

Bản án số: 08/2018/LĐ-PT
Ngày 04-01-2018
V/v Tranh chấp về xử lý kỷ luật
lao động theo hình thức sa thải.

**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 Bùi Liên Minh

Các Thẩm phán: Bà Nguyễn Thị Thanh Mai

Bà Nguyễn Thị Thoa

- Thư ký phiên tòa: Bà Hà Hoa Thiên

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Thân Trọng Minh Phương - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 13 tháng 12 năm 2017, ngày 03 và ngày 4 tháng 01 năm 2018 tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 48/2017/LĐPT ngày 22 tháng 8 năm 2017 về tranh chấp về xử lý về kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

Do bản án lao động sơ thẩm số 07/2017/LĐ-ST ngày 17 tháng 5 năm 2017 của Tòa án nhân dân Quận 9 bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2410/2017/QĐ-PT ngày 25 tháng 10 năm 2017, Quyết định hoãn phiên tòa số 6380/2017/QĐ-PT ngày 23 tháng 11 năm 2017 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 7541/2017/QĐPT ngày 13 tháng 12 năm 2017 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Nguyễn Minh Đăng K, sinh năm 1972

Nơi cư trú: 508 đường P, Phường B, Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:

Ông Nguyễn Thanh T, sinh năm 1977

Luật sư Công ty Luật TNHH T - Đoàn luật sư thành phố Hồ Chí Minh

2. Bị đơn: Công ty Cổ phần T

Trụ sở: số M09 đường C, Tổ 1, khu dân cư Gia Hòa, khu phố 6, phường P, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Bùi Thanh Q, sinh năm 1972

Địa chỉ: H5 khu phố 2, phường T, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn (văn bản ủy quyền ngày 01/12/2016).

3. Người kháng cáo:

Nguyên đơn ông Nguyễn Minh Đăng K đã rút đơn kháng cáo ngày 31 tháng 7 năm 2017.

Bị đơn: Công ty cổ phần T.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong đơn khởi kiện và lời khai tại Tòa án, nguyên đơn ông Nguyễn Minh Đăng K trình bày: Ngày 17 tháng 11 năm 2014 ông đến làm việc tại Công ty cổ phần T theo thư tuyển dụng, thư mời thử việc ngày 17/11/2014 và làm theo Quyết định phân công công tác số 32/2014/QĐ-NS ngày 15/11/2014 của Tổng Giám đốc Công ty cổ phần T với nhiệm vụ tổng giám đốc điều hành, thời gian thử việc là 02 tháng, bắt đầu từ ngày 17/11/2014 đến 17/01/2015, mức lương thỏa thuận là 50.000.000 đồng/tháng. Sau khi hết thời gian thử việc ông K được Tổng giám đốc đề nghị tiếp tục làm việc cho Công ty Cổ phần T mà không có văn bản đánh giá kết quả thử việc cũng không ký hợp đồng lao động chính thức. Tuy nhiên, đến ngày 24/6/2015 ông K nhận được Quyết định số 09/2015/Q2/QĐ-NS ký ngày 23/6/2015 (bản photocopy) về việc “miễn nhiệm chức vụ công tác”. Theo đó thì nhiệm vụ mới của ông K là nhân viên văn phòng tổng giám đốc thay cho nhiệm vụ Phó tổng giám đốc điều hành trước đó. Tiếp đến, ngày 06/7/2015 ông K nhận Quyết định số 09/2015/Q2/QĐ-NS ngày 01/7/2015 (bản photocopy) về việc “điều chuyển công tác nhân viên” điều ông K đến làm việc tại văn phòng H đặt tại tỉnh B và Quyết định số 11-Quý II/2015/QĐ-NS ngày 01/7/2015 (bản photocopy) về việc “mức lương cho ông Nguyễn Minh Đăng K”. Không đồng ý với việc điều chuyển công tác của Công ty T nên ông K không đến nơi làm việc mới. Mặc dù không được bố trí công việc, không có chỗ ngồi tại nơi làm việc cũ nhưng ông K vẫn đến văn phòng Công ty Cổ phần T đặt tại Tòa nhà V thuộc quận B, Thành phố Hồ Chí Minh mỗi ngày. Đến ngày 17/7/2015 thì ông K nhận được Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 05/Quý III-2015/QĐNS ngày 17/7/2015 của Công ty Cổ phần T về việc sa thải ông K. Không đồng ý với Quyết định sa thải nên ông đã khiếu nại lên Hội đồng hòa giải của UBND Quận C nhờ can thiệp nhưng không có kết quả. Do đó, ông đã khởi kiện vụ án yêu cầu Tòa án nhân dân Quận 9 tuyên bố việc sa thải của Công ty Cổ phần T đối với ông là trái pháp luật đồng thời ông yêu cầu Công ty Cổ phần T phải bồi thường thiệt hại và trả các khoản tiền mà trong thời gian làm việc Công ty Cổ phần T chưa thanh toán cho ông cũng như các khoản tiền trong thời gian ông không được làm việc, cụ thể như sau:

- Yêu cầu trả lương tháng 6/2015 và 17 ngày của tháng 7/2015 với mức lương 50.000.000 đồng/tháng;
- Yêu cầu trả lương cho những ngày không được làm việc tính từ ngày 18/7/2015 với mức lương 50.000.000 đồng/tháng;
- Yêu cầu thanh toán những ngày được nghỉ phép mà chưa nghỉ tổng cộng có 07 ngày (tính trên mức lương 50.000.000 đồng/tháng);
- Yêu cầu thanh toán các khoản bảo hiểm theo quy định từ tháng 01/2015 (tính trên mức lương 50.000.000 đồng/tháng);

- Yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng trái luật (tính trên mức lương 50.000.000 đồng/tháng).

