| | |
|---|---|
| **TÒA ÁN NHÂN DÂN**<br>**TỈNH BÌNH DƯƠNG** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**<br>**Độc lập – Tự do – Hạnh phúc** |

Bản án số: 27/2018/LĐ-PT
Ngày 19-11-2018
V/v tranh chấp trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

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

**TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên toà*: Bà Trần Thị Nhàn.

*Các Thẩm phán*: Ông Nguyễn Đắc Cường;

Ông Phan Trí Dũng.

***- Thư ký phiên toà***: Bà Nguyễn Thị Minh Trang - Thư ký Toà án nhân dân tỉnh Bình Dương.

***- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:*** Bà Trần Thị Lý Loan - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 14 và 19 tháng 11 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 29/2018/TLPT-LĐ ngày 22/10/2018 về việc "tranh chấp trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động"

Do Bản án lao động sơ thẩm số 11/2018/LĐ-ST ngày 24/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã D, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 29/2018/QĐXXPT-LĐ ngày 02/11/2018 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà C, sinh năm 1960; thường trú: Huyện L, tỉnh Đồng Tháp; tạm trú: Thị xã D, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà H, sinh năm 1993; địa chỉ liên hệ: Thị xã D, tỉnh Bình Dương (Văn bản ủy quyền ngày 10/7/2018).

- *Bị đơn:* Công ty TNHH A; địa chỉ: Thị xã D, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà A, sinh năm 1995; địa chỉ liên hệ: Thị xã D, tỉnh Bình Dương (Văn bản ủy quyền ngày 27/7/2018).

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn:* Ông L – Luật sư thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Bình Dương, làm việc tại Chi nhánh Văn phòng Luật sư V; địa chỉ: Thị xã D, tỉnh Bình Dương.

Bà H và ông L có mặt tại phiên tòa; bà A có đơn xin xét xử vắng mặt.

- *Người kháng cáo*: Bị đơn Công ty TNHH A.

**NỘI DUNG VỤ ÁN:**

**Đại diện nguyên đơn trình bày:*

Bà C bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH A (viết tắt là Công ty A) vào tháng 9 năm 2012, thỏa thuận thời gian thử việc 03 ngày, công việc phải làm tạp vụ, sau đó chuyển sang làm công việc cắt chỉ thuộc tổ may, địa điểm làm việc tại Công ty A, trụ sở: Thị xã D, tỉnh Bình Dương. Công ty A và bà có ký hợp đồng lao động một lần vào năm 2013 nhưng nguyên đơn không nhớ chính xác thời gian ký kết, loại hợp đồng lao động vì công ty không giao cho bà 01 bản hợp đồng, mức lương hai bên thỏa thuận hưởng trên số lượng sản phẩm, không có các khoản phụ cấp khác, tiền lương thực lãnh của 06 tháng liền kề là 4.385.585 đồng.

Trong suốt quá trình làm việc bà C luôn đảm bảo sức khỏe để hoàn thành công việc được giao và chấp hành tốt nội qui, kỷ luật của Công ty. Tuy nhiên, vào ngày 29/3/2018 Công ty bất ngờ thông báo cho bà nghỉ việc mà không báo trước, sau đó Công ty có yêu cầu bà đi làm thêm ngày 30/3/2018 để hưởng đủ tiền lương, bắt đầu nghỉ việc từ ngày 01/4/2018. Trước khi nghỉ việc Công ty đã thanh toán đầy đủ tiền lương, chốt sổ bảo hiểm và trả sổ cho bà.

Nhận thấy, việc Công ty A cho bà nghỉ việc là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Nên bà C khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty A phải bồi thường cụ thể như sau:

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 4.385.585 đồng x 2 tháng = 8.771.171 đồng.

- Bồi thường tiền lương tương ứng với thời gian không được báo trước 30 ngày: 4.385.585 đồng;

- Nguyên đơn yêu cầu nhận lại làm việc, trường hợp nếu công ty không muốn nhận nguyên đơn trở lại làm việc thì phải bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động: 4.385.585 đồng x 2 tháng = 8.771.171 đồng.

Tổng cộng số tiền là: 13.156.756 đồng + 8.771.171 đồng = 21.927.927 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm người đại diện hợp pháp của nguyên đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện xác định nguyên đơn không yêu cầu nhận trở lại làm việc và rút yêu cầu buộc bị đơn bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động: 4.385.585 đồng x 2 tháng = 8.771.171 đồng.

