

Bản án số: 1206/2023/LĐ-ST  
Ngày: 03-7-2023  
V/v “Tranh chấp về đơn phương  
chấm dứt hợp đồng lao động”

**NHÂN DANH  
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN QUẬN BÌNH THẠNH - THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

***Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa:*** Bà Dư Tuyết Lạnh

***Hội thẩm nhân dân:*** 1. Bà Nguyễn Thị Nhơn  
2. Ông Trần Hưng

***Thư ký phiên tòa:*** Ông Lê Huy Khang – Thư ký Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

***Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Bình Thạnh tham gia phiên tòa:*** Bà Dương Thị Diễm– Kiểm sát viên.

Trong các ngày 28 tháng 6 năm 2023 và ngày 03 tháng 7 năm 2023 tại trụ sở Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm vụ án thụ lý số 1516/2020/TLST-LĐ ngày 12 tháng 10 năm 2023, theo Quyết định hoãn phiên tòa số 245/2022/QĐST-LĐ ngày 18 tháng 11 năm 2022; Quyết định tạm ngừng phiên tòa ngày 25/4/2023; thông báo tiếp tục phiên tòa ngày 24/5/2023 giữa các đương sự:

**- Nguyên đơn:** Ông Ngô Trọng D (có mặt)

Địa chỉ: đường T, Phường M, Quận P, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị Thu P, sinh năm 1983; địa chỉ: đường T, Phường M, Quận P, Thành phố Hồ Chí Minh. (văn bản ủy quyền ngày 25/6/2020)

**- Bị đơn:** Công ty TNHH B (có mặt)

Địa chỉ: đường M, Phường H, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông Trần Thành L, sinh năm 1992; địa chỉ: ấp 2, xã A, huyện X, tỉnh Đồng Nai.

Tạm trú: đường C, Phường Y, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

**NỘI DUNG VỤ ÁN:**

\* Đại diện hợp pháp của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Thu P trình bày: Ông Ngô Trọng D bắt đầu làm việc tại công ty TNHH B từ 11/8/2018 với vị trí nhân viên bảo vệ cho văn phòng Moto Design, Quận N, Thành phố Hồ Chí Minh thời gian bắt đầu làm việc từ ngày 11/8/2018 đến 12/02/2020 là 1 năm 6 tháng, mức lương tại ngày 12/2/2020 là 6.000.000 đồng/tháng, thời gian làm việc 12 giờ/ngày, 30 ngày/tháng. Ngày 12/02/2020 công ty gọi điện thoại sa thải ông kể từ ngày 13/02/2020 trong khi ông không có sai phạm bất cứ điều gì trong quá trình công tác tại công ty. Xét thấy công ty B đã vi phạm nghiêm trọng Bộ luật lao động nên ông D đã có đơn khởi kiện yêu cầu công ty B bồi thường tiền lương, BHXH, BHYT từ ngày 13/02/2020 đến 13/04/2020 số tiền là: 18.000.000 đồng, trợ cấp thôi việc số tiền là: 9.000.000 đồng, khoản tiền bồi thường thêm số tiền: 18.000.000 đồng, bồi thường vi phạm quy định về thời hạn báo trước số tiền là: 6.000.000 đồng, yêu cầu bồi thường tiền lương trong nhưng ngày không được làm việc 61 ngày số tiền 12.200.000 đồng, yêu cầu bảo hiểm thời gian không được làm việc 02 tháng số tiền 2.580.000 đồng, tiền lương 12 ngày nghỉ hàng năm số tiền là: 2.400.000 đồng, nghỉ tết âm lịch 5 ngày từ 24/01/2020 đến 28/01/2020 số tiền là: 1.000.000 đồng, bồi thường tiền tham gia BHXH, BHYT là 21.5%/tiền lương số tiền là: 23.220.000 đồng, yêu cầu bồi thường tiền lương tối thiểu của vùng là 54.000.000 đồng. Tổng cộng là: 146.400.000 đồng.

