| | |
|---|---|
| **TÒA ÁN NHÂN DÂN**<br>**THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**<br>**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |
| Bản án số: 600/2022/LĐ-PT<br>Ngày: 26-9-2022<br>V/v Tranh chấp hợp đồng lao động - đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. | |

**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:* Ông Đỗ Giang

*Các Thẩm phán:* 1/ Ông Nguyễn Ngọc Tài

2/ Ông Phan Nguyên Nguyên

***- Thư ký phiên toà***: Bà Tăng Thị Hồng Thanh – 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*:** Ông Tôn Mạnh Hùng – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 17, 23 tháng 6 và 26 tháng 9 năm 2022, tại Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, đã mở phiên tòa xét xử công khai đối với vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số 38/2021/TLPT-LĐ ngày 05 tháng 11 năm 2021 về việc: "Tranh chấp hợp đồng lao động – Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật".

Do bản án lao động sơ thẩm số 1689/2021/LĐ-ST ngày 01 tháng 7 năm 2021 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5027/2022/QĐ-PT ngày 15 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

*Nguyên đơn:* Bà Vũ Thanh H, sinh năm 1979; Địa chỉ: Số A đường số D, phường B, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh (Có mặt);

*Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn*: Ông Nguyễn Trường T, sinh năm 1997; Địa chỉ: Lầu C, số A P, Phường A, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh (Có mặt);

*Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:* Luật sư Trịnh Văn L, thuộc Công ty L3, Đoàn luật sư Thành phố H; Địa chỉ: Lầu C, số A P, Phường A, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh (Vắng mặt).

*Bị đơn:* Công ty TNHH M;

Địa chỉ trụ sở: Số D đường T, thành phố N, tỉnh Khánh Hòa.

Địa chỉ văn phòng đại diện: Số A đường số E, khu đô thị S, phường A, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

*Người đại diện hợp pháp của bị đơn*: Bà Nguyễn Thị Mỹ T1, sinh năm 1990 (Giấy ủy quyền ngày 26/4/2022); Địa chỉ: A N, Phường A, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh (Có mặt);

*Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn:* Luật sư Nguyễn Mạnh Hoàng S, thuộc Công ty L4, Đoàn luật sư Thành phố H; Địa chỉ: Số G đường H , phường G, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh (Có mặt);

Người kháng cáo: Công ty TNHH M – Bị đơn.

## NỘI DUNG VỤ ÁN:

*Nguyên đơn bà Vũ Thanh H trình bày:*

Ngày 14/11/2019, bà H nhận được thư mời nhận việc vị trí Giám đốc Nhân sự với mức lương 42.000.000 đồng/tháng của Công ty TNHH M do ông Trần Xuân T2 làm Tổng Giám đốc ký. Theo thư mời nhận việc, ngày 18/11/2019, bà H bắt đầu làm việc từ theo bà H thì trong quá trình làm việc bà hoàn thành tất cả mọi việc, không nghỉ phép, không đi trễ về sớm, không vi phạm bất kỳ nội quy nào. lương Ngày 13/02/2020, nhận được lượng của tháng 01/2020 thì bà H thấy Giám đốc về việc lý do giảm lương thì nhận được ngay quyết thôi việc ký chiều ngày 13/02/2020 cho bà H nghỉ việc từ ngày 13/02/2020, trong quyết định ghi Công ty sẽ thanh toán lương cho bà đến hết ngày 13/02/2020 nhưng đến nay bà H vẫn chưa nhận được bất kể số tiền nào kể từ ngày nghi. Bà H có liên lạc hỏi về tiền lương chưa chuyển thì nhân sự của C ty nói trên bảng lương thì có tính nhưng sếp không cho chuyển lượng cho bà. Bà H đề nghị Công ty TNHH M trả cho bà H những khoản sau:

Tiền lương tháng 01/2020: 42.000.000 x 40% = 16.800.000 đồng.

Tiền lương tháng 02/2020: 42.000.000/25 x 11 = 18.480.000 đồng.

Tiền lương đến khi hết HĐLĐ: 42.000.000 x 12 tháng = 504.000.000 đồng.

