TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 347/2023/LĐ-PT
Ngày: 20-3-2023
V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Châu Kim Anh

Các Thẩm phán: Bà Nguyễn Thị Thoa
Ông Nguyễn Ngọc Tài

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Lưu - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thanh Phương - Kiểm sát viên.

Ngày 20 tháng 3 năm 2023 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 107/2022/TLPT-LĐ ngày 23 tháng 12 năm 2022, về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động"

Do Bản án lao động sơ thẩm số 10/2022/LĐ-ST ngày 23 tháng 09 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 879/2023/QĐ – PT ngày 28/02/2023 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông H, sinh năm 1988

Địa chỉ: LB 104 chung cư Lexington, Số 67 đường MCT, phường AP, quận TĐ, Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ liên hệ: Tầng 1, Tòa nhà Rosana, Số 60 đường NĐC, phường ĐK, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Ông luật sư S, Văn phòng luật sư TK và liên danh, thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn:* **Công ty A**

Trụ sở: Số 157 đường NKKN, phường VTS, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông D, sinh năm 1981
Địa chỉ: Số 5A xa lộ XA, phường AB, thành phố DA, tỉnh Bình Dương.

(Theo giấy ủy quyền ngày 27/04/2022)

- *Người kháng cáo*: Ông H

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện nộp ngày 25/5/2021, đơn sửa đổi bổ sung đơn khởi kiện ngày 08/12/2021, tại các buổi làm việc tại Tòa án, nguyên đơn ông H trình bày:

Nguyên đơn ký hợp đồng lao động với Công ty A (Công ty) với chức danh quản lý kinh doanh, thời hạn một năm từ ngày 01/01/2018 đến ngày 31/12/2018. Hết hạn hợp đồng trên, nguyên đơn tiếp tục làm việc đến ngày 01/01/2020 Công ty tiếp tục ký kết hợp đồng không xác định thời hạn với chức danh là chuyên viên kinh doanh và mức lương thực nhận là 40.000.000 đồng/tháng. Trong thời gian làm việc nguyên đơn tuân thủ các quy định của công ty và thường xuyên nhận được đánh giá tốt từ phía Công ty.

Ngày 25/01/2021, nguyên đơn nhận được thư điện tử mời họp đột xuất của người phụ trách nhân sự của Công ty về việc thay đổi cơ cấu, tổ chức. Trong cuộc họp Công ty yêu cầu bà nghỉ việc ngay lập tức, không cho bàn giao công việc và sau đó cho bảo vệ áp giải bà ra khỏi công ty. Sau đó Công ty đã gửi Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với lý do thay đổi cơ cấu, tổ chức vì diễn biến phức tạp của dịch Covid-19 và thời gian yêu cầu nghỉ kể từ ngày 27/01/2021, thực tế là từ ngày 25/01/2021. Bà đã yêu cầu Công ty giải thích và làm thư xin lỗi nhưng không được phản hồi. Công ty có đưa ra mức thanh toán để chấm dứt hợp đồng nhưng không được bà chấp nhận.

Đến ngày 24/02/2021 Công ty ra thông báo khác có nội dung thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động ngày 25/01/2021 và chấm dứt ngày 11/3/2021. Cùng một vụ việc nhưng lại có 02 văn bản với nội dung giải quyết việc chấm dứt hợp đồng lao động khác nhau.

Nay nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Công ty A trả cho các khoản sau do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

1. Thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 25/01/2021 tạm tính đến ngày 25/5/2022: 640.000.000 đồng

2. Bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo khoản 1, Điều 41 Bộ luật lao động: 80.000.000 đồng.

3. Thanh toán khoản tiền do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày: 60.000.000 đồng.

4. Trả khoản tiền đã quy đổi quà bốc thăm sofa chưa nhận do bà trúng thưởng số tiền 25.000.000 đồng:

5. Trường hợp Công ty không nhận bà Hà trở lại làm việc thì phải bồi thường thêm cho bà Hà số tiền: 80.000.000 đồng.

Tổng cộng các khoản là: 885.000.000 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn vẫn giữ yêu cầu khởi kiện, về bồi thường tiền lương những ngày không được làm việc tính đến ngày xét xử sơ thẩm là ngày 23/9/2022; tổng cộng các khoản là 1.042.000.000 đồng.