\* Đại diện hợp pháp của bị đơn công ty TNHH B có ông Trần Thành L trình bày: Ông Ngô Trọng D là người lao động từng hợp tác với công ty B trong khoảng thời gian như ông D trình bày, dưới hình thức thời vụ, trả công theo số ngày công làm việc thực tế, ngày nào không đi làm thì sẽ không trả công, số tiền công của một ngày làm việc là 200.000 đồng. Vào thời điểm tháng 01 năm 2020 rơi vào dịp tết nguyên đán âm lịch nên văn phòng Moto Design cũng nghỉ tết trong khoảng thời gian 9 ngày, vậy tổng số ngày công trực của tháng 01/2020 của ông D là 22 ngày, tương ứng số tiền công trong 01 tháng của ông D là 4.400.000 đồng, cộng thêm ngày nghỉ lễ 1/1 được nhân đôi tổng là 4.600.000 đồng. Vào ngày 10/02/2020 sau khi ông D nhận đủ tiền công lao động của tháng 01/2020 ông D đã liên hệ về công ty để phản ánh lương tháng 01/2020 theo đủ tháng, kể cả những ngày nghỉ tết không làm việc, điều này trái với thỏa thuận từ trước đó giữa công ty và ông Ngô Trọng D, do đó công ty đã không đáp ứng yêu cầu, ông D đã phản ứng gay gắt và bày tỏ ý muốn không tiếp tục làm việc, xét thấy quan điểm của công ty B và ông D không thể thống nhất được với nhau và ghi nhận ý kiến từ việc không muốn tiếp tục từ ông D, bên cạnh đó độ tuổi sức khỏe của ông D cũng không tiếp tục đáp ứng được yêu cầu công việc từ phía khách hàng nên công ty đã sắp xếp nhân sự khác để xuống trực thay ông D và công ty B cũng khẳng định đã trả lương cho ông D đầy đủ theo lương ông D được lãnh. Do đó đối với yêu cầu khởi kiện của ông D là không có căn cứ. Yêu cầu bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông D.

Tại phiên Tòa ngày 11/01/2023 đại diện hợp pháp của nguyên đơn bà P có yêu cầu bổ sung yêu cầu buộc công ty bị đơn trả mức lương theo vùng yêu cầu số tiền 54.000.000 đồng và giữ nguyên các yêu cầu khác tại đơn khởi kiện.

Đại diện hợp pháp của bị đơn công ty TNHH B có ông Trần Thành L trình bày: Công ty vẫn giữ nguyên lời trình bày tại các buổi làm việc, biên bản hòa giải và tại các phiên tòa. Giữa công ty B và ông D không ký kết hợp đồng lao động mà trên hình thức

là làm bao nhiêu ngày tính bao nhiêu ngày, do không hợp tác được nữa nên kết thúc thời gian làm việc yêu cầu Hội đồng xét xử bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Bình Thạnh phát biểu:

Về việc tuân theo pháp luật tố tụng: Ngoại trừ việc vi phạm thời hạn chuẩn bị xét xử, Thẩm phán và Hội thẩm nhân dân đã thực hiện đúng các quy định của pháp luật trong quá trình chuẩn bị xét xử cũng như tại phiên tòa. Nguyên đơn, bị đơn đã thực hiện đúng các quy định của tại các điều 70, 71 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung vụ án:

- Căn cứ quy định tại Điều 42, Điều 114, Điều 115 Bộ luật Lao động năm 2012, chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về bồi thường tiền lương 9.800.000đồng; 03 tháng tiền lương 18.000.000đồng; tết âm lịch 05 ngày 1.000.000đồng; bồi thường vi phạm thời hạn báo trước 600.000đồng. Tổng số tiền 29.400.000đồng

- Không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện về bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc; Bồi thường bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; tiền lương 12 ngày nghỉ phép năm; trợ cấp thôi việc. Không xét đối với yêu cầu bồi thường tiền lương do chênh lệch mức lương tối thiểu vùng.

- Về án phí: Một số yêu cầu của nguyên đơn không được chấp nhận nhưng thuộc trường hợp được miễn án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 và Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án; bị đơn phải chịu án phí đối với số tiền nguyên đơn được chấp nhận. (Kèm theo bài phát biểu tại phiên tòa ngày 28-6-2023).