Bị đơn Công ty Cổ phần T có ông Bùi Thanh Q làm đại diện theo ủy quyền trình bày: Ông đại diện cho Công ty Cổ phần T xác nhận ông Nguyễn Minh Đăng K có thực tế làm việc tại Công ty Cổ phần T theo thư tuyển dụng, thư mời thử việc ngày 17/11/2014 và làm việc theo Quyết định phân công công tác số 32/2014/QĐ-NS ngày 15/11/2014 của Tổng giám đốc Công ty Cổ phần T với nhiệm vụ Phó tổng giám đốc điều hành, thời gian thử việc là 02 tháng, bắt đầu từ ngày 17/11/2014 đến hết ngày 17/01/2015 như ông K đã trình bày. Tuy nhiên, sau thời gian thử việc, Ban giám đốc Công ty Cổ phần T có đánh giá kết quả làm việc của ông K nhưng không thông báo bằng văn bản cho ông K về kết quả thử việc. Trong thời gian này ông K vẫn đến văn phòng làm việc. Đồng thời giữa ông K và Tổng giám đốc Công ty Cổ phần T có thỏa thuận miệng với nhau về việc đề ông K tiếp tục làm việc thêm một thời gian vẫn với mức lương 50.000.000 đồng/tháng, đến tháng 5 năm 2015 hai bên thỏa thuận với mức lương công ty trả cho ông K là 35.000.000 đồng/tháng. Việc thỏa thuận này cũng không làm văn bản. Trong thời gian tiếp tục làm việc tại Công ty, do kết quả làm việc của ông K không đạt được theo chỉ tiêu và kế hoạch 6 tháng đầu năm 2015 của Công ty Cổ phần T nên lãnh đạo Công ty đã quyết định điều chuyển ông K làm nhiệm vụ khác theo Quyết định số 09/2015/QĐ-NS ngày 23/6/2015 về việc “miễn nhiệm chức vụ công tác”. Sau đó thì ban hành Quyết định điều chỉnh mức lương đối với ông K cho phù hợp với vị trí làm việc mới. Do nhu cầu công việc và kế hoạch kinh doanh của Công ty nên lãnh đạo công ty quyết định chuyển ông K đến làm việc tại văn phòng H đóng tại tỉnh B theo Quyết định số 09/2015/QĐ-NS ngày 01/7/2015 về việc “điều chuyển công tác nhân viên” nhưng ông K không chấp hành. Do ông K tự ý không làm việc trong 05 ngày liên tục mà không có lý do nên công ty hợp xử lý kỷ luật và buộc phải sa thải ông K theo quy định. Việc sa thải ông K là có căn cứ và phù hợp nên Công ty Cổ phần T không đồng ý với các yêu cầu của ông K.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 07/2017/LĐ-ST ngày 17/5/2017 Tòa án nhân dân Quận 9 đã tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn:

- Hủy Quyết định số 05/Quý III-2015/QĐNS ngày 17/7/2015 của Công ty Cổ phần T về việc sa thải ông Nguyễn Minh Đăng K;

- Buộc Công ty Cổ phần T có nghĩa vụ trả cho ông Nguyễn Minh Đăng K số tiền là 672.807.000 đồng (sáu trăm bảy mươi hai triệu, tám trăm lẻ bảy ngàn đồng);

- Buộc Công ty Cổ phần T có nghĩa vụ nộp vào quỹ bảo hiểm xã hội Quận 9 đối với việc sử dụng người lao động là ông Nguyễn Minh Đăng K có thời gian làm việc từ tháng 01/2015 đến tháng 01/2017 với số tiền là 292.500.000 đồng (hai trăm chín mươi hai triệu, năm trăm ngàn đồng);

- Buộc Công ty Cổ phần T phải thực hiện quy định về việc lập sổ bảo hiểm xã hội và phối hợp với các cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận thời gian đóng bảo hiểm, trả sổ bảo hiểm cho ông Nguyễn Minh Đăng K.

Việc thi hành được thực hiện tại Chi cục Thi hành án dân sự Quận 9, thành phố Hồ Chí Minh ngày khi án có hiệu lực pháp luật.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Án sơ thẩm đã được tuyên vào ngày 17/5/2017, ngày 26/5/2017 bị đơn nộp đơn kháng cáo, với nội dung: Kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị cấp phúc thẩm bác toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn. Ngày 21/11/2017 bị đơn có đơn kháng cáo về việc bổ sung nội dung kháng cáo với nội dung đề nghị cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm, theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc bị đơn phải trả tiền lương và các khoản khác theo quy chế trước ngày 30/6/2015 do Quyết định phân công công tác cán bộ số 04/2015/Q2/QĐ-NS ngày 12/5/2015, là một hợp đồng lao động mới, thời hạn kết thúc hợp đồng là vào ngày 30/6/2015, các quyết định sau ngày 30/6/2015 của Công ty đều vô giá trị, phía Công ty cũng đã ban hành quyết định số 09/QĐ/TĐTV-QĐNS ngày 22/11/2017 về việc hủy bỏ quyết định xử lý kỷ luật lao động số 05/Quý III-2015-QĐNS ngày 17/7/2015 của Tổng giám đốc Công ty CP T nên đối tượng khởi kiện của nguyên đơn cũng không còn giá trị. Cùng với đơn bổ sung nội dung kháng cáo bị đơn có cung cấp chứng cứ cho Tòa án Quyết định phân công công tác cán bộ số 04/2015/Q2/QĐ-NS ngày 12/5/2015, và quyết định số 09/QĐ/TĐTV-QĐNS ngày 22/11/2017 về việc hủy bỏ quyết định xử lý kỷ luật lao động số 05/Quý III-2015-QĐNS ngày 17/7/2015 của Tổng giám đốc Công ty CP T

