

Bản án số: 11/2024/LĐ - PT

Ngày: 19/01/2024

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 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thoa

Các Thẩm phán: Ông Phan Nguyên Nguyên  
Bà Phan Thị Út

- Thư ký phiên tòa: Bà Hồ Quỳnh Trâm - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Phan Hoàng Anh – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong ngày 10 và ngày 19 tháng 01 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, xét xử phúc thẩm công khai Vụ án thụ lý số 86/2023/TLPT-LĐ ngày 28 tháng 11 năm 2023 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 09/2023/LĐ-ST ngày 10 tháng 8 năm 2023 của Tòa án nhân dân huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5943/2023/QĐPT-LĐ ngày 18 tháng 12 năm 2023 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn:

Ông **Bùi Đức T**, sinh năm: 1971

Địa chỉ thường trú: **D Cù Lao N, Phường A, Quận D, Thành phố Hồ Chí Minh;**

Địa chỉ liên hệ: **6 P, Phường A, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh;** Có mặt.

2. Bị đơn:

**Công ty TNHH Một thành viên T3**

Địa chỉ: **Lô B - 57/II đường số B, KCN V, xã V, huyện B, Thành phố Hồ Chí Minh;**

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông **Kinoshita H**, Tổng giám

độc.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà **Trần Thị Thùy L**, sinh năm: 1990 –Trợ lý Tổng giám đốc

Địa chỉ: **Lô B - 57/II đường số B, KCN V, xã V, huyện B, Thành phố Hồ Chí Minh** (Giấy ủy quyền lập ngày 10/01/2024); Có mặt

3. *Người làm chứng:*

Bà **Nguyễn Thị Hồng N**

Địa chỉ: **Lô B - 57/II đường số B, KCN V, xã V, huyện B; Thành phố Hồ Chí Minh**; (Có đơn xin vắng mặt).

4. *Người kháng cáo:* Nguyên đơn là ông **Bùi Đức T**.

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

\* Theo đơn khởi kiện cùng lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, ông **Bùi Đức T** là nguyên đơn trình bày:

Ông **T** và **Công ty TNHH MTV T3** (viết tắt là Công ty) đã ký thư mời nhận việc thay cho hợp đồng thử việc với chức danh Trưởng phòng kinh doanh từ ngày 28/3/2022 đến ngày 27/5/2022 với mức lương thử việc là 17.000.000 đồng và mức lương sau thử việc là 20.000.000 đồng. Ngày 28/5/2022, ông **T** và Công ty ký hợp đồng lao động với thời hạn 12 tháng tính từ ngày 28/5/2022 đến ngày 27/5/2023.

Tại cuộc họp ngày 14/9/2022, ông Tổng giám đốc **A2** đã yêu cầu ông **T** viết đơn xin nghỉ việc. Do đó, trong ngày ông **T** đã viết đơn xin nghỉ việc kể từ ngày 15/9/2022. Đến ngày 05/10/2022. Công ty yêu cầu ông đến nhận quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 15/9/2022.

Ông **T** cho rằng Công ty ép ông ký đơn xin nghỉ việc vào ngày 14/9/2022 nên thuộc trường hợp Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có thời hạn trái pháp luật do vi phạm thời hạn báo trước. Vì vậy, ông khởi kiện yêu cầu **Công ty TNHH MTV T3** trả các khoản sau:

- Trả lương cho những ngày không được làm việc tạm tính từ ngày 15/09/2022 đến ngày 27/06/2023 (9 tháng + 10 ngày làm việc): (9 tháng x 20.000.000) + 10 ngày x (20.000.000 / 26 ngày) = 180.000.000 đồng + 7.692.000 đồng.

- Bồi thường cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ: 2 tháng x 20.000.000 = 40.000.000 đồng

- Bồi thường tiền thời hạn không báo trước 30 ngày: 20.000.000/Trung bình 26 ngày công x 30 ngày = 23.077.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt Hợp đồng Lao động: 2 tháng x 20.000.000 = 40.000.000 đồng.

- Trợ cấp mất việc làm 02 tháng tiền lương: 40.000.000 đồng
- Trợ cấp thôi việc là 10.000.000 đồng.

Ngoài ra, ông yêu cầu Công ty S thanh toán cho các khoản sau:

- Các ngày phép năm tính đến ngày 27/6/2023 là 13 ngày tương đương: 10.000.000 đồng
- Thưởng lễ 2/9/2022: 1.000.000 đồng.
- Thưởng tháng 13 (Thưởng Tết 2022-2023): tương đương 01 tháng lương: 20.000.000 đồng.
- Thưởng lễ 30/04/2023: 1.000.000 đồng.