## **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN**

[1]. Về tố tụng:

- Quan hệ tranh chấp và thẩm quyền của Tòa án: Căn cứ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn thuộc trường hợp “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” được quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự. Công ty B có địa chỉ tại quận Bình Thạnh nên căn cứ điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

[2]. Xét yêu cầu của các đương sự:

[2.1]. Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Ông D yêu cầu công ty B bồi thường tiền lương, BHXH, BHYT từ ngày 13/02/2020 đến 13/04/2020 số tiền là: 18.000.000 đồng, trợ cấp thôi việc số tiền là: 9.000.000 đồng, khoản tiền bồi thường thêm số tiền: 18.000.000 đồng, bồi thường vi phạm quy định về thời hạn báo trước số tiền là: 6.000.000 đồng, yêu cầu bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc 61 ngày số tiền 12.200.000đồng, yêu cầu bảo hiểm thời gian không được làm việc 02 tháng số tiền 2.580.000đồng, tiền lương 12 ngày nghỉ hàng năm số tiền là: 2.400.000 đồng, nghỉ tết âm lịch 5 ngày từ 24/01/2020 đến 28/01/2020 số tiền là: 1.000.000 đồng, bồi thường tiền tham gia BHXH, BHYT là 21.5%/tiền lương số tiền là:

23.220.000 đồng, yêu cầu bồi thường tiền lương tối thiểu của vùng là 54.000.000đồng. Tổng cộng là: 146.400.000 đồng. Hội đồng xét xử thấy rằng giữa nguyên đơn và bị đơn không ký kết hợp đồng lao động nhưng cả hai bên đều thừa nhận có giao kết lao động có đi làm có hưởng lương, bên cạnh đó giữa 02 bên còn có công văn Thông báo ngày 10/11/2019 thể hiện ngày giờ làm việc mức lương được hưởng. Theo quy định tại Điều 15 BLLĐ 2012 thì Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Do ông D đã làm việc thực tế và liên tục 1 năm 6 tháng nên hợp đồng lao động của ông D với công ty B là loại hợp đồng có xác định thời hạn. Bên cạnh đó tại thời điểm ông D làm việc tại công ty B là ông đã hơn 60 tuổi ông D sinh ngày 19/5/1958 theo quy định tại khoản 1 Điều 166, Điều 187 Bộ luật lao động 2012 lúc này ông D là người lao động cao tuổi. Hợp đồng lao động của ông D được xác định là hợp đồng lao động dưới 12 tháng. Trong quá trình làm việc do có mâu thuẫn trong việc trả những ngày lương của tết âm lịch ông D không đi làm công ty cho rằng không đi làm thì không được hưởng lương và cho rằng do hai bên không hợp tác được với nhau nên yêu cầu ông D không đi làm nữa. Tuy hai bên không ký hợp đồng lao động nhưng theo quy định đã nêu ở trên thì cho thấy rằng giữa công ty B và ông D đã có hợp đồng lao động nên khi công ty cho ông D nghỉ việc nhưng chưa qua đầy đủ thủ tục theo quy định của pháp luật nên đối với yêu cầu của ông D cho rằng công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông là có căn cứ chấp nhận. Do đó các yêu cầu của ông D cần được áp dụng hậu quả của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên tại thời điểm ông D đi làm đã quá tuổi lao động nên cần được áp dụng theo quy định tại các điều luật quy định dành cho người lao động cao tuổi là phù hợp.