**Đại diện bị đơn trình bày:*

Bà C vào làm việc tại Công ty A vào đầu năm 2013, hai bên thỏa thuận thời gian thử việc là 03 ngày, công việc phải làm là tạp vụ, sau đó chuyển sang làm công việc cắt chỉ thuộc tổ may, địa điểm làm việc tại công ty A, trụ sở: Thị xã D, tỉnh Bình Dương. Giữa hai bên có ký kết hợp đồng lao động vào đầu năm 2013 , không nhớ cụ thể thời gian ký kết hợp đồng và loại hợp đồng lao động vì toàn bộ hồ sơ công ty đã làm thất lạc, sau đó không ký kết thêm hợp đồng lao

động nào khác, nguyên đơn vẫn đủ sức khỏe tiếp tục làm việc, mức lương hưởng trên số lượng sản phẩm, không có các khoản phụ cấp khác, thực lãnh tiền lương 06 tháng liền kề của nguyên đơn là 4.385.585 đồng.

Quá trình làm việc về cơ bản bà C đảm bảo đủ sức khỏe để hoàn thành công việc được giao, tuy nhiên cũng có một số sai phạm nhưng công ty không có lập văn bản nhắc nhở. Về phía công ty không có cho bà C nghỉ việc mà do bà tự ý nghỉ việc, quan hệ lao động giữa Công ty và bà vẫn còn hiệu lực. Nay trước yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn phía bị đơn hoàn toàn không đồng ý.

Tại Bản án lao động số 11/2018/LĐ-ST ngày 24/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã D đã quyết định:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà C đối với Công ty TNHH A về việc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Buộc Công ty TNHH A phải bồi thường cho bà C số tiền 13.156.756 đồng (mười ba triệu một trăm năm mươi sáu nghìn bảy trăm năm mươi sáu đồng).

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, người phải thi hành án không thi hành thì còn phải chịu tiền lãi theo mức lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố vào thời điểm trả tiền.

2. Ghi nhận sự tự nguyện của bà C không yêu cầu Công ty TNHH A nhận trở lại làm việc.

3. Đình chỉ yêu cầu của bà C đối với Công ty TNHH A về việc bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động: 4.385.585 đồng x 2 tháng = 8.771.171 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền yêu cầu thi hành án và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 06/9/2018, bị đơn Công ty A có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện. Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn xác định, bị đơn chỉ kháng cáo đối với phần 1 trong quyết định của bản án sơ thẩm với lý do Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà C, Tòa sơ thẩm tuyên buộc Công ty A bồi thường là không đúng quy định của pháp luật, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà C.

Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương: Kể từ khi thụ lý vụ án cho đến khi xét xử, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án: Ngày 29/3/2018, Công ty tiến hành mời 06 người lao động họp, trong đó có bà C để thông báo về tình hình của Công ty và cho bà C nghỉ việc kể từ ngày 01/4/2018 là vi phạm thời gian báo trước theo quy định tại

Điều 38 của Bộ luật Lao động nên Công ty đã có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Bản án sơ thẩm xử buộc Công ty phải bồi thường cho bà C và đình chỉ đối với yêu cầu mà bà C đã rút là có căn cứ. Công ty kháng cáo một phần của bản án sơ thẩm nhưng không xuất trình được chứng cứ chứng minh. Do vậy, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; ý kiến tranh tụng của đương sự, của luật sư và quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

## NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục:

Ngày 24/8/2018, Tòa án nhân dân thị xã D xét xử và tuyên Bản án số 11/2018/LĐ-ST, bị đơn Công ty A tham gia phiên tòa sơ thẩm, đến ngày 06/9/2018, bị đơn có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm là còn trong thời hạn theo quy định tại khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự. Bị đơn đã được Tòa án triệu tập hợp lệ, ngày 13/11/2018 đại diện bị đơn có đơn đề nghị xét xử vắng mặt, do đó Tòa án sẽ xét xử vụ án vắng mặt bị đơn là bên có đơn kháng cáo, theo qui định tại Điều 296 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn Công ty A xác định chỉ kháng cáo đối với phần 1 trong quyết định của bản án sơ thẩm tuyên chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc Công ty A bồi thường cho bà C số tiền 13.156.756 đồng. Căn cứ Điều 293 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử chỉ xem xét lại phần bản án sơ thẩm có kháng cáo.