Tiền BHXH, BHYT, BHTN, TNLĐ, Công đoàn 23,5%/16.800.000= 47.376.000 đồng.

Lãi suất ngân hàng 5%/12 tháng: 29.332.800 đồng.

Tổng cộng: 615.988.800 đồng.

Số tiền trên chưa bao gồm lãi suất lũy tiến trong một năm, tiền phạt do không trả lương của Công ty TNHH M.

Ngoài ra tại thời điểm bà làm việc tại Công ty thì Công ty không tham gia bảo hiểm xã hội cho người lao động mặc dù bà đã nói rõ làm như vậy là sai quy định, tôi nhiều lần trinh hồ sơ tham gia BHXH nhưng không được phê duyệt. Công ty cũng không nộp thuế cho cơ quan nhà nước mà chuyển tiền Công ty vào tài khoản cá nhân, sau đó chuyển lương cho mọi người trong Công ty. Bà H có đơn yêu cầu bổ sung, đề nghị Công ty TNHH M bồi thường thêm 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và 30 ngày ra quyết định không báo trước theo luật lao động quy định. Tiền lương 02 tháng: 42.000.000 x 2 = 82.000.000 đồng Tiền lương 30 ngày không báo trước: 42.000.000/26 x 30 = 48.461.538 đồng. Tổng cộng số tiền là 748.450.338 đồng.

*Bị đơn - Công ty TNHH M có người đại diện ủy quyền - bà Đỗ Thị Hoài L1 trình bày:*

Về khoản lượng tháng 01/2020: 16.800.000 đồng và lương tháng 02/2020: 18.480.000 đồng, Công ty không đồng ý trả. Công ty trả lương theo hệ thống lương 3P ngay trong thư mời nhận việc mà người khởi kiện nộp cho Tòa án thể hiện rất rõ điều này, hơn nữa bản thân bà H từng là Giám đốc Nhân sự, nên bà H hiểu rõ chính sách về lương. (Hệ thống lương 3P là phương pháp tính toán tiền lương dựa theo 3 yếu tố cơ bản: P1 (Pay for P): Trả lương cho vị trí công việc; P2 (Pay for P1): Trả lương cho năng lực của người giữ vị trí công việc; P3 (Pay for P): Trả lương cho kết quả đạt được của người giữ vị trí công việc).

Trong thời gian làm việc, bà H thường xuyên không hoàn thành công việc được giao vì vậy khi đánh giá lương theo 3P bà H không đạt. Về khoản lương 12 tháng: 504.000.000 đồng, Công ty không đồng ý bởi vì việc Công ty quyết định sa thải bà H là hoàn toàn đúng theo quy định của Pháp luật. Theo Bộ luật lao động năm 2012, căn cứ theo Điều 2 và Điều 3 của Thư mời nhận việc ngày 14/11/2019, hai bên thỏa thuận lương thử việc bằng 85% của mức lương gộp và thời gian thử việc là 02 tháng. Tuy nhiên, bà H lợi dụng sự tin tưởng của Ban Tổng Giám đốc, lợi dụng chức vụ quyền hạn của mình lập bảng lương, trình ký đi lương cho bản thân mình vượt quá thỏa thuận của hai bên khi ký thư mời nhận việc. Cụ thể như sau:

Căn cứ thư mời nhận việc ngày 14/11/2019, ngày nhận việc chính thức 18/11/2019. Theo đó, giữa Công ty và bà H có thỏa thuận về tiền lương và thời gian thử việc như sau:

- Lương gộp 42.000.000 đồng/tháng theo chính sách lương cụ thể như sau:

+ Lương cơ bản: 40% lương gộp.

+L2 chức danh theo vị trí công việc: 30% (năng lực vị trí và năng lực cốt lõi).

+ Thưởng theo mục tiêu đạt được: 30% lương gộp. Nếu trên 80% tỷ lệ đạt được mục tiêu thì phần thưởng sẽ cộng thêm 20% của mức ở M (3). L2 trong thời gian thử việc: Hưởng 85% của kết quả mục (1), (2), (3) Thời gian thử việc 02 tháng.