Ngày 02/6/2016 nguyên đơn nộp đơn kháng cáo, với nội dung kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm tuyên quyết định số 09/2015/Q2/QĐ-NS ngày 01/7/2015 về việc “Điều chuyển công tác nhân viên” là trái pháp luật, đối với nội dung còn lại của án sơ thẩm nguyên đơn không có ý kiến. Ngày 31/7/2017 nguyên đơn có làm đơn xin rút đơn kháng cáo.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Bị đơn trình bày: Trên cơ sở thỏa thuận, bị đơn có ban hành Quyết định phân công công tác cán bộ số 04/2015/Q2/QĐ-NS ngày 12/5/2015, phân công nguyên đơn làm phó giám đốc kinh doanh khối hội sở, mức lương 35.000.000đ/tháng, quyết định có thời hạn từ 12/5/2015 đến 30/6/2015. Đây là hợp đồng lao động có thời hạn 2 tháng 18 ngày, phía công ty đã ra các quyết định số 09/2015/Q2/QĐ-NS ngày 23/6/2015 về việc miễn nhiệm công tác của nguyên đơn từ Phó Tổng giám đốc xuống làm nhân viên văn phòng tổng giám đốc, quyết định số 09/2015/Q2/QĐ-NS ngày 01/7/2015 về việc điều chuyển công tác nhân viên, quyết định số 11/Quý II/2015/QĐ-NS về mức lương của nguyên đơn, quyết định số Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 05/Quý III-2015/QĐNS ngày 17/7/2015 của Công ty Cổ phần T về việc sa thải ông K là sai trái và không có giá trị pháp lý, vì đến ngày 30/6/2015 đã hết hạn hợp đồng lao động và nguyên đơn đã không còn là nhân viên của công ty nữa, có thể chứng minh bằng cách công ty đã thu hồi toàn bộ bản chính các quyết định nêu trên đã được cấp cho nguyên đơn nên nguyên đơn chỉ có bản sao cung cấp cho tòa án các quyết định này. Do phát hiện các quyết định không đúng nêu trên nên phía công ty cũng đã ra quyết định số 09/QĐ/TĐTV-

QĐNS ngày 22/11/2017 về việc hủy bỏ quyết định xử lý kỷ luật lao động số 05/Quý III-2015-QĐNS ngày 17/7/2015 của Tổng giám đốc Công ty CP T. Chính vì quyết định xử lý kỷ luật lao động đã bị hủy bỏ do đó bị đơn đề nghị cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc bị đơn phải trả lại số tiền lương còn thiếu và các khoản khác theo quy chế trước ngày 30/6/2015, còn các yêu cầu khác của nguyên đơn đề nghị Tòa án không chấp nhận.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày: Ngày 12/5/2015 giữa đôi bên có thỏa thuận về việc điều chuyển công tác, nhưng đây là việc phân công công tác do nhu cầu kinh doanh của công ty, điều chuyển nguyên đơn từ công việc phụ trách chung bán nền đất sang quản lý thêm mảng công tác bán căn hộ do nhân viên chưa quen việc, thời gian phụ trách là đến ngày 30/6/2015, đồng thời có thỏa thuận về mức lương của nguyên đơn xuống 35.000.000đ/tháng do tình hình khó khăn của công ty. Trong quá trình thỏa thuận giữa đôi bên không có bàn bạc gì về thời hạn hợp đồng lao động như bị đơn đã trình bày và sau ngày 12/5/2015 nguyên đơn cũng không nhận được văn bản nào về việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động. Chính vì vậy việc bị đơn cho rằng quyết định phân công công tác cán bộ số 04/2015/Q2/QĐ-NS ngày 12/5/2015 là một hợp đồng lao động mới là không phù hợp với Điều 35 Bộ luật lao động, nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và đề nghị cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Nguyên đơn trình bày: Thống nhất với lời trình bày của Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Trong quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm bị đơn không giao nộp chứng cứ là Quyết định phân công công tác cán bộ số 04/2015/Q2/QĐ-NS ngày 12/5/2015, mặc dù theo bị đơn đây là chứng cứ có giá trị chứng minh yêu cầu của nguyên đơn là không có căn cứ và hợp pháp, đến giai đoạn xét xử phúc thẩm bị đơn mới cung cấp. Chứng cứ này do bị đơn lưu giữ nên phải có trách nhiệm cung cấp cho Tòa án trong giai đoạn giải quyết vụ án theo thủ tục sơ thẩm theo điểm b khoản 1 Điều 91 Bộ luật tố tụng dân sự về nghĩa vụ chứng minh. Do đó, Viện kiểm sát không xem đây là chứng cứ làm căn cứ xem xét giải quyết vụ kiện, theo khoản 4 Điều 96 Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung: Sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật Lao động Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn. Riêng về mức đóng bảo hiểm cấp sơ thẩm đã chấp nhận toàn bộ mức lương của nguyên đơn làm cơ sở tính số tiền bảo hiểm cần phải đóng là không đúng do mức lương của nguyên đơn đã vượt 20 lần mức lương cơ sở, đề nghị hội đồng xét xử sửa lại phần này theo đúng quy định tại khoản 3 Điều 89 Luật bảo hiểm xã hội.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

Kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 (sau đây viết tắt là BLTTDS) nên được chấp nhận.

