

TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH PHÚ YÊN

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

Bản án số: 01/2024/LĐ-PT

Ngày: 25-3-2024

V/v “Tranh chấp tiền lương, bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động”

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH PHÚ YÊN

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Lê Trúc Lâm;

Các Thẩm phán: Ông Phạm Cao Gia và bà Vũ Ngọc Hà.

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Võ Thúy An – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Phú Yên.

- **Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Phú Yên tham gia phiên tòa:** Ông Phan Văn Công - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 21 và 25 tháng 3 năm 2024 tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Phú Yên xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 01/2024/TLPT-DS ngày 24 tháng 01 năm 2024 về việc “Tranh chấp tiền lương, bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 01/12/2023 của Tòa án nhân dân thành phố Tuy Hòa, tỉnh Phú Yên bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 01/2024/QĐPT-LĐ ngày 01 tháng 3 năm 2024, giữa các đương sự:

1. **Nguyên đơn:** Ông Nguyễn Thanh N, sinh năm 1992, Địa chỉ: thôn B, xã C, huyện P, tỉnh Bình Định; có mặt.

2. **Bị đơn:** Công ty TNHH một thành viên T; Địa chỉ: đường số 3, khu phố B, phường A, thành phố T, thành phố Hồ Chí Minh; Đại diện theo pháp luật: Ông Đào Đức H – Chức vụ: Chủ tịch Công ty; Ủy quyền cho ông Lê Ngọc N – Chức vụ: Phó tổng Giám đốc; vắng mặt có đơn xin vắng mặt.

3. **Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:** Xí nghiệp trắc địa bản đồ H - Chi nhánh Công ty TNHH một thành viên T; Địa chỉ: phường T, thành phố T, tỉnh Phú Yên; vắng mặt.

4. **Người kháng cáo:** Nguyên đơn ông Nguyễn Thanh N.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và quá trình thu thập chứng cứ nguyên đơn ông Nguyễn Thanh N trình bày:

Ngày 21/12/2021, ông N có đơn xin thực tập công việc tại Xí nghiệp trắc địa bản đồ H. Đến ngày 02/01/2022, giữa ông N và Công ty TNHH một thành viên T (viết tắt là Công ty) ký kết Hợp đồng lao động, công việc nhân viên đo đạc, nơi làm việc: Xí nghiệp trắc địa bản đồ H, địa chỉ: đường N, phường T, thành phố T, thời hạn hợp đồng lao động từ ngày 02/01/2022 đến ngày 02/01/2025. Công ty trả lương theo hình thức cứ mỗi đợt cuối năm thì Công ty sẽ tổng kết kết quả sản phẩm công việc, mức độ hoàn thành công việc như thế nào rồi sẽ tính lương và hàng tháng Công ty cho ứng lương 5.000.000đ. Trong quá trình làm việc, ông N bị Công ty chuyển đổi nhiều nơi làm việc khác nhau không phù hợp với Hợp đồng lao động, trả lương không đủ. Quá trình làm việc thì bị Công ty ngược đãi, cưỡng bức người lao động. Nên ngày 22/5/2023 ông N có đơn xin thôi việc. Đến ngày 25/5/2023, Công ty có Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông N. Sau khi chấm dứt Hợp đồng lao động thì Công ty chưa thanh toán cho ông N bao gồm các khoản sau:

- Tiền nghỉ tết từ ngày 19/01/2022 đến ngày 17/2/2022 với số tiền 5.569.200đ.

- Khoản tiền lương từ ngày 02/01/2022 đến ngày 16/4/2022: tổng cộng 60 ngày công nhưng Công ty chỉ trả 46 ngày công. Còn lại 14 ngày công $\times 608.533\text{đ} \times 1,1 = 12.170.660\text{đ}$.

- Khoản tiền lương: Từ ngày 22/7/2022 đến 13/9/2022: Theo Bản phân phối thu nhập năm 2022 thì hệ số của ông N là $1,0 \times 38,5 \text{ ngày công} \times 401.427\text{đ} = 15.454.954\text{đ}$. Ông N đã nhận đủ số tiền trên nhưng ông yêu cầu phải thanh toán hệ số 1,1 mức hoàn thành tốt nhiệm vụ $15.454.954 \times 1,1 = 17.000.449\text{đ}$. Vậy Công ty còn thiếu 1.545.495đ.