Ngày bà H có trình ký Tổng Giám đốc bảng chi lương tháng 12/2019, theo đó lương tháng 12 của bà H thực nhận sau khi khấu trừ thuế TNCN là: 42.618.900 đồng cao hơn 100% lương gộp của bà H. Công ty phát hiện ra sự việc nên đã có thư mời bà H tham gia buổi họp xử lý kỷ luật lao động và quyết định sa thải bà H theo qui định tại Điều 29 Nội quy lao động được Tổng Giám đốc ký ban hành năm 2015. Theo số liệu từ bộ phận kế toán thì lương trước thuế tháng 12/2019 của bà H là 44.520.000 đồng. Theo công thức tính lương thử việc, giả định bà H đạt kết quả tốt và đạt 100% mức thưởng theo mục tiêu đạt được thì:

+ L2 cơ bản 40% lương gộp: 42.000.000 x 40% x 85% =14.280.000 (1)

+ Lương chức danh theo vị trí công việc 30%: 42.000.000 x 30% x 85% =10.710.000 đồng (2).

+ Thưởng theo mục tiêu đạt được: 30% + 20% thưởng tại mục (3): (42.000.000 x 30% x 85%) + 20% (42.000.000 x 30% x 85%) = 10.710.000 + 2.142.000=12.852.000 đồng (3).

Kết quả: (1)+(2)+(3)= 14.280.000 + 10.710.000+12.852.000=37.842.000 đồng (bao gồm thuế TNCN). Do vậy tổng số tiền bà H chiếm đoạt của Công ty theo đợt tính lượng tháng 12/2019 khi đang làm Giám đốc nhân sự là: 44.520.000 - 37.842.000 = 6.678.000 đồng (Sáu triệu sáu trăm bảy mươi tám nghìn đồng), Nếu căn cứ theo qui định tại Điều 355 Bộ luật Hình sự năm 2015 hành vi của bà H có dấu hiệu cấu thành tội "Lạm dụng chức vụ chiếm đoạt tài sản", vì xét thấy bà H có thời gian làm việc tại công ty, từng được Tổng Giám đốc tin tưởng, vì chính sách nhân đạo nên Công ty không tố cáo lên cơ quan có thẩm quyền.

- Về khoản Bảo hiểm các loại ....23,5% lương: 47.376.000 đồng; lãi suất 5%: 29.332.800 đồng, Công ty không đồng ý. Công ty thực hiện sa thải bà H là đúng theo quy định pháp luật nên Công ty không đồng ý trả bảo hiểm các loại.

*Tại Bản án lao động sơ thẩm số số 1689/2021/LĐ-ST ngày 01 tháng 7 năm 2021 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, tuyên xử:*

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn - bà Vũ Thanh H: - Buộc Công ty TNHH M phải trả cho bà H số tiền bao gồm:

- Tiền lương tháng 01/2020 là: 42.000.000 x 40% = 16.800.000 đồng.

- Tiền lương 12 tháng từ 18/01/2020 đến 17/01/2021: (42.000.000 đồng x 12 tháng) – ((42.000.000 đồng x 12 tháng) x 30%) = 352.800.000 đồng .

- Tiền lương 02 tháng: 42.000.000 x 2 = 84.000.000 đồng

Tiền lương 30 ngày không báo trước là 01 tháng lương: 42.000.000đồng

Tổng cộng là 495.600.000 đồng (bốn trăm chín mươi lăm triệu sáu trăm nghìn đồng).

Việc giao nhận tiền được thực hiện tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền, ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

- Buộc Công ty TNHH M liên hệ với cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền để nộp tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong khoảng thời gian từ ngày 18/01/2020 đến ngày 17/01/2021 cho bà H, trên cơ sở mức lương 16.800.000 đồng/tháng.

Về án phí: Bà Vũ Thanh H không phải chịu tiền án phí. Công ty TNHH M phải chịu số tiền án phí 16.810.000 (Mười sáu triệu tám trăm mười ngàn năm trăm ba mươi chín) đồng. Công ty TNHH M chưa nộp tiền án phí.