Tổng cộng (Tính đến ngày 27/06/2022) là 372.769.000 (Ba trăm bảy mươi hai triệu bảy trăm sáu mươi chín nghìn) đồng.

\* Người đại diện theo ủy quyền của Công ty TNHH MTV T3 là bà Trần Thị Thùy L và bà Phan Thị Khánh Q trình bày như sau:

Công ty không đồng với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T, vì Công ty đã giải quyết xong quyền lợi cho ông T khi ông T nộp đơn xin nghỉ việc và được sự đồng ý của Công ty. Do đó, mối quan hệ lao động giữa ông T và Công ty đã chấm dứt theo sự thỏa thuận của hai bên theo Bộ luật lao động.

Về quy trình nghỉ việc của công ty được thực hiện như sau:

Bước 1: Người lao động viết và nộp đơn xin nghỉ việc đúng thời hạn.

Bước 2: Quản lý nhận đơn và xem xét lý do.

Bước 3: Xin xác nhận của bộ phận nhân sự.

Bước 4: Phê Duyệt và bàn giao công việc.

Bước 5: Thanh lý hợp đồng.

Bước 6: Quyết định cho nghỉ việc.

Bước 7: Thanh toán các chế độ còn lại.

Người lao động có thể sử dụng biểu mẫu xin thôi việc của Phòng Nhân sự hoặc tự biên soạn. Người lao động xin nghỉ việc phải đảm bảo đúng thời hạn báo trước theo quy định của Luật Lao động hiện hành. Nếu không đảm bảo thời hạn báo trước, người lao động phải bồi thường theo quy định của Luật Lao động hiện hành.

Phòng hành chính nhân sự nhận được đơn xin thôi việc của ông T vào ngày 14/9/2022.

Khi người lao động nghỉ việc, công ty sẽ thực hiện giải quyết các thủ tục liên quan đến việc chấm dứt HĐLĐ theo đúng quy định của pháp luật lao động hiện hành và quy định của công ty, bao gồm thanh toán đầy đủ tiền lương cho

những ngày làm việc, thanh toán các khoản trợ cấp thôi việc (nếu có), ban hành quyết định nghỉ việc, chốt sổ bảo hiểm xã hội và bàn giao cho người lao động.

Đơn xin nghỉ việc của ông T là hoàn toàn tự nguyện. Công ty chấm dứt hợp đồng lao động của ông T theo đơn xin nghỉ việc của ông T thuộc trường hợp hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

Thông tin về nhân chứng của vụ án, bà Nguyễn Thị Hồng N, như sau: Bà N là nhân viên phiên dịch của công ty, bà N không có quyền đại diện cho công ty Đ đưa ra quyết định cho người lao động nghỉ việc. Đối với bà Hoàng Thị Anh T1 là nhân viên hành chính nhân sự cũng không có quyền quyết định cho nghỉ việc. Thẩm quyền quyết định cho nghỉ việc thuộc về người đại diện theo pháp luật là Tổng Giám đốc.

\* Người làm chứng là bà Nguyễn Thị Hồng N có bản tự khai ngày 20/6/2023 trình bày nội dung trao đổi qua Z với ông T và có đơn xin vắng mặt tại phiên tòa.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 09/2023/LĐ-ST ngày 10 tháng 8 năm 2023 của Tòa án nhân dân huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh quyết định:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 63, Điều 266, Điều 271, khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ khoản 3 Điều 34, khoản 1 Điều 45, Điều 46, Điều 48, Điều 188 và Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 12 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 khởi kiện của nguyên đơn ông Bùi Đức T2 về việc yêu cầu bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên T3 phải thanh toán và bồi thường cho nguyên đơn các khoản tiền sau: Trả lương theo thu nhập cam kết cho những ngày ông T2 không được làm việc từ ngày 15/09/2022 đến ngày 27/06/2023 là 187.692.000 đồng; Trả 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động là 40.000.000 đồng; Bồi thường cho thời hạn không báo trước là 23.077.000 đồng; Bồi thường theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động là 40.000.000 đồng; Thanh toán trợ cấp thôi việc là 10.000.000 đồng; Thanh toán trợ cấp mất việc là 40.000.000 đồng; Thanh toán tiền nghỉ phép năm là 10.000.000 đồng; Thưởng lễ 02/9/2022 là 1.000.000 đồng; Thưởng lương tháng 13 là 20.000.000 đồng; Thưởng lễ 30/4/2023 là 1.000.000 đồng; Tổng cộng là 372.769.000 đồng.

Ngoài ra Bản án lao động sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo và quyền yêu cầu thi hành án của các đương sự.

