

Bản án số: 1110/2019/LĐ-PT
Ngày: 26/11/2019
V/v tranh chấp xử lý kỷ luật theo
hình thức khiển trách.

**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 Bùi Thị Kim Dung

Các Thẩm phán: Bà Lê Thị Hoàng Hoa

Bà Nguyễn Thị Thoa

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Lưu - 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 Nguyễn Thị Thanh Phương - Kiểm sát viên.

Ngày 26 tháng 11 năm 2019 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 64/2019/TLPT - LĐ ngày 02 tháng 10 năm 2019 về việc: “Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức khiển trách”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 47/2019/LĐ-ST ngày 21 tháng 8 năm 2019 của Tòa án nhân dân Quận M1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4990/2019/QĐ - PT ngày 21 tháng 10 năm 2019, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 9510/2019/QĐ-PT ngày 12 tháng 11 năm 2019 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà N, sinh năm 1977

Địa chỉ: Số 5, Tầng 17, Cao ốc 86 Đ, Phường M, Quận N, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư H sinh năm 1961, Luật sư Văn phòng luật sư L thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

- Bị đơn: Công ty SG.

Địa chỉ: Số 41 – 47 D, phường BN, Quận M1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp:

1. Bà Nguyễn Việt Hằng Nga

Địa chỉ: Số 19N2 phường PH, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh

2. Bà L1

Địa chỉ: Số 248A LVL, phường TH, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh
(Theo Giấy ủy quyền số 206/2019/POA- SGH ngày 31/10/2019)

- *Người kháng cáo:* Bà N là nguyên đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Tại Đơn khởi kiện đề ngày 16 tháng 02 năm 2018 và quá trình giải quyết vụ án tại tòa án cấp sơ thẩm, nguyên đơn- Bà N trình bày:*

Ngày 01/8/2016, bà được điều động về làm việc tại Công ty SG (Gọi tắt là Công ty) với vị trí Kế toán Trưởng. Trong suốt quá trình làm việc bà luôn hoàn thành công việc được giao. Ngày 15/11/2017, Công ty ra quyết định số 203/QĐKL-SGH (Gọi tắt là quyết định 203) về việc thi hành kỷ luật lao động đối với bà. Theo bà, quyết định 203 trái pháp luật về cả hình thức lẫn nội dung xử lý kỷ luật. Quyết định 203 căn cứ vào hành vi vi phạm là “cố ý bỏ họp giữa chừng có tổ chức tại Hội nghị đối thoại có thư mời triệu tập ngày 03/10/2017” và “không thành khẩn nhận lỗi vi phạm” là không đúng vì tại cuộc họp ngày 03/10/2017 bà có tham dự và ký tên điểm danh nên không thể nói bà bỏ họp, việc bà xin phép Giám đốc ngưng dự họp là có lý do chính đáng vì bà nhận thấy cuộc họp đối thoại không có tính dân chủ, không khách quan nên không thể nói bà cố ý bỏ họp. Bà xin dừng cuộc họp vì trong buổi đối thoại bà đề nghị Công ty rút lại quyết định kỷ luật nhân viên Phan Hoa Tiên trái với pháp luật nhưng không được chấp nhận. Trong điều kiện Phòng Kế toán thiếu nhân sự nhưng không được tuyên dụng đủ mà phải tham gia đối thoại, cuộc họp không đúng bản chất dân chủ nên bà xin dừng họp vì đã nêu ý kiến tại biên bản hòa giải lần trước không được ghi đúng, người tham dự họp phát biểu ý kiến không đúng mà Giám đốc không can thiệp. Hơn nữa trong buổi họp, Giám đốc cất lời bà và ghi biên bản có nhiều chi tiết sai. Ý kiến của bà không được ghi đầy đủ vào biên bản xử lý kỷ luật nên bà làm đơn khiếu nại. Bà đã gửi đơn kiến nghị xét thưởng hoàn thành công việc năm 2017 sau cuộc họp xét lại, ngày 21/12/2017 Công ty đã trả lời bằng văn bản. Bà không đồng ý với ý kiến của Công ty. Đối với thông báo mời bà đi dự họp thì bà không biết do được mời qua email và cũng không có ai gọi điện cho bà. Việc Công ty đưa hành vi “không thành khẩn nhận lỗi vi phạm” là một trong những căn cứ kỷ luật là không đúng với Nội quy của Công ty cũng như quy định của pháp luật.

