

Bản án số: 47/2024/LĐ-PT
Ngày: 11/4/2024
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 Lê Thị Hoàng Hoa
Các Thẩm phán: Ông Đỗ Giang
Bà Nguyễn Thị Thoa

- Thư ký phiên tòa: Bà Phan Tâm Thảo - 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 Trương Thị Hồng Hoa - Kiểm sát viên.

Vào ngày 11 tháng 4 năm 2024 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số 14/2024/TLPT-LĐ ngày 16 tháng 01 năm 2024 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 360/2023/LĐ-ST ngày 14/3/2023 của Tòa án nhân dân quận B, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 1063/2024/QĐPT-LĐ ngày 01 tháng 3 năm 2024 và Quyết định hoãn phiên tòa số 3882/2024/QĐPT-LĐ ngày 22 tháng 3 năm 2024 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông **Lê Sỹ Thanh L**, sinh năm 1979. Địa chỉ: số A, Lô A, cư xá T, Phường B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông **Phạm Anh T**, sinh năm 1991. Địa chỉ: số D, Đường số B, phường H, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền ngày 05/11/2020)

- Bị đơn: Công ty **Trách nhiệm hữu hạn T1**. Địa chỉ: số H, đường H, phường P, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông **Hoàng Anh V**, sinh năm 1980. Địa chỉ: số B, đường A, Phường N, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền số 01.11/GUQ/2020 ngày 04/11/2020)

- Người kháng cáo: ông **Lê Sỹ Thanh L**, là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Đại diện hợp pháp của nguyên đơn ông Lê Sỹ Thanh L có ông Phạm Anh T trình bày:*

Ông L yêu cầu Công ty TNHH T1 (gọi tắt công ty T1) nhận ông L trở lại làm việc tại phòng hành chính nhân sự (chức danh trưởng phòng); yêu cầu công ty T1 trả tiền lương những ngày không được làm việc tạm tính từ ngày 08/12/2019 đến ngày 10/11/2021 là ngày hết hạn hợp đồng lao động là 23 tháng tương ứng với số tiền là 690.000.000 đồng. Bồi thường 02 tháng tiền lương 60.000.000 đồng; bồi thường vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày tương đương 30.000.000 đồng. Tổng số tiền là 780.000.000 đồng. Yêu cầu công ty T1 đóng BHXH, BHYT, BYTN theo quy định.

Nguyên đơn cho rằng biên bản cuộc họp đã được công ty chuẩn bị trước, tự ghi các ý kiến của ông L và yêu cầu ông L ký vào biên bản cuộc họp, phiếu thanh toán lương và thông báo ông L bị sa thải, ông L không được giải trình, không được thông báo trước để chuẩn bị trước về việc sa thải. Ông L có yêu cầu mời công Đoàn cơ sở họp nhưng không được chấp nhận liên quan đến 3 tờ giấy đọc viết tay đính kèm theo biên bản cuộc họp là những nội dung trao đổi công việc bất đồng các quan điểm của nội bộ các phòng ban chứ không phải là cuộc họp kỷ luật sa thải vì vậy cuộc họp sa thải chấm dứt lao động đối với ông L là trái với quy định của pháp luật.

** Đại diện hợp pháp của bị đơn công ty TNHH T1 có ông Hoàng Anh V trình bày:*

Ông không đồng ý với các yêu cầu của ông L căn cứ vào Điều 5 và Điều 3.2 của HĐLĐ số HD/LĐ/NS-01.2019 là Biên bản của phiên họp ngày 07/12/2019 những văn bản mà ông L đã ký khi hoàn toàn tỉnh táo và tự nguyện cụ thể là ông L cam kết không khởi kiện ông D, công ty T1 hay bất kỳ thành viên nào khác của công ty về bất kỳ lý do gì, nội dung gì xảy ra trong suốt quá trình cuộc họp, quá trình làm việc, kể cả về sau. Sau cuộc họp ông L đã nhận toàn bộ số tiền của những ngày làm việc và đồng ý kết thúc hợp đồng lao động. Nên đối với những yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn công ty T1 không chấp nhận và yêu cầu Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông L.

