

Bản án số: 03/2024/LĐ-PT

Ngày: 26/4/2024

V/v “Tranh chấp hợp đồng lao động,  
đòi tiền công lao động và bảo hiểm xã hội”  
”

## NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BẾN TRE

**- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:**

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Bà Nguyễn Thị Rẻn

*Các Thẩm phán:* Ông Huỳnh Ngọc Dũng

Ông Nguyễn Thế Hồng

**- Thư ký phiên tòa:** Ông Huỳnh Vũ Duy Thanh - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bến Tre.

**- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bến Tre:** Bà Trần Thị Thuý Kiều - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 26 tháng 4 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bến Tre xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 01/2024/TLPT-LĐ ngày 28 tháng 3 năm 2024 về “Tranh chấp hợp đồng lao động, đòi tiền công lao động và bảo hiểm xã hội”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐ-ST ngày 01 tháng 02 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Tre bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 1362/2024/QĐ-PT ngày 12 tháng 4 năm 2024 giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông Nguyễn Thanh B, sinh năm 1988.

Địa chỉ: Số A ấp Đ, xã H, huyện C, tỉnh Bến Tre.

Người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn: ông Nguyễn Thanh H, sinh năm 1975 (Có mặt).

Địa chỉ: Số E, Khu phố C, phường P, thành phố B, tỉnh Bến Tre.

2. *Bị đơn:* Công ty TNHH một thành viên T1.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Nguyễn Lê Hồng K – chức vụ: Giám đốc (Có đơn yêu cầu xét xử vắng mặt).

Địa chỉ trụ sở: Số C ấp C, xã P, thành phố B, tỉnh Bến Tre.

3. *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm xã hội Việt Nam tỉnh B.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Dương Văn T – chức vụ: Giám đốc. (Có đơn yêu cầu xét xử vắng mặt).

Địa chỉ trụ sở: Số A Đại lộ Đ, phường P, thành phố B, tỉnh Bến Tre.

4. *Người kháng cáo:* Nguyên đơn ông Nguyễn Thanh B.

## NỘI DUNG VỤ ÁN

*\* Theo đơn khởi kiện, đơn khởi kiện bổ sung, các bản tự khai, các lời khai có trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa nguyên đơn ông Nguyễn Thanh B và đại diện theo uỷ quyền ông trình bày:*

Ông B vào làm việc tại Công ty TNHH một thành viên T1 (sau đây gọi tắt là Công ty T1) vào ngày 16/12/2021, công việc là đầu bếp chính, với mức lương là 14.000.000 đồng/tháng, đến ngày 05/7/2022 Công ty T1 và ông B thỏa thuận mức lương khoán việc là 60.000.000 đồng/tháng bao gồm ông B và những người khác (do ông B tự thuê, tự trả lương), phần lương riêng của ông B là 15.000.000 đồng/tháng, hình thức hợp đồng thỏa thuận miệng giữa ông B với Công ty mà đại diện pháp luật là ông Nguyễn Lê Hồng K.

Ngày 18/4/2023, khi ông B đang làm bếp thì ông K đưa ra Bản hợp đồng lao động giữa ông B và công ty để ông B ký tên và nói rằng để hợp thức hóa thủ tục với Chi cục an toàn vệ sinh thực phẩm trong việc khám sức khỏe cho nhân viên theo quy định. Do đang làm việc nên ông B không đọc qua nội dung hợp đồng về thời hạn hợp đồng, mức lương cụ thể là bao nhiêu và cũng không được nhận 01 bản hợp đồng nào.

Ngày 04/5/2023, khi ông B và những người khác đến Công ty làm việc thì bà Lê Thị Ngọc M (mẹ ruột ông K) có mời ông B nói chuyện, nội dung là cho ông B thôi việc, số tiền lương công ty còn nợ ông B khi nào ông K trở về sẽ thanh toán, bà không có trách nhiệm gì đối với việc chấm dứt hợp đồng với ông B.

Ông B cho rằng việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông là trái pháp luật nên ông khởi kiện yêu cầu:

+ Buộc Công ty T1 chấm dứt hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và nhận ông B trở lại làm việc theo hợp đồng đã thỏa thuận.

+ Buộc Công ty trả tiền lương còn nợ ông B tính đến ngày 04/5/2023 là 77.609.000 đồng.