Kháng cáo của nguyên đơn đã quá hạn, tuy nhiên đến ngày 31/7/2017 nguyên đơn có làm đơn xin rút đơn kháng cáo. Tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn thừa nhận việc rút đơn kháng cáo là tự nguyện nên được ghi nhận.

Theo quyết định đưa vụ án ra xét xử, thành phần của hội đồng xét xử có thẩm phán Hồ Minh Cường, đến ngày xét xử thẩm phán Hồ Minh Cường bận công tác đột xuất nên được thay thế bằng thẩm phán Nguyễn Thị Thoa. Tại phiên tòa các đương sự đồng ý với việc thay đổi thành phần hội đồng xét xử nên Hội đồng xét xử xét xử lại vụ án từ đầu theo khoản 2 Điều 226 Bộ luật tố tụng dân sự.

Về chứng cứ là Quyết định phân công công tác cán bộ số 04/2015/Q2/QĐ-NS ngày 12/5/2015, mà bị đơn đã cung cấp cho Tòa án trong giai đoạn xét xử phúc thẩm, Tòa phúc thẩm xét thấy: Trong giai đoạn giải quyết vụ án theo thủ tục sơ thẩm, mặc dù bị đơn đã cung cấp chứng cứ là quyết định số 09/2015/Q2/QĐ-NS ngày 23/6/2015 về việc miễn nhiệm chức vụ công tác của nguyên đơn từ Phó Tổng giám đốc xuống làm nhân viên văn phòng tổng giám đốc, trong quyết định này có ghi rõ căn cứ để ra quyết định như sau: *“Căn cứ vào quyết định nhân sự số 04/2015/Q2/QĐ-NS ký ngày 12/5/2015”*. Nhưng Tòa án cấp sơ thẩm không yêu cầu bị đơn phải cung cấp chứng này do đó, Tòa án cấp phúc thẩm không thống nhất với ý kiến của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc không xem xét chứng cứ đã được bị đơn bổ sung trong giai đoạn chuẩn bị xét xử phúc thẩm, theo điểm b khoản 1 Điều 287 Bộ luật tố tụng dân sự.

[2] Về Quyết định phân công công tác cán bộ số 04/2015/Q2/QĐ-NS ngày 12/5/2015: Theo đoạn [3] của bản án này thì sau khi kết thúc thời gian thử việc nguyên đơn vẫn làm việc tại Công ty. Do đó, hợp đồng lao động của nguyên đơn được xác định là hợp đồng lao động có thời hạn là 02 năm. Mọi sự thay đổi, bổ sung hợp đồng lao động đều phải phải tuân thủ Điều 35 Bộ luật lao động. Theo khoản 1 Điều 35 về việc sửa đổi bổ sung hợp đồng lao động của Bộ luật lao động thì: *“Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung”*. Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn thừa nhận có nhận được quyết định phân công công tác số 04/2015/Q2/QĐ-NS ngày 12/5/2015. Nhưng đây chỉ là quyết định phân công công tác trong nội bộ công ty không nhận được thông báo hay thỏa thuận nào về việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động. Phía bị đơn không cung cấp được thông báo và biên bản thỏa thuận về việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động, như vậy bị đơn không chứng minh được việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động là đã được báo trước và có sự thỏa thuận của đôi bên. Theo khoản 2 Điều 35 Bộ luật lao động thì: *“Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp*

đồng lao động mới” tuy nhiên trong tiêu đề của quyết định được ghi rõ là “*Quyết định về việc phân công công tác cán bộ*” mà không phải là một trong hai loại văn bản theo quy định. Như vậy quyết định số 04/2015/Q2/QĐ-NS ngày 12/5/2015 của bị đơn không được coi là một phụ lục hợp đồng hay hợp đồng lao động mới. Theo khoản 3 Điều 35 Bộ luật lao động thì: “*Trong trường hợp hai bên không thoả thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết*” trong thời gian quyết định 04/2015/Q2/QĐ-NS ngày 12/5/2015 có hiệu lực bị đơn đã ban hành quyết định số 09/2015/Q2/QĐ-NS ngày 23/6/2015 về việc “miễn nhiệm chức vụ công tác” của nguyên đơn từ Phó Tổng giám đốc điều hành xuống làm nhân viên văn phòng Tổng giám đốc kể từ ngày 23/6/2015. Như vậy về chức danh của nguyên đơn vẫn không có gì thay đổi so với quyết định số 04/2015/Q2/QĐ-NS của bị đơn. Chứng tỏ: Sau khi có quyết định 04/2015/Q2/QĐ-NS nguyên đơn vẫn còn giữ chức danh cũ và hợp đồng lao động giữa đôi bên là không có gì thay đổi.