Xét yêu cầu về bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 nguyên đơn yêu cầu 61 ngày x 6.000.000đ = 12.200.000đồng tuy nhiên qua xem xét thấy rằng nguyên đơn nghỉ làm tại công ty B từ ngày 13/02/2020 sau đó vào ngày 01/4/2020 có ký hợp đồng lao động với công ty cổ phần dịch vụ N thời gian nghỉ chỉ có 49 ngày nên chỉ chấp nhận phần thời gian 49 ngày so với yêu cầu 61 ngày tính ra là 49 x 6.000.000đồng = 9.800.000đồng; Đối với yêu cầu về bồi thường 3 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 1 Điều 42 yêu cầu 3 tháng tiền lương là 18.000.000đồng. Hội đồng xét xử thấy yêu cầu này quy định bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương, tuy nhiên không quy định mức tối đa nên nguyên đơn yêu cầu mức 03 tháng tiền lương là phù hợp nên chấp nhận số tiền 18.000.000đồng; Đối với yêu cầu về bồi thường vi phạm về thời hạn báo trước nguyên đơn yêu cầu 01 tháng tiền lương là 6.000.000đồng, đối với yêu cầu này thì có quy định đối với người lao động cao tuổi như đã xác định hợp đồng lao động của ông D là hợp đồng xác định dưới 12 tháng nên căn cứ thì phải báo trước cho ông D thời gian ít nhất là 03 ngày làm việc theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 38 và tại khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 tính ra là 200.000đồng x 3 ngày = 600.000đồng; đối với yêu cầu về nghỉ tết âm lịch 05 ngày từ ngày 24/01/2020 đến 28/01/2020 theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 115 Bộ luật lao động có quy định người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương tết 05 ngày x 200.000đồng = 1.000.000đồng là phù hợp.

Đối với các yêu cầu về bồi thường tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong khoảng thời gian ông D đi làm là 18 tháng (từ tháng 8 năm 2018 – tháng 02 năm 2020)

số tiền 23.220.000đồng và yêu cầu bảo hiểm thời gian không được làm việc 02 tháng x6.000.000 đồng 21,5% = 2.580.000đồng. Hội đồng xét xử thấy rằng giữa nguyên đơn và bị đơn không ký kết hợp đồng lao động và từ trước khi ông D vào làm việc tại công ty B thì cũng khẳng định chưa từng làm việc ở đâu cũng như chưa từng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ các hợp đồng lao động nào. Đối với việc xác định về bảo hiểm lao động và bảo hiểm y tế thì cần thiết phải đóng cho Bảo hiểm xã hội để quản lý và nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động khi họ không làm việc được nữa. Riêng đối với trường hợp ông D do trước nay ông chưa từng ký kết hợp đồng lao động cũng như chưa từng đóng bảo hiểm theo quy định nên yêu cầu này của ông D là không phù hợp theo các quy định tại Điều 23 Bộ luật lao động và theo Điều 5 Nghị định 44/2003/NĐ-Cp ngày 09/05/2023 nên không chấp nhận; đối với yêu cầu trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 nguyên đơn yêu cầu 45 ngày (1 tháng rưỡi) số tiền là 9.000.000đồng đối với yêu cầu này của nguyên đơn Hội đồng xét xử thấy rằng theo quy định tại khoản 2 Điều 42 có quy định trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 điều này người lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động. Tuy nhiên trong vụ án này ông D cho rằng vẫn muốn tiếp tục làm việc và có mong muốn được nhận trở lại làm việc ở mục tiêu cũ, tuy nhiên trường hợp ông D là người lao động cao tuổi nên việc thỏa thuận với người lao động tại hợp đồng lao động là không đảm bảo sức khỏe để tiếp tục lao động nên đối với yêu cầu này của ông D là không có căn cứ để chấp nhận.

Đối với yêu cầu về tiền lương 12 ngày nghỉ phép năm số tiền 2.400.000đồng xét theo quy định tại Điều 117 Bộ luật lao động quy định về tính chất đặc thù của công việc đối với trường hợp ông D tuy không có hợp đồng lao động nhưng công văn thông báo về việc thay đổi nhân sự có quy định về ca làm việc của ông D là 12 tiếng/30 ngày. Trong suốt quá trình làm việc tại công ty cũng như trong suốt quá trình giải quyết vụ án nguyên đơn đều không có khiếu nại gì về thời gian làm việc cũng như mức lương công ty B đã trả và cũng theo quy định tại khoản 1 Điều 114 Bộ luật lao động thì nguyên đơn cũng không thuộc trường hợp được thanh toán số tiền nghỉ hằng năm, do đó đối với yêu cầu này của nguyên đơn là không có căn cứ để chấp nhận.

