theo quyết định 008 của Công ty là vi phạm Điều 158 và Điều 160 Bộ luật Lao động, đồng thời do sức khỏe không đảm bảo nên khi nhận quyết định 008-14 chị đã nêu rõ ý kiến với Công ty không đồng ý thực hiện.

Trong các ngày 09/01, 28/01, 03/02 năm 2015 người đại diện theo ủy quyền của chị A đã có công văn yêu cầu Công ty chấm dứt hợp đồng lao động, trả tiền lương và các chế độ cho chị. Tại cuộc họp ngày 14/5/2015 giữa hai bên do Ban quản lý khu công nghiệp Hải Phòng chủ trì, chị tiếp tục đề nghị chấm dứt hợp đồng nhưng Công ty không chấp nhận. Đồng thời tại cuộc họp này Công ty đã gửi cho

chị Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật ngày 20/3/2015 bằng hình thức sa thải chị với lý do tự ý nghỉ việc quá 5 ngày không đến Công ty mà không có lý do chính đáng.

Cho rằng Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật ngày 20/3/2015 là vi phạm Khoản 4 Điều 123 Bộ luật Lao động vì chị nghỉ việc là có lý do chính đáng, Công ty tiến hành họp xử lý vi phạm nhưng chị không được mời tham dự. Vì vậy, ngày 06/7/2015 chị đã có đơn khởi kiện gửi đến Tòa án.

Trong khi Tòa án huyện K đang xem xét đơn khởi kiện thì chị lại tiếp tục nhận được Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật ngày 14/8/2015 và quyết định số 02-QĐ/HĐKL ngày 15/8/2015 của Tổng giám đốc xử lý kỷ luật sa thải chị với lý do "đã không đến Công ty tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động, mặc dù Công ty đã có thông báo".

Tại đơn khởi kiện bổ sung ngày 11/5/2016 và tại phiên tòa, chị A yêu cầu Tòa án tuyên bố việc sa thải của Công ty đối với chị là trái pháp luật. Do không muốn trở lại Công ty làm việc nên chị đề nghị Tòa án buộc Công ty:

- Khôi phục các quyền lợi cho chị theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động bao gồm:

+ Thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 09/12/2014 đến ngày xét xử sơ thẩm là 1 năm 9 tháng 12 ngày làm tròn là 21 tháng cộng với hai tháng tiền lương với mức lương 20.393.000 đồng/ tháng, số tiền là: 20.393.000 đồng x 23 tháng = 469.039.000 đồng.

+ Công ty phải thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho thời gian chị làm việc từ tháng 7/2006 đến 30/12/2008 là 2,5 năm với tiền trợ cấp là: 20.393.000 đồng x 2,5 năm x ½ = 25.491.250 đồng.

+ Bồi thường thêm hai tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động là 40.786.000 đồng.

Tổng cộng: 535.316.205 đồng.

- Buộc Công ty phải chốt sổ BHXH đến ngày xét xử sơ thẩm và trả sổ BHXH cho chị.

* *Đại diện theo ủy quyền của bị đơn khai:* Xác nhận chị A vào làm cho Công ty từ ngày 17/7/2006, được ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trước khi nghỉ thai sản chị A làm kế toán kiêm thủ quỹ văn phòng với mức lương 20.393.000 đồng/ tháng. Tháng 6/2014 chị A nghỉ sinh con nên Công ty đã tuyển kế toán mới làm thay công việc của chị A. Kế toán mới đã phát hiện chị A có một số sai sót về kế toán trong thời gian làm việc. Vì vậy khi chị A đi làm, ngày 30/12/2014 Tổng giám đốc Công ty đã ra quyết định 008-14 điều chuyển chị A làm kế toán ở bộ phận khác từ ngày 05/01/2015 nhưng chị A không đồng ý và tự ý

bỏ về. Sau khi chị A có khiếu nại, Công ty đã hủy bỏ quyết định điều chuyển 008-14, ra quyết định 008-15 ngày 06/01/2015 bố trí cho chị A làm kế toán thống kê nhưng chị A cũng không trở lại làm việc. Công ty đã gửi 3 lần thông báo yêu cầu chị A đến nhận quyết định và làm việc nhưng chị A không đến mà vẫn tiếp tục nghỉ.