Cuộc họp ngày 07/12/2019 là cuộc họp phân tích các sai phạm của ông L tuy nhiên tại cuộc họp này ông L không nhận sai phạm khi được đề xuất ông L sẽ bị công ty sa thải nếu không sửa những sai phạm của mình. Ông L đã đồng ý về việc sa thải. Biên bản cuộc họp được lập ngay tại chỗ dưới sự chứng kiến của các thành viên tham gia ông L đã hoàn toàn đồng ý và ký tên những ý kiến được ghi nhận của ông L tại biên bản hoàn toàn do ông L đưa ra. Những người tham gia cuộc họp cũng đã gửi ý kiến đến Tòa án để xác định những gì ghi ra tại cuộc họp là ý kiến của ông L chính gì thế công ty T1 giữ nguyên ý kiến của mình không chấp nhận tất cả những yêu cầu của ông L.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 360/2023/LĐ-ST ngày 14/3/2023 của Tòa án nhân dân quận B, Thành phố Hồ Chí Minh tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là ông Lê Sỹ Thanh L đối với công ty T1.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn được miễn nộp án phí Tòa án theo quy định của pháp luật

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

Ngày 23 tháng 3 năm 2024, nguyên đơn ông Lê Sỹ Thanh L kháng cáo bản án sơ thẩm với lý do mức sa thải là mức cao nhất theo quy định tại Điều 123 Bộ luật Lao động và Điều 30 Nghị định số 05/2015/CP ngày 12/01/2015. Công ty T1 không thực hiện đúng quy định này. Công ty không có quyền sa thải người lao động, vì hai bên không có thỏa thuận việc sa thải cũng như pháp luật không quy định việc sa thải trên cơ sở thỏa thuận. Bản thân ông L ký biên bản sa thải nhưng việc ký biên bản không làm mất quyền khởi kiện của người lao động khi bị sa thải trái pháp luật, ông L ký biên bản này để nhận tiền lương chứ không phải thỏa thuận để chấm dứt hợp đồng như bị đơn trình bày.

Căn cứ ban hành Quyết định số 03/QĐ-HCNS-2019 về chấm dứt hợp đồng là dựa vào quyết định sa thải. Đây là quyết định của cá nhân ông D, không có chứng cứ gì cho thấy phía ông L tự nguyện thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Ông L có 25 ngày làm việc thì công ty vẫn phải kê khai đóng bảo hiểm xã hội cho ông L, Tòa sơ thẩm có thiếu sót khi bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn mà không xem xét tuyên phần kê khai và đóng bảo hiểm xã hội theo quy định pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo như đã trình bày trên, bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và đề nghị y án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh trình bày quan điểm về việc giải quyết vụ án:

- Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử đã thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Các đương sự thực hiện quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định pháp luật. Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ.

- Về nội dung vụ án: đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, với lý do cuộc họp ngày 07/12/2019 giữa Ban Giám đốc công ty và ông L nhằm làm rõ sai phạm và yêu cầu ông L phải thay đổi cách thức làm việc chứ không phải hợp để xử lý kỷ luật lao động. Tại cuộc họp này ông L không nhận mình có sai phạm, khi được đề xuất sẽ bị sa thải, nếu không khắc phục sửa chữa những sai phạm của mình nhằm đáp ứng yêu cầu công việc, ông L đã đồng ý nghỉ việc, đồng ý về việc sa thải. Ông L đã ký tên tại Biên bản cuộc họp và không trình bày ý kiến nào khác. Theo Quyết định số 03/QĐTV/H CNS/19 ngày 07/12/2019 là quyết định chấm dứt hợp đồng lao động chứ không phải là sa thải. Ông L đã bàn giao toàn bộ công việc, nhận tiền lương và đã chấm dứt không đến công ty làm việc ngày nào nữa cho thấy ông L đã có sự tự

nguyên chấm dứt hợp đồng lao động với công ty là hoàn toàn phù hợp quy định pháp luật theo khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

