TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 8
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Bản án số: 02/2023/LĐST
Ngày: 19/6/2023
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 QUẬN 8, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Lâm Cao Sơn.

Các Hội thẩm nhân dân: 1. Ông Phạm Anh Tuấn.

2. Ông Đoàn Văn Rỹ.

- ***Thư ký phiên tòa***: Bà Nguyễn Thị Ngọc Hiếu là Thư ký Tòa án nhân dân Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh.

- ***Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 8 tham gia phiên tòa***: Ông Phan Xuân Hiền - Kiểm sát viên.

Trong ngày 19 tháng 6 năm 2023 tại trụ sở Tòa án nhân dân Quận 8 xét xử sơ thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số 05/2023/TLST-LĐ ngày 31 tháng 3 năm 2023, về việc "*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động"* theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 112/2023/QĐXXST-LĐ ngày 23 tháng 5 năm 2023, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Tr; Địa chỉ hộ khẩu thường trú: Phường A, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh; Địa chỉ liên lạc: Phường S, Quận D, Thành phố Hồ Chí Minh

(Có mặt)

2. Bị đơn: Công ty HT; Địa chỉ trụ sở: Phường A, Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông V; chức vụ: Giám đốc.

(Có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện đề ngày 21/02/2023 cùng các tài liệu, chứng cứ trong hồ sơ và tại phiên tòa nguyên đơn Bà Tr trình bày: Bà Tr vào làm việc tại Công ty HT ngày 01/3/2022. Công việc được giao là nhân viên bán phụ tùng xe máy, mức lương ban đầu là 3.784.000 đồng, thử việc 2 tháng nhưng do bà Tr làm tốt nên được giảm xuống còn 1 tháng. Mức lương chính thức là 4.730.000 đồng. Từ tháng 7 năm 2022 bà Tr hưởng mức lương là 5.100.000 đồng cho đến khi nghỉ việc. Ngoài ra, giữa bà Tr và Công ty HT còn thỏa thuận các chế độ khác của người lao động như thời gian nghỉ phép năm, địa điểm làm việc,… Khi bà Tr bắt đầu làm tại Công ty HT có được Ông V (đại diện theo pháp luật của công ty) nhận vào làm nhưng không nói rõ thời gian của loại hợp đồng phải ký. Bà Tr không được ký hợp đồng lao động chỉ biết làm tới đâu hay tới đó. Bắt đầu từ ngày 04/12/2022, bà Tr nhận được thông báo từ Công ty HT là nghỉ hết những ngày phép năm vì không mua lại những ngày phép đó. Trong thời gian nghỉ đến ngày 17/12/2022 công ty thông báo làm hết tháng 12 nghỉ tết. Ngày 31/12/2022, bà Tr vào Công ty HT thì nhận được câu trả lời là ngày 01/01/2023 phát lương tháng 12 năm 2022 và công ty sẽ giải thể không đủ vốn để tiếp tục hoạt động nên cho bà Tr nghỉ. Cho đến nay, bà Tr chỉ được nhận lương đến tháng 12, chưa nhận được tiền đền bù thiệt hại do Công ty HT chấm dứt hợp đồng lao động trái luật. Đối với quyết định cho thôi việc mà Ông V là đại diện theo pháp luật của Công ty HT cung cấp cho Tòa, bà Tr chưa nhận được quyết định này. Nhưng bà Tr vẫn thống nhất thời gian chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 31/12/2022. Công ty HT chấm dứt đột ngột làm ảnh hưởng đến thu nhập khiến bà Tr không kịp tìm công việc mới. Bà Tr tìm hiểu quy định của pháp luật thì biết được là quyền lợi của bà Tr khi Công ty HT đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật còn có các khoản tiền khác nhưng tại phiên tòa bà Tr chỉ yêu cầu Công ty HT đền bù 5 tháng lương cơ bản (thời gian bà Tr không được làm việc) do việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật là 25.500.000 (hai mươi lăm triệu năm trăm nghìn) đồng. Do bà Tr đang ở nhà thuê cùng với mẹ già và chị gái có hai con nhỏ, bà Tr hiện chạy xe ôm công nghệ mức thu nhập không ổn định nên đề nghị bị đơn thanh toán trong vòng 5 tháng, mỗi tháng thanh toán số tiền là 5.000.000 (Năm triệu) đồng vào ngày 15 (tây). Tháng cuối cùng thanh toán số tiền 5.500.000 (Năm triệu năm trăm ngàn) đồng là dứt nợ. Bà Tr xác định mức lương cơ bản của bà Tr là 5.100.000 đồng nếu bà Tr đi làm đầy đủ các ngày trong tháng. Ngoài ra, bà Tr còn được hưởng tiền trợ cấp cơm 750.000 đồng và tiền phần trăm doanh số nếu đạt. Tuy nhiên, bà Tr chỉ lấy mức lương cơ bản là 5.100.000 đồng để tính số tiền những ngày bà Tr không được làm việc. Bà Tr yêu cầu Công ty HT có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội và trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho bà Tr.

