

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số 05/2019/LĐ-PT
Ngày 16-7-2019
V/v tranh chấp về 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 tòa: Bà Trần Thị Nhân.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Công Lực;
Ông Nguyễn Đức Cường.

- Thư ký phiên tòa: Ông Lý Đạo Phú Quý - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:
Bà Ngô Kim Duyên - Kiểm sát viên.

Ngày 16 tháng 7 năm 2019, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 07/2019/TLPT-LĐ ngày 20 tháng 5 năm 2019 về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2019/LĐ-ST ngày 20 tháng 3 năm 2019 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 08/2019/QĐ-PT ngày 07/6/2019, Quyết định hoãn phiên tòa số 03/2019/QĐ-PT ngày 24/6/2019 và Thông báo lịch mở lại phiên tòa xét xử vụ án lao động số 01/2019/TB-TA ngày 02/7/2019 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Trần Văn T, sinh năm 1968; địa chỉ: Số X, khu phố Y, phường H, quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp:

Ông Nguyễn Hồng P, sinh năm 1995; địa chỉ: Số A, khu phố G, đường số J, phường H, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh là người đại diện ủy quyền theo văn bản ủy quyền ngày 30/10/2018. **Có mặt.**

Hoặc ông Trần Minh H, sinh năm 1983; địa chỉ: Số I đường số Y, phường C, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh là người đại diện ủy quyền theo văn bản ủy quyền ngày 30/10/2018. **Có mặt.**

- Bị đơn: Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A; địa chỉ: Số T đường K, phường T, thị xã D, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Ông Hoàng Phi H, sinh năm 1978; địa chỉ: Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A số T đường K, phường T, thị xã D, tỉnh Bình Dương là người đại diện ủy quyền theo văn bản ủy quyền ngày 18/01/2019. **Có mặt.**

- *Người kháng cáo:* Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Nguyễn Hồng P.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện đề ngày 18/12/2018 và lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Trần Văn T và người đại diện hợp pháp của ông T là ông Nguyễn Hồng P, ông Trần Minh H trình bày:

Ông Trần Văn T bắt đầu vào làm việc tại Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A (viết tắt là Công ty A) từ ngày 28/9/2016, đến ngày 01/01/2017 Công ty A và ông T ký kết Hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng số 1609007/HĐLĐ1, thời hạn hợp đồng kể từ ngày 01/01/2017 đến ngày 31/12/2017, công việc phải làm theo hợp đồng lao động là theo sự chỉ đạo của Trưởng bộ phận, Ban giám đốc, Bảng mô tả công việc... Thời gian làm việc 48 giờ/tuần. Chức danh chuyên môn: Trợ lý Phó Giám đốc sản xuất. Mức lương theo hợp đồng lao động bao gồm: Lương chính hoặc tiền công: 8.066.000 đồng/tháng; tiền hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở: 11.934.000 đồng/tháng; tiền cơm giữa ca 25.000 đồng đến 30.000 đồng/ngày. Ông T nhận mức lương theo hợp đồng lao động được ký kết đến tháng 4/2017, từ thời điểm tháng 5/2017 ông T được điều chỉnh mức lương thêm 5.000.000 đồng/tháng. Như vậy, kể từ tháng 5/2017 đến khi nghỉ việc ông T hưởng mức lương theo hợp đồng lao động, phụ cấp hoàn thành công việc và phụ cấp chức vụ tổng cộng là 30.000.000 đồng/tháng. Sau khi hết hợp đồng lần 1, ngày 01/01/2018 giữa Công ty A và ông T ký tiếp Phụ lục Hợp đồng lao động số 1609007/PLHĐLĐ với nội dung điều chỉnh mức lương là 30.000.000 đồng/tháng. Thời hạn hợp đồng tính từ ngày 01/01/2018 mà không ghi rõ thời gian chấm dứt hợp đồng do đó giữa ông T và Công ty A đã xác lập quan hệ hợp đồng không xác định thời hạn. Ngày 05/02/2018 Công ty A đã ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động ông T đã nhận đủ lương tháng 01/2018. Riêng lương tháng 6, 7 và tháng 11/2017 Công ty A đã thanh toán thiếu lương ông T mỗi tháng là 5.000.000 đồng. Ông T bắt đầu nghỉ làm từ ngày 03/02/2018. Về phép năm xác nhận như sau: Tháng 10, tháng 11 và tháng 12/2016 ông T chưa được giải quyết cho hưởng 03 ngày phép năm, năm 2017 ông T còn 03 ngày và năm 2018 ông T còn 02 ngày (tháng 01 và tháng 02/2018) chưa hưởng, như vậy Công ty còn nợ 8 ngày phép năm chưa thanh toán cho ông T. Việc Công ty A cho ông T nghỉ việc mà không báo trước là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên ông T khởi kiện yêu cầu Công ty A phải bồi thường các khoản như sau, trong đó mức lương làm căn cứ bồi thường là 30.000.000 đồng/tháng:

1/ Tuyên bố Công ty A đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật;

2/ Buộc Công ty A thanh toán tiền lương trong thời gian ông T không được làm việc tạm tính từ ngày 05/02/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm là tạm tính là 13 tháng 20 ngày là 410.000.000 đồng;

3/ Thanh toán tiền Bảo hiểm xã hội và Bảo hiểm y tế trong thời gian ông T không được làm việc tạm tính từ ngày 05/02/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm là 88.149.000 đồng.

