

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 20/2018/LĐ-PT
Ngày: 12-11-2018
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 TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Trần Thị Nhân.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Đắc Cường;
Ông Phan Trí Dũng.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Minh Trang - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Bà Ngô Kim Duyên - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 01, 05 và 12 tháng 11 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số 19/2018/TLPT-LĐ ngày 10 tháng 10 năm 2018 về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 07/2018/LĐ-ST ngày 01 tháng 8 năm 2018 của Tòa án nhân dân thị xã D, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 19/2018/QĐ-PT ngày 23 tháng 10 năm 2018, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà H, sinh năm 1985; địa chỉ: Thị xã D, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông B, sinh năm 1988; địa chỉ: Thị xã D, tỉnh Bình Dương (theo Văn bản ủy quyền ngày 22/9/2017).

- Bị đơn: Công ty TNHH V; địa chỉ: Quận H, Thành phố Hà Nội

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông T, sinh năm 1975; địa chỉ: Thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo Văn bản ủy quyền ngày 20/8/2018).

-Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Bảo hiểm xã hội quận H, Thành phố Hà Nội; địa chỉ: Quận H, Thành phố Hà Nội.

Người đại diện hợp pháp của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Ông Đ - Phó Giám đốc Bảo hiểm xã hội quận H (theo Giấy ủy quyền số 692/UQ-BHXXH ngày 25/10/2018).

Ông B và ông T có mặt tại phiên tòa, ông Đ có đơn xin xét xử vắng mặt.

- *Người kháng cáo:* Bị đơn Công ty TNHH V.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Nguyên đơn trình bày:*

Ngày 02/5/2015 bà H và Công ty TNHH N (nay là Công ty TNHH V, gọi tắt là Công ty V) ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn đến ngày 02/5/2018. Công việc là nhân viên kế toán kho vận tại Tổng kho V 2 Bình Dương. Thời giờ làm việc 01 tháng 24 ngày, 01 tuần làm việc từ thứ hai đến sáng thứ bảy, mức lương theo hợp đồng lao động là 3.320.000 đồng, từ ngày 01/01/2016 mức lương được điều chỉnh theo vùng tăng thêm 1,07 là 4.012.500 đồng. Phụ cấp điện thoại 300.000 đồng, phụ cấp ăn trưa 400.000 đồng. Từ tháng 5/2015 đến hết tháng 10/2016, bà H giữ chức vụ Trưởng ban Kho vận V 2 Bình Dương, lương cơ bản là 7.000.000 đồng, lương trách nhiệm là 2.000.000 đồng và các khoản phụ cấp cố định là 700.000 đồng (phụ cấp điện thoại và phụ cấp ăn trưa). Từ tháng 11/2016 đến thời điểm Công ty V cho bà H thôi việc, mức lương cơ bản là 7.000.000 đồng, phụ cấp 700.000 đồng, lương trách nhiệm 1.000.000 đồng. Trong quá trình làm việc, Công ty không có quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc và cũng không thông báo cho bà H biết về các tiêu chuẩn để đánh giá mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Năm 2016, bà H được biết về quy chế, lương thưởng và xét hệ số trách nhiệm công việc của người lao động và bà không có ý kiến gì. Hàng tháng Công ty gửi email thông báo xếp hạng hệ số trách nhiệm công việc và bà H cũng không bị xử lý kỷ luật do vi phạm trong quá trình làm việc. Ngày 09/3/2017, bà H nhận được quyết định cho nghỉ việc của Công ty V với nội dung: Căn cứ vào Thông báo số 19/2017/TB-VM ngày 08/3/2017 của Ban giám đốc Công ty về việc giải quyết cho thôi việc cho bà H do chất lượng công việc giảm sút và có biểu hiện sai nguyên tắc làm việc, bà H được nghỉ việc từ ngày 13/3/2017. Nhận thấy, việc Công ty V cho bà H nghỉ việc là không đúng theo quy định của pháp luật, không báo trước cho bà H theo quy định về thời gian báo trước. Công ty V đã thanh toán tiền lương tháng 02/2017 cho bà H nhưng trừ 1.600.000 đồng; đã chốt sổ bảo hiểm và trả sổ bảo hiểm.