Bị đơn Công ty HT có đại diện theo pháp luật Ông V trình bày: Ngày 01/3/2022 Công ty HT có nhận Bà Tr vào làm việc. Công việc được giao là bán phụ tùng xe máy. Bà Tr thử việc 2 tháng mức lương thử việc là 3.784.000 đồng nhưng do bà Tr làm tốt nên thời gian thử việc xuống 1 tháng. Mức lương chính thức là 4.730.000 đồng. Từ tháng 7 năm 2022 bà Tr hưởng mức lương là

5.100.000 đồng cho đến khi nghỉ việc. Khi Bà Tr vào làm việc, giữa Công ty HT và bà Tr không thỏa thuận nói rõ là loại hợp đồng lao động nào khi tham gia làm việc tại Công ty HT nhưng Công ty HT vẫn thường ký cho các nhân viên mới vào làm loại hợp đồng lao động xác định thời hạn là 12 tháng. Công ty HT có ý định ký với Bà Tr loại hợp đồng lao động xác định thời hạn nêu trên nhưng không thực hiện ký kết. Công ty HT tham gia đóng bảo hiểm xã hội từ tháng 6 đến tháng 12 năm 2022. Ngày 11/01/2023, Công ty HT chuyển khoản cho bà Tr số tiền 535.000 đồng tham gia bảo hiểm trễ. Công ty HT có cung cấp cho Tòa quá trình đóng bảo hiểm của bà Tr từ tháng 6 năm 2022 đến tháng 11 năm 2022. Công ty HT xác nhận chưa chốt và chưa trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà Tr. Trong thời gian bà Tr làm việc cho công ty, ngày 05, 15 hàng tháng công ty thực hiện thanh toán cho bà Tr tiền lương dưới hình thức tiền mặt hoặc chuyển khoản. Trong quá trình hoạt động, do ảnh hưởng dịch bệnh Covid và khủng hoảng kinh tế, lượng khách hàng ít nên không đủ trả lương cho nhân viên. Trước tình hình không thể tiếp tục duy trì hoạt động nên ngày 24/11/2022, Công ty HT đã thông báo cho toàn bộ nhân viên tin nhắn trong nhóm nội bộ với nội dung: "*Em không thể duy trì công ty. Mọi người làm việc hết Tết ta".* Các nhân viên đều được hưởng hết lương tháng 12/2022 nên Công ty HT xác nhận thời gian cho nghỉ việc là ngày 31/12/2022 phù hợp với quyết định nghỉ việc đã ra đối với bà Tr. Tại phiên tòa, Công ty HT thừa nhận sai khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Tr. Đồng thời chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Tr đồng ý thanh toán số tiền là 25.500.000 (hai mươi lăm triệu năm trăm nghìn) đồng. Do Công ty HT chưa hoạt động lại nên đề nghị cho thanh toán toàn bộ số tiền trên vào tháng 4 năm 2024 (thời điểm công ty hoạt động lại). Công ty HT xác nhận chưa hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội và chưa trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho bà Tr.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Quận 8 phát biểu ý kiến: kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án, Thẩm phán, Hội đồng xét xử đã tuân thủ theo pháp luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án. Nguyên đơn, bị đơn chấp hành đúng quy định pháp luật tố tụng dân sự.