4/ Bồi thường 03 tháng lương là 90.000.000 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

5/ Bồi thường tiền vi phạm thời gian báo trước tương đương 42 ngày làm việc là 48.461.538 đồng;

6/ Yêu cầu Công ty A nhận ông T trở lại làm việc, nếu Công ty A không nhận ông T trở lại làm việc thì phải trả số tiền tương đương 3 tháng lương là 90.000.000 đồng;

7/ Buộc Công ty A thanh toán tiền lương trong những ngày ông T chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm là 8 ngày: 9.230.769 đồng.

8/ Buộc công ty thanh toán tiền lương trong những ngày đã làm việc từ ngày 01/02/2018 đến ngày 04/02/2018 là 3 ngày = 3.461.538 đồng;

9/ Buộc công ty thanh toán tiền lương tháng 13 của năm 2017 cho ông T theo chính sách của Công ty A áp dụng cho những người lao động làm việc cả năm 2017 theo chính sách của công ty là 01 tháng lương tương đương 30.000.000 đồng;

10/ Buộc thanh toán tiền lương công ty còn nợ trong tháng 6, 7 và tháng 11/2017 mỗi tháng 5.000.000 đồng, tổng cộng số tiền yêu cầu là: 15.000.000 đồng.

Tổng cộng số tiền phải bồi thường là 784.302.845 đồng, ông T đã nhận số tiền chuyển khoản của Công ty A là 34.436.615 đồng nên ông T yêu cầu Công ty A phải thanh toán số tiền còn lại là 749.866.230 đồng.

Đối với yêu cầu Công ty A thanh toán tiền trợ cấp thôi việc số tiền 7.500.000 đồng, ông T rút yêu cầu này.

- *Quá trình tố tụng và tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện theo ủy quyền của Công ty A là ông Hoàng Phi H trình bày:*

Ông Trần Văn T vào làm việc tại Công ty A từ ngày 28/9/2016. Vào ngày 31/12/2016 hai bên thỏa thuận ký hợp đồng lao động số 1609007/HĐL1 và có hiệu lực từ ngày 01/01/2017 đến ngày 31/12/2017 với công việc phải làm của ông T là Trợ lý Phó Giám đốc sản xuất với mức lương chính theo hợp đồng lao động là 8.066.000 đồng/tháng. Ngoài ra, còn bao gồm các khoản phụ cấp hỗ trợ khác là tiền xăng, tiền điện thoại, tiền đi lại, tiền nhà ở với mức tổng phụ cấp hỗ trợ là 11.934.000 đồng/tháng. Ngoài ra, Công ty A có hỗ trợ thêm tiền cơm giữa ca là 25.000 đồng đến 30.000 đồng/ngày. Tuy nhiên, căn cứ vào tình hình sản xuất kinh doanh thì Công ty A có khoản hỗ trợ tiền thưởng là 5.000.000 đồng/tháng. Công việc chính của ông T phải làm là hỗ trợ Phó Giám đốc sản xuất trong việc sắp xếp và điều hành sản xuất với thời gian làm việc là 26 ngày/tháng và làm 08 tiếng/ngày. Như vậy theo điều kiện kinh doanh tốt thì ông T sẽ hưởng mức lương chính và các phụ cấp hỗ trợ như đã nêu và tiền thưởng tổng cộng là 25.000.000 đồng/tháng. Vào tháng 4/2017, Công ty A có điều chỉnh mức thu nhập của ông T thêm 5.000.000 đồng tiền phụ cấp chức vụ do thay đổi vị trí công tác từ Trợ lý Phó Giám đốc sản