Tại các bản tự khai và các buổi làm việc tại Tòa án, Công ty A có ông D đại diện theo ủy quyền trình bày:

Công ty xác nhận ký kết hợp đồng lao động như nguyên đơn đã trình bày.

Thời điểm này là đợt bùng phát dịch Covid-19 lần thứ 3 tại Việt Nam. Tình hình dịch bệnh Covid-19 ở Thành phố Hồ Chí Minh vào thời gian này đang diễn biến rất phức tạp, nhiều ổ dịch được phát hiện, đặc biệt là ổ dịch tại sân bay Tân Sơn Nhất. Để hạn chế việc lây lan dịch bệnh ra cộng đồng, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền đã yêu cầu tạm dừng một số hoạt động, dịch vụ kinh doanh như nhà hàng, khách sạn, quán ăn.

Do phải liên tục dừng hoạt động theo yêu cầu của Nhà nước nên hoạt động kinh doanh của Công A cũng như Khách sạn Mai House thật sự rất khó khăn, doanh thu và lợi nhuận hầu như không có. Công A đã tìm mọi biện pháp để khắc phục nhằm đảm bảo duy trì việc làm cho người lao động nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc. Chính vì vậy, Khách sạn Mai House đã đưa ra phương án cắt giảm một số chi phí liên quan đến hoạt động của Khách sạn Mai House, trong đó có việc cắt giảm bớt lao động. Do đó, đại diện khách sạn Mai House đã tiến hành đàm phán, thỏa thuận về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với một số người lao động đang làm việc tại Khách sạn Mai House, trong đó có nguyên đơn.

Ngày 25/01/2021, đại diện khách sạn Mai House mời nguyên đơn họp để trao đổi về việc thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động đã ký kết có tham gia của đại diện công đoàn. Cuộc họp được lập biên bản họp, với các nội dung thỏa

thuận được đại diện Khách sạn Mai House đưa ra như về lương, thưởng, các khoản hỗ trợ, nhằm đảm bảo quyền lợi tốt nhất dành cho nguyên đơn, đặc biệt trong đó có thỏa thuận về thời hạn chấm dứt Hợp đồng lao động giữa Công ty và nguyên đơn là 45 ngày, tính từ ngày 25/01/2021 đến hết ngày 10/3/2021. Trong thời hạn 45 ngày, nguyên đơn có thể ngừng việc mà vẫn được Công ty trả lương và đóng bảo hiểm xã hội. Tại cuộc họp nguyên đơn không ký tên với lý do: "*Hà sẽ tự kiểm tra chéo. Hà không có câu hỏi gì hiện tại, cần có thời gian để feedback lại*". Nhưng sau đó, nguyên đơn không phản hồi cho Công ty hay đại diện khách sạn Mai House và cũng không tới khách sạn Mai House làm việc kể từ ngày 26/01/2021 cho đến nay. Do đó, Công ty đã chấm dứt Hợp đồng lao động với bà Hà theo quy định của Bộ Luật lao động, không đồng ý yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Công ty đồng ý trả khoản tiền quà bốc thăm sofa do nguyên đơn trúng thưởng được quy đổi tương ứng số tiền 25.000.000 đồng nếu Công ty chưa thanh toán.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 10/2022/LĐ-ST ngày 23 tháng 09 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c, khoản 1, Điều 35; điểm a, khoản 1, Điều 39; Điều 147; Điều 227; Điều 271, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

Căn cứ khoản 10, Điều 36; Điều 44, Điều 46 của Bộ luật Lao động 2012;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội.

Căn cứ Luật bảo hiểm xã hội.

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông H về việc buộc bị đơn Công ty A phải trả cho ông H khoản tiền quy đổi quà bốc thăm sofa số tiền là 25.000.000 đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn - ông H về việc buộc bị đơn Công ty A phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật các khoản, gồm:

Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 25/01/2021 tính đến ngày 23/9/2022 là: 797.000.000 đồng,

Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 80.000.000 đồng;

Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày: 60.000.000 đồng.

Bồi thường 02 tháng tiền lương nếu không nhận người lao động trở lại làm việc: 80.000.000 đồng;

Tổng cộng các khoản là 1.017.000.000đồng

3. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông H được miễn án phí.

Bị đơn Công ty A phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 750.000đồng (Bảy trăm năm mươi nghìn đồng)

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án của các đương sự.