Yêu cầu bồi thường tiền lương do chênh lệch mức lương tối thiểu vùng 54.000.000đồng đối với yêu cầu này phát sinh tại phiên tòa phải thông qua các thủ tục bắt buộc là hòa giải tại cơ sở trong khi yêu cầu về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không nhất thiết phải thông qua thủ tục hòa giải do đó nếu nguyên đơn có yêu cầu này cần tách ra giải quyết thành vụ kiện khác và làm đầy đủ các bước và trình tự theo quy định của pháp luật thì mới phù hợp.

Đối với yêu cầu của người đại diện theo ủy quyền là bà P yêu cầu bị đơn cung cấp lương, bản chấm công của ông D Hội đồng xét xử thấy rằng ông D cho rằng từ khi làm việc tại công ty B đã nhận đủ lương theo sự thỏa thuận của hai bên nên đối với yêu cầu này của bà P là không cần thiết; Đối với các yêu cầu như điều lệ công ty B, thang bản lương, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động của công ty, hồ sơ tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn, bảo hiểm thất nghiệp thì phía bị đơn là công ty B có đơn từ chối cung cấp tài liệu chứng cứ. Hội đồng xét xử thấy rằng việc từ chối cung cấp tài liệu của bị đơn cũng không làm thay đổi tính chất nội dung giải quyết vụ án nên đối với yêu cầu này của nguyên đơn là không có căn cứ để chấp nhận.

[2.2] Đối với công ty B việc không ký kết hợp đồng lao động với người lao động là vi phạm quy định tại Điều 15, 16 của Bộ luật lao động năm 2012 nên cần rút kinh nghiệm trong vấn đề sử dụng người lao động phải ký kết hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật, nếu vi phạm sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật.

[3]. Về án phí: 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 tuy có nhưng yêu cầu không được chấp nhận nhưng thuộc trường hợp được miễn nộp tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án; miễn nộp tiền án phí, lệ phí Tòa án theo quy định.

Bị đơn phải chịu án phí với số tiền nguyên đơn được chấp nhận là  $29.400.000 \times 0.03 = 882.000$  đồng

Xét đề nghị của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Bình Thạnh là phù hợp.

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 của Bộ luật tố tụng Dân sự năm 2015;

- 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.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Ngô Trọng D đối với công ty TNHH B.

Chấp nhận các yêu cầu về bồi thường tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc 9.800.000 đồng; 03 tháng tiền lương 18.000.000 đồng; Tết âm lịch 05 ngày 1.000.000 đồng; Bồi thường vi phạm thời hạn báo trước 600.000 đồng. Tổng số tiền chấp nhận là 29.400.000 đồng.

Bác các yêu cầu về bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc; Bồi thường bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; tiền lương 12 ngày nghỉ phép năm; trợ cấp thôi việc.

Yêu cầu bồi thường tiền lương do chênh lệch mức lương tối mức lương tối thiểu vùng Hội đồng xét xử không xét; nếu đương sự có yêu cầu sẽ được giải quyết thành vụ kiện khác theo quy định của pháp luật.

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, 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 468 của Bộ luật dân sự năm 2015.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn phải đóng án phí đối với các yêu cầu không được chấp nhận nhưng thuộc trường hợp miễn nộp án phí Tòa án theo quy định của pháp luật.

Bị đơn phải đóng án phí với số tiền nguyên đơn được chấp nhận là 882.000đồng. thi hành tại chi cục thi hành án dân sự quận Bình Thạnh, thành phố Hồ Chí Minh.

3. Về quyền kháng cáo: Đương sự có mặt được quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án, đương sự vắng mặt được quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc niêm yết.

4. Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự, 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, Điều 7 và Điều 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.

**Nơi nhận:**

- TAND TP.HCM;
- VKSND quận Bình Thạnh;
- Chi cục THADS Q. Bình Thạnh;
- Các đương sự;
- Lưu: VP, hồ sơ vụ án.

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

**Dư Tuyết Lạnh**