

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 03/2023/LĐ-PT

Ngày 09-01-2023

V/v tranh chấp về 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 tòa:* ông Nguyễn Công Lực.

*Các Thẩm phán:* bà Trần Thị Thắm;

ông Huỳnh Văn Luật.

**- Thư ký phiên tòa:** bà Nguyễn Thị Hằng - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:** ông Phạm Văn Xông - Kiểm sát viên.

Ngày 09 tháng 01 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 31/2022/TLPT-LĐ ngày 02/11/2022 về việc “tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 02/2022/LĐ-ST ngày 27/5/2022 của Tòa án nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo; theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 02/2022/QĐ-PT ngày 08/11/2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 18/2022/QĐ-PT ngày 12/12/2022, giữa:

- *Nguyên đơn:* ông D, sinh năm 1966; địa chỉ: thôn B, xã E, huyện K, tỉnh Đắk Lắk.

Người đại diện hợp pháp: ông T, sinh năm 1990; địa chỉ liên hệ: số N Đại lộ Bình Dương, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo văn bản ủy quyền ngày 19/5/2021). Ông T có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty TNHH M; địa chỉ: Lô M, N đường T, khu công nghiệp T, xã H, huyện B, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: ông S, sinh năm 1988; địa chỉ liên lạc: số V, đường B, tổ T, khu Y, phường C, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo văn bản ủy quyền ngày 24/01/2022). Ông S có mặt.

- *Người kháng cáo: bị đơn Công ty TNHH M.*

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*\* Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là ông Lương Thiện trình bày:*

Ngày 15/10/2019, ông D được Công ty Trách nhiệm hữu hạn M (sau đây gọi tắt là Công ty M hoặc Công ty) tuyển dụng làm việc, chức danh chuyên môn là phiên dịch, sau đó được điều chuyển sang làm phó xưởng sản xuất ghế sofa, mức lương và các khoản phụ cấp, khoản bổ sung khác đến trước khi nghỉ việc là 10.100.000 đồng/tháng (bao gồm lương cơ bản là 4.900.000 đồng, tiền thâm niên 300.000 đồng, các khoản khác 4.900.000 đồng).

Quá trình làm việc, ông D được Công ty M ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm, thời hạn từ tháng 01/2020 đến 01/2021. Sau khi kết thúc hợp đồng lao động từ tháng 01/2021 đến khi bị chấm dứt quan hệ lao động, ông D chưa được Công ty ký tiếp hợp đồng lao động mới, mặc dù ông D còn làm việc. Bên cạnh đó, từ khi ông D vào làm việc đến khi bị Công ty chấm dứt quan hệ lao động, mặc dù có giao kết hợp đồng lao động nhưng Công ty không giao cho ông D văn bản chấm dứt hợp đồng lao động.

Quá trình làm việc, ông D luôn hoàn thành công việc được giao, không vi phạm nội quy lao động của Công ty. Tuy nhiên, sáng ngày 22/4/2021, khi ông D đang làm việc thì bà E – Phó Giám đốc Công ty cho người thông báo với ông D là ông D đã bị đuổi việc và yêu cầu ông D rời khỏi Công ty ngay lập tức. Việc làm này diễn ra trước mặt nhiều đồng nghiệp, cấp dưới của ông D trong Công ty đã ảnh hưởng rất lớn đến tinh thần, danh dự, nhân phẩm, uy tín của ông D. Sau đó, ông D có tiếp tục quay lại Công ty nhưng không được bảo vệ cho vào cổng. Ngày 23/4/2021, ông D đã có đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp và được hoà giải viên lao động huyện B, tỉnh Bình Dương lập biên bản hoà giải không thành ngày 13/5/2021.

Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết: Yêu cầu Công ty M nhận ông D trở lại làm việc; trả tiền lương những ngày không được làm việc tạm tính là 56.625.000 đồng; trích đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội từ ngày 22/4/2021 đến ngày Công ty nhận ông D trở lại làm việc; bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 20.200.000 đồng; bồi thường thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm là 14.900.000 đồng.