Ngày 6 tháng 7 năm 2021, Công ty TNHH M có đơn kháng cáo không đồng ý quyết định của bản án sơ thẩm với lý do như sau: Khi giải quyết vụ án Tòa án Nhân dân thành phố Thủ Đức đã thu thập chứng cứ không đầy đủ, không xem xét đến thỏa thuận của các bên khi chấm dứt việc làm tại công ty của bị đơn thông qua quyết định thôi việc (không số) của Công ty ký ngày 13 tháng 2 năm 2020 tại trụ sở chính của công ty tại thành phố N, tỉnh Khánh Hòa. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại toàn bộ nội dung sự việc có tranh chấp để bảo đảm tính khách quan công bằng.

*Tại phiên tòa phúc thẩm:*

*Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn là bà Nguyễn Thị Mỹ T1 trình bày:* Trong giai đoạn xét xử sơ thẩm, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn ít nhất hai lần có đơn yêu cầu Tòa án cấp sơ thẩm cho tiến hành xác minh thu thập chứng cứ để xác định rõ về thời gian bà H chính thức được nhận vào làm việc tại Công ty CP D, Thành phố Hồ Chí Minh để xác định bà H làm việc tại đây có thông qua hợp đồng lao động hay không, và hiện tham gia BHXH,BHYT,BHTN như thế nào, nhưng Tòa án cấp sơ thẩm không tiến hành thu thập chứng cứ bổ sung. Vì thế, bản án sơ thẩm, cấp sơ thẩm đã giải quyết quyền lợi cho bà H chưa đúng quy định. Mặt khác, tại phần đầu bản án Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức đã tóm tắt nội dung sự việc chưa đầy đủ, không nêu rõ sự việc tranh chấp bà H bị Công ty TNHH M xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải theo Quyết định số 06/2020/QĐ-MNĐ ngày 13 tháng 2 năm 2020, dẫn đến sai sót trong việc đánh giá chứng cứ thay vì thỏa thuận chấm dứt việc làm tại công ty lại là đơn phương chấm dứt việc làm trái pháp luật.

*Nguyên đơn bà Vũ Thanh H trình bày:* Không đồng ý với nội dung kháng cáo của bị đơn, bà cho rằng Công ty TNHH M phản ánh nội dung sự việc có tranh chấp không trung thực. Theo bà H khai tại phiên tòa, bà đang làm việc bình thường tại công ty của bị đơn thì nhận được quyết định thôi việc do tổng giám đốc công ty ký. Quyết định này là đơn phương và bị đơn chưa thanh toán cho nguyên đơn bất kỳ khoản tiền lương nào kể từ khi nhận việc, sau đó có hành vi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với nguyên đơn trong thời hạn 1 năm. Từ những lý do này, bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức đã giải quyết đúng về nội dung sự việc có tranh chấp. Đề nghị tòa phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của bị đơn. Trường hợp bị đơn vẫn tiếp tục kháng cáo, đề nghị cấp phúc thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn,

buộc bị đơn phải tiếp tục bồi thường thiệt hại cho người lao động với mức tiền lương tương ứng đã được Tòa cấp sơ thẩm ấn định đến ngày giải quyết phúc thẩm.

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

Về hình thức: Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm đã tuân thủ theo các quy định của pháp luật. Vụ án phúc thẩm bị kéo dài có lý do chính đáng do thẩm phán được phân công giải quyết bị bệnh kéo dài xét xử lại được giải quyết đúng hạn nhưng phải tạm ngừng và giải quyết khiếu nại về tố tụng.

Về nội dung: xem xét tài liệu chứng cứ đã được thu thập thấy rằng, khi giải quyết tranh chấp lao động về tiền lương Hội đồng xét xử sơ thẩm đã vi phạm nghiêm trọng trong thủ tục tố tụng dân sự vì không tiến hành hòa giải tại cơ sở có sự tham gia của cơ quan quản lý lao động tại địa phương vi phạm Khoản 4 Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019, không bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của mỗi bên đương sự. Việc thu thập chứng cứ để giải quyết việc bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cũng chưa đầy đủ cần bổ sung thêm. Vì lý do trên đề nghị Tòa phúc thẩm xử hủy toàn bộ bản án sơ thẩm, giao hồ sơ về cấp sơ thẩm xét xử lại theo đúng quy định của pháp luật.

## NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về hình thức: đơn kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH M được làm và thực hiện trong thời hạn luật định. Bị đơn đã nộp phần tạm ứng án phí phúc thẩm là hợp lệ nên được chấp nhận xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[2] Về nội dung:

[2.1] Xem xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH M, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy: trình bày trong đơn kháng cáo, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn cho rằng trong quá trình giải quyết vụ án, Tòa án cấp sơ thẩm đã tiến hành thu thập chứng cứ không đầy đủ, bỏ qua tiến trình tố tụng là hòa giải tại cơ sở đối với tranh chấp lao động về tiền lương là vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng theo quy định tại Khoản 2, Khoản 4 Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019.

Đồng thời, khi giải quyết vụ án này, Tòa án cấp sơ thẩm chưa xem xét đến Quyết định thôi việc do Tổng giám đốc Công ty TNHH M ban hành ngày 13 tháng 2 năm 2020 tại trụ sở chính của Công ty tại thành phố N, tỉnh Khánh Hòa, trong đó xác định rõ bà H nghỉ việc tại Công ty xuất phát từ sự thỏa thuận chấm dứt việc làm giữa hai bên chứ không phải do đơn phương chấm dứt việc làm trái pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa đề nghị hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, xử hủy toàn bộ bản án sơ thẩm số 1689/2021/LĐ-ST ngày 01 tháng 7 năm 2021 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức xét xử lại để bảo đảm trình tự tố tụng. Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy đề nghị trên của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh là có căn cứ, đúng quy định, bảo đảm việc giải quyết vụ án, đúng luật nên được chấp nhận.

[2.2] Ngoài đề nghị trên của Đại diện Viện kiểm sát, qua nghiên cứu hồ sơ vụ án, Hội đồng xét xử phúc thẩm cần lưu ý thêm rằng: phần tóm tắt nội dung của bản án sơ thẩm như đã được trích dẫn tại phần đầu bản án là chưa rõ ràng, chưa đề cập đến Quyết định sa thải số 06/2020/QĐ-MNĐ do Công ty TNHH M ban hành ngày 13/02/2020. Do đó, cần lưu ý làm rõ Quyết định sa thải này. Đồng thời, trước khi mở phiên tòa phúc thẩm, Công ty TNHH M đã ban hành Quyết định thu hồi Quyết định sa thải số 06/2020/QĐ-MNĐ ngày 13 tháng 2 năm 2020. Vì vậy, phần phát sinh mới này chưa được xem xét, do đó, cần được đưa vào hồ sơ vụ án để được tiếp tục giải quyết khi xét xử lại vụ án để đảm bảo quyền lợi của các bên đương sự.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm: Do hủy án sơ thẩm nên án phí lao động sơ thẩm sẽ được xem xét lại khi giải quyết vụ án tại Cấp sơ thẩm.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm: Do hủy bản án sơ thẩm nên người kháng cáo không phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/NQ ngày 30/12/2016.

*Vì các lẽ trên,*

## QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308, khoản 1 Điều 310 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Tuyên xử: Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH M như sau:

1. Hủy toàn bộ bản án lao động sơ thẩm số 1689/2021/LĐ-ST ngày 01 tháng 7 năm 2021 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Giao toàn bộ hồ sơ vụ án về Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh tiến hành xét xử lại vụ án theo thủ tục chung.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: sẽ được xem xét khi giải quyết lại vụ án.

4. Án phí lao động phúc thẩm: Công ty TNHH M không phải chịu án phí phúc thẩm. Hoàn lại cho Công ty TNHH M số tiền 300.000 đồng (ba trăm ngàn đồng) đã tạm nộp theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí phúc thẩm số AA/2018/0028801 ngày 08/7/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

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

***Nơi nhận:***
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TPHCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TPHCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TPHCM;
- Tòa án nhân dân TP Thủ Đức, TPHCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự TP Thủ Đức, TPHCM;
- Các đương sự;
- Lưu: VP, HS.

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

**Đỗ Giang**