+ Buộc Công ty T2 còn nợ ông B từ ngày 05/5/2023 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật, tạm tính đến ngày 05/8/2023 là 03 tháng với số tiền là 45.000.000 đồng, đồng thời trả tiền đóng Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông B từ ngày 16/12/2021 đến khi có bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật.

+ Buộc Công ty trả cho ông B số tiền 22.500.000 đồng (bằng 45 ngày lương) do Công ty V thời hạn báo trước.

+ Buộc Công ty trả thêm cho ông B 30.000.000 đồng (bằng 02 tháng tiền lương) theo quy định do công ty chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

+ Trường hợp Công ty không nhận ông B trở lại làm việc thì phải bồi thường thêm 30.000.000 đồng (02 tháng lương) theo quy định và buộc Công ty chi trả trợ cấp thôi việc số tiền 7.500.000 đồng (1/2 tháng tiền lương).

+ Buộc Công ty trả tiền trợ cấp mất việc làm cho ông B 30.000.000 đồng (bằng 02 tháng tiền lương).

*\* Bị đơn Công ty TNHH một thành viên T1 mà đại diện pháp luật là ông Nguyễn Lê Hồng K trình bày:* Ông K thừa nhận Giấy thỏa thuận thanh toán ngày 03/01/2024 là do ông ký tên với tư cách là Đại diện pháp luật của Công ty T1 và thừa nhận ông B là nhân viên của công ty. Ông K không nhớ ông B vào làm việc khi nào từ thời điểm nào nhưng kết thúc làm việc vào ngày 04/5/2023. Mức lương của ông B khi làm việc là 15.000.000 đồng/ tháng với chức danh là bếp trưởng. Trước khi Công ty tạm dừng hoạt động thì có thông báo miệng cho ông B. Nay Công ty chỉ đồng ý thanh toán cho ông B số tiền 77.609.000 đồng, các yêu cầu khác thì không đồng ý.

*\* Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan Bảo Hiểm Xã hội Việt Nam tỉnh B:* Có yêu cầu giải quyết vắng mặt và không có ý kiến trình bày.

*Do hòa giải không thành, Tòa án nhân dân thành phố Bến Tre đưa vụ án ra xét xử. Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐ-ST ngày 01 tháng 02 năm 2024 đã tuyên:*

Căn cứ các Điều 5,32,39,91,92,227,228 Bộ Luật Tố tụng dân sự 2015;

Căn cứ các Điều 13,14,21,36,41,47,160,182,187 Bộ Luật Lao động 2019;

Căn cứ các Điều 357, 468 Bộ luật Dân sự 2015;

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, lệ phí Tòa án.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Thanh B.

Buộc Công ty TNHH một thành viên T1 có nghĩa vụ trả cho ông B số tiền công lao động tính đến ngày 04/5/2023 là 77.609.000 đồng

Kể từ ngày Bản án có hiệu lực pháp luật hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, 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 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự 2015;

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH một thành viên T1 chấm dứt hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Nguyễn Thanh B, nhận ông B trở lại làm việc theo hợp đồng đã thỏa thuận giữa ông Nguyễn Thanh B với Công ty TNHH một thành viên T1;

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH một thành viên T1 chi trả tiền lương từ ngày 05/5/2023 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật, tạm tính đến ngày 05/8/2023 là 03 tháng với số tiền là 45.000.000 đồng;

4. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH một thành viên T1 trả tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông B từ ngày 16/12/2021 đến khi có bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật;

5. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH một thành viên T1 trả cho ông B số tiền 22.500.000 đồng (bằng 45 ngày lương) do Công ty V thời hạn thông báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông B;

6. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH một thành viên T1 trả cho ông B 30.000.000 đồng (bằng 02 tháng tiền lương) theo quy định do công ty chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với ông B;

7. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH một thành viên T1 trả thêm cho ông B 30.000.000 đồng (bằng 02 tháng tiền lương) theo quy định do công ty chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với ông B trong trường hợp công ty không đồng ý nhận ông B trở lại làm việc;

8. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH một thành viên T1 chi trả trợ cấp thôi việc số tiền 7.500.000 đồng (1/2 tháng tiền lương) cho ông B;

9. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH một thành viên T1 chi trả tiền trợ cấp mất việc làm cho ông B 30.000.000 đồng (bằng 02 tháng tiền lương).