Nay bà yêu cầu Tòa án buộc Công ty:

- Hủy quyết định 203 của Công ty về việc thi hành kỷ luật lao động đối với bà.

- Buộc Công ty trả cho bà các khoản tiền thưởng hoàn thành công việc của năm 2017 là 27.500.000 đ (Hai mươi bảy triệu năm trăm nghìn đồng).

** Bị đơn- Công ty SG (Gọi tắt là Công ty)- Có Ông T- Đại diện theo ủy quyền trình bày:*

Công ty không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của Bà N.

Đối với yêu cầu hủy quyết định số 203/QĐKL-SGH ngày 15/11/2017 (gọi tắt là quyết định 203), Công ty có ý kiến như sau:

Việc xử lý kỷ luật lao động đối với Nhân là đúng quy định pháp luật. Công ty đã căn cứ hành vi tự ý bỏ cuộc họp ngày 03/10/2017 của Bà N là hành vi vi phạm kỷ luật lao động được thể hiện ngay trong đơn khởi kiện của Bà N (“tôi đã xin phép Giám đốc cho Phòng Kế toán được dừng cuộc đối thoại dân chủ, Giám đốc không trả lời nên tôi ra khỏi phòng họp lúc 14 giờ 37 phút”), như vậy Bà N có đủ hiểu biết và nhận thức rằng chỉ khi nào Giám đốc chấp nhận, đồng ý với ý kiến dừng cuộc họp của Bà N thì Bà N mới có thể rời cuộc họp mà không bị xem là vi phạm kỷ luật và hành vi này được quy định trong khoản 13 và 14 Điều 44 của Nội quy lao động.

Do Nội quy lao động của Công ty được ban hành vào năm 2014, khi đó Chính phủ chưa ban hành Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động nên theo Nghị định này thì hình thức khiển trách bằng lời nói không còn quy định nữa. Do đó, Công ty không thể áp dụng khiển trách bằng lời nói vì sẽ vi phạm vào khoản 5 Điều 30 của Nghị định 05/2015.

Theo Nội quy của Công ty thì những người bị kỷ luật từ hình thức khiển trách bằng văn bản trở lên thì không được nằm trong đối tượng được bình xét thi đua, nhưng Công ty không thể ra hình thức khiển trách bằng lời nói đối với Bà N mà phải ra bằng hình thức khiển trách bằng văn bản (do việc ra quyết định kỷ luật khiển trách bằng lời nói là không đúng với quy định của pháp luật hiện hành).

Nếu Bà N đồng ý rút đơn khởi kiện và có văn bản đề nghị Công ty xét tiền thưởng cho Bà N thì Công ty sẽ tiến hành xem xét lại cho Bà N bằng một khoản hỗ trợ, còn số tiền hỗ trợ cụ thể sẽ do Hội đồng thi đua khen thưởng của Công ty quyết định.

Vào thời điểm thi hành kỷ luật lao động đối với Bà N thì Công ty vẫn đang áp dụng Nội quy lao động của Công ty được ban hành ngày 20/4/2014 và Nội quy này đã được đăng ký tại Phòng Lao động- Thương binh và Xã hội Quận M1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 47/2019/LĐ-ST ngày 21 tháng 8 năm 2019 của Tòa án nhân dân Quận M1, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng Dân sự;

Căn cứ vào Điều 123, Điều 124 và Điều 125 của Bộ luật Lao động;

Căn cứ vào khoản 5 Điều 30 của 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;

Căn cứ vào Nghị quyết số 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. Không chấp nhận yêu cầu của Bà N đòi hủy Quyết định số: 203/QĐKL-SGH ngày 15/11/2017 của Công ty SG về việc thi hành kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách đối với Bà N.

