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

Bản án số: 24/2019/LĐ-PT
Ngày: 12/11/2019
V/v: Tranh chấp Đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯ□ỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TOÀ ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:
-Thẩm phán - Chủ toạ phiên toà: **Bà Nguyễn Thị Thanh Huyền**
Ông Nguyễn Vũ Đông
- Các Thẩm phán: **Ông Phan Quyết Thắng**
Thư ký phiên toà: **Bà Nguyễn Thị Thu Hằng** – Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội.
Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội tham gia phiên tòa: **Bà Đỗ Tuyết Nhung**- Kiểm sát viên.

Ngày 12 tháng 11 năm 2019, tại trụ sở Toà án nhân thành phố Hà Nội xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 21/2019/TLPT-LĐ ngày 27 tháng 9 năm 2019 về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động*"* theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 268 /2019/QĐXX-PT ngày 31 tháng 10 năm 2019 giữa:

Nguyên đơn: Ông **NPT**, sinh năm 1974; Địa chỉ: Số 1340/12/37 Lê Đức Thọ, Phường 13, Quận Gò Vấp, thành phố Hồ Chí Minh. Người đại diện theo ủy quyền: ông Vũ Hữu Tuấn; địa chỉ: Số 58 phòng 101, ngõ 282 đường Kim Giang, phường Đại Kim, quận Hoàng Mai, Hà Nội

Bị đơn: **CT vn so1**(sau đây gọi tắt là Công ty Việt Nhật); Trụ sở: Số 104 phố Thái Thịnh, phường Trung Liệt, quận Đống Đa, Hà Nội; Người đại diện theo pháp luật: Watanabe Kohei - Tổng giám đốc; Người đại diện theo ủy quyền: BàDKL, BàPTH; Địa chỉ liên lạc: Công ty Logitem tầng 14 Tòa nhà TTC - số 19 Duy Tân, quận Cầu Giấy, Hà Nội. Bà Liên có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và các lời khai tiếp theo, nguyên đơn – ông NPT trình bày:

Ông NPT làm việc tạiCông ty VN- chi nhánh thành phố Hồ Chí Minh từ ngày 03/10/2005, thời gian thử việc 02 tháng. Sau khi kết thúc thời gian thử việc, ngày 02/12/2005 Công ty ký Hợp đồng lao động với thời hạn 12 tháng; ngày 03/12/2006 Công ty và ông T ký Hợp đồng lao động với thời hạn là 24 tháng. Ngày 03/12/2008Công ty VNvà ông T ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn; Theo hợp đồng, công việc ông Thanh phải làm: lái xe phục vụ khách.

Quá trình làm việc ông T luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ, không vi phạm nội quy của Công ty. Mức lương trung bình 06 tháng liền kề trước khi nghỉ việc là 13.777.839 đồng/tháng.

Ngày 31/3/2018 ông T đi làm bình thường nhưng bảo vệ của Công ty không cho vào, ông có liên hệ với Công ty yêu cầu giải quyết nhưng không được. ngày 02/4/2008 Công ty giao cho anh T quyết định số 176/03-2018/QĐNV-TH-HCM ghi ngày 31/3/2018, nội dung quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông Thanh kể từ 0h00 ngày 01/4/2018 vì lý do Công ty giải thể.

ViệcCông ty VNchấm dứt hợp đồng lao động với ông Thanh là không đúng, vì:

- Tại thời điểm Công ty cho ông T nghỉ việc: Công ty vẫn hoạt động bình thường, không có quyết định của cơ quan có thẩm quyền nào tuyên bố Công ty giải thể theo đúng quy định pháp luật. Ngày 23/5/2018 Sở kế hoạch và đầu tư thành phố Hồ Chí Minh có văn bản xác nhận: "chi nhánh Công ty TNHH vận tải hỗn hợp Việt Nhật số 1 tại thành phố Hồ Chí Minh chưa đăng ký giải thể".

- Theo Điều 5.2 Điều lệ của Công ty thì thời hạn hoạt động của Công ty là 25 năm kể từ ngày được cấp giấy chứng nhận lần đầu tiên số 790A ngày 08/9/1994 UB nhà nước về hợp tác và đầu tư cấp - tức là đến ngày 07/9/2019Công ty VNmới hết thời gian hoạt động.

