

Bản án số: 640/2018/LĐ-PT
Ngày 28/6/2018
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: Ông Bùi Liên Minh

Các Thẩm phán:

Ông Nguyễn Văn Xuân

Ông Hồ Minh Cường

- 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 Nguyễn Thị Thanh Phương - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 31 tháng 5 và 28 tháng 6 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 12/TLPT-LĐ ngày 14 tháng 3 năm 2018 vụ án tranh chấp về “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 01/2018/LĐ-ST ngày 01 tháng 02 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận 2 bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2021/QĐ-PT ngày 07 tháng 5 năm 2018; Quyết định hoãn phiên tòa số 3846/2018/QĐ-PT ngày 31/5/2018 và giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông Nguyễn Việt H (tên tiếng Việt: Nguyễn Việt H), sinh năm 1983

Địa chỉ: C15 Villapark đường B, phường P, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Tất T, sinh năm 1984

Địa chỉ: Số 243 đường H, phường T, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Giấy ủy quyền ngày 31/5/2016)

Người bảo vệ quyền và lợi ích của nguyên đơn:

Luật sư Phạm Văn S, luật sư của Công ty luật TNHH Phạm Anh, thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: Trường Q

Địa chỉ: Số 12-12A-12B-12C-14B đường V, phường A, Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Dirk T sinh năm 1970;

Chức vụ Giám trường Q.

Người phiên dịch: Bà Nguyễn Thị Thu H – sinh năm 1985

Cùng trú tại: Số 12-12A-12B-12C-14B đường V, phường A, Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Bảo T, sinh năm 1976

Địa chỉ: 252 đường P, Phường M, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Giấy ủy quyền ngày 26/4/2018)

Người bảo vệ quyền và lợi ích của bị đơn:

Luật sư Trần Văn T, luật sư của Công ty luật TNHH Tri Thắng, thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

Người kháng cáo: Bị đơn Trường Q và nguyên đơn ông Nguyễn Việt H.

Các đương sự và các luật sư đều có mặt tại phiên tòa.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án nguyên đơn ông Nguyễn Việt H có ông Nguyễn Tất T trình bày:

Ngày 01/05/2013, ông H và Trường Q có ký hợp đồng lao động thời hạn 02 (hai) năm từ ngày 15/05/2013 tới ngày 31/07/2015. Vị trí: Trưởng phòng hành chính của Trường Q. Khi kết thúc thời hạn Hợp đồng lao động, ông H vẫn tiếp tục làm việc tại Trường Q với vị trí cũ và hưởng lương theo hợp đồng lao động ngày 01/5/2013.

Đến ngày 31/03/2016, Trường Q đã gửi một thông báo sẽ chấm dứt Hợp đồng lao động kể từ ngày 30/04/2016. Ngày 26/04/2016, Trường Q đã ra quyết định chấm dứt và thanh lý Hợp đồng lao động với ông H kể từ ngày 30/04/2016. Với lý do ông H đã thể hiện thái độ thiếu tôn trọng đối với nhân viên Việt Nam và nhân viên nước ngoài của Trường Q, không hoàn thành các công việc được giao, không tuân thủ thời gian công tác của nhà trường. Vì cho rằng trường Q đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Do đó, nguyên đơn khởi kiện và yêu cầu trường Q phải thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc và các khoản bồi thường như sau:

1. Tiền lương từ ngày 01/04/2016 tạm tính đến 26/12/2017 được tính như sau: $(88.404.480\text{VNĐ}/\text{tháng} \times 20 \text{ tháng}) + (88.404.480 : 22 \text{ ngày làm việc} \times 18 \text{ ngày làm việc trong tháng 12 năm 2017} = 1.840.420.538 \text{ đồng};$

2. Phụ cấp năm 2016 và năm 2017 theo Điều 5 của Hợp Đồng Lao Động là: $40.837.000 \text{ đồng} \times 2 = 81.674.000 \text{ đồng};$

3. Chi phí chuyển dời nơi ở cho toàn thời gian làm việc tại Trường I theo Điều 5 của Hợp đồng lao động: 136.125.000 đồng;