2. Không chấp nhận yêu cầu của Bà N đòi Công ty SG trả các khoản tiền thưởng hoàn thành công việc năm 2017 là 27.500.000 đ (Hai mươi bảy triệu năm trăm nghìn đồng).

3. Về án phí:

Bà N phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 825.000 đ (Tám trăm hai mươi lăm nghìn đồng), được trừ vào tiền tạm ứng án phí là 412.500 đ (Bốn trăm mười hai nghìn năm trăm đồng) Bà N đã nộp theo biên lai số: AA/2017/0022775 ngày 16 tháng 3 năm 2018 của Chi cục Thi hành án Dân sự Quận M1, Bà N còn phải tiếp tục nộp số tiền 412.500 đ (Bốn trăm mười hai nghìn năm trăm đồng).

Ngoài ra Tòa án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án của các bên đương sự.

Ngày 29/8/2019, nguyên đơn có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Luật sư H là người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn Bà N trình bày:

Đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Phía nguyên đơn thừa nhận đã có hành vi bỏ hợp giữa chừng tại cuộc họp ngày 03/10/2017 nhưng Bà N không hề có hành vi lôi kéo những người khác cùng bỏ hợp. Công ty SG cho rằng Bà N có hành vi cố ý bỏ hợp giữa chừng có tổ chức là không đúng. Nội quy lao động của Công ty dù không phù hợp với Nghị định số 05 nhưng phía Công ty chưa có sửa đổi, bổ sung và đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền; do đó phải áp dụng đúng nội quy khi xử lý kỷ luật lao động. Nếu Công ty xem xét hành vi “cố ý bỏ hợp giữa chừng trong cuộc họp ngày 03/10/2017” của Bà N là có lỗi thì hành vi này cũng chỉ có thể bị xử lý kỷ luật bằng hình thức lời nói. Riêng hành vi “không thành khẩn nhận lỗi vi phạm” mà Công ty nêu trong Quyết định số 203/QĐKL-SGH ngày 15/11/2017 không được quy định trong nội quy lao động. Do đó cần phải hủy Quyết định về việc thi hành kỷ luật đối với Bà N.

Do Quyết định thi hành kỷ luật bị hủy bỏ nên Bà N không thuộc trường hợp bị xét kỷ luật bằng hình thức văn bản. Vì vậy, Bà N phải được xét thi đua để hưởng tiền thưởng năng suất hoàn thành công việc năm 2017 là 27.500.000 đồng.

- Nguyên đơn Bà N trình bày:

Thống nhất với những lời trình bày của Luật sư.

- Bà Nguyễn Việt Hằng Nga, Bà L1 là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty SG trình bày:

Hành vi tự ý bỏ cuộc họp ngày 03/10/2017 của Bà N là đã vi phạm kỷ luật lao động được quy định tại khoản 13, 14 Điều 44 Nội quy lao động của Công ty được ban hành vào năm 2014. Tại thời điểm xử lý kỷ luật lao động đối với Bà N, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động, theo đó hình thức khiển trách bằng lời nói không còn quy định nữa. Do đó Công ty không thể áp dụng khiển trách bằng lời nói đối với Bà N theo như Nội quy lao động vì sẽ vi phạm quy định của pháp luật hiện hành.

Mức thưởng 27.500.000 đồng là mức độ A nhưng Bà N không hội đủ các tiêu chí để bình xét.