Do đó, ông T khởi kiện, yêu cầu Tòa án nhân dân quận Đống Đa buộc Công ty Việt Nhật:

1. Nhận ông T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

2. Trả tiền lương trong thời gian ông T không được làm việc tính từ ngày 01/4/2018 tạm tính đến 01/4/2019 là 12 tháng với mức lương làm căn cứ tính đền bù: tính bình quân tiền lương thực tế 06 tháng trước khi bị nghỉ việc: 13.777.839 đồng (chưa bao gồm BHXH, BHYT, BHTN), tiền lương 12 tháng là: 12 tháng x 13.777.839 đồng/tháng = 165.334.070 đồng.

3. Đóng BHXH, BHYT, BHTN cho ông T đầy đủ tính từ ngày 01/4/2018 tạm tính đến 01/4/2019 là 12 tháng; trường hợp Công ty không đóng thì phải trả cho ông T bằng tiền, cụ thể:12 tháng x (13.777.839 đồng/tháng x 21,5%) = 35.546.825 đồng.

4. Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty cho ông T nghỉ việc trái pháp luật: 2 tháng x 13.777.839 đồng/tháng = 27.555.678 đồng.

5. Bồi thường số tiền do vi phạm thời gian báo trước là 45 ngày, cụ thể:13.777.839 đồng/tháng/26 ngày x 45 ngày = 23.846.259 đồng.

6. Trường hợp Công ty không nhận ông T trở lại làm việc thì phải bồi thường cho ông Thanh số tiền tương đương 02 tháng tiền lương: 2 tháng x 13.777.839 đồng/tháng = 27.555.678 đồng.

Tổng cộng: 279.838.510 đồng.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn BàDKL, BàPTH trình bày:

Công ty VNlà đơn vị liên doanh giữa hai pháp nhân là Công ty CP đầu tư Vinamotor và Công ty TNHH quản lý và đầu tư Logitem Việt Nam, được thành lập và hoạt động từ năm 1994 theo Giấy chứng nhận lần đầu tiên số 790A ngày 08/9/1994 do Uỷ ban nhà nước về hợp tác và đầu tư cấp.

Ông NPT làm việc tạiCông ty VN- chi nhánh thành phố Hồ Chí Minh từ ngày 03/10/2005, thời gian thử việc 02 tháng. Sau khi kết thúc thời gian thử việc, ngày 02/12/2005 Công ty ký Hợp đồng lao động với thời hạn 12 tháng; ngày 03/12/2006 Công ty và ông Thanh ký Hợp đồng lao động với thời hạn là 24 tháng. Ngày 03/12/2008Công ty VNvà ông Thanh ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn; Theo hợp đồng, công việc ông Thanh phải làm: Lái xe phục vụ khách theo sự phân công bố trí của Công ty.

Ngày 30/01/2018 ngay sau khi CP đầu tư Vinamotor và Công ty TNHH quản lý và đầu tư Logitem Việt Nam thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng liên doanh, Công ty đã thực hiện việc thông báo đến người lao động bằng văn bản số 04 ngày 30/01/2018 được niêm yết tại trụ sở chi nhánh, Trung tâm điều hành xe và tất cả các bãi xe của Công ty; nội dung văn bản: thông báo về kế hoạch giải thể, dự kiến chấm dứt hoạt động vào ngày 31/3/2018; thông báo vv chấm dứt HĐLĐ.

Ngày 08/02/2018 Hội đồng thành viên Công ty ra quyết định giải thể, chấm dứt hợp đồng lao động. Ngày 09/2/2018 Công ty thực hiện thủ tục Thông báo giải thể lên Sở kế hoạch và đầu tư thành phố Hà Nội. Cùng ngày, Công ty niêm yết các Quyết định chấm dứt hoạt động và giải thể Công ty tại trụ sở Công ty, trụ sở chi nhánh, các địa điểm kinh doanh, bãi đỗ xe nơi người lao động làm việc hàng ngày.

Đồng thời, Công ty đã tiến hành thủ tục có liên quan để chấm dứt hoạt động từ ngày 31/3/2018 theo kế hoạch:

Ngày 11/02/2018, ngày 24/02/2018 Công ty đã họp và thông báo đến toàn thể công nhân viên trong Công ty.

Ngày 23/2/2018 Công ty niêm yết "Thông báo vv đóng cửa chi nhánh, giải thể Công ty và chấm dứt hợp đồng lao động đến toàn thể nhân viên trong Công ty" tại trụ sở chi nhánh, Trung tâm điều hành xe và tất cả các bãi xe của Công ty.