- Tiền xăng từ tháng 02/2022 đến tháng 9/2022: 7 tháng $\times 600.000\text{đ}/\text{tháng} = 4.200.000\text{đ}$.

- Tiền bồi thường về chấm dứt hợp đồng lao động do Công ty chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Số tiền yêu cầu: Số ngày ông N không được làm việc. Cụ thể từ ngày 01/6/2023 đến ngày 02/01/2025: 19 tháng $\times 5.896.800\text{đ} = 112.039.200\text{đ}$; Công ty phải chi trả tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp, Bảo hiểm tai nạn lao động trong thời gian 19 tháng ông N không được làm việc: 19 tháng $\times 1.267.812\text{đ} = 24.088.428\text{đ}$; Công ty phải trả khoản tiền 30 ngày không báo trước theo mức lương trong Hợp đồng lao động là 5.896.800đ, trả thêm một khoản tiền ít nhất 02 tháng tiền lương trong Hợp đồng lao động $5.896.800\text{đ} \times 2 = 11.793.600\text{đ}$. Tổng cộng 153.818.028đ.

Quá trình thu thập chứng cứ đại diện bị đơn Công ty TNHH một thành viên T trình bày:

Công ty TNHH một thành viên T là doanh nghiệp nhà nước. Công ty làm việc theo mức hoàn thành sản phẩm và cuối năm có đánh giá sản phẩm. Hàng tháng có cho nhân viên ứng lương. Việc chi trả lương dựa vào năng suất lao động, sản phẩm làm ra. Tổ trưởng sản xuất là người chịu trách nhiệm hoạt động tổ tính theo mức hệ số K. Vào cuối năm có bản phân phối thu nhập chi theo định mức dựa vào năng suất lao động để có cơ sở tính lương. Về yêu cầu của ông N, Công ty có ý kiến như sau:

- Khoản tiền nghỉ tết từ ngày 19/01/2022 đến ngày 17/02/2022: Đã chi trả số tiền 5.445.000đ (có bảng chi tiền lễ phép).

- Đối với khoản tiền lương từ ngày 02/01/2022 đến ngày 16/4/2022: Công ty đã thanh toán đủ 46 ngày công. Còn lại 14 ngày công vào tháng 01/2022 Công ty đã quyết toán trong bản phân phối thu nhập năm 2021 với số tiền 3.108.000đ (có bản đính kèm).

- Khoản tiền lương: Từ ngày 22/7/2022 đến 13/9/2022: Theo Bản phân phối thu nhập năm 2022 thì hệ số của ông N là $1,0 \times 38,5 \text{ ngày công} \times 401.427\text{đ} = 15.454.954\text{đ}$. Ông N đã nhận đủ số tiền trên. Tự ý ông N cho nâng hệ số từ 1,0 đến 1,2 để hưởng chênh lệch tăng lên và cho rằng Công ty thanh toán không đủ lương là không có cơ sở. Vì hàng năm các tổ cũng đã họp và xét hệ số K cho từng người và có bảng lương phân phối thu nhập hàng năm trừ đi phần lương đã ứng nên phần lương năm 2022 ông N đã được công ty thanh toán đủ với mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

- Tiền xăng từ tháng 02/2022 đến tháng 9/2022: $7 \text{ tháng} \times 600.000\text{đ}/\text{tháng} = 4.200.000\text{đ}$: ông N đã ký nhận tiền xăng.

- Tiền bồi thường về chấm dứt hợp đồng lao động do Công ty chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Số tiền yêu cầu: 153.818.028đ. Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật theo nguyện vọng của ông N và Công ty không ngược đãi, cưỡng bức người lao động. Còn việc luân chuyển do đặc thù công việc để hoàn thành công trình.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 01/12/2023 của Tòa án nhân dân thành phố Tuy Hòa đã căn cứ vào: Điều 13, Điều 14, Điều 34, Điều 35, Điều 94, Điều 95, Điều 96, Điều 97, Điều 101 Bộ luật lao động.

Tuyên xử: Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Thanh N.

Ngoài ra, Bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo.