xuất sang Trưởng phòng sản xuất. Thời điểm áp dụng từ tháng 5/2017. Sau khi hết hợp đồng lao động ký kết lần 1, ngày 01/01/2018 hai bên có ký bổ sung Phụ lục hợp đồng lao động số 1609007/PLHĐLĐ nêu lại công việc Trưởng phòng sản xuất và mức lương đã hưởng: Phụ lục này thực hiện lại theo nội dung hợp đồng đã ký năm 2017 nhưng Công ty A đánh máy nhầm là ngày 01/01/2018. Cụ thể: Lương cơ bản là 8.066.000 đồng/tháng; các khoản phụ cấp hỗ trợ khác là tiền xăng, tiền điện thoại, tiền đi lại, tiền nhà ở với mức tổng phụ cấp hỗ trợ là 11.934.000 đồng/tháng; tiền thưởng theo tình hình sản xuất kinh doanh là 5.000.000 đồng/tháng; tiền phụ cấp chức vụ hưởng từ tháng 5/2017 giữ nguyên là 5.000.000 đồng/tháng; hỗ trợ tiền cơm giữa ca là 25.000 đồng đến 30.000 đồng/ngày. Trong quá trình làm việc, ông T có nhiều vi phạm về công tác quản lý nên Công ty A đã ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 128/2017/QĐTV-ASBC ngày 05/02/2018. Việc chấm dứt hợp đồng lao động Công ty A có báo trước cho ông T kể từ ngày 01/02/2018 (03 ngày) và có thông qua (trao đổi miệng) ban chấp hành công đoàn. Vào ngày 28/8/2018 Công ty đã chuyển cho ông T số tiền 34.436.615 đồng nên yêu cầu Tòa án xem xét, giải quyết cân trừ số tiền Công ty A đã chuyển khoản cho ông T trong số tiền buộc Công ty A phải bồi thường (nếu có). Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bồi thường tổng số tiền là 749.866.230 đồng Công ty A không đồng ý vì Công ty A không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông T. Đối với tiền nợ lương tháng 6, 7 và tháng 11/2017 theo yêu cầu của ông T Công ty A có ý kiến như sau: Trong số tiền lương thực tế nhận hàng tháng của ông T có tiền thưởng là 5.000.000 đồng, đây là tiền thưởng nếu ông T hoàn thành nhiệm vụ và phụ thuộc và tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty A vào tháng đó. Vào thời điểm tháng 6, tháng 7 và tháng 11/2017, ông T không hoàn thành nhiệm vụ, Công ty A đã lập biên bản vi phạm đối với ông T, đồng thời do tình hình sản xuất của Công ty A thời điểm đó không tốt nên Công ty A không trả tiền hưởng hoàn thành công việc này cho ông T. Trước yêu cầu khởi kiện của ông T Công ty A chỉ chấp nhận thanh toán 08 ngày phép năm chưa nhận với số lương áp dụng riêng để tính phép năm cho ông T là 25.000.000 đồng/ tháng, như vậy số tiền phép năm ông T được nhận là 7.692.307 đồng, về lương tháng 2/2018 (03 ngày) Công ty A đồng ý thanh toán 2.886.615 đồng tương đương mức lương được nhận của ông T là 25.000.000 đồng/tháng, không bao gồm thưởng 5.000.000 đồng/tháng. Tổng số tiền Công ty A đồng ý thanh toán cho ông T là 10.576.922 đồng. Đối với yêu cầu của ông T buộc Công ty A nhận lại làm việc, Công ty A có ý kiến nếu Hội đồng xét xử buộc Công ty A nhận nguyên đơn lại làm việc thì Công ty A sẽ nhận lại, Công ty A không đồng ý thỏa thuận việc chấm dứt hợp đồng lao động gì với ông T vì thực tế hợp đồng theo phụ lục ký ngày 01/01/2018 là hợp đồng 12 tháng không phải là hợp đồng không xác định thời hạn.

Tại Bản án sơ thẩm số 01/2019/LĐ-ST ngày 20 tháng 3 năm 2019 của Tòa án nhân dân thị xã D đã quyết định:

Căn cứ khoản 1 Điều 147, Điều 271 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự; Các Điều: 22, 24, 38, 42 và Điều 114 Bộ Luật Lao động 2012; Điều 19, khoản 2 và khoản 5 Điều 21, Điều 23 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Điều 12, Khoản 3 Điều 14, điểm a khoản 3 Điều 26 và Điều 33 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ về việc hướng dẫn thi hành một số nội dung Bộ luật Lao

động; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

1/ Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Trần Văn T đối với Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A về việc tranh chấp bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

- Tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A đối với ông Trần Văn T là trái pháp luật.

- Buộc Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A có trách nhiệm thanh toán cho ông Trần Văn T 157.558.691 đồng trong đó bao gồm tiền lương trong những ngày ông Trần Văn T đã làm việc, tiền 08 ngày phép năm và tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (trong đó bao gồm 2.886.615 đồng là tiền lương trong những ngày đã làm việc chưa thanh toán).

- Buộc Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A phải xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội của ông Trần Văn T từ tháng 02/2018 đến tháng 12/2018 và hoàn trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông Trần Văn T theo quy định của pháp luật.

2/ Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Trần Văn T về việc buộc Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A nhận ông Trần Văn T trở lại làm việc và không chấp nhận yêu cầu bồi thường cho ông Trần Văn T số tiền 592.307.539 đồng.