Ngày 15/3/2018 Bộ phận nhân sự của Công ty giao Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động cho tất cả những người lao động trong Công ty, trong đó có Thông báo số 60/03-2018 đề ngày 14/03/2018 đối với ông T;

Ngày 18/3/2019Công ty VNtiếp tục tổ chức cuộc họp giữa Ban lãnh đạo Công ty và người lao động.

Do ông T là lái xe, hàng ngày đến làm việc tại Phòng điều hành xe của Công ty, ông Thanh biết rõ chủ trương, định hướng của Công ty ngay từ những ngày đầu. Vì vậy việc ông T không nhận thông báo chấm dứt hợp đồng lao động là ý chí chủ quan của ông T.

Ngày 02/4/2018 ông T đến Công ty và đề nghị nhận Quyết định chấm dứt HĐLĐ để thực hiện các thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp tại cơ quan bảo hiểm. Công ty đã giao Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 176/03-2018/QĐNV-TH-HCM ngày 31/3/2018 cho ông T trả sổ bảo hiểm cho ông T.

Công ty đã đóng Bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động cho đến ngày 31/3/2018.

-Công ty VNđã chi trả cho ông Thanh:

+ Trợ cấp thôi việc cho người lao động là (ông Thanh có thời gian làm việc 3 năm 2 tháng nên được trợ cấp: làm tròn 1,75 tháng lương) là : 8.985.000đ x $1,75^{th}$ = 15.723.750 đồng, số tiền này Công ty đã chuyển vào tài khoản trả cho ông Thanh.

Ngày 01/4/2018 Công ty dừng hoạt động.

Tiền lương ông T được Công ty trả và được tính làm căn cứ chi trả trợ cấp thôi việc theo Quyết định điều chỉnh lương số 120/01-2017 ngày 20/01/2017 là 8.985.000 đồng. Tiền lương 13.777.839 đồng ông Thanh thực lĩnh 06 tháng trước khi nghỉ bao gồm: tiền lương 8.985.000 đồng + tiền làm thêm giờ.

Quan điểm của Công ty VN Bác bỏ toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn, Đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm. Công ty chấm dứt HĐLĐ với lý do Công ty giải

thể theo khoản 7 Điều 36 BLLĐ; Công ty không đơn phương chấm dứt HĐLĐ với người lao động.

- Công ty áp dụng Điều 48 BLLĐ đã trả trợ cấp thôi việc cho ông T.

- Công ty căn cứ Điều 201, 202, 204 Luật doanh nghiệp quy định về trình tự giải thể doanh nghiệp và Trong Điều 32 của Điều lệ cũng có quy định về trình tự thủ tục giải thể trong đó có quy định phải thanh lý toàn bộ các hợp đồng bao gồm cả HĐLĐ, các khoản nợ..v.v. sau đó, mới đăng ký giải thể được. Như vậy, Công ty đang trong quá trình giải quyết và thực hiện theo đúng trình tự pháp luật quy định về việc giải thể.

Tại bản án số 09 ngày 22/ 8/19 của Tòa án nhân dân Quận Đống Đa đã xét xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu của ông NPT đối với CT vn so1về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Về án phí: Ông NPT được miễn án phí lao động sơ thẩm. CT vn so1không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Ngày 03 tháng 9 năm 2019, ông Nguyễn Phương T kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm nói trên.

Đại diện cho bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà nội phát biểu quan điểm : Đơn kháng cáo của nguyên đơn nộp trong hạn nên được chấp nhận để xét.Về chấp hành pháp luật về tố tụng của các đương sự và tiến hanh tố tụng của Thẩm phán, Hội đồng xét xử đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự

Về nội dung: Nguyên đơn kháng cáo nhưng không có tài liệu gì mới. Do vậy đề nghị bác kháng cáo của ông Nguyễn PhươngT giữ nguyên các quyết định của bản án sơ thẩm.