Ngày 29/9/2022, nguyên đơn có đơn kháng cáo toàn bộ bản án lao động sơ thẩm với lý do Tòa án cấp sơ thẩm không khách quan, chưa đánh giá đúng chứng cứ làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn rút lại yêu cầu kháng cáo đối với khoản tiền 25.000.000 đồng bốc thăm mà bị đơn phải thanh toán. Các phần còn lại của bản án sơ thẩm giữ nguyên kháng cáo với lý do nguyên đơn trong quá trình làm việc không sai phạm, khi nghỉ việc công ty không báo trước 45 ngày mà cho nghỉ việc ngay, không lập phương án báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động trước 30 ngày. Các khoản tiền nguyên đơn đã nhận qua chuyển khoản từ Công ty mặc dù không rõ từ cụ thể các khoản nào nhưng xác nhận trong 11 khoản công ty liệt kê thì đã nhận đủ từ khoản 1 đến khoản 5; từ khoản 6 đến 11 đã nhận được 99.460.000 đồng. Lý do Công ty đưa ra là không có doanh thu là không phù hợp, vì thực tế khách sạn còn có khách hàng thuê dài hạn.

Luật sư của nguyên đơn yêu cầu chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện theo ủy quyền của bị đơn không đồng ý yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn với căn cứ là Công ty kinh doanh duy nhất là khách sạn Mai House việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với bị đơn là vì lý do dịch bệnh Covid 19, nên không phải lập phương án lao động và đã báo trước 45 ngày.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn đã tự nguyện rút đơn kháng cáo đối với số tiền 25.000.000 đồng. Do đó đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với yêu cầu này. Còn các yêu cầu còn lại đề nghị không chấp nhận kháng cáo giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn được làm trong thời hạn luật định phù hợp với quy định tại Điều 271; Điều 272; Điều 273 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015 nên được chấp nhận về hình thức.

[2] Do nguyên đơn khởi kiện cho rằng bị Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật mà thời điểm chấm dứt Hợp đồng lao động là ngày 11/3/2021 là thời điểm Bộ luật lao động 2019 có hiệu lực. Tòa án cấp sơ thẩm nhận định cho rằng quan hệ lao động xác lập trước ngày 01/01/2021 để áp dụng Bộ luật lao động 2012 giải quyết vụ án là không đúng quy định. Trong khi tranh chấp do đơn phương chấp dứt hợp đồng lao động, cần phải căn cứ vào thời điểm đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động để áp dụng Bộ luật lao động 2019.

[3] Về nội dung: Nguyên đơn khởi kiện cho rằng bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, căn cứ là thông báo chấm dứt không nêu được lý do chấm dứt, vi phạm thời hạn báo trước, không lập phương án lao động gửi cho cơ quan quản lý lao động trước 30 ngày. Bị đơn không đồng ý yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn với lý do công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do dịch bệnh Covid 19 và đã thông báo đủ 45 ngày. Do đó, vấn đề Hội đồng xét xử phúc thẩm cần đặt ra là tính pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của bị đơn, làm căn cứ giải quyết yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

[4] Căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động:

[4.1] Xét Thông báo v/v chấm dứt hợp đồng lao động không đề ngày, nhưng nguyên đơn xác nhận đã nhận qua thư điện tử ngày 25/01/2021, và cũng được nhận bản chính, có nội dung: Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với

nguyên đơn với lý do: *Công ty phải thu hẹp kinh doanh, sản xuất và thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động dù đã cố gắng tìm ra giải pháp khắc phục vì diễn biến phức tạp của dịch bệnh viêm phổi do virus Covid – 19 gây ra*. Là có ghi rõ lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không như trình bày của nguyên đơn. Đồng thời, với lý do đơn phương chấp dứt Hợp đồng lao động do dịch bệnh nguy hiểm, thuộc trường hợp không phải lập phương án sử dụng lao động gửi cho cơ quan quản lý lao động trước 30 ngày như trình bày của nguyên đơn.