Về nội dung vụ án căn cứ vào lời trình bày của các bên có đủ cơ sở để xác định giữa hai bên có xác lập hợp đồng lao động có thời hạn. Công ty HT chấm dứt hợp đồng lao động đối với Bà Tr là trái pháp luật. Do đó đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện 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 tòa. Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về quan hệ pháp luật và thẩm quyền giải quyết vụ án:

Bà Tr khởi kiện yêu cầu Công ty HT trả số tiền lương còn thiếu là 25.500.000 (hai mươi lăm triệu năm trăm nghìn) đồng. Tuy nhiên, tại các buổi làm việc các bên đều thừa nhận Công ty HT đã đơn phương ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đối với Bà Tr kể từ ngày 31/12/2022. Bà Tr đã lĩnh lương hết tháng 12 năm 2022 sau đó mới nghỉ. Bị đơn cũng nộp Quyết định cho thôi việc đối với bà Tr kể từ ngày 31/12/2022. Tại phiên tòa, bà Tr yêu cầu trả tiền lương cho những ngày bà Tr không được làm việc kể từ ngày bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Điều đó đủ cơ sở xác định lại quan hệ pháp luật của vụ án là *"tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động"* theo quy định tại Khoản 1 Điều 32 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

Tranh chấp giữa nguyên đơn Bà Tr và bị đơn Công ty HT là tranh chấp lao động cá nhân được quy định tại khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự và Điều 187 Bộ luật lao động năm 2019 nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án. Tại thời điểm nộp đơn khởi kiện bị đơn Công ty HT có trụ sở tại Phường A, Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh. Vì vậy, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 8 theo quy định tại điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

[2]. Về thủ tục tiền tố tụng trước khi khởi kiện:

Do xác định quan hệ pháp luật tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên vụ việc không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 188 Bộ luật lao động năm 2019 và điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

[3]. Về các yêu cầu và trách nhiệm của đương sự:

[3.1]. Về hợp đồng lao động và sự thỏa thuận của các bên:

Căn cứ vào lời trình bày và sự thừa nhận của các bên có đủ cơ sở để xác định đã xác lập hợp đồng lao động đối với bà Tr vào ngày 01/3/2022. Các bên không ký hợp đồng lao động bằng văn bản nhưng thực tế có thực hiện hợp đồng lao động với các thỏa thuận cụ thể: về thời gian thử việc là 2 tháng nhưng do bà Tr làm tốt nên rút ngắn còn 1 tháng, mức lương thử việc là 3.784.000 đồng, mức lương chính thức sau thử việc là 4.730.000 đồng, từ tháng 7 năm 2022 bà Tr hưởng mức lương là 5.100.000 đồng cho đến khi nghỉ việc, công việc được giao là nhân viên bán phụ tùng xe máy, địa điểm làm việc, thời gian làm việc và các chế độ của người lao động theo quy định từ Điều 13 đến Điều 27 của Bộ luật lao động năm 2019. Nguyên đơn trình bày khi vào làm việc tại Công ty HT chỉ biết là làm việc tới đâu hay tới đó khi nào Công ty HT cho nghỉ thì sẽ nghỉ việc. Bị đơn trình bày các hợp đồng lúc đầu của Công ty HT đều ký với người lao động mới vào làm thời hạn 12 tháng nhưng không thực hiện việc ký với bà Tr. Thời gian thực tế làm việc của Bà Tr tại Công ty HT theo như hai bên thừa nhận là gần 10 tháng. Như vậy, hợp đồng hai bên xác lập là loại hợp đồng lao động xác định thời hạn. Mặt khác, qua các tài liệu, chứng cứ do Công ty HT cung cấp cho Tòa như bảng lương nhân viên, bảng lương tháng 12 năm 2022 của Bà Tr, phiếu

lương từ ngày 01/6/2022 đến ngày 30/6/2022 thể hiện bà Tr có tham gia và xác lập quan hệ lao động với Công ty HT.