3/ Đình chỉ giải quyết yêu cầu của ông Trần Văn T buộc Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A thanh toán tiền trợ cấp thôi việc là 7.500.000 đồng.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về nghĩa vụ chậm thi hành án, án phí và quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 03 tháng 4 năm 2019, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Nguyễn Hồng P kháng cáo một phần bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng:

- Xác định Phụ lục hợp đồng lao động số 1609007/PLHĐLĐ ngày 01/01/2018 giữa ông Trần Văn T với Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A là hợp đồng không xác định thời hạn.

- Tiền lương làm cơ sở bồi thường cho ông Trần Văn T là 30.000.000 đồng hoặc cao hơn.

- Yêu cầu Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A thanh toán trực tiếp tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông Trần Văn T.

- Yêu cầu xác định lại số tiền Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A phải bồi thường cho nguyên đơn bao gồm: Tiền lương tạm tính đến ngày 05/5/2019 là 15 tháng x 30.000.000 đồng = 450.000.000 đồng; thanh toán trực tiếp tiền bảo hiểm xã hội cho ông T tạm tính đến ngày 05/5/2019 là 15 tháng x 30.000.000 đồng x 21.5% = 96.750.000 đồng; tiền lương do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật: 2 x 30.000.000 đồng = 60.000.000 đồng; Tiền bồi thường do vi phạm thời gian báo trước: 30.000.000 đồng/ 26 ngày x 42 ngày = 48.461.538 đồng; yêu cầu bị đơn nhận nguyên đơn trở lại làm việc, trường hợp không nhận lại làm việc thì bồi thường trợ

cấp thôi việc: 30.000.000 đồng $\times \frac{1}{2} \times \frac{1}{2} = 7.500.000$ đồng; 02 tháng lương: 30.000.000 đồng $\times 2 = 60.000.000$ đồng; tiền nghỉ hàng năm 30.000.000 đồng/26 ngày $\times 8 = 9.230.769$ đồng; nợ lương 03 tháng 6, 7, 11 năm 2017: $3 \times 5.000.000$ đồng = 15.000.000 đồng; Tổng cộng: 746.942.307 đồng – 34.436.615 đồng = 712.505.692 đồng.

Quá trình giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, đại diện nguyên đơn thay đổi rút một phần kháng cáo đối với phần Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ giải quyết yêu cầu thanh toán tiền trợ cấp thôi việc, giữ nguyên các yêu cầu kháng cáo khác.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết tranh chấp.

- Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo và cho rằng căn cứ phiếu đề nghị điều chỉnh lương kỳ lương tháng 5/2017 đã được giám đốc công ty duyệt đã thể hiện rõ mức lương Công ty trả cho ông T là 25.000.000 đồng và phụ cấp là 5.000.000 đồng mà không bao gồm bất kỳ phụ cấp nào khác. Giữa nguyên đơn với bị đơn đã ký 02 lần hợp đồng có thời hạn, lần 1 ký ngày 28/9/2016, thời hạn từ ngày 28/9/2016-31/12/2016; lần 2 ký ngày 01/01/2017, thời hạn từ ngày 01/01/2017-31/12/2017; lần 3 là ký ngày 01/01/2018. Trong trường hợp hết hạn lần 2 mà ký hợp đồng lần 3 thì phải xác định là hợp đồng không xác định thời hạn. Mặt khác, phụ lục hợp đồng cũng không xác định thời hạn nên phụ lục hợp đồng ngày 01/01/2018 là hợp đồng lao động không xác định thời hạn giữa Công ty A với ông T. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử xem xét sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

- Người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày: Từ ngày 28/9/2016 đến ngày 31/12/2016 giữa Công ty A và ông T ký hợp đồng thử việc. Ngày 01/01/2017 ký Hợp đồng lao động số 1609007/HĐL1 có thời hạn từ ngày 01/01/2017-31/12/2017 là hợp đồng có thời hạn lần thứ nhất. Phụ lục hợp đồng ngày 01/01/2018 là sửa đổi, bổ sung Hợp đồng số 1609007/HĐL1 ngày 01/01/2017, chỉ thỏa thuận điều chỉnh lương, không điều chỉnh thời gian hợp đồng lao động nên thời hạn hợp đồng là 01 năm không phải là hợp đồng không xác định thời hạn. Về mức lương, từ tháng 01/2017 đến tháng 4/2017 tổng thu nhập của nguyên đơn là 25.000.000 đồng (trong đó lương cơ bản là 8.066.000 đồng, các khoản hỗ trợ là 11.934.000 đồng và thưởng căn cứ tình hình kinh doanh của công ty là 5.000.000 đồng). Từ tháng 5/2017 mức lương của ông T được điều chỉnh, tổng thu nhập là 30.000.000 đồng (trong đó lương cơ bản là 8.066.000 đồng, các khoản hỗ trợ là 11.934.000 đồng, phụ cấp trách nhiệm 5.000.000 đồng và thưởng căn cứ tình hình kinh doanh của công ty là 5.000.000 đồng). Thu nhập của ông T tăng lên 5.000.000 đồng là do thay đổi chức danh từ trợ lý Phó Giám đốc sản xuất lên Trưởng phòng Sản xuất. Do đó, đề nghị Tòa án giữ nguyên bản án sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

- Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương: Về tố tụng: 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 khi tham gia phiên tòa theo các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về nội dung: Khi kết thúc hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng, giữa ông T và Công ty không ký

hợp đồng lao động mới nhưng ông T vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty thì được xem như hai bên đã giao kết hợp đồng lao động mới là loại hợp đồng không xác định thời hạn. Về mức lương như Tòa án cấp sơ thẩm xác định là có căn cứ. Đề nghị chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn về việc xác định loại hợp đồng lao động không thời hạn và yêu cầu điều chỉnh cách tuyên về nghĩa vụ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc của người lao động và người sử dụng lao động để bảo đảm thi hành án.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] Về tố tụng: Ngày 20/3/2019, Tòa án nhân dân thị xã D xét xử vụ án và ban hành Bản án lao động sơ thẩm số 01/2019/LĐ-ST, ngày 03/4/2019 người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm. Theo quy định tại khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự, đại diện nguyên đơn kháng cáo trong thời hạn luật định.

[2] Xét kháng cáo của đại diện nguyên đơn yêu cầu xác định Phụ lục hợp đồng số 1609007/PLHĐLĐ ngày 01/01/2018 là hợp đồng lao động không xác định thời hạn vì cho rằng, Công ty kéo dài thời gian thử việc là vi phạm khoản 1 Điều 27 Bộ luật Lao động nên thời gian kéo dài được xem là 1 hợp đồng lao động có thời hạn và phụ lục hợp đồng lao động là hợp đồng lao động lần thứ 3, trong đó cũng không xác định thời hạn kết thúc nên hai bên đang thực hiện hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Xét thấy, từ ngày 28/9/2016 đến ngày 31/12/2016 ông T thử việc tại Công ty A và hai bên đã ký Thỏa thuận thử việc số 01102016/TTTV/STC ngày 28/9/2016 và Biên bản thỏa thuận số 01122016/TTTV/STC. Tại phiên tòa người đại diện của nguyên đơn xác định nguyên đơn không ký biên bản thỏa thuận với bị đơn, không thừa nhận chữ ký của ông T tại Biên bản thỏa thuận số 01122016/TTTV/STC, là tài liệu do đại diện bị đơn cung cấp trong quá trình tham gia tố tụng tại cấp phúc thẩm. Sau khi được xem bản chính do bị đơn xuất trình tại phiên tòa, đại diện nguyên đơn không yêu cầu giám định để bảo vệ ý kiến của mình nên không có cơ sở chấp nhận ý kiến của đại diện nguyên đơn về việc nguyên đơn không ký biên bản thỏa thuận với bị đơn. Căn cứ nội dung Biên bản thỏa thuận thì hai bên đã thống nhất tiếp tục thời gian thử việc từ ngày 01/12/2016 đến ngày 31/12/2016. Như vậy, việc kéo dài thời gian thử việc là sự thỏa thuận tự nguyện của hai bên, không phải là ý chí áp đặt từ Công ty nên trong trường hợp này không có cơ sở kết luận thời gian thử việc kéo dài là một hợp đồng lao động có kỳ hạn.

Ngày 01/01/2017, ông T và Công ty ký Hợp đồng lao động số 1609007/HĐLĐ1 có thời hạn 01 năm từ ngày 01/01/2017 - 31/12/2017. Ngày 01/01/2018, hai bên ký Phụ lục hợp đồng số 1609007/PLHĐLĐ với nội dung thay đổi một phần trong Điều 3.1 của Hợp đồng lao động số 1609007/HĐLĐ1 ngày 01/01/2017 (về mức lương chính hoặc tiền công) và có hiệu lực từ ngày 01/01/2018, các điều khoản khác không thay đổi. Như vậy, theo nội dung phụ lục hợp đồng lao động thì hai bên không thỏa thuận thay đổi về thời hạn thực hiện hợp đồng, trong

khi Hợp đồng lao động số 1609007/HĐL1 đã kết thúc vào ngày 31/12/2017 nên không có cơ sở xác định Phụ lục hợp đồng số 1609007/PLHĐLĐ là sự thỏa thuận của hai bên về việc giao kết hợp đồng lao động mới là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn hay xác định thời hạn theo ý kiến của đại diện nguyên đơn và đại diện bị đơn.