[4.2] Theo trình bày của Công ty thì ngày 25/01/2021, tại thời điểm họp thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động thì Thành phố Hồ Chí Minh đang trong Đợt II của dịch bệnh covid 19, cũng được một năm kể từ lúc Việt Nam phát hiện ca nhiễm bệnh đầu tiên vào ngày 23 tháng 01 năm 2020. Để hạn chế việc lây bệnh ra cộng đồng, lãnh đạo Thành phố Hồ Chí Minh đã yêu cầu đóng cửa các hoạt động kinh doanh nhà hàng, khách sạn...Nên Công ty cũng như khách sạn Mai House thật sự khó khăn, doanh thu và lợi nhuận gần như không có. Chính vì vậy khách sạn Mai House đã buộc phải cắt giảm lao động, trong đó có nguyên đơn. Do đó, cần xác định bị đơn chấm dứt Hợp đồng lao động với nguyên đơn là do dịch bệnh nguy hiểm quy định tại điểm c khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động 2019. Do đó, nguyên đơn cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không có căn cứ pháp luật là không có cơ sở, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn về phần này.

[5] Xác định thời hạn báo trước:

[5.1] Các bên đương sự thừa nhận Hợp đồng lao động giao kết là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Do đó, khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động như nhận định ở trên, Công ty phải thông báo cho nguyên đơn trước 45 ngày theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 36 Bộ luật lao động 2019.

[5.2] Căn cứ Thông báo V/v chấm dứt hợp đồng lao động, nguyên đơn nêu được tổ chức cuộc họp vào ngày 25/01/2021, có nội dung: *chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn kể từ ngày 27/01/2021, các khoản Công ty phải thanh toán trong đó có thể hiện đến ngày hết ngày 10/3/2021* là đúng với nội dung Thông báo nguyên đơn đã nộp cho Tòa án. Đồng thời, tại Thông báo kế tiếp thì Công ty có điều chỉnh lại nội dung thời gian chấm dứt hợp đồng lao động với ngày thông báo là ngày 25/01/2021, ngày chấm dứt là ngày 11/3/2021 phù hợp với thừa nhận của hai bên là ngày 25/01/2021 họp thông báo chấm dứt hợp đồng lao động và trả lương đến hết ngày 10/3/2021 là 45 ngày. Do đó theo nguyên đơn việc bị đơn ban hành 2 Thông báo có ghi thời gian nghỉ việc khác nhau là vi phạm quy định về thời gian báo trước là không có căn cứ. Việc điều chỉnh ngày

nghỉ việc của bị đơn là cho đúng với thời hạn báo trước 45 ngày, không làm thay đổi nội dung của Thông báo tại cuộc họp ngày 25/01/2021. Đủ cơ sở xác định bị đơn đã thông báo đủ 45 ngày theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 36 Bộ luật lao động 2019. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn cho rằng bị đơn vi phạm thời hạn báo trước.

[6] Từ những căn cứ nêu trên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc bị đơn phải bồi thường do đơn phương chấm dứt đợp đồng lao động trái pháp luật là có căn cứ. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm.

[7] Án phí lao động phúc thẩm nguyên đơn không phải chịu theo quy định.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ điểm c khoản 1 Điều 289; khoản 1, khoản 5 Điều 308; khoản 1 Điều 312 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

- Áp dụng điểm a khoản 2 Điều 36; điểm a khoản 2 Điều 36 Bộ luật lao động 2019.

- 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.

- Căn cứ luật thi hành án dân sự.

Tuyên xử: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn đối với bản án lao động sơ thẩm số 10/2022/LĐ-ST ngày 23 tháng 09 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh, quyết định:

Đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với một phần quyết định của bản án lao động sơ thẩm. Giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm đối với yêu cầu:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông H về việc buộc bị đơn Công ty A phải trả cho ông H khoản tiền quy đổi quà bốc thăm sofa số tiền là 25.000.000 đồng.

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm như sau:

2. Không chấp nhận yêu cầu của ông H về việc buộc bị đơn Công ty A phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật các khoản, gồm:

Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 25/01/2021 tính đến ngày 23/9/2022 là: 797.000.000 đồng,

Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 80.000.000 đồng;

Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày: 60.000.000 đồng.

Bồi thường 02 tháng tiền lương nếu không nhận người lao động trở lại làm việc: 80.000.000 đồng;

Tổng cộng các khoản là 1.017.000.000đồng

3. Về án phí lao động:

Ông H được miễn án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

Công ty A phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 750.000đồng (Bảy trăm năm mươi nghìn đồng). Nộp tại Chi cục thi hành án dân sự Quận 3.

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

Trường hợp bản án được thi hành theo qui 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 qui định tại các Điều 6, 7, 9 Luật Thi hành án Dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật Thi hành án Dân sự.

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận 3;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 3;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Châu Kim Anh