[3.2]. Về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty HT đối với Bà Tr và căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động do bị đơn trình bày:

Căn cứ vào lời trình bày của bị đơn về thời gian chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty HT đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Bà Tr kể từ ngày 31/12/2022. Lời trình bày này phù hợp với lời trình bày của bà Tr. Nên có đủ cơ sở xác định ngày chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty HT và Bà Tr là ngày 31/12/2022. Thông báo đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty HT được thực hiện bằng lời nói, hành vi và bằng cả văn bản theo Quyết định cho thôi việc đối với bà Tr kể từ ngày 31/12/2022 mà bị đơn đã giao nộp cho Tòa. Xét ý kiến của Công ty HT trình bày do dịch bệnh Covid và khủng hoảng kinh tế thu nhập giảm sút, lượng khách hàng ít nên bắt buộc công ty phải giảm số lao động nên cho bà Tr nghỉ việc là không có căn cứ, cụ thể: Thời điểm bà Tr vào làm việc tại công ty từ ngày 01/3/2022 đến khi nghỉ việc là ngày 31/12/2022 lúc này dịch Covid đã được kiểm soát không còn giãn cách xã hội, mọi hoạt động sản xuất kinh doanh đã trở lại bình thường nên không thể lấy lý do dịch bệnh để Công ty HT chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Tr. Mặt khác, cũng tại thời điểm Bà Tr vào làm đến khi nghỉ việc cũng không có đợt khủng hoảng kinh tế nào được ghi nhận và nếu có thì Công ty HT cũng chưa thực hiện tất cả các thủ tục được quy định tại Điều 42, Điều 44, Điều 45 Bộ luật lao động năm 2019 khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Tr. Xét căn cứ để Công ty HT cho Bà Tr nghỉ việc không thuộc các trường hợp quy định tại Khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2019. Đồng thời, việc chấm dứt hợp đồng lao động này cũng không thuộc trường hợp thay đổi cơ cấu về công nghệ hoặc về lý do kinh tế theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật lao động năm 2019. Mặt khác, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Tr, Công ty HT đã không thực hiện việc báo trước theo quy định tại Khoản 2 Điều 36 của Bộ luật lao động năm 2019. Từ những căn cứ trên, xét việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty HT đối với Bà Tr là trái pháp luật theo quy định tại Điều 39 của Bộ luật lao động năm 2019.

[3.3]. Hậu quả của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

Như phân tích ở trên, Công ty HT đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với Bà Tr phải thực hiện nghĩa vụ theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật lao động năm 2019. Xét yêu cầu của Bà Tr chỉ đòi số tiền lương trong thời gian bà Tr không được làm việc trong vòng 5 tháng số tiền là 25.500.000 (hai mươi lăm triệu năm trăm nghìn) đồng không vượt quá trách nhiệm của Công ty HT phải có nghĩa vụ theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật lao động năm 2019. Yêu cầu này dựa vào mức lương cơ bản của bà Tr được hai bên đương sự đều thừa nhận là 5.100.000 (năm triệu một trăm nghìn) đồng, đây là những tình tiết, sự kiện không phải chứng minh theo quy định tại khoản 2