Đối với trường hợp của ông T, sau khi hết hạn hợp đồng lao động (ngày 31/12/2017), ông T vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty cho đến ngày Công ty có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là đã quá 30 ngày thì giữa hai bên không ký hợp đồng lao động mới, do đó căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động thì xem như hai bên đã giao kết hợp đồng lao động mới là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Tòa án cấp sơ thẩm xác định hợp đồng lao động của ông T là loại hợp đồng xác định thời hạn là chưa đúng pháp luật. Ngày 05/02/2018, Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T (có hiệu lực từ ngày 05/02/2018) không đúng quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động (không chứng minh được ông T thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm thời gian báo trước) là Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông T. Vì vậy, Công ty có nghĩa vụ giải quyết các quyền lợi cho ông T theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động. Tại phiên tòa đại diện nguyên đơn xác định ông T đã có việc làm nhưng nếu công ty đồng ý nhận ông T lại làm việc với công việc cũ và mức lương cũ thì ông T sẽ quay lại công ty làm việc. Do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và hợp đồng lao động giữa hai bên đang thực hiện là hợp đồng lao động không xác định thời hạn nên có căn cứ buộc công ty nhận ông T trở lại làm việc theo yêu cầu của nguyên đơn.

[3] Xét kháng cáo của đại diện nguyên đơn về mức tiền lương làm căn cứ tính bồi thường, nguyên đơn yêu cầu căn cứ phiếu đề nghị điều chỉnh lương áp dụng cho kỳ lương từ tháng 5/2017 thì tiền lương của ông T được tăng từ 25.000.000 đồng lên 30.000.000 đồng, do ông T thay đổi chức danh quản lý. Còn bị đơn cho rằng tiền lương và các khoản hỗ trợ của ông T vẫn giữ như cũ chỉ tăng 5.000.000 đồng là tiền phụ cấp chức vụ do ông T thay đổi từ trợ lý Phó Giám đốc sản xuất lên Trưởng phòng Sản xuất.

Xét thấy, theo Hợp đồng lao động số 1609007/HĐL1 ngày 01/01/2017 các bên đã thỏa thuận:

- Mức lương chính hoặc tiền công: 8.066.000 đồng;
- Hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, nhà ở: 11.934.000 đồng;
- Tiền cơm giữa ca 25.000 – 30.000 đồng/ngày.... Tiền thưởng theo chính sách khen thưởng của Công ty.

Theo bảng lương của Công ty từ tháng 01 đến tháng 4/2017 thì tổng thu nhập hàng tháng của ông T thực lĩnh trên dưới 25.000.000 đồng. Trong đó lương cơ bản 8.066.000 đồng, hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, nhà ở: 11.934.000 đồng và tiền thưởng hoàn thành công việc 5.000.000 đồng. Từ tháng 5/2017, mức lương của ông T được điều chỉnh tăng 5.000.000 đồng do thay đổi chức danh quản lý. Căn cứ bảng lương nhân viên Công ty và phiếu chi lương tháng 5/2017 của cá nhân ông T do bị đơn xuất trình (bút lục 63) thì tổng thu nhập của ông T trong tháng 5/2017 và các

tháng tiếp theo là trên dưới 30.000.000 đồng (tùy theo ngày công làm việc thực tế và điểm thưởng hoàn thành công việc) bao gồm: Lương cơ bản 8.066.000 đồng; các khoản hỗ trợ khác bao gồm hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, nhà ở tổng cộng là 16.934.000 đồng; hoàn thành công việc/ làm thêm giờ 5.000.000 đồng, trong đó không có khoản phụ cấp chức vụ 5.000.000 đồng. Như vậy, theo bảng lương công ty thì số tiền 5.000.000 đồng tăng thêm là tăng khoản tiền hỗ trợ khác, không tăng lương cơ bản như bản án sơ thẩm nhận định. Tuy nhiên, theo sự thừa nhận của đại diện bị đơn thì ông T được hưởng phụ cấp trách nhiệm 5.000.000 đồng do thay đổi chức danh quản lý và do mẫu bảng lương của Công ty cố định không phát sinh thêm cột mục nên khoản tiền phụ cấp trách nhiệm được chia vào cột các khoản hỗ trợ khác bao gồm hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, nhà ở. Như vậy, tiền lương cơ bản của ông T không tăng, mà tăng phụ cấp trách nhiệm, khoản phụ cấp này liên quan đến công việc mà ông T được giao thực hiện nên căn cứ quy định tại Điều 90 Bộ luật Lao động 2012 về tiền lương và hướng dẫn tại Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 thì khoản tiền phụ cấp này được xác định là tiền lương.

Ngày 01/01/2018 ông T và Công ty ký phụ lục hợp đồng lao động, theo đó hai bên thỏa thuận bổ sung thay đổi một số nội dung của hợp đồng mà hai bên đã ký và có hiệu lực từ ngày 01/01/2018 như sau:

- Tiền lương 26 ngày công (bao gồm lương cơ bản và các khoản hỗ trợ khác): 25.000.000 đồng;

- Hỗ trợ hoàn thành công việc: 5.000.000 đồng/tháng (căn cứ vào tiêu chí đánh giá hàng tháng). Các điều khoản khác không thay đổi.