Ngày 20/3/2015 Công ty đã họp xử lý kỷ luật lao động sa thải chị A với lý do tự ý nghỉ việc 5 ngày không có lý do chính đáng. Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động sa thải ngày 20/3/2015 chị A đã được nhận. Công ty mới chỉ họp xử lý kỷ luật nhưng chưa ban hành quyết định sa thải nên quan hệ lao động giữa hai bên vẫn còn đến ngày Công ty chính thức có Biên bản xử lý kỷ luật lao động ngày 14/8/2015 và ban hành quyết định số 02 –QĐ/HĐKL ngày 15/8/2015 kỷ luật sa thải chị A.

Đại diện Công ty cho rằng chị A chỉ khởi kiện đối với Biên bản xử lý kỷ luật ngày 20/3/2015 nên Biên bản xử lý ngày 14/8/2015 và quyết định sa thải ngày 15/8/2015 của Công ty không thuộc phạm vi giải quyết của vụ án này nên Công ty không trình bày và không cung cấp các tài liệu liên quan.

Công ty không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị A vì Công ty chưa có quyết xử lý kỷ luật sa thải sau ngày lập biên bản 20/3/2015, nên đề nghị Tòa án bác đơn khởi kiện của chị A.

Tại Bản án số 01/2016/LĐ-ST ngày 21/9/2016 của TAND huyện K đã áp dụng các Điều 6, Điều 42, Điều 48, Điều 123, Điều 126 Bộ luật Lao động, xử:

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

- Tuyên bố việc kỷ luật lao động sa thải của Công ty I đối với chị A là trái pháp luật.

- Buộc Công ty I phải:

+ Trả cho chị A tiền lương trong những ngày không được làm việc cộng với 02 tháng lương là: 469.039.000 đồng.

+ Trả cho chị A trợ cấp thôi việc là 25.491.250 đồng.

Tổng cộng 494.530.250 đồng.

+ Phải chốt sổ bảo hiểm xã hội cho chị A đến hết tháng 9/2016. Công ty và chị A cùng có nghiac vụ trích nộp tiền bảo hiểm xã hội theo quy địnhcủa pháp luật.

+ Phải trả sổ bảo hiểm xã hội cho chị A sau khi chốt sổ.

2. Bác yêu cầu của chị A đòi Công ty phải thanh toán 02 tháng tiền lương theo quy định tại Khoả n 3 Điều 42 Bộ luật Lao động.

Ngoài ra bản án còn tuyên nghĩa vụ chịu án phí của bị đơn và quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 01/10 /2016 Công ty I kháng cáo với nội dung: Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 20/3/2015 để xác định Công ty sa thải chị A là không đúng. Vì Công ty không có quyết định sa thải chị A căn cứ vào Biên bản ngày 20/3/2015. Khi chị A khởi kiện tại Tòa án thì Công ty chưa có quyết định sa thải chị A nên chị A không thể yêu cầu Công ty bồi thường.

Tại phiên tòa phúc thẩm, Công ty TNHH I và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho Công ty: Vẫn giữ yêu cầu kháng cáo bản án sơ thẩm.

Đại diện Công ty xác nhận việc Công ty tiến hành xử lý kỷ luật lao động đối với chị A 20/3/2015, trong thời gian chị đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi là không đúng với quy định của pháp luật. Sau ngày Công ty lập biên bản ngày 20/3/2015 thì chị A vẫn là người lao động của Công ty nên ngày 14/8/2015 Công ty mới họp xử lý kỷ luật và ngày 15/8/2015 ban hành quyết định kỷ luật sa thải. Trình tự, thủ tục kỷ luật lao động đối với chị A, Công ty làm đúng theo quy định của pháp luật.

Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn nêu việc giải quyết của Tòa án cấp sơ thẩm là có căn cứ pháp luật, đề nghị hội đồng xét xử cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Kiểm sát viên Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hải Phòng tham gia phiên tòa khi phát biểu ý kiến đã xác định: Thẩm phán, Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, các đương sự đã thực hiện đúng các quyền và nghĩa vụ, tham gia phiên tòa theo các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về kháng cáo của bị đơn là không có căn cứ, đề nghị hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Sau khi nghe các đương sự trình bày, căn cứ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ được xem xét tại phiên toà, tranh luận của các đương sự và ý kiến của kiểm sát viên tại phiên tòa, xét đơn kháng cáo của bị đơn, Hội đồng xét xử phúc thẩm.