Phía bị đơn cho rằng nguyên đơn không cung cấp được các chứng cứ là bản chính các quyết định phân công công tác cán bộ số 04/2015/Q2/QĐ-NS ngày 12/5/2015, quyết định số 09/2015/Q2/QĐ-NS ngày 23/6/2015, quyết định số 09/2015/Q2/QĐ-NS ngày 01/7/2015, Quyết định số 11-Quý II/2015/QĐ-NS ngày 01/7/2015 chứng tỏ nguyên đơn đã đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động giao lại bản chính các quyết định này cho bị đơn. Tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn thừa nhận các quyết định mà nguyên đơn nhận được từ công ty là bản photocopy, nguyên đơn không để ý về việc nhận bản chính hay bản sao vì đây là các quyết định của chính bị đơn ban hành và trong suốt thời gian qua chưa bao giờ bị đơn yêu cầu nguyên đơn phải hoàn trả các quyết định nêu trên để ban hành các quyết định mới. Tòa án xét thấy: Trong suốt quá trình giải quyết vụ án bị đơn đã thừa nhận việc ban hành các quyết định nêu trên do đó, theo khoản 2 Điều 92 Bộ luật tố tụng dân sự thì “*Một bên đương sự thừa nhận hoặc không phản đối những tình tiết, sự kiện, tài liệu, văn bản, kết luận của cơ quan chuyên môn mà bên đương sự kia đưa ra thì bên đương sự đó không phải chứng minh*” chính vì lẽ trên mà Tòa án công nhận các tình tiết, sự kiện do nguyên đơn cung cấp là phù hợp với diễn tiến của vụ án. Đối với tình tiết bị đơn đã thu hồi các bản chính để chứng tỏ nguyên đơn đã đồng ý về việc hủy bỏ tất cả các quyết định đối với nguyên đơn. Tòa án xét thấy, tại phiên tòa sơ thẩm cũng như tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn không cung cấp được thông báo về việc hủy bỏ các quyết định nêu trên, cũng không cung cấp được biên bản giao nhận các quyết định giữa đôi bên và ngày giao nhận phía bị đơn cũng không nhớ. Chính vì vậy Tòa án không có cơ sở để khẳng định nguyên đơn đã chấp nhận việc chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 01/7/2015 theo quyết định phân công công tác cán bộ số 04/2015/Q2/QĐ-NS ngày 12/5/2015 như ý kiến của bị đơn tại phiên tòa phúc thẩm.

Từ những nhận định trên Tòa án có cơ sở khẳng định: Quyết định phân công công tác số 04/2015/Q2/QĐ-NS ngày 12/5/2015 mà bị đơn cho rằng đây là hợp đồng lao động mới có thời hạn từ ngày 12/5/2015 đến ngày 30/6/2015 là không có giá trị pháp lý, không làm phát sinh hay thay đổi quyền, nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Việc bị đơn ban hành quyết định số 09/QĐ/TĐTV-QĐNS

ngày 22/11/2017 về việc hủy bỏ quyết định xử lý kỷ luật lao động số 05/Quý III-2015-QĐNS ngày 17/7/2015 của Tổng giám đốc Công ty Cổ phần T, (sau khi Tòa án cấp sơ thẩm xét xử vụ án) không phải là cơ sở pháp lý làm chấm dứt toàn bộ nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Điều 42 Bộ luật Lao động.

[3] Về quá trình làm việc của nguyên đơn trong công ty Cổ phần T

Tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn cho rằng quyết định phân công công tác số 04/2015/Q2/QĐ-NS ngày 12/5/2015 là hợp đồng lao động mới và đây chính là hợp đồng lao động đang phát sinh tranh chấp, tòa án cấp sơ thẩm cho rằng hợp đồng đang tranh chấp là hợp đồng lao động có thời hạn là 24 tháng (theo điểm c khoản 1 Điều 22 Bộ luật lao động) là không đúng.

Tòa án xét thấy: Theo sự thừa nhận của đôi bên thì vào ngày 17/11/2014 nguyên đơn được mời đến công ty bị đơn để thử việc theo thư mời thử việc cùng ngày, vị trí công tác là Phó Tổng giám đốc điều hành, địa điểm làm việc là 120-122 Đường D, Phường H, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh, thời gian thử việc là 02 tháng, mức lương chính là 50.000.000 đồng/tháng. Hết thời gian thử việc, ngày 17/01/2017 theo nguyên đơn thì ông vẫn làm việc bình thường và không nhận bất cứ thông báo nào về việc chấm dứt thời gian thử việc, phía bị đơn thì cho rằng ngày 10/01/2015 phía bị đơn có tổ chức cuộc họp đánh giá kết quả công tác của nguyên đơn và ngày 11/01/2015 bị đơn đã có thông báo về việc chấm dứt hợp đồng thử việc với nguyên đơn và có giao thông báo này cho nguyên đơn, nhưng không có văn bản ký nhận của nguyên đơn. Như vậy tòa án không có cơ sở khẳng định khi hết thời gian thử việc người sử dụng lao động có thông báo kết quả thử việc cho người lao động. Theo bản kê chi tiết giao dịch khách hàng của ngân hàng TMCP P Thành phố Hồ Chí Minh và bản lương tháng 6 năm 2015 của bị đơn thì nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc cho bị đơn và có hưởng lương từ bị đơn, chứng tỏ sau khi hết thời gian thử việc người lao động vẫn tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động nhưng đôi bên không thỏa thuận về việc giao kết hợp đồng lao động mới. Căn cứ theo quy định tại các Điều 22, 26 và 29 Bộ luật lao động đối chiếu với các Điều 4, 5 Thỏa ước lao động tập thể của bị đơn và đối chiếu quyết định phân công công tác số 32/2014/QĐ-NS ngày 15/11/2014 thì thời hạn hợp đồng lao động của nguyên đơn là 02 năm 17/01/2015 đến 17/01/2017, chức danh là Phó Tổng giám đốc công ty mức lương 50.000.000 đồng/tháng. Đến ngày 12/5/2015 bị đơn ban hành quyết định phân công công tác số 04/2015/Q2/QĐ-NS theo đoạn [2] phần nhận định này thì quyết định này không phải là một hợp đồng lao động mới nên không có ý nghĩa về việc điều chỉnh thời gian làm việc của nguyên đơn trong công ty. Cấp sơ thẩm đã nhận định thời hạn của hợp đồng là 24 tháng kể từ ngày 17/01/2015 đến 17/01/2017 là đúng. Tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn thừa nhận kể từ ngày có quyết định số 04/2015/Q2/QĐ-NS ngày 12/5/2015 thì mức lương được điều chỉnh xuống 35.000.000đ/tháng, mặc dù việc điều chỉnh lương không có văn bản nhưng nguyên đơn thừa nhận mức lương này đã có thỏa thuận với lãnh đạo công ty và tiếp tục làm việc cho đến tháng 7 năm 2015, chính vì vậy Tòa án ghi nhận mức lương này của nguyên đơn, làm cơ sở cho việc thanh toán tiền lương còn thiếu và các khoảng tiền