Xem xét bảng lương nhân viên Công ty và phiếu chi lương tháng 01/2018 (thời điểm hai bên thực hiện tiền lương theo phụ lục hợp đồng lao động) của cá nhân ông T do bị đơn cung cấp thì việc chi lương cho ông T không thay đổi bao gồm: Lương cơ bản 8.066.000 đồng; các khoản hỗ trợ khác bao gồm hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, nhà ở tổng cộng là 17.885.308 đồng; hoàn thành công việc/ làm thêm giờ 3.500.000 đồng, trong đó cũng không có khoản phụ cấp chức vụ 5.000.000 đồng.

Xem xét việc thỏa thuận của hai bên về tiền lương trong Hợp đồng lao động, Phụ lục hợp đồng lao động, các bảng lương, phiếu đánh giá, phiếu chi lương thì chỉ có cơ sở xác định tiền lương của ông T bao gồm Lương cơ bản 8.066.000 đồng và phụ cấp trách nhiệm 5.000.000 đồng, còn các khoản hỗ trợ khác và tiền thưởng hoàn thành công việc không có cơ sở xác định là tiền lương theo qui định tại Điều 90 Bộ luật Lao động 2012 về tiền lương, điểm c khoản 1 Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động và điểm c khoản 1 Điều 3 Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/01/2015 hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 và Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ.

Vì vậy, không có căn cứ chấp nhận yêu cầu kháng cáo của đại diện nguyên đơn về mức tiền lương làm căn cứ tính bồi thường cho ông T là 30.000.000 đồng/tháng. Tòa án cấp sơ thẩm xác định mức tiền lương làm căn cứ tính bồi thường cho nguyên đơn 13.066.000 đồng/tháng là phù hợp pháp luật.

[4] Về tiền phép năm và tiền nợ lương tháng 6, 7, 11 năm 2017 tổng cộng 15.000.000 đồng: Bản án sơ thẩm ghi nhận sự tự nguyện của bị đơn thanh toán số tiền 7.692.307 đồng tiền phép năm 2017 (căn cứ mức lương 25.000.000 đồng) là phù hợp nên không có căn cứ chấp nhận yêu cầu kháng cáo của đại diện nguyên đơn về vấn đề này.

Các tháng 6, 7, 11 năm 2017 ông T có vi phạm không hoàn thành nhiệm vụ, Công ty lập biên bản và ông T đã ký tên xác nhận và hình thức Công ty xử lý đối với vi phạm của ông T là trừ tiền hoàn thành công việc. Đây là tiền thưởng căn cứ vào tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc nên không có căn cứ buộc bị đơn thanh toán cho nguyên đơn số tiền này. Bản án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ.

[5] Về yêu cầu kháng cáo buộc bị đơn trả trực tiếp tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất ngH cho nguyên đơn thấy rằng: Theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội thì người lao động và người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng tiền vào quỹ bảo hiểm xã hội do Cơ quan Bảo hiểm xã hội quản lý, đây là nghĩa vụ bắt buộc theo qui định của pháp luật. Do đó nguyên đơn yêu cầu bị đơn thanh toán trực tiếp tiền bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn là không phù hợp quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Bản án sơ thẩm buộc bị đơn phải xác nhận quá trình tham gia bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn và hoàn trả sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn là đúng qui định. Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm không tuyên rõ trách nhiệm của bị đơn và nguyên đơn phải truy đóng tiền bảo hiểm xã hội và cũng không xác định cụ thể mức lương làm cơ sở đóng bảo hiểm xã hội là có thiếu sót, gây khó khăn trong việc thi hành án. Vì vậy, Tòa án cấp phúc thẩm sẽ sửa bản án sơ thẩm về mức tiền lương và thời gian truy đóng bảo hiểm xã hội do xác định lại loại hợp đồng lao động. Theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội và Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam về việc ban hành Quy trình thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất ngH, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề ngH; cấp sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế thì mức tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội từ năm 2018 bao gồm lương, phụ cấp lương và khoản bổ sung khác không bao gồm tiền thưởng, tiền hỗ trợ xăng xe, nhà ở, điện thoại, đi lại. Do đó, mức tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội của ông T từ tháng 02/2018 đến ngày 20 tháng 3 năm 2019 được xác định với mức là 13.066.000 đồng/tháng.

[6] Đối với yêu cầu kháng cáo về tiền trợ cấp thôi việc, đại diện nguyên đơn xác định do nhầm lẫn và đã rút lại là tự nguyện và phù hợp pháp luật nên Tòa án cấp phúc thẩm sẽ đình chỉ giải quyết đối với phần này. Các phần còn lại của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị đã có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị bao gồm phần tuyên bố bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn, yêu cầu bị đơn thanh toán cho nguyên đơn 03 ngày lương nguyên đơn đã làm việc trong tháng 02/2018 và không chấp nhận yêu cầu thanh toán tiền lương tháng 13 năm 2017.