Ngoài ra bản án còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự

Ngày 04/02/2024 ông Nguyễn Thanh B kháng cáo một phần Bản án lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐ-ST ngày 01 tháng 02 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Tre. Ông B yêu cầu cấp phúc thẩm sửa Bản án lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐ-ST ngày 01 tháng 02 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Tre theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông B.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Người đại diện theo uỷ quyền của ông B xác định ông B vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo; Giữa ông B và Công ty TNHH một thành viên T1 không thoả thuận được nội dung giải quyết vụ án.

*Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bến Tre tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến như sau:*

- Về tố tụng: Những người tiến hành tố tụng và người tham gia tố tụng đã thực hiện các quyền và nghĩa vụ đúng quy định pháp luật.

- Về quan điểm giải quyết vụ án: Đề nghị Tòa án áp dụng khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự không chấp nhận kháng cáo của ông Nguyễn Thanh B, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐ-ST ngày 01 tháng 02 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Tre.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, lời trình bày của các đương sự, căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa, ý kiến đề nghị của Kiểm sát viên, xét kháng cáo của ông Nguyễn Thanh B; Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Ông B cho rằng giữa ông và Công ty T1 do ông Nguyễn Lê Hồng K là đại diện pháp luật có thoả thuận miệng về hợp đồng lao động, đến ngày ngày 18/4/2023 thì ông K có đưa ra Bản hợp đồng lao động để ông B ký tên nhưng do ông B đang làm việc nên không xem nội dung và cũng không nhận lại bản hợp đồng nào để lưu giữ.

[1.1] Theo quy định tại Điều 13 Bộ luật lao động 2019 về Hợp đồng lao động đã quy định:

“1. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.”

[1.2] Ngoài ra, tại Điều 14 Bộ luật Lao động 2019 định về hình thức hợp đồng lao động như sau:

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.

2. Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này.

Như vậy, theo quy định của pháp luật lao động thì các bên chỉ được giao kết hợp đồng lao động bằng miệng đối với hợp đồng có thời hạn dưới 1 tháng, trừ các trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18 (đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng), điểm a khoản 1 Điều 145 (khi sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc) và khoản 1 Điều 162 (hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình).

[1.3] Quá trình giải quyết vụ án, Tòa án sơ thẩm đã tiến hành thu thập chứng cứ tại các cơ quan: Bảo Hiểm xã hội tỉnh Bến Tre, Chi cục an toàn vệ sinh thực phẩm – Sở Y tế tỉnh B, Phòng L, Chi cục Thuế khu vực TP . - C đều không thể hiện nội dung xác lập quan hệ lao động giữa ông B và Công ty T1, về chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội cũng như các thỏa thuận khác.

[1.4] Mặc dù ông B có cung cấp Giấy thỏa thuận thanh toán lập ngày 03/01/2024 (BL157), qua đó ông K thừa nhận ông B có làm việc tại Công ty T1 nhưng cũng không xác định 02 bên có ký hợp đồng lao động, thời hạn hợp đồng lao động, tiền lương.... Phía ông B cũng không có chứng cứ chứng minh có Hợp đồng

lao động và thừa nhận không có văn bản nào xác nhận về tiền lương và thời gian làm việc cụ thể (BL188).

Đối chiếu quy định tại Điều 13, Điều 14 thì Giấy thỏa thuận thanh toán lập ngày 03/01/2024 không thỏa mãn các điều kiện của một Hợp đồng lao động. Do đó, không có căn cứ cho rằng giữa ông B và Công ty T1 có ký hợp đồng lao động.

Tuy nhiên, ông B có yêu cầu Công ty trả lương tính đến ngày 04/5/2023 là 77.609.000 đồng được ông K là đại diện pháp luật Công ty đồng ý nên cấp sơ thẩm ghi nhận là phù hợp.

[2] Thấy rằng do hai bên không ký kết hợp đồng lao động nên không có cơ sở xác định được thời hạn hợp đồng, mức lương, thỏa thuận về đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp và các quyền, nghĩa vụ khác nên không có cơ sở chấp nhận các yêu cầu của ông B về: trả tiền lương còn nợ ông B từ ngày 05/5/2023; trả ông B số tiền do Công ty V thời hạn báo trước; trả thêm cho ông B 30.000.000đ do công ty C hợp đồng trái pháp luật và bồi thường thêm 30.000.000đồng (02 tháng lương) theo quy định và trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho ông B. Cấp sơ thẩm xác định như vậy là có căn cứ.