Ngày 25/8/2023, nguyên đơn – ông **Bùi Đức T** nộp đơn kháng cáo toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 09/2023/LĐ-ST ngày 10 tháng 8 năm 2023 của Tòa án nhân dân huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh. Đề nghị Tòa cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

#### **Tại phiên tòa phúc thẩm:**

Nguyên đơn là ông **Bùi Đức T** không rút đơn kháng cáo, không rút đơn khởi kiện. Nguyên đơn và bị đơn không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ nào khác so với các tài liệu chứng cứ đã cấp tại tòa cấp sơ thẩm. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết toàn bộ vụ án.

\* Nguyên đơn là ông **Bùi Đức T** trình bày: Nguyên đơn hoàn toàn không có sự thỏa thuận nào được lập thành văn bản về việc chấm dứt hợp đồng lao động mà là bị người quản lý trực tiếp cho nghỉ việc, Sau đó, Công ty ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn mà không tuân thủ thời hạn, không có lý do chính đáng. Nguyên đơn viết đơn xin nghỉ việc là theo yêu cầu của ông **A**, nếu không viết đơn xin nghỉ việc kèm theo lý do thì sau này nguyên đơn sẽ bị ghép vào vắng mặt tại nơi làm việc và chưa hoàn tất bàn giao công việc. Việc nguyên đơn viết đơn xin nghỉ việc là do bị ép buộc chứ nguyên đơn không mong muốn chấm dứt hợp đồng lao động. Chiều ngày 14/9/2022, Tổng giám đốc yêu cầu nguyên đơn nghỉ việc với lý do không hoàn thành mục tiêu doanh số. Tổng giám đốc yêu cầu nguyên đơn (thông qua thư ký **N**) viết đơn xin nghỉ việc, sửa đổi đơn xin nghỉ việc, sau đó điền vào biểu mẫu ISO của phòng nhân sự. Nhân viên Phòng nhân sự là cô **Anh T1** bảo nguyên đơn điền vào biểu mẫu ISO và đưa lại cho thư ký **N**. Theo nguyên đơn xin nghỉ việc là có thể nghỉ làm công việc này để làm công việc khác chứ không phải là chấp dứt hợp đồng lao động. Nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

\* Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn – bà **Trần Thị Thùy L** trình bày: Đơn xin nghỉ việc của ông **T** là hoàn toàn tự nguyện. Công ty chấm dứt hợp đồng lao động của ông **T** theo đơn xin nghỉ việc của ông **T** thuộc trường hợp hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

*Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở phúc thẩm như sau:*

Về Đơn kháng cáo: Đơn kháng cáo nguyên đơn trong hạn luật định và hợp lệ nên được chấp nhận.

Về tố tụng: Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong giai đoạn phúc thẩm đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung vụ án:

Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ kết quả tranh luận tại phiên tòa, đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng Khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 09/2023/LĐ-ST ngày 10 tháng 8 năm 2023 của Tòa án nhân dân huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh.

### **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 kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn- ông **Bùi Đức T** trong hạn luật định và hợp lệ nên được chấp nhận.

[2] Về nội dung: Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn - ông **Bùi Đức T**

Ngày 28/5/2022, ông **Bùi Đức T** và **Công ty TNHH MTV T3** (Gọi tắt là Công ty) có giao kết Hợp đồng lao động số 083/2022/HĐLĐ-HCNS/SBB, loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng (từ ngày 28/5/2022 đến ngày 27/5/2023). Lương hợp đồng: 8.627.000 đồng/tháng, Chức danh: Trưởng phòng kinh doanh, lương hiệu quả công việc KPI: Thay đổi theo doanh số Công ty và hiệu quả công việc của người lao động được quyết định theo chính sách Công ty.

Ngày 14/9/2022, ông **T** có nộp Đơn xin nghỉ việc gửi Ban giám đốc Công ty và Phòng nhân sự Công ty nội dung:

*Theo Thông báo và thỏa thuận với **Mr A1** – Tổng Giám đốc **Công ty S1**, Tôi sẽ chính thức nghỉ việc từ ngày 15/9/2022.*

*Lý do: Không hoàn thành các mục tiêu kỳ vọng mà BGD đề ra cho chức danh trưởng phòng kinh doanh trong việc phát triển doanh số bán hàng của Công ty.*

*Do đó, tôi làm đơn này kính mong Ban giám đốc ghi nhận việc tôi sẽ nghỉ việc và đã hoàn thành các trách nhiệm bàn giao đến hết ngày 14/9/2022. Sau khi nộp đơn xin nghỉ việc ông **T** cũng không quay lại làm việc tại **Công ty TNHH MTV T3**.*

Sau khi nhận được Đơn xin nghỉ việc của ông **T**, Ngày 15/9/2022, **Công ty TNHH MTV T3** ban hành Quyết định số 48/2022/QĐTV-HCNS/SBB với lý do

theo đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động của ông **T**.