[7] Từ những phân tích trên, xét thấy có căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của đại diện nguyên đơn, Hội đồng xét xử sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng đã phân tích nêu trên và đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu kháng cáo đại diện nguyên đơn đã rút; Theo đó, số tiền bị đơn phải bồi thường cho ông T do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 223.634.000 đồng (trong đó: Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 05/02/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm 20/3/2019 là 13 tháng 15 ngày ($13.066.000 \times 13 \text{ tháng} + 13.066.000/26 \text{ ngày} \times 15 \text{ ngày} = 176.396.000 \text{ đồng}$); Tiền bồi thường thời gian không báo trước ($13.066.000 : 26 \text{ ngày} \times 42 \text{ ngày} = 21.106.000 \text{ đồng}$; Tiền bồi thường 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là ($13.066.000 \times 2 = 26.132.000 \text{ đồng}$)); Thanh toán tiền lương 03 ngày đã làm việc của tháng 02/2018 là 2.886.615 đồng; Thanh toán tiền phép năm 2017 là 7.692.307 đồng. Tổng cộng: 234.212.922 đồng. Công ty đã chuyển cho ông T số tiền 34.436.615 đồng nên sẽ được trừ. Các yêu cầu khác của ông T không phù hợp nên không được chấp nhận. Đối với yêu cầu kháng cáo đại diện nguyên đơn đã rút, Hội đồng xét xử sẽ đình chỉ giải quyết.

Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương là có căn cứ, phù hợp quy định của pháp luật.

Về án phí: Án phí sơ thẩm bị đơn phải chịu theo quy định của pháp luật. Án phí phúc thẩm nguyên đơn được miễn nộp.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 147, khoản 2 Điều 148, điểm c khoản 1, khoản 3 Điều 289, khoản 2 Điều 308, Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ các Điều: 22, 24, 38, 42, 90, 103 và Điều 114 Bộ luật Lao động 2012; Điều 12, khoản 3 Điều 14, Điều 21, điểm a khoản 3 Điều 26 và Điều 33 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ về việc hướng dẫn thi hành một số nội dung Bộ luật Lao động; Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015, Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015;

Căn cứ: Điều 19, khoản 2 và khoản 5 Điều 21, Điều 23 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam;

Căn cứ: Điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Đình chỉ xét xử phúc thẩm yêu cầu kháng cáo của đại diện nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn thanh toán tiền trợ cấp thôi việc 7.500.000 đồng.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 01/2019/LĐ-ST ngày 20 tháng 3 năm 2019 của Tòa án nhân dân thị xã D như sau:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Trần Văn T đối với Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A về việc tranh chấp bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

- Tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A đối với ông Trần Văn T là trái pháp luật.

- Buộc Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A có trách nhiệm thanh toán cho ông Trần Văn T 234.212.922 đồng trong đó bao gồm: Tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 223.634.000 đồng; tiền lương trong những ngày ông Trần Văn T đã làm việc là 2.886.615 đồng, tiền 08 ngày phép năm 2017 là 7.692.307 đồng.

Cần trừ số tiền Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A đã thanh toán cho ông T là 34.436.615 đồng, Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A còn phải thanh toán cho ông T 199.776.307 đồng.

- Buộc Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A phải nhận ông Trần Văn T trở lại làm việc với công việc và mức lương như trước thời điểm nghỉ việc.

- Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Trần Văn T về việc buộc Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A bồi thường số tiền 550.089.923 đồng.

- Đình chỉ giải quyết yêu cầu của ông Trần Văn T về việc buộc Công ty TNHH Cơ khí xây dựng A thanh toán tiền trợ cấp thôi việc là 7.500.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH Cơ khí Xây dựng A phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc và trích từ tiền lương của ông T được bồi thường nêu trên đối với phần ông T phải đóng để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Trần Văn T theo quy định của pháp luật từ ngày 01/02/2018 đến ngày 20/3/2019 theo mức lương là 13.066.000 đồng/tháng tại Cơ quan bảo hiểm xã hội thị xã D. Việc đóng bảo hiểm xã hội Công ty phải thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật và phải hoàn trả sổ Bảo hiểm xã hội ngay cho ông T sau khi có xác nhận của cơ quan bảo hiểm xã hội.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án nếu người phải thi hành án không thi hành thì hàng tháng phải chịu tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án. Riêng đối với tiền lương trong những ngày đã làm việc nếu chậm thanh toán thì phải chịu theo mức lãi suất quy định tại Điều 96 Bộ luật Lao động năm 2012.

3. Về án phí:

3.1. Về án phí sơ thẩm: Công ty TNHH Cơ khí Xây dựng A phải chịu 5.993.000 đồng.

3.2. Về án phí phúc thẩm: Ông Trần Văn T không phải nộp.

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 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 Luật Thi hành án dân sự. Thời hiệu thi hành án bản án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thị xã D;
- Chi cục THADS thị xã D;
- Cơ quan Bảo hiểm xã hội thị xã D;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LD, HSVA.

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

Trần Thị Nhàn