Điều 92 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015. Mức lương trên thấp hơn mức lương của Bà Tr thực lĩnh bao gồm có cả tiền ăn trưa, tiền điện thoại, tiền thưởng…Từ những căn cứ trên, xét thấy yêu cầu khởi kiện của Bà Tr là có cơ sở nên hội đồng xét xử chấp nhận. Về phương thức thanh toán đối với khoản tiền nêu trên: Bà Tr trình bày do đang ở nhà thuê cùng với mẹ già và chị gái có hai con nhỏ, bà Tr hiện chạy xe ôm công nghệ mức thu nhập không ổn định nên cần số tiền để lo cho cuộc sống gia đình. Mặt khác, đây là khoản tiền thuộc chế độ quyền lợi của người lao động cần thanh toán nhanh chóng, kịp thời nên yêu cầu thanh toán trong vòng 5 tháng, mỗi tháng thanh toán số tiền là 5.000.000 (Năm triệu) đồng vào ngày 15 (tây). Tháng cuối cùng thanh toán số tiền 5.500.000 (Năm triệu năm trăm ngàn) đồng là dứt nợ của Bà Tr là có cơ sở nên hội đồng xét xử chấp nhận. Ý kiến trình bày của bị đơn về thời điểm thanh toán là tháng 4 năm 2024 không có căn cứ nên hội đồng xét xử không chấp nhận.

Căn cứ theo quy định tại điểm a khoản Điều 48 của Bộ luật lao động năm 2019 thì khi chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động có trách nhiệm sau: "*Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu người sử dụng lao động đã giữ của người lao động"*. Xét vào sự thừa nhận của hai bên đương sự là Công ty HT đang giữ và chưa trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho bà Tr nên yêu cầu của bà Tr về việc Công ty HT có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội và trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho bà Tr là có cơ sở nên hội đồng xét xử chấp nhận.

[4]. Ý kiến phát biểu và đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh là phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên có căn cứ để chấp nhận.

[5]. Về án phí lao động sơ thẩm:

Bà Tr không phải chịu án phí.

Công ty HT phải chịu số tiền án phí trên số tiền phải thanh toán cho Bà Tr.

[6]. Quyền kháng cáo: Các đương sự có quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ Khoản 1 Điều 32, điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39, khoản 2 Điều 92, Điều 266, Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ từ Điều 13 đến Điều 27, Khoản 1 và Khoản 2 Điều 36, Điều 39, Điều 41, Điều 42, Điều 44, Điều 45, Điều 48, Điều 187 và điểm a khoản 1 Điều 188 của Bộ luật lao động năm 2019;

- Căn cứ Luật thi hành án dân sự năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014);

- Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 về án phí, lệ phí Tòa án 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. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu của Bà Tr.

2. Buộc Công ty HT có trách nhiệm thanh toán cho Bà Tr số tiền là 25.500.000 (hai mươi lăm triệu năm trăm nghìn) đồng.

Thanh toán trong vòng 5 tháng, mỗi tháng thanh toán số tiền là 5.000.000 (Năm triệu) đồng vào ngày 15 (tây). Tháng cuối cùng thanh toán số tiền 5.500.000 (Năm triệu năm trăm ngàn) đồng là dứt nợ.

Công ty HT có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội và trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho Bà Tr.

Thi hành tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015.

3. Án phí lao động sơ thẩm:

Bà Tr không phải chịu án phí.

Công ty HT phải chịu số tiền án phí là 765.000 (bảy trăm sáu mươi lăm nghìn) đồng. Nộp tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Trường hợp bản án, quyết định 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, 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 được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

Các đương sự có mặt có quyền kháng cáo bản án này trong hạn 15 ngày kể từ ngày Toà tuyên án; Đương sự vắng mặt thì thời hạn kháng cáo tính từ ngày bản án được tống đạt hoặc được niêm yết hợp lệ tại nơi cư trú để yêu cầu Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm.

Nơi nhận:
- TAND TP.HCM;
- VKSND Q8;
- Chi cục THADS Q8;
- Các đương sự;
- Lưu: hồ sơ vụ án.

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

Lâm Cao Sơn