Chứng cứ nguyên đơn xuất trình là 01 phiếu lương tháng 04/2021; 01 Quyết định giải quyết thôi việc số 01112/QĐTV-MINGZE/2021 ngày 06/5/2021 (bản phô tô); 01 biên bản hoà giải ngày 13/5/2021; 01 giấy xác nhận đóng bảo hiểm ngày 11/5/2021; 01 Thông báo ngày 23/4/2021 của Công ty M; 01 văn bản giao quyết định nghỉ việc ngày 08/7/2021; 01 file video clip trong ổ cứng di động USB ghi hình ông D bị mời ra khỏi công ty và bị bảo vệ không cho vào Công ty.

Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn rút yêu cầu nhận ông D trở lại làm việc, trích đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, thay đổi mức lương tính bồi thường từ 10.100.000 đồng xuống còn 5.200.000 đồng.

Các yêu cầu khởi kiện khác vẫn giữ nguyên và không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ nào khác.

\* *Người đại diện hợp pháp của bị đơn là ông S trình bày:* ông D là nhân viên Công ty theo Hợp đồng lao động có thời hạn từ 01/01/2021 đến 31/12/2021. Ngày 22/4/2021 vào lúc 07 giờ 28 phút ông D có đến Công ty để làm việc thể hiện qua phiếu chấm công, sau đó không biết vì lý do gì mà ông D tự ý bỏ về. Sau đó, Công ty có ban hành văn bản yêu cầu ông D quay trở lại làm việc nhưng ông D có gửi văn bản qua ứng dụng zalo cho Phòng hành chính nhân sự thể hiện là ông D không đồng ý quay trở lại làm việc. Sau đó, Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông D với lý do kháng công 05 ngày theo quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn cung cấp tài liệu, chứng cứ gồm: Quyết định giải quyết thôi việc (bản chính); 01 hợp đồng lao động đề ngày 01/01/2021; biên bản hoà giải ngày 13/5/2021, Thông báo số 00123 ngày 23/4/2021, 02 giấy ghi tin nhắn qua ứng dụng zalo, 01 giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 3702692170, 01 biểu chi tiết chấm công; 01 văn bản ông D gửi Công ty M đề ngày 23/4/2021 (bản phô tô).

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 02/2022/LĐ-ST ngày 27/5/2022 của Tòa án nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Buộc Công ty M có trách nhiệm thanh toán cho ông D tổng số tiền là 78.400.000 đồng, bao gồm: Tiền lương và phụ cấp lương của những ngày không được làm việc là 68.600.000 đồng và 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 9.800.000 đồng.

2. Đình chỉ yêu cầu của ông D về việc yêu cầu Công ty M đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội từ ngày 22/4/2021 đến ngày Công ty M nhận ông D trở lại làm việc.

Ông D và Công ty M cùng có trách nhiệm liên hệ với Bảo hiểm xã hội huyện B để thực hiện đóng bảo hiểm xã hội cho ông D theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Công ty M được quyền trích từ khoản tiền bồi thường cho ông D để thực hiện nghĩa vụ của người lao động, chốt Sổ Bảo hiểm xã hội và hoàn trả Sổ Bảo hiểm xã hội cho ông D theo quy định.

Ghi nhận sự tự nguyện ông D về việc không yêu cầu buộc Công ty M nhận trở lại làm việc theo công việc đã ký kết trong hợp đồng lao động.

3. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn bồi thường thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm với số tiền là 14.900.000 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về nghĩa vụ chịu tiền lãi do chậm thi hành án, án phí và quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 09/6/2022, ông S là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn có đơn kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại toàn bộ nội dung bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm. Người đại diện hợp pháp của bị đơn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Hai bên đương sự không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, 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: bị đơn cho rằng xử lý kỷ luật sa thải nguyên đơn nhưng không tiến hành theo các trình tự thủ tục luật định nên bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn là trái pháp luật; Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm tính thời gian không được làm việc của nguyên đơn đến ngày xét xử sơ thẩm là không đúng, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn sửa một phần bản án sơ thẩm xác định lại thời gian tính tiền lương do bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 08 tháng từ ngày 01/5/2021 đến hết ngày kết thúc hợp đồng lao động là 31/12/2021.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự 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 tố tụng:**

[1.1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, bị đơn có trụ sở tại huyện B nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân huyện B theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự; còn trong thời hiệu khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết vụ việc.