Tại cấp phúc thẩm

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn vắng mặt, có đơn đề nghị Tòa án xét xử vắng mặt.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn là bà Đinh Kim L có mặt và có ý kiến: Công ty vẫn giữ nguyên ý kiến, quan điểm như đã trình bày trong quá trình giải quyết vụ án; Công ty khẳng định Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động là do Công ty chấm dứt hoạt động và giải thể; không phải đơn phương chấm dứt hợp đồng. Ông T khởi kiệnCông ty VNlà cố tình gây khó khăn cho tiến trình tiến giải thể của Công ty chứ không phải ông Thanh không có việc

làm vì sau khi có chủ trương định hướng giải thể Công ty đã giới thiệu cho người lao động đến làm việc tại Công ty mới nhưng ông Thanh không đồng ý.

Đề nghị Toà án bác toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

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

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn trong thời hạn và đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm là hợp lệ**.**

[2] Xét kháng cáo của nguyên đơn, thấy rằng:

-Về quá trình ký kết và thực hiện hợp đồng lao động:

Ông NPT làm việc tạiCông ty VN- chi nhánh thành phố Hồ Chí Minh từ ngày 03/10/2005, thời gian thử việc 02 tháng. Sau khi kết thúc thời gian thử việc, ngày 02/12/2005, Công ty ký Hợp đồng lao động với thời hạn 12 tháng; ngày 03/12/2006 Công ty và ông Thanh ký Hợp đồng lao động với thời hạn là 24 tháng. Ngày 03/12/2008Công ty VNvà ông Thanh ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn; Theo hợp đồng, công việc của ông Thanh là lái xe phục vụ khách theo sự phân công bố trí của Công ty.

Căn cứ các tài liệu các bên xuất trình , cũng như lời trình bày của các đương sự trong quá trình giải quyết cũng như tại phiên toà, xác định Hợp đồng lao động không xác định thời hạn ngày 03/12/2008 giữa ông Thanh và chi nhánhCông ty VNđược ký kết phù hợp với pháp luật.

Ông Th xác nhận đã nhận lại sổ bảo hiểm xã hội và khoản tiền trợ cấp thôi việc là 15.723.750 đồng, ông không tranh chấp về quyền lợi, tiền lương đến thời điểm 31/3/2018.

-Về việcCông ty VNđơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông NPT:

-Theo Điều lệ Công ty thì thời hạn hoạt động của Công ty là 25 năm kể từ ngày được cấp Chứng nhận hoạt động số 790A/GPDC ngày 08/9/1994 của Ủy ban nhà nước về hợp tác và đầu tư cấp tức là đến 07/9/2019 công ty mới hết hạn hoạt động được cấp phép;ÔngT không đồng ý việc Công ty chấm dứt hoạt động trước thời hạn và cho rằng tại thời điểm Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Thanh chưa có cơ quan có thẩm quyền nào xác nhậnCông ty VNđã giải thể.

Xét việc chấm dứt hoạt động củaCông ty VN:

Ngày 31/01/2018 Công ty TNHH Quản lý và Đầu tư Logitem Việt Nam và Công ty Cổ phần đầu tư Vinamotor đã ký Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng liên doanh số 01/2018/TTCDLD/CIV-Logitem để chấm dứt hoạt động của Công ty TNHH Vận tải hỗn hợp Việt-Nhật số 1 trước thời hạn so với giấy phép.

Hội đồng thành viên Công ty TNHH Vận tải hỗn hợp Việt-Nhật số 1 đã ra Quyết định số 01/2018/QĐ-BOM-LV1 chấm dứt dự án Vận tải Hỗn hợp Việt-Nhât số 1 và giải thể Công ty TNHH Vận tải hỗn hợp Việt-Nhật số 1 và Chi nhánh Công ty từ 0 giờ 00 ngày 01/4/2018.

Ngày 09/02/2018, Công ty đã thực hiện thủ tục Thông báo giải thể lên Sở KH&ĐT Hà Nội. Cùng ngày, Công ty đã niêm yết các Quyết định và kế hoạch giải thể có liên quan tại trụ sở Công ty, trụ sở Chi nhánh và các địa điểm kinh doanh, bãi đỗ xe nơi người lao động làm việc hàng ngày. Ngày 12/02/2018 Công ty đã nộp hồ sơ về việc tiến hành giải thể tại Phòng đăng ký kinh doanh Sở kế hoạch và đầu tư thành phố Hà Nội; Phòng đăng ký kinh doanh Sở kế hoạch đầu tư thành phố Hà Nội có Giấy biên nhận ngày 12/02/2018.

