TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH BÌNH DƯƠNG**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Bản án số: 09/2020/LĐ-PT
Ngày: 20/8/2020
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 toà: Ông Nguyễn Công Lực.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Minh Tấn;

Ông Nguyễn Đắc Cường.

- Thư ký phiên toà: Ông Lý Đạo Phú Quý - Thư ký Toà 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 ngày 20/8/2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 09/2020/TLPT-LĐ ngày 20/7/2020 về việc *"Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động"*.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 02/2020/LĐ-ST ngày 13/5/2020 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 11/2020/QĐ-PT ngày 30/7/2020, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Ông G.T.A, sinh năm 1988; thường trú: Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh. Ông G.T.A có mặt.

- *Bị đơn*: Công ty H; địa chỉ: Thành phố D, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông L.V.H, sinh năm 1951; địa chỉ: Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo ủy quyền (văn bản ủy quyền ngày 24/12/2019). Ông L.V.H có mặt.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan*: Bảo hiểm xã hội thành phố D; địa chỉ: Thành phố D, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Ông D.V.T – Nhân viên Bảo hiểm xã hội Thành phố D; địa chỉ: Thành phố D, tỉnh Bình Dương, là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền ngày 10/8/2020). Có đơn đề nghị xét xử vắng mặt.

- *Người kháng cáo*: Công ty H.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- Theo đơn khởi kiện nộp ngày 27/11/2019, lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn trình bày:

Ngày 12/6/2016, ông G.T.A và Công ty H (gọi tắt là Công ty H) ký hợp đồng lao động với thời gian thử việc đến ngày 12/12/2016. Hợp đồng xác định thời hạn từ ngày 12/12/2016 đến ngày 31/12/2017. Ngày 01/01/2018, hai bên tiếp tục ký hợp đồng lao động có thời hạn 02 năm đến ngày 31/12/2019. Công việc là nhân viên vận hành trạm trộn, địa điểm làm việc tại Xí nghiệp 6 thuộc Công ty H. Thời gian làm việc là 08 giờ/ngày, 48 giờ/tuần, nhưng do đặc thù công việc nên cứ làm nguyên 01 ngày lại nghỉ 01 ngày. Vì vậy, số ngày công lao động trong 01 tháng dao động từ 15-16 ngày tương ứng với 26 ngày tối đa trong 01 tháng theo hợp đồng lao động. Mức lương chính là 4.274.000 đồng, mức lương thực tế theo công việc đảm nhiệm và theo quy chế phân phối tiền lương, tiền thưởng của Công ty H. Ngoài ra, ông G.T.A còn được hưởng phụ cấp ăn ca 900.000 đồng/tháng và các phúc lợi khác theo quy định của Luật lao động. Bình quân, lương 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc là 9.694.325 đồng.

Quá trình làm việc tại Công ty H, ông G.T.A có để xảy ra tình trạng bê tông bị nhão và bị trừ vào tiền chất lượng tháng chứ không bị xử lý kỷ luật, cụ thể thế nào thì ông không nắm được.

Ngày 07/9/2019, ông G.T.A làm việc bình thường đến khoảng 14 giờ cùng ngày thì Công ty thông báo sẽ thực hiện sáp nhập xí nghiệp 6 và 8 nên cho ông được nghỉ việc từ ngày 07/9/2019 đến ngày 10/9/2019 chờ Công ty sắp xếp. Đến ngày 10/9/2019, Công ty không thông báo nên ông không đi làm. Ngày 17/9/2019, Công ty thông báo cho ông qua điện thoại về việc sẽ cho ông nghỉ việc do không sắp xếp được nhưng phải có đơn xin nghỉ việc, thời gian nghỉ việc là ngày nào thì Công ty không nói. Ông G.T.A không đồng ý viết đơn nghỉ việc, đến ngày 23/10/2019 ông được Công ty thông báo lên nhận quyết định thôi việc. Ngày 24/10/2019, Công ty giao cho ông Quyết định số 72A/QĐ-BTHH về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông từ ngày 07/10/2019. Khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông G.T.A, Công ty đã thanh toán cho ông tiền lương của tháng 9/2019 và chốt sổ bảo hiểm xã hội hết tháng 9/2019, đồng thời trả sổ bảo hiểm.

Việc Công ty cho ông G.T.A nghỉ việc là không đúng quy định pháp luật, vi phạm về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Nay, ông G.T.A yêu cầu:

+ Buộc Công ty H trả tiền lương của tháng 10, 11, 12 năm 2019 là: 9.694.325 đồng (bình quân 6 tháng lương liền kề trước khi nghỉ việc từ tháng 3/2019 đến tháng 8/2019) x 3 tháng = 29.082.975 đồng;

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương là 19.388.650 đồng.

+ Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ ngày 01/10/2019 đến ngày 31/12/2019 trên mức lương 4.490.00.000 đồng;

+ Do ông G.T.A không yêu cầu Công ty H nhận trở lại làm việc nên phải bồi thường 2 tháng lương để chấm dứt hợp đồng lao động là: 9.694.325 đồng x 2 tháng = 19.388.650 đồng.

+ Bồi thường tiền vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày là: 346.226 đồng x 30 ngày = 10.386.776 đồng.

Tổng cộng là 78.247.051 đồng.

- *Tại bản tự khai ngày 24/12/2019, lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày*:

Thống nhất về hợp đồng lao động ngày 12/12/2016 và ngày 01/01/2018 ký kết giữa Công ty H với ông G.T.A. Tuy nhiên, thực tế quan hệ lao động giữa nguyên đơn với Công ty chỉ là lao động thử việc, không phải lao động chính thức. Do Công ty có chủ trương sáp nhập xí nghiệp 6&8 nên số lượng người lao động bị dôi dư. Công ty sẽ căn cứ vào kết quả công việc trong quá trình làm việc tại Công ty để sắp xếp tiếp tục làm việc hoặc chấm dứt hợp đồng. Đối với ông G.T.A do quá trình làm việc có vi phạm về việc trộn nhão bê tông vào tháng 5/2019 và trộn nhầm mác bê tông vào tháng 6/2019, cả 02 lần vi phạm trên Công ty có lập biên bản vi phạm kỷ luật nhưng không có chữ ký của ông G.T.A, đồng thời Công ty cũng không xử lý kỷ luật theo quy trình của Bộ luật lao động nên Công ty không sắp xếp công việc cho ông Tuấn Anh.

Ngày 07/9/2019, Công ty lập biên bản làm việc với ông G.T.A về việc sáp nhập xí nghiệp và hẹn ông G.T.A ngày 10/9/2019 sẽ thông báo việc sắp xếp lại nhân sự. Đến ngày 10/9/2019, Công ty không thông báo cho ông Tuấn Anh do không sắp xếp được. Sau đó (không nhớ ngày cụ thể), Công ty có thông báo qua điện thoại cho ông Tuấn Anh về việc Công ty sẽ cho thôi việc, ngày cụ thể Công ty không thông báo. Ngày 07/10/2019, Công ty ban hành Quyết định số 72A/QĐ-BTHH về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông G.T.A từ ngày 07/10/2019. Ngày 25/10/2019, ông G.T.A đã nhận được quyết định trên và không có ý kiến gì.

Mức lương dùng để đóng bảo hiểm trước khi nguyên đơn nghỉ việc là 4.490.000 đồng. Lương của nguyên đơn được hưởng bao gồm có lương chính và lương thực tế theo công việc đảm nhiệm, tiền thưởng theo quy chế phân phối tiền lương của Công ty. Công ty không đồng ý nhận ông G.T.A trở lại làm việc.

Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, Công ty chỉ đồng ý trả cho nguyên đơn 02 tháng lương và bồi thường thêm 02 tháng lương theo mức lương đóng bảo hiểm xã hội 4.490.000 đồng.

- *Tại biên bản lấy lời khai ngày 03/3/2020, người đại diện hợp pháp của Bảo hiểm xã hội thành phố D trình bày*: Công ty H tham gia bảo hiểm xã hội cho ông G.T.A từ tháng 12/2016 đến tháng 09/2019 theo mã số 7416186007. Ngày 02/10/2019, Công ty H gửi hồ sơ báo giảm tham gia bảo hiểm xã hội của ông G.T.A. Ngày 09/10/2019, Bảo hiểm xã hội đã chốt, trả sổ bảo hiểm của ông G.T.A cho Công ty H.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 02/2020/LĐ-ST ngày 13/5/2020 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương đã quyết định:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông G.T.A về tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bị đơn Công ty H.

- Buộc Công ty H có nghĩa vụ thanh toán cho ông G.T.A 69.852.000 đồng.

- Buộc Công ty H có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và trích từ tiền lương được bồi thường đối với phần ông G.T.A phải đóng để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông G.T.A theo quy định của pháp luật từ ngày 01/10/2019 đến ngày 31/12/2019 trên mức lương 4.490.000 đồng tại cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố D. Việc đóng bảo hiểm xã hội được thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên án phí, quyền kháng cáo, quyền và nghĩa vụ thi hành án theo quy định pháp luật cho các đương sự.