[2] Xem xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty A:

2.1 Về quan hệ lao động: Nguyên đơn và bị đơn không cung cấp được hợp đồng lao động. Tuy nhiên, Công ty A thừa nhận đầu năm 2013 Công ty và bà C ký kết hợp đồng lao động với công việc cắt chỉ thuộc tổ may, Công ty đã làm thất lạc toàn bộ hồ sơ liên quan đến hợp đồng lao động nên không nhớ cụ thể thời gian ký kết, loại hợp đồng. Dựa trên tính chất công việc mà bà C đảm nhiệm và căn cứ quy định tại điểm b khoản 1, khoản 3 Điều 22 của Bộ luật Lao động, có cơ sở xác định đây là loại hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng, bắt đầu từ năm 2013. Sau khi hết hạn hợp đồng, bà C vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty nhưng hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới. Do đó, căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 22 của Bộ luật Lao động thì hợp đồng lao động giữa bà C với Công ty trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

2.2 Về việc chấm dứt hợp đồng lao động: Công ty cho rằng tại buổi họp với 06 người lao động vào ngày 29/3/2018, Công ty lấy ý kiến chấm dứt hợp đồng lao động chứ Công ty chưa cho nghỉ việc, Công ty cũng không có văn bản nào cho bà C nghỉ việc nhưng bà C đã tự ý nghỉ việc kể từ ngày 01/4/2018. Xem xét các ý kiến, sự kiện Công ty đã trình bày, thực hiện trong quá trình phát sinh và giải quyết tranh chấp thấy rằng: Tại Biên bản hòa giải tranh chấp lao động ngày 05/4/2018 tại Phòng

Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã D, người đại diện theo ủy quyền của Công ty là bà N và ông L1 thừa nhận: *"Hiện tại tình hình tài chính Công ty đang khó khăn nên hướng Công ty sẽ cắt giảm lao động. Tuy nhiên về thủ tục thông báo bằng văn bản đến người lao động, Công ty chưa thực hiện mà chỉ thông báo bằng miệng. Nên việc người lao động yêu cầu hỗ trợ lương Công ty không thực hiện được";* Theo Công văn văn số 655/CV-BHXH ngày 07/8/2018 của Bảo hiểm xã hội thị xã D thể hiện, thủ tục chốt sổ bảo hiểm cho bà C đã được Công ty thực hiện vào ngày 30/3/2018; Tại biên bản đối chất ngày 31/5/2018 (bút lục 33-36) và biên bản hòa giải ngày 27/6/2018 (bút lục 45-47) đại diện của Công ty cũng thống nhất với trình bày của bà C là vào ngày 29/3/2018 Công ty họp thông báo cho bà C nghỉ việc từ ngày 01/4/2018 và Công ty đồng ý bồi thường cho bà C số tiền 9.000.000 đồng; Ngoài ra, tại Văn bản *"thay đổi ý kiến với nội dung của biên bản hòa giải thành ký ngày 27/6/2018"*, người đại diện theo pháp luật của Công ty ông H cũng xác định *"nguyên đơn lật lọng thỏa thuận lao động với Công ty. Công ty thông báo thỏa thuận ngày 29/3/2018, bắt đầu nghỉ từ ngày 01/4/2018 (trước 3 ngày đối với hợp đồng thời vụ). Thực chất quyết định nghỉ việc ngày 02/4/2018 đã gửi cho bảo hiểm thất nghiệp"* nên chỉ đồng ý hỗ trợ cho bà C số tiền 4.270.000. Như vậy, các vấn đề nêu trên đều thể hiện rõ ý chí và hành động của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà C kể từ ngày 01/4/2018. Đồng thời, ngay sau khi bị Công ty chấm dứt hợp đồng lao động, bà C đã khiếu nại tại Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã D nhưng tại buổi hòa giải ngày 05/4/2018 Công ty không giải quyết nên việc Công ty cho rằng bà C tự ý nghỉ việc hoặc Công ty đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với bà C là không có căn cứ chấp nhận.

Như phân tích tại mục 2.1 thì hợp đồng lao động giữa bà C với Công ty là hợp đồng lao đông không xác định thời hạn. Để chấm dứt hợp đồng lao động thì ngoài các căn cứ hợp pháp, Công ty còn phải thực hiện thủ tục thông báo cho bà C biết trước ít nhất 45 ngày về thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động. Ngày 29/3/2018, Công ty tiến hành thông báo cho bà C nghỉ việc kể từ ngày 01/4/2018 là Công ty đã vi phạm quy định của điều luật nêu trên.