Ông **T** đã bàn giao công việc vào ngày 14/9/2022. Ông **T** đã nhận đủ lương đến ngày 15/9/2022 và Công ty đã chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông **T** đến tháng 10/2022. Từ ngày 15/9/2022, ông **T** không đến Công ty làm việc.

Ông **T** thừa nhận ông có viết đơn xin nghỉ việc ngày 14/9/2022 nhưng là do Công ty đã ép ông ký đơn xin nghỉ việc tại cuộc họp ngày 14/9/2022. Lời trình bày của ông **T** không được Công ty thừa nhận và ông **T** không có tài liệu, chứng cứ chứng minh cho lời trình bày của mình. Ông **T** cũng không khiếu nại, tố cáo gì về việc bị ép buộc ký vào đơn xin nghỉ việc Bản tự khai ngày 20/6/2023 của bà **Nguyễn Thị Hồng N** và Nội dung các tin nhắn thông qua Zalo giữa bà **N** và ông **T** không thể hiện việc **Công ty É** bà **N** nghỉ việc.

Do đó **Công ty TNHH MTV T3** ban hành Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 48/2022/QĐTV-HCNS/SBB ngày 15/9/2022 với ông **Bùi Đức T** thuộc trường hợp hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 3 Điều 34, khoản 1 Điều 45 Bộ luật Lao động năm 2019 như nhận định của Tòa cấp sơ thẩm là có căn cứ.

Đối với yêu cầu thanh toán tiền trợ cấp thôi việc là 0.5 tháng tiền lương: 10.000.000 đồng (Mười triệu đồng): do thời gian làm việc của ông **T** tại Công ty không đủ để hưởng trợ cấp thôi việc theo Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019 nên Tòa cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ.

Đối với yêu cầu thanh toán tiền trợ mất việc làm ít nhất là 2 tháng tiền lương: 40.000.000 đồng: Việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn thuộc trường hợp hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 3 Điều 34, khoản 1 Điều 45 của Bộ luật Lao động năm 2019 nên không thuộc trường hợp trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Tòa cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ.

Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng Khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 09/2023/LĐ-ST ngày 10 tháng 8 năm 2023 của Tòa án nhân dân huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh là có căn cứ nên chấp nhận.

Từ những nhận định nêu trên trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn - ông **Bùi Đức T**, Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 09/2023/LĐ-ST ngày 10 tháng 8 năm 2023 của Tòa án nhân dân huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh.

[3] Về án phí:

[3.1] Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn - ông **Bùi Đức T** được miễn án phí lao động sơ thẩm.

[3.2] Về án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn - ông **Bùi Đức T** được miễn án phí lao động phúc thẩm.

*Vì các lẽ trên;*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Tuyên xử:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ khoản 3 Điều 34, khoản 1 Điều 45, Điều 46, Điều 48, Điều 188 và Điều 190 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 12 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

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn – Ông **Bùi Đức T**. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 9/2023/LĐ-ST ngày 10 tháng 8 năm 2023 của Tòa án nhân dân huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn- ông **Bùi Đức T2** về việc yêu cầu bị đơn **Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên T3** phải thanh toán và bồi thường cho nguyên đơn các khoản tiền sau: Trả lương theo thu nhập cam kết cho những ngày ông **T2** không được làm việc từ ngày 15/09/2022 đến ngày 27/06/2023 là 187.692.000 đồng; Trả 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động là 40.000.000 đồng; Bồi thường cho thời hạn không báo trước là 23.077.000 đồng; Bồi thường theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động là 40.000.000 đồng; Thanh toán trợ cấp thôi việc là 10.000.000 đồng; Thanh toán trợ cấp mất việc là 40.000.000 đồng; Thanh toán tiền nghỉ phép năm là 10.000.000 đồng; Thưởng lễ 02/9/2022 là 1.000.000 đồng; Thưởng lương tháng 13 là 20.000.000 đồng; Thưởng lễ 30/4/2023 là 1.000.000 đồng; Tổng cộng là 372.769.000 đồng.

2. Về án phí

2.1. Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn-ông **Bùi Đức T** được miễn án phí lao động sơ thẩm.

2.2 Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn-ông **Bùi Đức T** được miễn án phí lao động phúc thẩm.

3. Các đương sự thi hành án tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

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

5. 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.

**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 H. Bình Chánh, TP.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự H. Bình Chánh;
- Cục Thi hành án TP.HCM;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THÂM  
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**  
(Đã ký)

**Nguyễn Thị Thoa**