XÉT THẤY:

Xác định quan hệ pháp luật có tranh chấp: Tòa án sơ thẩm xác định là vụ án tranh chấp bị xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải là đúng, bởi lẽ:

Tại Điều 123 Bộ luật Lao động, Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ và Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTB và XH ngày 22/9/2003 của Bộ LĐTB và XH đã quy định về trình tự, thủ tục tiến hành xử lý vi phạm kỷ luật lao động. Trong đó có quy định bắt buộc khi tiến hành xử lý kỷ luật

lao động phải lập thành biên bản, trên cơ sở đó người sử dụng lao động ký quyết định kỷ luật lao động.

Đối với việc khởi kiện bị sa thải của chị A, mặc dù Công ty chưa ra quyết định kỷ luật sa thải nhưng Công ty đã thực hiện trình tự thủ tục xử lý vi phạm, đã có biên bản ngày 20/3/2015 họp xử lý vi phạm của chị A và kết luận bằng hình thức sa thải. Biên bản được Tổng giám đốc và Chủ tịch công đoàn Công ty cùng ký và gửi cho chị A. Do đó, chị A khởi kiện bị Công ty xử lý kỷ luật sa thải theo Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 20/3/2015 là có căn cứ.

Trong khi Tòa án sơ thẩm đang xem xét đơn khởi kiện của chị A thì ngày 14/8/2015 Công ty lại tiếp tục tiến hành họp xử lý vi phạm lao động đối với chị A và ngày 15/8/2015 Tổng giám đốc ra quyết định kỷ luật sa thải. Như vậy khi Tòa án thụ lý vụ án ngày 14/10/2016 thì Công ty không chỉ tiến hành họp xử lý vi phạm kỷ luật lao động đối với chị A ngày 20/3/2015 mà còn tiếp tục họp xử lý ngày 14/8/2015 và ban hành quyết định kỷ luật sa thải ngày 15/8/2015.

Tại đơn khởi kiện bổ sung ngày 11/5/2016 và tại phiên tòa sơ thẩm, chị A vẫn giữ yêu cầu khởi kiện, đề nghị Tòa án tuyên bố việc sa thải của Công ty đối với chị A là trái pháp luật. Vì vậy Tòa án sơ thẩm xem xét việc sa thải của Công ty đối với chị A trên cơ sở Biên bản xử lý vi phạm ngày 20/3/2015 đồng thời cùng với Biên bản ngày 14/8/2015 và Quyết định xử lý kỷ luật sa thải ngày 15/8/2015 của Công ty là có căn cứ.

Xét việc xử lý kỷ luật lao động của Công ty, thấy rằng:

+ Về căn cứ sa thải: Việc chị A không thực hiện quyết định 008-14 ngày 31/12/2014 điều chuyển công việc, tiền lương khác với hợp đồng (85% lương) là đúng bởi lẽ: Việc điều chuyển này Công ty không báo trước và không có thỏa thuận với chị A là vi phạm Điều 31, Điều 158 Bộ luật Lao động; Công việc theo quyết định 008-14 là công việc có tính chất độc hại mà lại giao cho người lao động đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi là Công ty đã vi phạm Điều 160 Bộ luật Lao động. Công ty nêu đã thay đổi quyết định sô 008-14 bằng quyết định số 008-15 ngày 06/01/2015 nhưng không có chứng cứ chứng minh đã giao quyết định này cho chị A. Vì vậy chị A từ chối thực hiện quyết định số 008-14 và nghỉ làm là có lý do chính đáng.

Công ty nêu đã gửi bằng bưu điện ba lần thông báo cho chị A đến tiếp tục hợp đồng lao động nhưng các vận đơn mà Công ty cung cấp không thể hiện nội dung các thông báo của Công ty (đại diện Công ty cũng xác nhận tại BL 72b và tại phiên tòa), chị A cũng không được nhận các thông báo này.

Tại Biên bản ngày 20/3/2015 Công ty xác định lỗi của chị A là tự ý nghỉ việc theo công việc tại quyết định số 008-14, trong khi quyết định này đối với chị

A là trái quy định của Bộ luật lao động. Vì vậy chị A nghỉ việc là có lý do chính đáng, không vi phạm Khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động.

+ Về trình tự xử lý kỷ luật sa thải chị A: Công ty không gửi thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho chị A nên chị A không được tham dự cuộc họp là Công ty vi phạm điểm c Khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động.