Ngày 27/5/2020, Công ty H nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương: Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng và đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định của pháp luật. Về nội dung: Quyết định số 72A ngày 07/10/2019 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn theo quy định tại khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn theo quy định của pháp luật. Căn cứ khoản 3 Điều 49 Bộ luật Lao động năm 2012 thì mức lương làm căn cứ bồi thường cho nguyên đơn được tính trên cơ sở bình quân 6 tháng liền kề trước khi nguyên đơn nghỉ việc theo mức lương cơ bản, không bao gồm các khoản bổ sung là tiền thưởng, Tòa án cấp sơ thẩm tính cả tiền thưởng sản lượng, tiền thưởng chất lượng để tính tiền lương bình quân 06 tháng liền kề là 8.566.750 đồng là không đúng, xâm phạm đến quyền lợi của bị đơn, bởi vì đây là những khoản thưởng không thường xuyên, tùy thuộc vào người lao động có làm việc hay không, do đó có căn cứ chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, mức lương bình quân 06 tháng liền kề phải tính trên mức lương cơ bản.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; ý kiến tranh tụng của đương sự và quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục: Người đại diện của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội thành phố D có đơn đề nghị xét xử vắng mặt. Căn cứ vào khoản 2 Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án vẫn tiến hành xét xử phúc thẩm vắng mặt Bảo hiểm xã hội thành phố D.

[2] Về nội dung:

[2.1] Hợp đồng lao động ngày 01/01/2018 được ký kết giữa Công ty H và ông G.T.A là hợp đồng lao động xác định thời hạn (được ký kết lần thứ hai) có thời hạn từ ngày 01/01/2018 đến ngày 31/12/2019. Trong thời gian lao động, mặc dù ông G.T.A có làm ảnh hưởng chất lượng sản phẩm của Công ty H (trộn nhão bê tông, nhầm mác bê tông), nhưng Công ty không xử lý kỷ luật ông G.T.A theo quy định của pháp luật. Ngày 07/9/2019 Công ty H thông báo cho ông G.T.A về việc bố trí lại công việc và sẽ thông báo kết quả vào ngày 10/9/2019. Tuy nhiên, trong thời gian này Công ty H không thực hiện thủ tục cho thôi việc đối với nhiều người lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế theo quy định tại Điều 44 Bộ luật lao động: "*Chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh*". Do đó, việc Công ty H ban hành quyết định số 72A/QĐ-BTHH ngày 07/10/2019 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông G.T.A kể từ ngày 07/10/2019 là không phù hợp quy định pháp luật. Bản án sơ thẩm nhận định Công ty H đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông G.T.A và phải bồi thường là có căn cứ.

[2.2] Xét mức lương bồi thường: Điều 90 Bộ luật Lao động quy định: "*Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác*". Điều 26a Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018): "*Tiền lương làm căn cứ bồi thường khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Khoản 5 Điều 42 hoặc Khoản 2 Điều 43 của Bộ luật lao động là tiền lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm người sử dụng lao động hoặc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*."

Tòa án cấp sơ thẩm nhận định: Tiền lương của nguyên đơn được hưởng khi phải trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất kinh doanh của công ty; tiền lương sản lượng, lương chất lượng được xét theo tháng khi người lao động tuân thủ các nội quy, quy định an toàn lao động, quy trình sản xuất; chất lượng sản phẩm không phạm lỗi trả về; khối lượng sản phẩm hủy theo tiêu chí giao; thực hiện tốt việc bảo quản các thiết bị và vệ sinh cá nhân khu vực quản lý thì được hưởng. Căn cứ vào phiếu lương do bị đơn cung cấp thể hiện:

- Tháng 3/2019 lương cơ bản 5.304.000 đồng, thưởng sản lượng 3.257.601 đồng, thưởng chất lượng 1.727.280 đồng;

- Tháng 4/2019 lương cơ bản 5.304.000 đồng, thưởng sản lượng 1.307.585 đồng, thưởng chất lượng 1.197.660 đồng;

- Tháng 5/2019 lương cơ bản 5.304.000 đồng, thưởng sản lượng 1.128.437 đồng, thưởng chất lượng 739.380 đồng;

- Tháng 6/2019 lương cơ bản 5.304.000 đồng, thưởng sản lượng 2.471.070 đồng, thưởng chất lượng 1.215.960 đồng;

- Tháng 7/2019 lương cơ bản 5.304.000 đồng, thưởng sản lượng

2.799.663 đồng;

- Tháng 8/2019 lương cơ bản 5.657.600 đồng, thưởng sản lượng 1.999.260 đồng, thưởng chất lượng 1.379.010 đồng.