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

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Lê Sỹ Thanh L được làm trong thời hạn luật định, phù hợp với các quy định tại Điều 272, Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; ông L được miễn nộp tiền tạm ứng án phí nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn:

[2.1] Xét yêu cầu của nguyên đơn cho rằng Công ty T1 đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông trái quy định pháp luật theo Điều 123 Bộ luật Lao động. Không có trường hợp nào của luật định cho phép người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận việc cho nghỉ việc dưới hình thức sa thải. Trong quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 07/12/2019, người sử dụng lao động lại căn cứ vào biên bản sa thải để chấm dứt hợp đồng lao động với ông L là không đúng pháp luật.

Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm nhận thấy rằng: Trong quyết định chấm dứt hợp đồng lao động có các căn cứ để chấm dứt đó là biên bản cuộc họp ngày 07/12/2009. Qua xem xét toàn bộ nội dung cuộc họp đã cho thấy có nội dung làm việc của Giám đốc Công ty T1 với người lao động ông Lê Sỹ Thanh L, hai bên có những mâu thuẫn về công việc mà ông L đảm nhiệm trong thời gian 25 ngày làm việc từ khi hai bên ký kết hợp đồng lao động. Qua đó đã thể hiện rõ những hành vi của người lao động khi thực hiện hợp đồng lao động có nhiều vấn đề sai phạm cần được chấn chỉnh. Mặc dù biên bản cuộc họp ghi vắn tắt và câu chữ chưa chuẩn xác, người lập biên bản họp không thể hiện rõ chính kiến của ông L nhưng qua nội dung của các trang ghép vào biên bản họp lại thể hiện rằng đó không phải cuộc họp để xử lý kỷ luật lao động mà là cuộc họp điều hành của người sử dụng lao động chấn chỉnh các hành vi của người lao động là ông Lê Sỹ Thanh L. Nhưng chính ông Lê Sỹ Thanh L lại thiếu sự cầu thị, thiếu lắng nghe góp ý về những sai sót của ông trong quá trình làm việc và không chấp nhận chỉ trích cũng như sự tự ái vì ý kiến sa thải của ông D là Giám đốc công ty nên đã có ý kiến là sẵn sàng nghỉ việc và không hề thắc mắc khiếu nại gì với toàn Ban lãnh đạo công ty. Việc kết thúc biên bản cuộc họp, ông L một mực ký vào biên bản không có một dòng chữ nào cho thấy ông bị xử ép cho sa thải hay đuổi việc vô căn cứ mà chính ông L đã ký vào biên bản cuộc họp bao gồm cam kết không khiếu nại việc cho nghỉ việc của ông D, đồng ý với ý muốn sa thải của công ty T1. Việc đồng ý với ý muốn sa thải của ông D vô hình chung cho thấy là ông L đồng ý và có mong muốn chấm dứt hợp đồng lao động với công ty T1.

Hành vi bàn giao toàn bộ công việc và không có ý khiếu nại gì với quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty trong khi ông L là người trực tiếp tham

gia cuộc họp, tiếp xúc các ý kiến của người sử dụng lao động vào ngày 07/12/2019 đã mặc nhiên cho thấy ý chí chủ quan của ông là muốn nghỉ việc. Do đó nay ông L khởi kiện tranh chấp việc sa thải và cho rằng Công ty đã ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động dựa trên biên bản sa thải của công ty là không đúng quy định pháp luật.