Ngày 14/12/2023, nguyên đơn ông Nguyễn Thanh N kháng cáo toàn bộ Bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Phú Yên tham gia phiên tòa phát biểu: Về thủ tục tố tụng: Những người tiến hành tố tụng đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật

tổ tụng dân sự. Đương sự đã thực hiện đầy đủ các quyền của mình theo quy định pháp luật. Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự, giữ nguyên Bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra công khai tại phiên tòa, trên cơ sở xem xét đầy đủ, toàn diện các chứng cứ, ý kiến trình bày của các đương sự, Kiểm sát viên. Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Về thời hạn kháng cáo: Đơn kháng cáo của nguyên đơn còn trong thời hạn luật định và đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm nên đủ điều kiện để thụ lý, giải quyết theo thủ tục phúc thẩm.

[1.2] Đương sự vắng mặt tại phiên tòa đã được triệu tập hợp lệ, có đơn xin xét xử vắng mặt nên căn cứ Điều 227, Điều 228 Bộ luật tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vụ án.

[2] Về nội dung: Xét kháng cáo của nguyên đơn yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại toàn bộ quyết định của Bản án sơ thẩm đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[2.1] Về nội dung thỏa thuận lao động của 2 bên: Hợp đồng lao động số 770/HĐLĐ-1 ngày 27/12/2021 ký kết giữa ông Nguyễn Thanh N và Công ty TNHH T, loại hợp đồng xác định thời hạn, thời hạn hợp đồng từ ngày 02/01/2022 đến ngày 02/01/2025, địa điểm làm việc tại các điểm thực hiện công trình, dự án của Công ty và chịu sự điều động phân công của người sử dụng lao động khi chuyển địa điểm làm việc. Chức danh công việc Chuyên viên đo đạc địa chính, công việc phải làm đo đạc địa chính và thực hiện công việc theo quy định về chức năng nhiệm vụ của đơn vị, theo sự phân công của Thủ trưởng đơn vị. Mức lương chính bậc 1/5, hệ số 1,21 của thang Cử nhân/Kỹ sư, tiền lương 5.348.200đ/tháng, phụ cấp nặng nhọc độc hại 221.000đồng/tháng. Hình thức trả lương tiền mặt/chuyển khoản, kỳ hạn trả lương ứng lương hàng tháng và quyết toán theo kết quả thực hiện vào cuối năm.

[2.2] Đến ngày 22/5/2023, ông Nguyễn Thanh N có đơn xin thôi việc vì cho rằng bị đồng nghiệp làm hư hỏng tài sản, xúc phạm danh dự nhân phẩm, không được trả đủ lương, chuyển nhiều tổ sản xuất không đúng với nội quy quy chế làm việc nên ông N có đơn xin thôi việc và yêu cầu công ty thanh toán các khoản lương còn lại, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và mong Công ty xem xét và chấp thuận cho ông N được phép thôi việc. Đến ngày 25/5/2023, Công ty quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 346/QĐ-TMN. Sau khi nhận Quyết định chấm dứt hợp đồng, ông N khởi kiện Công ty thanh toán các khoản bao gồm:

[2.2.1] Yêu cầu trả tiền nghỉ tết từ ngày 19/01/2022 đến ngày 17/2/2022 với số tiền 5.569.200đ. Xét thấy: Tại Bản danh sách chi tiền lương phép và lương các ngày nghỉ lễ, tết năm 2022 do bị đơn cung cấp có thể hiện ông N đã ký tiền lương, phép với số tiền 3.049.000đ và tiền lương ngày lễ, tết với số tiền 2.396.000đ. Tổng cộng ông N đã ký nhận vào bảng lương của công ty với số tiền 5.445.000đ. Nên cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ.