Nay bà H yêu cầu Công ty V thanh toán các khoản sau:

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 13/3/2017 đến ngày 02/5/2018 là 9.033.000 đồng x 13 tháng + 9.033.000 đồng/24 ngày x 19 ngày = 124.580.125 đồng;

- 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 9.033.000 đồng x 02 tháng = 18.066.000 đồng;

- Thời gian vi phạm báo trước là: 25 ngày x 9.033.000 đồng/24 ngày = 9.409.375 đồng;

- Tiền lương tháng 02/2017 bị trừ: 1.600.000 đồng.

Tổng cộng là 153.655.500 đồng.

- Buộc Công ty V đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho bà H từ ngày 13/3/2017 đến ngày 02/5/2018.

**Bị đơn trình bày:*

Thống nhất về quan hệ lao động xác lập giữa bà H với Công ty V, mức lương trước khi bà H nghỉ việc là 4.012.000 đồng. Trong quá trình làm việc, bà H không hoàn thành công việc được giao, không hợp tác với cấp trên quản lý và các bộ phận khác gây mất đoàn kết nội bộ. Ngày 09/3/2017, Công ty V ban hành quyết định cho bà H nghỉ việc từ ngày 13/3/2017. Công ty V không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Công ty V có yêu cầu phản tố: Buộc bà H bồi thường do trong quá trình làm việc bị thất thoát tài sản của Công ty là 380.429.880 đồng, gồm: Tiền gia công đơn hàng đậu tương sàng Canada L1 và đậu tương sàng Mỹ L1 là 372.044.880 đồng; bà H tự ý thanh lý 1677 thanh gỗ thông khi chưa có sự đồng ý của lãnh đạo là 8.385.000 đồng.

Ngày 30/7/2018, Công ty V có đơn xin rút toàn bộ yêu cầu phản tố.

** Tại biên bản lấy lời khai ngày 24/4/2018, người đại diện hợp pháp của Bảo hiểm xã hội quận H trình bày:* Công ty V có tham gia bảo hiểm xã hội liên tục cho bà H từ tháng 10/2013 đến tháng 02/2017. Bảo hiểm xã hội quận H không biết việc Công ty V cho bà H nghỉ việc, chỉ nhận được thông tin báo giảm số người tham gia bảo hiểm xã hội từ tháng 3/2017 trong đó có bà H. Bảo hiểm xã hội quận H đã chốt sổ bảo hiểm và trả lại sổ cho Công ty V.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 07/2018/LĐ-ST ngày 01 tháng 8 năm 2018 của Tòa án nhân dân thị xã D đã quyết định:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà H về tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bị đơn Công ty TNHH V.

- Buộc Công ty TNHH V có nghĩa vụ thanh toán cho bà H 146.962.500 (một trăm bốn mươi sáu triệu chín trăm sáu mươi hai nghìn năm trăm) đồng.

- Buộc Công ty TNHH V có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho bà H từ ngày 13/3/2017 đến ngày 02/5/2018.

Kể từ ngày người được thi hành án có yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chậm trả số tiền trên thì hàng tháng người phải thi hành án còn phải trả cho người được thi hành án khoản tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

2. Đình chỉ xét xử yêu cầu phản tố của bị đơn về việc buộc nguyên đơn bồi thường 380.429.880 (ba trăm tám mươi triệu bốn trăm hai mươi chín nghìn tám trăm tám mươi) đồng.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí, quyền yêu cầu thi hành án và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 21/8/2018, bị đơn Công ty V kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết tranh chấp. Đại diện Công ty V xác định chỉ kháng cáo đối với phần 1 quyết định của bản án sơ thẩm, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Đại diện nguyên đơn đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương: Về tố tụng, Thẩm phán, Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, các đương sự đã thực hiện đúng các quyền và nghĩa vụ khi tham gia phiên tòa theo các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về nội dung, Công ty V đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà H nhưng không thực hiện đúng quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động, đối chiếu Điều 41 Bộ luật Lao động thì có căn cứ xác định Công ty V đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm tuyên xử buộc Công ty V phải thực hiện các nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động là có căn cứ. Tuy nhiên, về mức lương làm căn cứ bồi thường, cấp sơ thẩm chấp nhận mức lương trong đó bao gồm tiền ăn trưa 400.000 đồng và tiền điện thoại 300.000 đồng là không phù hợp quy định tại Điều 21 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động. Vì vậy, đề nghị Hội đồng xét xử sửa một phần bản án sơ thẩm về mức lương làm căn cứ bồi thường.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng:

Ông Đ là người đại diện hợp pháp của Bảo hiểm xã hội quận H đã được Tòa án triệu tập hợp lệ tham gia phiên tòa nhưng vắng mặt và có đơn xin xét xử vắng mặt. Căn cứ khoản 2 Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án tiến hành xét xử vắng mặt đối ông Đ.