+ Khi Công ty tiến hành xử lý vi phạm kỷ luật lao động thì chị A là người lao động đang trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. Ngày 20/3/2015 Công ty tiến hành xử lý kỷ luật lao động đối với chị A là vi phạm quy định điểm d Khoản 4 Điều 123 Bộ luật Lao động.

Như vậy việc Công ty tiến hành xử lý kỷ luật vi phạm lao động, lập biên bản xử lý vi phạm bằng hình thức sa thải ngày 20/3/2015 đối với chị A là không có căn cứ và vi phạm các quy định tại Điều 123 Bộ luật Lao động.

- Xét Biên bản ngày 14/8/2015 và quyết định số 02 ngày 15/8/2015, thấy rằng: Về căn cứ sa thải cũng như trình tự thủ tục xử lý vi phạm kỷ luật chị A của Công ty là không khác so biên bản ngày 20/3/2015. Công ty vẫn không mời chị A tham dự họp xử lý kỷ luật là vi phạm điểm c Khoản 1 Điều 123 BLLĐ. Quyết định xử lý kỷ luật sa thải số 02 của Công ty đối với chị A vì lý do "không đến Công ty tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động", không thuộc trường hợp bị sa thải quy định tại Điều 126 Bộ luật Lao động và không phù với lý do sa thải như biên bản ngày 14/8/2015. Vì vậy Quyết định sa thải số 02 ngày 15/8/2015 của Công ty đối với chị A cũng là không đúng pháp luật.

Do đó Bản án sơ thẩm xác định việc sa thải của Công ty đối với chị A là trái pháp luật và buộc Công ty phải chịu hậu quả pháp lý do việc xử lý kỷ luật sa thải không đúng đối với chị A theo quy định tại Điều 42, Điều 48 Bộ luật Lao động với tổng số tiền 494.530.250 đồng là có căn cứ và buộc Công ty phải chốt và trả sổ bảo hiểm xã hội cho chị A là đúng.

Vì vậy không có căn cứ để chấp nhận kháng cáo của Công ty TNHH I, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Về án phí phúc thẩm: Công ty TNHH I phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

Căn cứ Khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự;

QUYẾT ĐỊNH:

Không chấp nhận kháng cáo của Công ty TNHH I. Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Áp dụng các Điều 6, Điều 42, Điều 48, Điều 123, Điều 126 Bộ luật Lao động;

Áp dụng khoản 1 Điều 147, khoản 1 Điều 148 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Áp dụng khoản 2 Điều 27; khoản 1 Điều 30 Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án, xử:

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

- Tuyên bố việc kỷ luật lao động sa thải của Công ty I đối với chị A là trái pháp luật.

- Buộc Công ty I phải:

+ Trả cho chị A tiền lương trong những ngày không được làm việc cộng với 02 tháng lương là: 469.039.000 đồng.

+ Trả cho chị A trợ cấp thôi việc là 25.491.250 đồng.

Tổng cộng 494.530.250 đồng.

+ Phải chốt sổ bảo hiểm xã hội cho chị A đến hết tháng 9/2016. Công ty và chị A cùng có nghĩa vụ trích nộp tiền bảo hiểm xã hội theo quy địnhcủa pháp luật.

+ Phải trả sổ bảo hiểm xã hội cho chị A sau khi chốt sổ.

2. Không chấp nhận yêu cầu của chị A đòi Công ty phải thanh toán 02 tháng tiền lương theo quy định tại Khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động.

3. Về án phí phúc thẩm: Công ty TNHH I phải chịu 13.890.000 đồng án phí lao động sơ thẩm và 200.000 đồng án phí lao động phúc thẩm. Công ty được trừ đi 200.000 đồng tiền tạm ứng án phí lao động phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tiền số 0006648 ngày 05/10/2016 tại Chi Cục thi hành án dân sự huyện K. Công ty còn phải nộp 13.890.000 đồng.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật và người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người thi hành án không thanh toán khoản tiền phải thi hành thì phải chịu thêm tiền lãi đối với số tiền chậm thanh toán theo mức lãi suất cơ bản do Ngân hàng Nhà nước công bố tương ứng với thời gian chưa thi hành án tại thời điểm thanh toán.

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 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 Điều 6, Điều 7 và Điều 9 Luật Thi hành án dân sự. Thời hiệu thi hành án được 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 TP Hải Phòng;
- TAND huyện K;
- THADS huyện K;
- Các đương sự;
- Lưu: Hồ sơ vụ án; HCTP.

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

Đoàn Thị Huỳnh Hoa