[3] Xét thấy, Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà C không đúng theo qui định của Điều 38 Bộ luật Lao động là Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Vì vậy, bà C khởi kiện yêu cầu Công ty bồi thường là có căn cứ chấp nhận. Trong quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm, bà C thay đổi yêu cầu khởi kiện, chỉ yêu cầu Công ty bồi thường cho bà C 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và bồi thường 30 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước với tổng số tiền 13.156.756 đồng là hoàn toàn tự nguyện. Tòa án cấp sơ thẩm đã xử buộc Công ty bồi thường cho bà C số tiền 13.156.756 đồng là phù hợp với quy định của pháp luật.

[4] Quá trình xét xử vụ án tại cấp sơ thẩm cũng như tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của Công ty là bà A và luật sư bảo vệ quyền lợi hợp pháp của Công ty cho rằng: Trong quá trình làm việc tại Công ty, ông L1, bà N đã tự ý thực hiện các công việc vượt quá phạm vi quyền hạn của mình nên Công ty đã xử

lý kỷ luật bằng hình thức *"kéo dài thời gian nâng lương 06 tháng"*, đồng thời thay đổi lời khai trước đây của ông L1, bà N và cho rằng: *"Ngày 29/3/2018, ông L1 và bà N có đại diện Công ty mời người lao động họp để lấy ý kiến về việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động chứ không phải thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với 06 người lao động"*. Xét thấy, sự việc này cũng không làm thay đổi sự thật như đã nêu tại mục 2.2 là Công ty đã cho bà C nghỉ việc từ ngày 01/4/2018. Mặt khác, Công ty cũng không xuất trình được chứng cứ để chứng minh bà C tự ý nghỉ việc hoặc đã có sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên nên trình bày của đại diện bị đơn tại cấp sơ thẩm cũng như ý kiến của vị luật sư bảo vệ quyền lợi cho bị đơn tại cấp phúc thẩm là không có cơ sở chấp nhận.

[5] Từ những phân tích trên xét thấy, Công ty kháng cáo nhưng không cung cấp được chứng cứ nào khác để chứng minh cho việc Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà C, nên không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của Công ty. Nhận thấy, Tòa án cấp sơ thẩm đã xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ. Tuy nhiên, về phần nghĩa vụ chậm thi hành án Tòa sơ thẩm tuyên chưa chính xác cần điều chỉnh lại cho phù hợp với quy định tại Điều 357 và Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015. Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án là phù hợp với quy định của pháp luật nên chấp nhận.

[6] Các phần khác của quyết định bản án sơ thẩm, không bị kháng cáo kháng nghị đã phát sinh hiệu lực pháp luật.

[7] Án phí lao động phúc thẩm: Công ty TNHH A phải chịu theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

## QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 148, khoản 1 Điều 308, Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 357, 468 của Bộ luật Dân sự; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty TNHH A. Giữ nguyên Bản án số 11/2018/LĐ-ST ngày 24/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã D, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ các Điều 91, 92, 144, 147, 227, 244, 271 và 273 của Bộ luật Tố tụng Dân sự; các Điều 22, 38, 41, 42 và 90 của Bộ luật Lao động; khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

1.1 Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà C đối với Công ty TNHH A về việc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Buộc Công ty TNHH A phải bồi thường cho bà C số tiền 13.156.756 đồng (mười ba triệu một trăm năm mươi sáu nghìn bảy trăm năm mươi sáu đồng).

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chậm thi hành thì còn phải trả lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

1.2 Ghi nhận sự tự nguyện của bà C không yêu cầu Công ty TNHH A nhận trở lại làm việc.

1.3 Đình chỉ yêu cầu của bà C đối với Công ty TNHH A về việc bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động: 4.385.585 đồng x 2 tháng = 8.771.171 đồng.

1.4 Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn bà C không phải nộp. Bị đơn Công ty TNHH A phải chịu 394.702 đồng (ba trăm chín mươi bốn nghìn bảy trăm lẻ hai đồng).

2. Về án phí lao động phúc thẩm: Công ty TNHH A phải nộp 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng), được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp tại Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2016/0020101 ngày 06/9/2018 của Chi cục Thi hành án dân sự thị xã D, tỉnh Bình Dương.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thoả 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 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.

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

***Nơi nhận:***
- Đương sự;
- TAND thị xã D;
- Chi cục THADS thị xã D;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, Tổ HCTP, Tòa LĐ.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM**
**THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**
**(Đã ký)**

**Trần Thị Nhàn**