[1.2] Xét đơn kháng cáo của bị đơn Công ty M được thực hiện trong thời hạn luật định, đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm nên việc kháng cáo là hợp lệ.

#### **[2] Về nội dung:**

[2.1] Về quan hệ lao động: Nguyên đơn cho rằng quan hệ lao động giữa hai bên là loại hợp đồng không xác định thời hạn, nhưng không cung cấp được hợp đồng lao động để chứng minh. Bị đơn cung cấp Hợp đồng lao động số 1112 ngày 01/01/2021, theo đó xác định loại hợp đồng lao động: Xác định thời hạn 01 năm, từ ngày 01/01/2021 đến ngày 31/12/2021, với công việc: phiên dịch, mức lương chính: 4.900.000 đồng. Theo Bản ghi quá trình đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp do Bảo hiểm xã hội huyện B cung cấp thì ông D đã được Công ty đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8/2020. Như vậy, ông D đã có quan hệ lao động với Công ty M từ tháng 8/2020. Tuy nhiên, các bên

đương sự không cung cấp hợp đồng lao động nào khác ngoài Hợp đồng lao động số 1112 ngày 01/01/2021 nên Tòa án cấp sơ thẩm xác định hợp đồng lao động được ký kết giữa các bên là hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm, từ ngày 01/01/2021 đến ngày 31/12/2021 là đúng.

[2.2] Xét yêu cầu khởi kiện của ông D đối với Công ty M về hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Các bên đương sự trình bày thống nhất từ ngày 22/4/2021 ông D không còn làm việc tại Công ty. Ông D cho rằng Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và không cho ông D vào làm việc từ ngày 22/4/2021, nhưng phía Công ty không thừa nhận và cho rằng ông D đã tự ý nghỉ việc. Căn cứ lời trình bày của nhân viên bảo vệ Công ty, bảng chấm công của Công ty tháng 4/2021 có căn cứ xác định ngày 22/4/2021 ông D vào Công ty lúc 07 giờ 28 phút, ông D có cầm thẻ nhưng sau đó rời khỏi Công ty không cầm thẻ. Thời điểm ông D quay trở lại Công ty thì nhân viên bảo vệ đã cho vào cổng, sau đó nhân viên bảo vệ có liên lạc với nhân sự Công ty và theo yêu cầu của nhân sự Công ty, bảo vệ yêu cầu ông D ra khỏi Công ty. Kể từ ngày 22/4/2021 thì ông D không làm việc tại Công ty. Việc Công ty ban hành Quyết định (V/v: Giải quyết thôi việc) số 01112/QĐTV-MINGZE/2021 ngày 06/5/2021 với lý do người lao động kháng công 5 ngày (tức là tự ý bỏ việc 5 ngày liên tục không có lý do chính đáng theo điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019) là không có căn cứ. Về phía người lao động, do không đồng ý cách giải quyết của Công ty nên ngày 23/4/2021 (ngay trong ngày hôm sau, sau ngày 22/4/2021) đã có đơn đề nghị giải quyết tranh chấp lao động gửi đến Liên đoàn Lao động huyện B, đến ngày 13/5/2021 Liên đoàn lao động huyện B tổ chức hòa giải, nhưng hòa giải không thành. Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện bị đơn cho rằng Công ty cho ông D thôi việc là do kỷ luật theo hình thức sa thải, nhưng Công ty không thực hiện thủ tục kỷ luật người lao động theo quy định là trái pháp luật. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xác định bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái pháp luật là có căn cứ. Bị đơn kháng cáo nhưng không cung cấp được thêm tài liệu chứng cứ nào mới nên không được chấp nhận.

[2.2] Xét các yêu cầu của nguyên đơn về việc bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

- Về tiền lương làm căn cứ bồi thường: Tòa án cấp sơ thẩm xác định mức lương làm căn cứ bồi thường 4.900.000 đồng/tháng là phù hợp với mức lương ghi trong hợp đồng lao động và mức lương Công ty đóng bảo hiểm xã hội cho ông D từ tháng 8/2020 đến tháng 4/2021. Nguyên đơn cũng không kháng cáo.