[3] Đối với yêu cầu của ông B về việc buộc Công ty trả tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông B từ ngày 16/12/2021 đến khi có bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật, thấy rằng:

Ông Nguyễn Thanh B không cung cấp được chứng cứ chứng minh là người lao động của Công ty T1 trên cơ sở Hợp đồng lao động nào; Ông B cũng không có chứng cứ chứng minh ông có tham gia bảo hiểm xã hội hoặc có đóng bảo hiểm y tế,... Tóm lại, ông B không phải là người lao động làm việc có hợp đồng lao động và thỏa mãn các điều kiện quy định tại Khoản 1, Điều 2, Luật Bảo hiểm xã hội 2014; Điều 43, Điều 49, Luật Việc làm 2013; Điều 1, Điều 12 Luật Bảo hiểm y tế 2008 (sửa đổi bổ sung 2014) nên yêu cầu của ông B về việc buộc Công ty T1 trả tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông B từ ngày 16/12/2021 đến khi có bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật cũng không có cơ sở chấp nhận.

Từ những nhận định trên, cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ, nguyên đơn kháng cáo nhưng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ mới để chứng minh cho yêu cầu của mình nên không được chấp nhận.

[4] Quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát là phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên được chấp nhận.

[5] Án phí phúc thẩm: Do ông B là người lao động kháng cáo nên ông không phải chịu án phí theo quy định.

Vì các lẽ trên,

### **QUYẾT ĐỊNH:**

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

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Thanh B.

Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐ-ST ngày 01 tháng 02 năm 2024 của tòa án nhân dân thành phố Bến Tre.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Thanh B.

Buộc Công ty TNHH một thành viên T1 có nghĩa vụ trả cho ông B số tiền công lao động tính đến ngày 04/5/2023 là 77.609.000 đồng (bảy mươi bảy triệu sáu trăm lẻ chín nghìn đồng).

Kể từ ngày Bản án có hiệu lực pháp luật hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, 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 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự 2015;

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH một thành viên T1 chấm dứt hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Nguyễn Thanh B, nhận ông B trở lại làm việc theo hợp đồng đã thỏa thuận giữa ông Nguyễn Thanh B với Công ty TNHH một thành viên T1;

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH một thành viên T1 chi trả tiền lương từ ngày 05/5/2023 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật, tạm tính đến ngày 05/8/2023 là 03 tháng với số tiền là 45.000.000 đồng (bốn mươi lăm triệu đồng);

4. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH một thành viên T1 trả tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông B từ ngày 16/12/2021 đến khi có bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật;

5. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH một thành viên T1 trả cho ông B số tiền 22.500.000 đồng (hai mươi triệu năm trăm nghìn đồng) (bằng 45 ngày lương) do Công ty V thời hạn thông báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông B;



6. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH một thành viên T1 trả cho ông B 30.000.000 đồng (ba mươi triệu đồng) (bằng 02 tháng tiền lương) theo quy định do công ty chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với ông B;

7. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH một thành viên T1 trả thêm cho ông B 30.000.000 đồng (ba mươi triệu đồng) (bằng 02 tháng tiền lương) theo quy định do công ty chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với ông B trong trường hợp công ty không đồng ý nhận ông B trở lại làm việc;

8. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH một thành viên T1 chi trả trợ cấp thôi việc số tiền 7.500.000 đồng (bảy triệu năm trăm nghìn đồng) (1/2 tháng tiền lương) cho ông B;

9. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH một thành viên T1 chi trả tiền trợ cấp mất việc làm cho ông B 30.000.000 đồng (ba mươi triệu đồng) (bằng 02 tháng tiền lương).

10. Về án phí:

Về án phí lao động sơ thẩm ông Nguyễn Thanh B được miễn nộp.

Án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch Công ty TNHH một thành viên T1 phải nộp  $77.609.000 \text{ đồng} \times 3\% = 2.328.270 \text{ đồng}$  (hai triệu ba trăm hai mươi tám nghìn hai trăm bảy mươi đồng).

Về án phí lao động phúc thẩm ông Nguyễn Thanh B được miễn nộp.

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, có 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, 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.

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

**Nơi nhận:**

- TAND TP Bến Tre;
- VKSND tỉnh Bến Tre;
- Chi cục THADS TP Bến Tre;
- Các đương sự;
- Phòng KTNV&THA TAND tỉnh;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

**Nguyễn Thị Rên**