bồi thường cho nguyên đơn, mà không chấp nhận mức lương hàng tháng của nguyên đơn là 50 triệu đồng theo yêu cầu ban đầu.

Ngày 23/6/2015 bị đơn ban hành quyết định 09/2015/Q2/QĐ-NS về việc “Miễn nhiệm chức vụ công tác” mặc dù nguyên đơn không đồng ý nhưng không khiếu nại và cũng không yêu cầu xem xét quyết định này, do đó Tòa án không xem xét.

Ngày 01/7/2015 bị đơn ban hành quyết định số 09/2015/Q2/QĐ-NS về việc “Điều chuyển công tác nhân viên” và quyết định số 11/QuýII/2015/QĐ-NS về “Mức lương cho ông Nguyễn Minh Đăng K”. Khi ban hành quyết định điều chuyển công tác đối với nguyên đơn, phía bị đơn không thông báo thời gian điều chuyển công tác, không thông báo trước với nguyên đơn trong hạn 03 ngày làm việc, không xem xét điều kiện sức khỏe của người lao động khi di chuyển khoảng cách từ Thành phố Hồ Chí Minh và tỉnh B, do đó, quyết định này vi phạm vào khoản 1 và 2 Điều 31 Bộ luật lao động. Mặt khác, bị đơn cho rằng việc điều chuyển công tác của bị đơn là do nhu cầu sản xuất kinh doanh, tuy nhiên trong nội quy lao động của bị đơn không quy định về việc điều chuyển công tác của nhân viên theo nhu cầu sản xuất kinh doanh do đó việc điều chuyển công tác này cũng không phù hợp với điểm d khoản 1 và khoản 2 Điều 8 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. Do quyết định điều chuyển công tác nhân viên nêu trên là trái pháp luật, người lao động bị ảnh hưởng bởi quyết định này phải ngừng việc không được xem là tự ý bỏ việc mà thời gian này được xem là thời gian làm việc thực tế của người lao động theo điểm a khoản 3 Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 và khoản 9 Điều 6 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 10/5/2013. Chính vì lý do này, việc bị đơn cho rằng nguyên đơn đã tự ý bỏ việc và ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với nguyên đơn là trái pháp luật. Về thủ tục phiên họp, theo thư mời dự phiên họp thì bị đơn mời nguyên đơn đến dự phiên họp vào lúc 14 giờ 30 ngày 16/7/2015, nhưng, biên bản phiên họp ghi nhận thời gian họp là vào lúc 8 giờ 30 cùng ngày, theo giải thích của bị đơn thì việc thay đổi thời gian tiến hành phiên họp đã được thông báo với nguyên đơn và nguyên đơn đồng ý tham gia phiên họp, phía nguyên đơn cũng không thừa nhận việc có tham gia phiên họp và trong biên bản phiên họp không có chữ ký của nguyên đơn, do đó, phía bị đơn đã không chứng minh được phiên họp xử lý kỷ luật lao động có sự tham gia của người lao động. Ngoài ra phiên họp còn vi phạm về thành phần tham gia hội đồng xử lý kỷ luật lao động như Viện kiểm sát Thành phố Hồ Chí Minh đã trình bày. Vì vậy, phiên họp xử lý kỷ luật lao động đã vi phạm Điều 123 Bộ luật lao động về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động.

Do nội dung và trình tự xử lý kỷ luật người lao động không đúng pháp luật, nên Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 05/Quý III-2015/QĐNS ngày 17/7/2015 về việc sa thải nguyên đơn là trái pháp luật. Cấp phúc thẩm giữ nguyên phần quyết định hủy quyết định xử lý kỷ luật lao động của cấp sơ thẩm.

[4] Về yêu cầu thanh toán các khoảng thu nhập chưa được nhận trong thời gian làm việc, và bồi thường:

- Trong thời gian làm việc, nguyên đơn vẫn chưa nhận được lương tháng 6 và 17 ngày tiền lương tháng 7, phía bị đơn thừa nhận và đồng ý thanh toán các khoản lương mà công ty chưa thanh toán cho nguyên đơn với mức lương 35.000.000đ, Tòa án cấp sơ thẩm đã ghi nhận khoản tiền này là đúng, Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên phần quyết định này của bản án sơ thẩm; tiền lương chưa được nhận của nguyên đơn là 35.000.000 đồng + 35.000.000 đồng : 26ngày x 27ngày = 57.884.000 đồng.