Như vậy, các khoản thưởng sản lượng và thưởng chất lượng không phải là khoản tiền cố định mà thay đổi tùy theo sản lượng và chất lượng sản phẩm mà người lao động khi tham gia lao động nếu đạt mới được hưởng nên không thể xem là tiền lương làm căn cứ bồi thường. Tiền lương làm căn cứ bồi thường trung bình sáu tháng liên tục gần nhất được tính như sau: (5.304.000 đồng x 5 tháng: tháng 3, 4, 5, 6 và 7) + 5.657.600 đồng- tháng 8 : 6 = 5.362.933 đồng.

[2.3] Về các khoản bồi thường: căn cứ Điều 42 Bộ luật lao động, Công ty H phải bồi thường cho ông G.T.A tiền lương trong những ngày không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước. Riêng việc phải nhận người lao động trở lại làm việc thì Công ty H không buộc phải thực hiện vì thời hạn lao động đã hết từ ngày 31/12/2019. Đến ngày 20/2/2020 ông G.T.A làm đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện yêu cầu: "*Trong trường hợp Công ty H không nhận lại tôi và tôi đồng ý. Tôi yêu cầu được bồi thường thêm 02 (hai) tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động*". Yêu cầu này là không có cơ sở chấp nhận vì thời hạn của hợp đồng lao động đã hết, trường hợp này nếu người lao động và người sử dụng lao động có nhu cầu và thỏa thuận được với nhau thì hai bên sẽ tự ký hợp đồng lao động mới, Tòa án không có thẩm quyền can thiệp. Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu bồi thường của ông G.T.A để chấm dứt hợp đồng lao động là không có căn cứ.

[2.4] Do đó, cần sửa án sơ thẩm về các khoản bồi thường như sau:

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc (tháng 10, 11, 12 năm 2019): 5.362.933 đồng x 3 tháng = 16.088.799 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương: 5.362.933 đồng x 2 tháng = 10.725.866 đồng;

- Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày: 178.764/ngày x 30 ngày = 5.362.920 đồng.

Cộng các khoản: 32.177.585 đồng.

Công ty H phải trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc (từ ngày 01/10/2019 đến ngày 31/12/2019) như bản án sơ thẩm đã tuyên là phù hợp quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động.

[2.5] Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tại phiên tòa phúc thẩm về việc sửa một phần bản án sơ thẩm về mức lương để tính bồi thường là phù hợp.

[3] Án phí:

- Án phí lao động sơ thẩm: Công ty H phải chịu theo quy định của pháp luật.

- Án phí lao động phúc thẩm: Trường hợp Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm bị kháng cáo thì đương sự kháng cáo liên quan đến phần bản án phải sửa không phải chịu án phí dân sự phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng Điều 42, 44 và 90 Bộ luật Lao động; Điều 26a Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018);

Áp dụng khoản 2 Điều 296, khoản 2 Điều 308, 309 và 313 Bộ luật tố tụng dân sự; 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.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty H. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 02/2020/LĐ-ST ngày 13/5/2020 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương như sau:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông G.T.A về việc tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bị đơn Công ty H.

- Buộc Công ty H có nghĩa vụ thanh toán cho ông G.T.A các khoản sau:

+ Tiền lương trong những ngày không được làm việc: 16.088.799 đồng;

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương: 10.725.866 đồng;

+ Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày: 5.362.920 đồng.

Cộng các khoản: 32.177.585 đồng.

- Buộc Công ty H có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và trích từ tiền lương được bồi thường đối với phần ông G.T.A phải đóng để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông G.T.A theo quy định của pháp luật từ ngày 01/10/2019 đến ngày 31/12/2019 trên mức lương 4.490.000đ tại cơ quan Bảo hiểm xã hội thành phố D. Việc đóng bảo hiểm xã hội được thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

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. Về án phí:

2.1. Án phí sơ thẩm:

- Công ty H phải chịu 960.000 đồng.

- Ông G.T.A không phải chịu án phí.

2.2. Án phí phúc thẩm: Công ty H không phải chịu và được nhận lại 300.000 đồng tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai số 0040594 ngày 28/5/2020 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố D.

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 quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

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

Đã ký

Nguyễn Công Lực

Nơi nhận:
- Đương sự;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND TP D;
- Chi cục THADS TP D;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, Tòa LĐ, tổ HCTP.