Công ty không đồng ý với kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Bà N đã có hành vi tự ý bỏ họp là đã vi phạm nội quy lao động của Công ty. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành bằng văn bản nên Công ty ban hành Quyết định số 203/QĐKL-SGH ngày 15/11/2017 để xử lý kỷ luật đối với Bà N là đúng quy định pháp luật. Do đó không chấp nhận kháng cáo của Bà N, đề nghị y án sơ thẩm. Tuy nhiên, vào ngày khởi kiện, Bà N đã được xóa kỷ luật và hình thức khiển trách là việc xử lý kỷ luật trong nội bộ của Công ty nên không thuộc thẩm quyền của Tòa án. Do đó đề nghị cần phải xác định lại quan hệ tranh chấp trong vụ án là tranh chấp về tiền lương.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Vào ngày 15/11/2017 Công ty SG (sau đây gọi tắt là Công ty) đã ra Quyết định số 203/QĐKL-SGH về việc thi hành kỷ luật lao động đối với Bà N với lý do đã có hình vi phạm “Cố ý bỏ họp giữa chừng có tổ chức tại Hội nghị đối thoại có thư mời triệu tập ngày 03/10/2017; Không thành khẩn nhận lỗi vi phạm”; hình thức kỷ luật là khiển trách. Hiện nay Bà N kháng cáo cho rằng hành vi “Không thành khẩn nhận lỗi vi phạm” không được Công ty quy định trong Nội quy lao động và hành vi “Cố ý bỏ họp giữa chừng” không được áp dụng hình thức khiển trách bằng văn bản mà chỉ khiển trách bằng lời nói.

Hội đồng xét xử nhận thấy, tại phiên tòa phúc thẩm và chính tại Biên bản xử lý kỷ luật lao động ngày 15/11/2017, Bà N thừa nhận đã có hành vi bỏ họp và rời khỏi phòng họp giữa chừng khi chưa được sự đồng ý của người chủ trì cuộc họp là Giám đốc Công ty và Chủ tịch Công đoàn Công ty. Đối chiếu với Nội

quy lao động của Công ty được ban hành ngày 20/4/2014 thì hành vi của Bà N đã vi phạm vào khoản 14 mục A Điều 44. Như vậy mặc dù hành vi “Không thành khẩn nhận lỗi vi phạm” không được quy định tại Nội quy lao động của Công ty nhưng chỉ cần hành vi “Cố ý bỏ họp giữa chừng” của Bà N cũng đủ căn cứ để xử lý kỷ luật lao động đối với bà.

Theo quy định tại Điều 44 của Nội quy lao động thì hành vi trên sẽ bị xử lý ở mức độ A (khiển trách bằng lời nói). Tuy nhiên theo quy định tại Điều 123, khoản 3 Điều 124, Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2012, khoản 4, 5 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động năm 2012 đã không còn quy định hình thức xử lý kỷ luật lao động khiển trách bằng lời nói và có quy định rõ sau khi lập biên bản xử lý kỷ luật lao động, quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn luật định. Điều này nghĩa là hành vi vi phạm kỷ luật lao động phải được xử lý và thể hiện bằng một văn bản, quyết định. Tại thời điểm xử lý kỷ luật lao động Bà N, Công ty đã áp dụng đúng theo quy định pháp luật hiện hành, điều chỉnh hình thức xử lý kỷ luật đối với Bà N bằng văn bản là phù hợp. Do đó không có cơ sở để chấp nhận kháng cáo của Bà N yêu cầu hủy Quyết định số 203/QĐKL-SGH ngày 15/11/2017 về việc thi hành kỷ luật lao động đối với bà. Hình thức khiển trách bằng miệng trước đây được quy định tại khoản 1 Điều 6 Nghị định 41/CP ngày 06/7/1995 được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 2 Điều 1 Nghị định 33/2003/NĐ-CP ngày 02/4/2003, tuy nhiên cả hai Nghị định này đều không còn hiệu lực thi hành.