Hội đồng xét xử nhận định rằng chính ông L mới là người có ý muốn chấm dứt hợp đồng lao động nên đã đồng ý với việc ông D cho ông nghỉ việc, theo cách dùng từ thông dụng của bên có quyền là “sa thải” có nghĩa là cho nghỉ việc vì nếu không đồng ý thì bản thân ông L phải có ý kiến ngay trong cuộc họp ngày 07/12/2009. Hội đồng xét xử nhận thấy cuộc họp đó không phải là cuộc họp xem xét xử lý kỷ luật với ông L. Trong trường hợp các bên không vừa ý với nhau trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động thì các bên có quyền thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nếu thống nhất được phương án chấm dứt.

Chính hành vi cam kết không thắc mắc khiếu nại hay kiện tụng gì của ông L đã thể hiện bản thân ông L cũng không còn muốn làm việc với công ty nữa. Ông L ký tên vào biên bản họp để cho người sử dụng lao động nhằm tưởng là mình đồng ý nghỉ việc nhưng sau đó lại khiếu nại với Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của công ty đối với ông là không phù hợp, không được Hội đồng xét xử chấp nhận vì thực tế hai bên đã có sự đồng thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Các hành vi về sau của ông L như không còn đến công ty làm việc, không nêu bất kỳ ý kiến gì về việc chấm dứt hợp đồng lao động của mình sau khi bàn giao toàn bộ công việc đã thể hiện rõ việc đồng ý nghỉ việc của ông L với công ty.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của phía ông L thừa nhận rằng ông L có trình độ pháp luật, chính vì hiểu biết pháp luật nên ông L dù có cam kết không khiếu nại thắc mắc về sau nhưng việc cho nghỉ việc theo hình thức sa thải của công ty đối với ông L trong biên bản cuộc họp ngày 07/12/2019 là trái quy định pháp luật nên ông L vẫn có quyền khiếu nại và khởi kiện. Hội đồng xét xử không đồng tình với lời tranh luận này của phía đại diện ông L bởi vì nếu ông L có trình độ cử nhân luật, vậy thì hơn ai hết ông L phải biết hành động của mình khi đưa ra ý kiến tại cuộc họp ngày 07/12/2019 là khi trong suy nghĩ của mình ông L không muốn nghỉ việc nhưng lại thể hiện ý muốn là đồng ý nghỉ việc và không có bất cứ một ý kiến nào đưa ra cho thấy ông muốn khắc phục các hành vi sai sót của mình trong công việc khi mà hai bên đang trao đổi tại cuộc họp ngày 07/12/2019 là cuộc họp để kiểm điểm công việc của ông L trong thời gian làm việc vừa qua chứ không phải cuộc họp xem xét kỷ luật lao động của người sử dụng lao động với người lao động. Cho nên ý kiến của đại diện ông L tại phiên tòa phúc thẩm cho rằng đây là tranh chấp kỷ luật sa thải và tại cuộc họp ngày 07/12/2019 công ty đã không triệu tập đủ thành phần cuộc họp, không có sự tham gia của Chủ tịch Công đoàn, Hội đồng xét xử phúc thẩm bác bỏ lập luận này và cho rằng cuộc họp ngày 07/12/2019 không phải cuộc họp xử lý kỷ luật lao động với hình thức sa thải đối với ông L. Khi công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, các căn cứ để áp dụng là căn cứ cuộc họp ngày 07/12/2019 và hoàn toàn không có một

quyết định sa thải nào của giám đốc Công ty T1 được ban hành để cho rằng quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 07/12/2019 là do bị sa thải.

Hành vi của ông L là một cách làm mang tính đối phó với các yêu cầu của người sử dụng lao động trong việc thực hiện hợp đồng và tôn trọng kỷ luật lao động tại nơi làm việc. Hội đồng xét xử nhận thấy ý chí chủ quan của ông L ngoài hành vi là bảo thủ với những ý kiến trong cuộc họp nhắc nhở đối với những xử sự sai trái của bản thân mình trong quá trình lao động thì còn thể hiện tại cuộc họp ông không đưa ra bất cứ biện pháp khắc phục các nhược điểm trong công việc, hay phản bác các ý kiến đóng góp cho mình mà lại đồng ý với ý kiến của Giám đốc công ty là chấp nhận việc sa thải, là cách nói của người sử dụng lao động, tức là chấm dứt hợp đồng lao động nên việc chấm dứt quan hệ lao động của hai bên vào ngày 07/12/2019 là tất yếu do không có biện pháp khắc phục nào khác để thay đổi cục diện làm việc của người lao động đối với người sử dụng lao động.