[2.2.2] Khoản tiền lương từ ngày 02/01/2022 đến ngày 16/4/2022: tổng cộng 60 ngày công nhưng công ty chỉ trả 46 ngày công. Còn lại 14 ngày công trong tháng 01/2022 thì công ty chưa chi trả. Nguyên đơn ông N cho rằng trong năm 2021 có nhận tiền thử việc là 3.108.000đ, còn bị đơn Công ty trình bày trong tháng 01/2022 ông N làm được 14 ngày công với số tiền 4.608.000 đồng; ông N đã tạm ứng 1.500.000đ và ký nhận trực tiếp tại Bản phân phối sản phẩm năm 2021 với số tiền 3.108.000đ. Xét thấy, ngày 08/01/2022 Công ty tiến hành quyết toán lương theo sản phẩm năm 2021. Do ông N làm được trong tháng 01/2022 với 14 ngày công x 0,9 x 365.694 ngày công = 4.608.000đ, đã ứng 1.500.000đ, còn lại 3.108.000đ nên Công ty quyết toán luôn ngày công cho sản phẩm công trình vào cuối năm 2021. Theo quy định tại khoản 1 Điều 24 Bộ luật lao động quy định “*Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong Hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc*”. Tuy nhiên, giữa hai bên không có giao kết hợp đồng thử việc mà chỉ có nguyên đơn ông N có đơn xin thực tập công việc (BL206) với nội dung “trong quá trình hoàn thiện hồ sơ chờ xí nghiệp chấp thuận, tôi xin xí nghiệp chấp thuận cho tôi thực tập các công việc tại công trình xí nghiệp đang thi công”. Do đó, ông N cho rằng có nhận số tiền thử việc 3.108.000đ là không có cơ sở; thực chất đây là số tiền Công ty thanh toán 14 ngày công cho ông N tại Bản phân phối thu nhập năm 2021 kèm theo Biên bản họp ngày 18 tháng 01 năm 2022 (BL179). Như vậy, cấp sơ thẩm đã nhận định và không chấp nhận yêu cầu này của ông N là có căn cứ.

[2.2.3] Đối với khoản tiền lương từ ngày 22/7/2022 đến 13/9/2022: Theo Bản phân phối thu nhập năm 2022 thì hệ số của ông N là 1,0 x 38,5 ngày công x 401.427đ = 15.454.954 đồng. Ông N đã nhận đủ số tiền trên nhưng ông N yêu cầu phải thanh toán hệ số 1,1 mức hoàn thành tốt nhiệm vụ 15.454.954 x 1,1 = 17.000.449đ. Nên Công ty còn thiếu 1.545.495đ chưa chi trả. Xét thấy: Tại Bảng tổng hợp kết quả đánh giá cán bộ và người lao động đơn vị trực thuộc Công ty năm 2022 (BL 202) kết quả đánh giá Nguyễn Thanh N hoàn thành nhiệm vụ được trưởng ban tổng hợp ông Hồ Đình Dũng và thủ trưởng đơn vị ông Lê Ngọc Hưng xác nhận dựa trên Phiếu đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ bộ phận trực thuộc đơn vị người lao động năm 2022, ông N tự đánh giá “Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ”. Đánh giá của lãnh đạo đơn vị phụ

trách nhiệm xét ông Nguyễn Thanh N: *chưa nhiệt tình trong công việc, không tuân thủ tổ chức, lối sống thiếu hòa đồng, gây mâu thuẫn trong tập thể, hay làm việc riêng trong giờ làm việc, việc chung hoàn thành ở mức thấp nhất, xếp loại mức hoàn thành nhiệm vụ do trưởng bộ phận ông Phạm Quang V ký tên xác nhận.* Tại Bảng phân phối thu nhập năm 2022, ông Nguyễn Thanh N đã được thanh toán 38,5 ngày công thành tiền 15.455.000đồng, đã ứng 10.000.000đ, ký nhận 5.455.000đ. Tại Biên bản họp tổ sản xuất về việc họp phân chia lương năm 2022 (BL166) thể hiện tính ngày công hệ số K và lương sản phẩm cho từng người và các thành viên trong tổ đều thống nhất 18/18 người (100%). Đến ngày 20/4/2023, ông N có đơn kiến nghị giải quyết tiền lương năm 2022 với nội dung “ông luôn làm việc theo sự chỉ đạo hướng dẫn của các ông tổ trưởng thuộc xí nghiệp H, không có vi phạm trong quá trình công tác”. Ngày 25/5/2023, Tổng giám đốc Công ty có Công văn số 387/TMN-VP về việc phân phối tiền lương đã được công khai đồng thuận của người lao động ở các tổ sản xuất, tại các tổ có đại diện Ban chấp hành công đoàn, ông Nguyễn Thanh N cũng đã đồng ý việc phân phối tiền lương. Việc phân phối tiền lương theo sản phẩm năm 2022, ông N cũng đã nhất trí chi lương và ông N ký nhận vào bảng lương. Theo Hợp đồng lao động mà hai bên ký kết thể hiện việc trả lương theo hình thức ứng lương hàng tháng và quyết toán theo kết quả thực hiện vào cuối năm; điều này phù hợp với quy định tại khoản 3 Điều 97 Bộ luật lao động H9: “*người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thỏa thuận của hai bên, nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hàng tháng được tạm ứng tiền lương*”. Như vậy Công ty đã thực hiện đúng về tiền lương theo Hợp đồng lao động hàng tháng cho tạm ứng lương và cuối năm quyết toán dựa trên đánh giá hệ số và phân phối tiền lương sản phẩm đã được công khai ở các tổ sản xuất. Do đó, việc ông N tự nâng hệ số K 1,1 hoặc K 1,2 và yêu cầu Công ty trả số tiền còn thiếu lương sản phẩm năm 2022 là 1.545.495đ là không có cơ sở, cấp sơ thẩm không chấp nhận là có căn cứ.