- Trong thời gian nguyên đơn làm việc trong công ty từ tháng 1 đến tháng 7 năm 2015, nguyên đơn chưa được nghỉ phép. Theo khoản 1 và 2 Điều 114 Bộ luật lao động thì thời gian người lao động chưa nghỉ phép hàng năm thì được thanh toán bằng tiền và tính theo tỷ lệ tương ứng thời gian làm việc. Như vậy, số tiền phép của nguyên đơn được hưởng sẽ là 07 ngày số tiền nghỉ phép là 9.423.000 đồng (35.000.000 đồng : 24ngày x 7ngày), cấp phúc thẩm giữ nguyên phần quyết định này của cấp sơ thẩm.

- Theo đoạn [3] phần nhận định của bản án này thì quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 05/Quý III-2015/QĐNS ngày 17/7/2015 của Công ty Cổ phần T về việc sa thải ông K là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, Bị đơn phải thực hiện toàn bộ nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Điều 42 Bộ luật lao động bao gồm:

- Về việc nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết: Tại phiên tòa sơ thẩm bị đơn không đồng ý trở lại công ty làm việc và mặt khác theo nhận định tại đoạn [3] phần nhận định của bản án này thì hợp đồng lao động của nguyên đơn sau khi kết thúc thời gian thử việc là 02 năm từ 17/01/2015 đến ngày 17/01/2017 là kết thúc hợp đồng lao động. Nay đã quá thời hạn hợp đồng đôi bên không có thỏa thuận về việc tiếp tục ký kết hợp đồng lao động mới nên Tòa án ghi nhận việc đôi bên đã kết thúc hợp đồng lao động vào ngày 17/01/2017.

- Về yêu cầu trả tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc: Sau khi nhận Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 05/Quý III-2015/QĐNS ngày 17/7/2015 của bị đơn, nguyên đơn không được làm việc đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động ngày 17/01/2017 tổng cộng là 18 tháng. Số tiền mà bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn là 35.000.000 đồng x 18 tháng = 630.000.000 đồng. Tòa án cấp sơ thẩm đã tính đúng, nên cấp phúc thẩm giữ nguyên phần này của bản án sơ thẩm.

- Về yêu cầu trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Theo thừa nhận của đôi bên thì trong quá trình làm việc tại công ty, nguyên đơn chưa được tham gia bảo hiểm nhưng cũng không có thắc mắc khiếu nại với công ty. Như vậy, cả nguyên đơn và bị đơn đã vi phạm khoản 1 Điều 186 Bộ luật lao động về việc tham gia bảo hiểm bắt buộc, do đó đôi bên đều có trách nhiệm đóng bảo hiểm theo quy định. Theo thư mời làm việc và quyết định phân công công tác số 32/2014/QĐNS ngày 15/11/2014 thì mức lương của nguyên đơn là 50.000.000 đồng/tháng, đến tháng 5 năm 2015 đôi bên thỏa thuận mức lương 35.000.000 đồng/tháng. Mức lương này cao hơn 20 tháng tiền lương tối thiểu chung (1.150.000 đồng/tháng x 20 tháng =

23.000.000 đồng) theo nghị định số 66/2013/NĐ-CP ngày 27/6/2013 của Chính phủ quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. Theo quy định tại khoản 3 Điều 94 luật Bảo hiểm xã hội năm 2006, khoản 5 Điều 14 Luật bảo hiểm y tế, Điều 13 quyết định 1111/QĐ-BHXH ngày 25/10/2011 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam về việc ban hành quy định quản lý thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế, thì Mức tiền lương, tiền công đóng BHXH, BHYT, BHTN bắt buộc mà cao hơn 20 tháng lương tối thiểu chung thì mức tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH bắt buộc bằng 20 tháng lương tối thiểu chung tại thời điểm đóng. Như vậy mức đóng bảo hiểm của nguyên đơn là 23.000.000 đồng, cấp sơ thẩm tính mức đóng bảo hiểm của nguyên đơn theo lương thực nhận là chưa đúng, cấp phúc thẩm sửa lại mức đóng cho đúng quy định. về tỷ lệ đóng theo quy định tại Điều 92, 100 Luật bảo hiểm xã hội năm 2006, điểm a khoản 1 Điều 13 luật Bảo hiểm y tế, điểm a, b khoản 1 Điều 57 Luật Việc làm năm 2006 thì người sử dụng lao động đóng 22% và người lao động đóng 10,5% theo mức đóng nêu trên. Về phương thức đóng theo các quy định trên thì phương thức đóng là hàng tháng. Về thời gian đóng bảo hiểm theo khoản 1 Điều 26 và điểm i khoản Điều 23 Bộ luật Lao động thì thời gian thử việc đôi bên không phải tham gia bảo hiểm, cấp sơ thẩm tính đóng bảo hiểm trong thời gian thử việc là chưa đúng. Cấp phúc thẩm sửa lại phần đóng bảo hiểm như sau: bị đơn phải có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động từ khi chính thức làm việc cho người sử dụng lao động tháng 1 năm 2015 đến tháng 01 năm 2017 tổng cộng là 24 tháng với số tiền 23.000.000 đồng x 22%/tháng x 24 tháng = 121.440.000 đồng. Nguyên đơn phải trích nộp bảo hiểm với số tiền 23.000.000 đồng x 10,5%/tháng x 24 tháng = 57.960.000 đồng.