4. Tiền lương của những ngày phép năm chưa nghỉ đến tháng 10/2017 (Theo Điều 7 Hợp đồng lao động thì một năm dương lịch từ 1/1 đến 31/12 ông H được nghỉ có hưởng lương là 25 ngày. Tính đến tháng 04/2017 ông H được

phép nghỉ 46 ngày phép (25 ngày phép của năm 2016 và 21 ngày phép của của năm 2017). Tuy nhiên, ông H đã sử dụng 9 ngày phép nên tính đến tháng 04/2017 ông H vẫn còn được nghỉ 41 ngày phép) được tính như sau: 86.856.000 VNĐ/tháng: 22 ngày làm việc trong 1 tháng x 41 ngày = 164.754.000 đồng;

5. Trợ cấp thôi việc từ 15/05/2013 đến 26/12/2017, trong trường hợp Trường Q không nhận ông H trở lại làm việc theo Điều 48 Bộ luật Lao động 2012 được tính như sau: 5 năm x 88.404.480VNĐ/tháng : 2 = 221.011.000 đồng (thời gian làm việc của ông H là 5 năm, theo quy định thời gian làm việc từ đủ 6 tháng đến dưới 12 tháng làm tròn một năm. Vậy số năm để tính trợ cấp thôi việc là 5 năm);

6. Số tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật tương đương với 2 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012 được tính như sau: 88.404.480VNĐ/tháng x 2 = 176.808.960 đồng;

7. Số tiền tương đương với 15 ngày tiền lương mà Trường Q phải bồi thường do không báo trước 45 ngày khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động theo khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012 được tính như sau: 88.404.480VNĐ/tháng : 22 ngày làm việc trong 1 tháng x 15 ngày = 60.275.782 đồng;

8. Khoản tiền bồi thường thêm, trong trường hợp Trường Q không muốn tuyển dụng lại ông H và ông H cũng đồng ý không trở lại làm việc theo khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012 được tính như sau: 88.404.480VNĐ/tháng x 2 = 176.808.960 đồng.

Tổng cộng: số tiền Trường Q phải thanh toán tạm tính đến ngày 30/04/2017 là: 2.857.878.240 đồng.

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án bị đơn Trường Q có bà Dương Thành Thúy Đ trình bày:

Về việc ký hợp đồng lao động cũng như việc chấm dứt hợp đồng lao động thì đúng như nguyên đơn đã trình bày.

Về lý do Trường Q chấm dứt hợp đồng lao động là do ông H là người quản lý cao nhất về lĩnh vực quản lý hành chính của Trường nên quản lý về mọi mặt tài chính vừa là thủ quỹ vừa là kế toán của Trường. Do đó ông H đã tự mình quyết tất cả vấn đề. Ông H là người giữ chìa khóa két sắt và hai token chuyển tiền ngân hàng. Vì vậy vào các thời điểm năm 2015, ông H đã để xảy ra những sai sót như: Luôn để xảy ra tình trạng chênh lệch tiền mặt thực tế trong két sắt và báo cáo. Không thực hiện việc thành lập tổ chức Công đoàn cho phù hợp với pháp luật Việt Nam, mặc dù đã được ông Hiệu Trường nhắc nhở. Tự ý quyết định vay tiền của mẹ vợ có lãi suất trị giá 9.114.535 đồng mà không có chữ ký hay sự đồng ý của hiệu trưởng, vi phạm nghiêm trọng điều khoản chống tham nhũng theo Điều 14 của Hợp đồng lao động của ông H. Tự ý ký quyết định cho nhân viên hưởng trợ cấp, trả thêm lương cho các nhân viên Cao Văn N, Lê Thị T mà không có sự chấp thuận bằng văn bản của hiệu trưởng cũ.

Tháng 10 năm 2015, ông H đã chậm nộp thuế thu nhập cá nhân của nhân viên Trường, chậm nộp thuế môn bài. Điều này dẫn đến Trường phải nộp lãi

chậm nộp thuế cá nhân là 35.119.249 đồng và lãi phạt chậm nộp thuế môn bài là 135.000.000 đồng.

Tháng 1 năm 2016, ông H đã không thực hiện việc đóng bảo hiểm xã hội cho hai nhân viên là bà Trần Nguyễn Kiều T và bà Võ Thị Thanh A. Hậu quả là Trường phải thanh toán bảo hiểm thất nghiệp cho hai nhân viên với số tiền là 46.800.000 đồng.