[2.2.4] Nguyên đơn ông N yêu cầu Công ty thanh toán tiền xăng, điện thoại từ tháng 02, tháng 3, tháng 4, tháng 8, tháng 9/2022 số tiền 4.200.000đ. Tại phiên tòa sơ thẩm, ông N thừa nhận chữ ký trong bảng danh sách chi tiền phụ cấp xăng xe thì trực tiếp ông N ký nhận nhưng không có nhận số tiền trên. Tuy nhiên, ông Nguyễn Thanh N không có tài liệu chứng cứ chứng minh về việc ông không nhận số tiền trên. Nên không có căn cứ để chấp nhận yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn.

[2.2.5] Đối với yêu cầu đòi bồi thường thiệt hại do Công ty chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tổng cộng là: 153.998.028đ. Xét: Trước ngày 22/5/2023, ông N nghỉ việc nhưng không có thông báo với Xí nghiệp trách địa bản đồ H. Đến ngày 22/5/2023, Công ty có thông báo cho ông N phải có mặt tại công trình xã Ngọc Ráo, huyện Đắk Hà, tỉnh Kom Tum để giải quyết các vấn đề liên quan đến nghỉ việc nêu

trên. Nếu sau thời gian trên ông N không có mặt thì Công ty sẽ giải quyết theo luật định. Tuy nhiên ông N không quay trở lại làm việc mà có Đơn xin thôi việc ký ngày 22/5/2023. Sau khi nhận Đơn xin nghỉ việc của ông N nên Công ty đã có Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 34 Bộ luật lao động “Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động” và Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên không có nghĩa vụ bồi thường. Ngoài ra ông N trình bày bị ngược đãi, xúc phạm trong quá trình làm việc nhưng ông N không có tài liệu chứng cứ chứng minh nên cấp sơ thẩm đã không chấp nhận yêu cầu đòi bồi thường thiệt hại là có căn cứ.

Từ những phân tích, đánh giá ở Mục [2] và xét đề nghị của Kiểm sát viên tại phiên tòa phúc thẩm là phù hợp, có căn nên Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[3] Về án phí: Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm, theo quy định pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự;

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Thanh N; Giữ nguyên Bản án Lao động sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 01/12/2023 của Tòa án nhân dân thành phố Tuy Hòa, tỉnh Phú Yên.

Áp dụng các Điều 227, Điều 228 Bộ luật tố tụng dân sự; Điều 13, Điều 14, Điều 34, Điều 35, Điều 94, Điều 95, Điều 96, Điều 97, Điều 101 Bộ luật Lao động; Điều 12 Nghị quyết số 326/H6/UBTVQH 14, ngày 30/12/H6 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] Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Thanh N.

[2] Về án phí: Nguyên đơn ông Nguyễn Thanh N được miễn án phí sơ thẩm dân sự và phúc thẩm dân sự.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Phú Yên;
- TAND Tp. Tuy Hòa;
- VKSND Tp. Tuy Hòa;
- Chi cục THADS Tp. Tuy Hòa;
- Những người tham gia tố tụng;
- Lưu hồ sơ, án văn, KTNV, TT.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THÂM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TOÀ**

Lê Trúc Lâm