Ngày 23/02/2018 Trưởng chi nhánh Công ty đã ra Thông báo số 96/02-2018/ TB để thông báo đóng cửa chi nhánh, giải thể công ty và chấm dứt hợp đồng lao động. Chi nhánh Công ty đã có Thông báo số 11 ngày 14/3/2018 về việc thông báo sẽ chấm dứt HĐLĐ với ông Thanh kể từ 01/4/2018 vì lý do giải thể doanh nghiệp và Quyết định chấm dứt HĐLĐ số 176/03-2018/QĐNV-TH-HCM ngày 31/3/2018.

Công ty đã tiến hành các thủ tục có liên quan để chấm dứt hoạt động từ ngày 31/03/2018.

Căn cứ Điều 56, Điều 58, Điều 60, Điều 109, điểm b khoản 1 Điều 201 Luật doanh nghiệp, Hội đồng thành viên có quyền ra Quyết định chấm dứt hoạt động và giải thể Công ty. Như vậy, việcCông ty VNchấm dứt hoạt động vào ngày 31/3/2018 và hoàn thiện thủ tục giải thể là quyền, nghĩa vụ của doanh nghiệp;Công ty VNđã tuân thủ theo trình tự pháp luật quy định.

Ông Thanh cho rằngCông ty VNphải hoạt động đến ngày 07/9/2019; ông không đồng ý việcCông ty VNchấm dứt hoạt động vào ngày 31/3/2018 là không phù hợp pháp luật.

Căn cứ Điều 41 Bộ luật lao động thì: "Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các điều 37, 38 và 39 của Bộ luật này"; tuy nhiên,Công ty VNchấm dứt hợp đồng lao động với ông Thanh vì lý do Công ty chấm dứt hoạt động do giải thể theo khoản 7 Điều 36, không thuộc trường hợp quy định tại Điều 37, Điều 38, Điều 39 Bộ luật lao động.

Yêu cầu của ông T về việc buộc Công ty V N nhận ông trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký; trả tiền lương trong thời gian ông Thanh không được làm việc và đóng bảo thiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tính từ 01/4/2018 tạm tính đến ngày 01/4/2019; bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty cho ông T nghỉ việc trái pháp luật là không phù hợp với quy định của pháp luật, không có căn cứ xem xét nên không chấp nhận, vì vậy Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông NPT là có căn cứ..

Xét quyền lợi của người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động:

- Trợ cấp thôi việc: Căn cứ Điều 48 Bộ luật lao động, khi chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.

Công ty V N đã chuyển vào tài khoản cho ông T số tiền 15.723.750 đồng là tiền trợ cấp thôi việc, ông Thanh đã nhận và không yêu cầu Toà án xem xét, giải quyết về số tiền trợ cấp thôi việc nên Tòa án cấp sơ thẩm không xem xét là đúng quy định của pháp luật.

Từ những phân tích nêu trên Hội đồng xét xử xét thấy yêu cầu kháng cáo của ông T là không có cơ sở, đồng thời tại tòa án cấp phúc thẩm, nguyên đơn không xuất trình tài liệu chứng cứ gì mới và giữ nguyên lời khai như tại Tòa án cấp sơ thẩm nên không có căn cứ chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn.

Quan điểm của vị đại diện Viện kiểm sát là phù hợp nên chấp nhận.

Về án phí phúc thẩm: ông NPT không phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ khoản 3 Điều 296; khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự;

- Căn cứ Điều 15, Điều 25, Điều 36, Điều 48, Điều 201, Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;

- Căn cứ Điều 201, Điều 202 Luật Doanh nghiệp;

- Căn cứ Điều 147, Điều 269, Điều 271, Điều 272, Điều 273, Điều 276 Bộ luật tố tụng dân sự;

- Căn cứ Điều 3, điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016 UBTVQH 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 .

Xử: -Không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của ông NPT.

- Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 09 ngày 22/ 8/19 của Tòa án nhân dân Quận Đống Đa cụ thể như sau:

1.Không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của ông NPT với CT vn so1về việc Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Về án phí: Ông NPT được miễn án phí lao động sơ thẩm, được miễn án phí lao động phúc thẩm.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực thi hành kể từ ngày 12/11/2019.

Nơi gửi:
-TAND quận Đống Đa;
-VKSNDTP Hà Nội;
-Các đương sự;
-Chi cục THADS quận Đống Đa;
-Lưu.

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

Nguyễn Thị Thanh Huyền