- Về thời gian bồi thường: hợp đồng lao động ngày 01/01/2021 giữa ông D với Công ty là hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm. Đến thời điểm xét xử sơ thẩm ngày 27/5/2022 thì hợp đồng lao động đã hết hạn nên thời gian không được làm việc để tính bồi thường cho người lao động được tính từ ngày 01/5/2021 (theo yêu cầu của nguyên đơn) đến ngày 31/12/2021 (thời điểm kết thúc hợp đồng lao động) là 08 tháng. Tòa án cấp sơ thẩm xác định thời gian bồi

thường đến ngày xét xử sơ thẩm là không phù hợp, cần sửa một phần bản án sơ thẩm đối với phần này.

Như vậy, số tiền bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn là 4.900.000 đồng x 08 tháng (thời gian không được làm việc) + 4.900.000 đồng x 02 tháng (do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật) = **49.000.000** đồng.

[2.2] Về yêu cầu truy đóng các khoản bảo hiểm xã hội nguyên đơn đã rút lại yêu cầu này và Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ là đúng quy định của pháp luật tố tụng dân sự. Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm tuyên buộc ông D và Công ty cùng có trách nhiệm liên hệ với bảo hiểm xã hội để đóng các khoản bảo hiểm xã hội, chốt sổ bảo hiểm xã hội, hoàn trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông D theo quy định là mâu thuẫn với quyết định đình chỉ nêu trên, vì khi Tòa án đã đình chỉ giải quyết yêu cầu truy đóng các khoản bảo hiểm xã hội thì không phải giải quyết hậu quả của việc truy đóng các khoản bảo hiểm xã hội nữa.

[2.3] Xét yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn bồi thường thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm số tiền 14.900.000 đồng, nguyên đơn không có căn cứ chứng minh, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận là phù hợp với các tài liệu, chứng cứ đã thu thập được.

[3] Từ các phân tích nêu trên xét thấy, kháng cáo của bị đơn đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại bản án sơ thẩm là có căn cứ một phần.

[4] Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm là phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử.

[5] Về án phí: án phí sơ thẩm nguyên đơn được miễn, bị đơn phải chịu theo quy định của pháp luật. Do kháng cáo được chấp nhận nên bị đơn không phải chịu án phí phúc thẩm.

*Vì các lẽ trên,*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308 và Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; 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;

Áp dụng các Điều 13, 14, 15, điểm b khoản 1 Điều 20, các Điều 21, 22, 23, 36, 41, 45, 46, 47, 48, khoản 3 Điều 187 và khoản 3 Điều 190 của Bộ luật Lao động năm 2019. Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn M. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 02/2022/LĐ-ST ngày 27/5/2022 của Tòa án nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương như sau:

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn M về việc tranh chấp về trường hợp bị

đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn M có trách nhiệm bồi thường cho ông D tổng số tiền là **49.000.000** đồng (bao gồm: Tiền lương và phụ cấp lương của những ngày không được làm việc là **39.200.000** đồng và 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 9.800.000 đồng).

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, cho đến khi thi hành án xong, nếu người phải thi hành án chậm thi hành án thì hàng tháng còn phải chịu khoản tiền 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. Đình chỉ yêu cầu của ông D về việc yêu cầu Công ty Trách nhiệm hữu hạn M đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội từ ngày 22/4/2021 đến ngày ông D trở lại làm việc.

Hậu quả của việc đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện: Đương sự có quyền khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết lại theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự (nếu thời hiệu khởi kiện vẫn còn).

1.3. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn bồi thường thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm số tiền 14.900.000 đồng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty Trách nhiệm hữu hạn M phải chịu 1.470.000 đồng. Ông D được miễn án phí.

3. Án phí lao động phúc thẩm: Chi cục Thi hành án dân sự huyện B hoàn lại cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn M số tiền 300.000 đồng tiền tạm ứng án phí phúc thẩm theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0009203 ngày 24/6/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện B.

4. 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 dân sự, 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 các Điều 6, 7 và 9 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 tỉnh Bình Dương;
- TAND huyện B;
- Chi cục THADS huyện B;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

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

**Nguyễn Công Lực**