Ngày 01/8/2018, Tòa án nhân dân thị xã D xét xử vụ án và ban hành Bản án lao động sơ thẩm số 07/2018/LĐ-ST, đại diện bị đơn vắng mặt tại phiên tòa, ngày 15/8/2018 bị đơn nhận được bản án sơ thẩm. Ngày 21/8/2018 (theo dấu bưu điện), bị đơn có đơn kháng cáo bản án là trong thời hạn theo quy định tại khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Bị đơn xác định chỉ kháng cáo đối với phần 1 quyết định của bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Căn cứ Điều 293 Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án cấp phúc thẩm chỉ xem xét lại phần của bản án sơ thẩm có kháng cáo.

[2] Xem xét việc chấm dứt hợp đồng lao động của bị đơn Công ty V:

Nguyên đơn và bị đơn thống nhất về việc ký kết hợp đồng lao động, loại hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 02/5/2015 đến ngày 02/5/2018. Ngày 08/3/2017, nguyên đơn nhận được Thông báo số 19/2017/TB-VM về việc giải quyết cho thôi việc do chất lượng công việc giảm sút và có biểu hiện sai nguyên tắc làm việc; ngày 09/3/2017, nguyên đơn nhận được Quyết định số 73/2017/QĐNV-VM về việc chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 13/3/2017.

Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động:

1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

.....

Theo quy định tại Điều 12 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động:

“1. Người sử dụng lao động phải quy định cụ thể tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của doanh nghiệp làm cơ sở đánh giá người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động...”

Xem xét Nội quy lao động Công ty do bị đơn cung cấp (bút lục 54-71) không quy định về tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Về Quy chế lương, thưởng và xét hệ số trách nhiệm công việc được ban hành kèm theo Quyết định số 31/2016/QĐ-VM ngày 05/02/2016 của Công ty (bút lục từ 46-53), tại Chương III có quy định về hệ số trách nhiệm công việc nhưng không quy định cụ thể về các tiêu chí để xác định người lao động như thế nào là không hoàn thành công việc, chất lượng công việc giảm sút.

Bị đơn cung cấp Biên bản họp ngày 25/3/2017 (bút lục 114-115), ghi nhận những sai phạm của nguyên đơn trong quá trình làm việc nhưng không có sự tham gia của nguyên đơn và thời điểm này nguyên đơn đã nghỉ việc. Ngoài ra, bị đơn không cung cấp được chứng cứ nào khác để chứng minh nguyên đơn không hoàn thành công việc hoặc có sai phạm trong quá trình làm việc.

Theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động *“khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn”*. Xét thấy, ngày 08/3/2017 nguyên đơn nhận thông báo chấm dứt hợp

đồng lao động, ngày 09/3/2017 nhận quyết định về việc giải quyết nghỉ việc kể từ ngày 13/3/2017. Như vậy, bị đơn đã vi phạm thời hạn báo trước cho nguyên đơn, cụ thể là vi phạm 25 ngày.

Do đó, đối chiếu với quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động, Hội đồng xét xử thấy rằng khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bị đơn đã vi phạm quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động nên xác định bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với nguyên đơn.

[3] Do bị đơn Công ty V đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc bị đơn phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội trong những ngày không được làm việc (13 tháng 16 ngày); bồi thường 02 tháng tiền lương và bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không được báo trước (25 ngày) là phù hợp với quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động.

Tuy nhiên, về mức lương làm căn cứ bồi thường, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận mức lương 8.700.000 đồng trong đó bao gồm tiền ăn trưa 400.000 đồng và tiền điện thoại 300.000 đồng là không phù hợp quy định tại điểm c khoản 1 Điều 21 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động. Vì vậy, cần sửa bản án sơ thẩm về mức lương làm căn cứ bồi thường là 8.000.000 đồng.