Việc hai bên lập biên bản họp ngày 07/12/2019 có những nội dung đã cho thấy là sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động. Nay người lao động ông L lại yêu cầu Công ty nhận mình trở lại làm việc cũng như yêu cầu đòi bồi thường 02 tháng tiền lương, được trả lương trong những ngày không được làm việc là không có căn cứ để chấp nhận. Việc tham gia lao động của ông L chỉ mới có 25 ngày công nên công ty chưa thể đóng bảo hiểm cho ông L khi mà các bên chấm dứt hợp đồng lao động với nhau, vì vậy yêu cầu trả tiền bảo hiểm xã hội của ông L không có cơ sở xem xét, cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông L là phù hợp, được Hội đồng xét xử phúc thẩm đồng tình. Do đó, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của ông L và giữ nguyên bản án sơ thẩm như lời đề nghị của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

[2.2] Đối với lời trình bày của bị đơn về việc không đồng ý yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, vì căn cứ vào biên bản cuộc họp thì ông L cũng đã tự nhận những sai phạm của mình trong quá trình làm việc và cũng đồng ý với việc chấm dứt hợp đồng lao động. Như đã phân tích trên thì từ những chứng cứ cũng như lời trình bày của các đương sự thì cho thấy việc Công ty T1 và ông Lê Sỹ Thanh L chấm dứt hợp đồng lao động là phù hợp.

Qua đây, Hội đồng xét xử cần lưu ý Công ty T1 khi thực hiện việc lập các biên bản chấm dứt hợp đồng lao động thì cần chú ý kỹ thuật lập văn bản và dùng các từ ngữ pháp lý trong Bộ luật Lao động cho phù hợp; Chú ý các căn cứ áp dụng khi chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp hoặc thỏa thuận hoặc đơn phương chấm dứt cho chặt chẽ, đúng quy định pháp luật, tránh xảy ra tình trạng áp dụng căn cứ để chấm dứt không phù hợp với thực tế của từng trường hợp.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Căn cứ quy định của Điều 147 của Bộ luật tố tụng dân sự và Điều 26 của Nghị quyết 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 và lệ phí Tòa án. Nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn nộp tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án; miễn nộp tiền án phí, lệ phí Tòa án.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, Điều 35, khoản 1 Điều 39, điểm b khoản 1 Điều 40, Điều 147, Điều 271, Điều 273, Điều 278, Điều 280, Điều 293, Điều 308, Điều 313 của Bộ luật tố tụng Dân sự năm 2015;

- Căn cứ các Điều 36, 37, 38 của Bộ luật Lao động 2012;

- Căn cứ Luật Thi hành án dân sự;

- Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Xử: Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 360/2023/LĐ-ST ngày 14/3/2023 của Tòa án nhân dân quận B, Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Sỹ Thanh L đối với Công ty TNHH T1. Cụ thể không chấp nhận các yêu cầu: Nhận ông L trở lại làm việc với chức danh trưởng phòng. Thanh toán tổng số tiền là 780.000.000 đồng và yêu cầu Công ty TNHH T1 đóng BHXH, BHYT, BYTN theo quy định pháp luật.

2. Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Nguyên đơn được miễn nộp toàn bộ.

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 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 được thực hiện theo các quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

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 TP. HCM;
- VKSND cấp cao tại TP. HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP. HCM;
- Tòa án nhân dân quận B;
- Cục Thi hành dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận B;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Lê Thị Hoàng Hoa