- Về yêu cầu bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: đây là yêu cầu chính đáng của nguyên đơn, cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là đúng do đó cấp phúc thẩm giữ nguyên phần này, số tiền mà bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn sẽ là 35.000.000 đồng x 2 tháng = 70.000.000 đồng.

[5] Về án phí:

Nguyên đơn không phải chịu án phí sơ thẩm và phúc thẩm.

Bị đơn phải chịu án phí sơ thẩm trên số tiền phải thanh toán cho nguyên đơn và số tiền phải đóng bảo hiểm theo quy định tại Pháp lệnh số 10/2009/PL-UBTVQH12 ngày 27/02/2009 của Ủy ban thường vụ Quốc hội qui định về án phí, lệ phí Tòa án cụ thể: tiền lương tháng 6 và 17 ngày của tháng 7 năm 2015 là 57.884.000 đồng; tiền nghỉ phép 9.423.000 đồng; tiền bồi thường trong những ngày không được làm việc 630.000.000 đồng; tiền bảo hiểm 121.440.000 đồng; bồi thường 2 tháng tiền lương 70.000.000 đồng. Tổng cộng 884.384.000 đồng. Số tiền bị đơn sẽ phải đóng án phí sẽ là 12.000.000 đồng + (888.747.000 đồng – 400.000.000 đồng) x 2% = 21.775.000 đồng (tính tròn).

Do bản án sơ thẩm bị sửa một phần nên bị đơn không phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm b khoản 1 Điều 287; khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng khoản 1, khoản 2 Điều 22; các Điều 23, 26, 29, 38, 41, 42, 90, 96, 114, 123, 186 Bộ luật lao động năm 2012;

Áp dụng Điều 91; Điều 92; khoản 2 Điều 94, Điều 100 Luật bảo hiểm xã hội năm 2006;

Khoản 2 Điều 14, Điều 13 Luật bảo hiểm y tế năm 2008.

Khoản 2 Điều 41, Điều 57 Luật Việc làm năm 2013.

Áp dụng Pháp lệnh số 10/2009/PL-UBTVQH12 ngày 27/02/2009 của Ủy ban thường vụ Quốc hội qui định về án phí, lệ phí Tòa án;

Áp dụng Luật Thi hành án dân sự năm 2008 được sửa đổi bổ sung năm 2014.

TUYÊN XỬ

Sửa một phần bản án sơ thẩm:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Minh Đăng K:

a) Hủy Quyết định số 05/Quý III-2015/QĐNS ngày 17/7/2015 của Tổng công ty cổ phần T về việc sa thải ông Nguyễn Minh Đăng K.

b) Tổng công ty cổ phần T có trách nhiệm trả cho ông Nguyễn Minh Đăng K số tiền như sau:

b.1) Tiền lương tháng 6 và 17 ngày của tháng 7 năm 2015 là: 57.884.000 đồng (năm mươi bảy triệu tám trăm tám mươi bốn ngàn đồng);

b.2) Tiền nghỉ phép năm 2015 là: 9.423.000 đồng (chín triệu bốn trăm hai mươi ba ngàn đồng).

b.3) Bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc là: 630.000.000 đồng (sáu trăm ba mươi triệu đồng).

b.4) Bồi thường 2 tháng tiền lương là: 70.000.000 đồng (bảy mươi triệu đồng).

Tổng cộng: 672.807.000 đồng (sáu trăm bảy mươi hai triệu tám trăm lẻ bảy đồng).

c) Tổng công ty cổ phần T có trách nhiệm nộp 121.440.000 đồng (một trăm hai mươi một triệu bốn trăm bốn mươi ngàn đồng) tiền bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Minh Đăng K từ tháng 1 đến năm 2015 đến tháng 1 năm 2017; ông Nguyễn Minh Đăng K có trách nhiệm trích đóng 57.960.000 đồng (năm mươi bảy triệu chín trăm sáu mươi ngàn đồng) tiền bảo hiểm xã hội từ tháng 1 năm 2015 đến tháng 1 năm 2017 cho Tổng công ty cổ phần T để Tổng công ty đóng cùng một lúc cho Bảo hiểm xã hội nơi Tổng công ty đăng ký và có trách nhiệm giao trả sổ Bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Minh Đăng K.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất do các bên thỏa thuận nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1

Điều 468 Bộ luật dân sự, nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.

2. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Minh Đăng K về việc đề nghị Tổng công ty cổ phần T phải trả các khoản tiền lương, tiền phép năm, tiền bồi thường theo mức lương 50.000.000 đồng (năm mươi triệu đồng) một tháng.

3. Về án phí:

Ông Nguyễn Minh Đăng K không phải chịu án phí.

Công ty Cổ phần T phải chịu án phí dân sự sơ thẩm là 21.775.000 đồng (hai mươi một triệu bảy trăm bảy mươi lăm ngàn đồng).

Công ty Cổ phần T không phải chịu án phí dân sự phúc thẩm, hoàn trả cho Công ty Cổ phần T 300.000 đồng (ba trăm ngàn đồng) tiền tạm ứng án phí phúc thẩm theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí phúc thẩm số AA/2016/0002848 ngày 02/6/2017 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 9.

4. Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự (đã được sửa đổi bổ sung năm 2014) 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 cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b 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.

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

Nơi nhận:

- TAND TC;
- TAND Cấp cao tại Tp. HCM;
- VKSND Tp.HCM;
- TAND Quận 9;
- THADS Quận 9;
- Các đương sự;
- Lưu.

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

Bùi Liên Minh