[4] Về khoản tiền lương tháng 02/2017 bị trừ 1.600.000 đồng: Thông báo số 21/2017/TB-VM ngày 22/3/2017 về xếp hạng hệ số trách nhiệm công việc tháng 02/2017 có ghi nguyên đơn xếp hệ số trách nhiệm là “C” do thiếu trách nhiệm trong báo cáo các tồn đọng hàng hóa, thiếu bám sát thực tế hàng hóa để phát sinh kéo dài gây thiệt hại nghiêm trọng để phạt tiền lương tháng 02/2017 của nguyên đơn là 1.600.000 đồng. Tuy nhiên, thông báo này được ban hành sau khi bị đơn cho nguyên đơn nghỉ việc, bị đơn không cung cấp được chứng cứ chứng minh việc nguyên đơn có sai phạm trong công việc nên cần buộc bị đơn trả lại cho nguyên đơn 1.600.000 đồng tiền lương tháng 02/2017.

[5] Cụ thể các yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn thực hiện được Tòa án chấp nhận gồm:

- Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc là: 8.000.000 đồng x 13 tháng + (8.000.000 đồng/24 ngày x 16 ngày) = 109.333.333 đồng;

- Bồi thường do vi phạm thời gian báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động: 8.000.000 đồng/24 ngày x 25 ngày = 8.333.333 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương: 8.000.000 đồng x 02 tháng = 16.000.000 đồng;

- Trả tiền lương bị trừ tháng 02/2017 là: 1.600.000 đồng;

Tổng cộng: 135.266.666 đồng.

- Buộc bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm ý tế cho nguyên đơn từ ngày 13/3/2017 đến ngày 02/5/2018.

[6] Từ những phân tích trên, có căn cứ chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng đã phân tích nêu trên. Ý kiến đề nghị của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương là hoàn toàn phù hợp.

[7] Án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn phải chịu theo quy định pháp luật.

[8] Án phí lao động phúc thẩm: Bị đơn không phải chịu.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ: Điều 148, Khoản 2 Điều 308, Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự,

1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của Công ty TNHH V, sửa một phần quyết định của Bản án sơ thẩm số 07/2018/LĐ-ST ngày 01/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã D, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ các Điều 22, 34, 41, 42, 186 Bộ luật Lao động; Điều 357, Điều 468 Bộ luật Dân sự; khoản 1 Điều 32, điểm đ khoản 1 Điều 40, Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 12 và 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 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,

1.1 Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà H về tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bị đơn Công ty TNHH V.

Buộc Công ty TNHH V thanh toán cho bà H: Tiền lương trong những ngày không được làm việc là 109.333.333 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương là 16.000.000 đồng; bồi thường do vi phạm thời gian báo trước là 8.333.333 đồng; tiền lương bị trừ của tháng 02/2017 là 1.600.000 đồng. Tổng cộng số tiền 135.266.666 đồng (một trăm ba mươi lăm triệu, hai trăm sáu mươi sáu nghìn sáu trăm sáu mươi sáu đồng).

Buộc Công ty TNHH V có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho bà H từ ngày 13/3/2017 đến ngày 02/5/2018.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chậm thi hành thì còn phải trả 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 xét xử yêu cầu phản tố của Công ty TNHH V về việc buộc bà H bồi thường 380.429.880 đồng (ba trăm tám mươi triệu bốn trăm hai mươi chín nghìn tám trăm tám mươi đồng).

1.3 Về án phí sơ thẩm: Bà H không phải chịu.

Công ty TNHH V phải chịu 4.058.000 đồng, được khấu trừ vào tiền tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai thu số 0018830 ngày 18/01/2018 của Chi cục thi

hành án dân sự thị xã D, tỉnh Bình Dương. Chi cục Thi hành án dân sự thị xã D hoàn trả cho Công ty TNHH V 1.648.448 đồng.

2. Về án phí phúc thẩm: Công ty TNHH V không phải chịu. Chi cục Thi hành án dân sự thị xã D hoàn trả cho Công ty TNHH V số tiền 300.000 đồng tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai số 0020060 ngày 29/8/2018.

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, người phải thi hành án có quyền thoả 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 tại các Điều: 6, 7 và 9 Luật Thi hành án dân sự. Thời hiệu thi hành án bản án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- Đương sự;
- TAND thị xã D;
- Chi cục THADS thị xã D;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, Tổ HCTP, Tòa LD.

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

Trần Thị Nhàn