[2] Đối với kháng cáo của nguyên đơn yêu cầu Công ty phải trả tiền thưởng hoàn thành công việc năm 2017 là 27.500.000 đồng tương đương mức độ A. Hội đồng xét xử nhận thấy, theo như phân tích ở trên, không có căn cứ để tuyên hủy Quyết định xử lý kỷ luật lao động với Bà N. Căn cứ theo Biên bản họp về việc xét thi đua khen thưởng số 222/BB-SGH ngày 08/12/2017 của Công ty, Hội đồng xét xử nhận thấy Công ty đã tiến hành phiên họp theo đúng trình tự, có đánh giá của từng thành viên Hội đồng đối với Bà N về các tiêu chí bình xét thi đua. Theo Hướng dẫn quy trình xét thi đua cá nhân thì để đạt được xếp loại A, người lao động phải đạt được rất nhiều tiêu chuẩn như: Hoàn thành nhiệm vụ được giao, quan hệ khách hàng, đoàn kết hợp tác tốt với đồng sự, chấp hành các quy định, nội quy của đơn vị... Trong khi đó Bà N đã có hành vi vi phạm nội quy lao động và bị xử lý kỷ luật. Việc Bà N không được trả thưởng năm 2017 là có cơ sở và đúng theo Quyết định số 58/2015/QĐ-TCT ngày 06/3/2015, Hướng dẫn số 969/HD-TCT ngày 25/10/2017 của Tổng Công ty Du lịch Sài Gòn trách nhiệm hữu hạn một thành viên và Thông báo số 207/TB-SGH ngày 17/11/2017 của Công ty SG về hướng dẫn xét thi đua năm 2017. Do đó không có cơ sở để chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn về việc yêu cầu Công ty phải trả tiền thưởng hoàn thành công việc năm 2017 là 27.500.000 đồng.

[3] Từ những phân tích nêu trên, không có cơ sở chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm theo như đề nghị của đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa. Về việc xác định lại quan hệ tranh chấp, Hội đồng xét xử nhận thấy, mặc dù tại thời điểm khởi kiện, hình thức kỷ luật khiển trách của Bà N đã đương nhiên được xóa kỷ luật. Tuy nhiên do Bà N không

đồng ý với Quyết định xử lý kỷ luật lao động nên mới khởi kiện đến Tòa án, do đó cần phải xem xét tính hợp pháp của Quyết định này, từ đó xem xét yêu cầu trả tiền thưởng của Bà N.

[5] Về án phí: Bà N phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 123, khoản 3 Điều 124, Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2012, khoản 4, 5 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ 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:

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn Bà N.

Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

1. Không chấp nhận yêu cầu của Bà N đòi hủy Quyết định số 203/QĐKL-SGH ngày 15/11/2017 của Công ty SG về việc thi hành kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách đối với Bà N.

2. Không chấp nhận yêu cầu của Bà N đòi Công ty SG trả tiền thưởng hoàn thành công việc năm 2017 là 27.500.000 đồng (Hai mươi bảy triệu năm trăm nghìn đồng).

3. Về án phí:

Bà N phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 825.000 đồng (Tám trăm hai mươi lăm nghìn đồng), được trừ vào tiền tạm ứng án phí là 412.500 đồng (Bốn trăm mười hai nghìn năm trăm đồng) mà bà đã nộp theo biên lai số: AA/2017/0022775 ngày 16 tháng 3 năm 2018 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận M1, Bà N còn phải tiếp tục nộp số tiền 412.500 đồng (Bốn trăm mười hai nghìn năm trăm đồng).

- Bà N phải nộp án phí lao động phúc thẩm là 300.000 đồng (Ba trăm ngàn đồng), được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí mà bà đã nộp là 300.000 đồng (Ba trăm ngàn đồng) theo Biên lai thu số AA/2019/0005087 ngày 09 tháng 9 năm 2019 của Chi cục thi hành án dân sự Quận M1.

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

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo qui 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 qui định tại các Điều 6, 7, 9 Luật Thi hành án Dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật Thi hành án Dân sự.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận M1;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận M1;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Bùi Thị Kim Dung