Tuy nhiên tại thời điểm vi phạm Trường Q đã không lập biên bản ghi nhận sự việc, cảnh cáo hoặc có hình thức xử lý gì đối với ông H cũng như khi Trường Q cho ông H nghỉ việc không có biên bản bàn giao giữa hai bên.

Ngoài ra, Ông H còn tự ý nghỉ phép từ 04/01/2016 đến ngày 08/01/2016 (5 ngày làm việc) mà chưa có sự đồng ý của hiệu trưởng. Ông H đã nhận trực tiếp 6 thư cảnh cáo có các bằng chứng và sự hiện diện của đại diện công đoàn hiện nay và đại diện giáo viên.

Tại Tòa đại diện bị đơn trình bày Trường có tổ chức cuộc họp có đại diện của Trường và ông H tham dự nhưng ông H không ký biên bản. Đồng thời sáu thư cảnh cáo Trường đã gửi bưu điện cho ông H.

Tuy nhiên hiện nay Trường Q chưa thể cung cấp cho Tòa án các tài liệu trên.

Về những số tiền chênh lệch do sai phạm của ông H gây ra Trường Q không yêu cầu ông H phải trả lại Trường chỉ nêu những sai phạm của ông H trong thời gian làm việc tại Trường Q.

Về số ngày nghỉ phép tính đến thời điểm chấm dứt hợp đồng là ngày 30/4/2016. Ông H đã tự ý nghỉ 9 ngày làm việc. Vì vậy số ngày phép năm 2016 của ông H đã hết. Do đó Trường không đồng ý với yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu chi trả số ngày nghỉ phép còn dư của ông H.

Hợp đồng lao động giữa ông Nguyễn Việt H với Trường Q là hợp đồng lao động có thời hạn. Căn cứ vào giấy phép lao động mà Sở lao động thương binh xã hội đã cấp cho ông H thời hạn làm việc là 02 năm từ 22/10/2015 đến 21/10/2017. Do đó thời hạn báo trước 30 ngày về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Việt H là đúng quy định của pháp luật.

Riêng thông tin email nội bộ của Trường Q, đây là trang thông tin nội bộ dành cho các nhân viên cấp cao của Trường liên lạc, trao đổi thông tin để điều hành hoạt động của Trường. Do đó vì tính chất mật nội bộ của Trường nên Trường không thể cung cấp cho Tòa án.

Ý kiến của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn ông Phạm Văn S trình bày: Trường Q đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với ông Nguyễn Việt H. Vì vậy đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận các yêu cầu của nguyên đơn.

Ý kiến của Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn Trường Q ông Huỳnh Văn N trình bày: Căn cứ vào Giấy phép lao động của ông H có thời hạn từ 22/10/2015 đến ngày 21/10/2017 nên hợp đồng lao động giữa ông Nguyễn Việt H và Trường Q là hợp đồng xác định thời hạn.

Về căn cứ Trường Q đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là do ông H không hoàn thành các công việc với chức vụ là Trưởng phòng hành chính ông H đã vi phạm rất nhiều lần.

Vì vậy đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn.

Từ nội dung vụ án nêu trên Tòa án cấp sơ thẩm đã quyết định:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, Điều 220, khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

Căn cứ Điều 41, Điều 42, Điều 96, Điều 123 ,khoản 1 Điều 169 Bộ Luật lao động năm 2012.

Căn cứ 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.

Căn cứ Luật bảo hiểm xã hội

Căn cứ Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án có hiệu lực từ ngày 01/7/2009;

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự

Xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn ông Nguyễn Việt H do Trường Q đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

Trường Q đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông Nguyễn Việt H.

Hủy bỏ Quyết định chấm dứt và thanh lý Hợp đồng lao động ngày 26/04/2016 của Trường Q đối với ông Nguyễn Việt H.

Ghi nhận sự tự nguyện của ông Nguyễn Việt H không đồng ý tiếp tục trở lại làm việc tại Trường Q

Buộc Trường Q phải thanh toán cho ông Nguyễn Việt H các khoản sau đây:

Trường Q phải chi trả tiền lương cho ông Nguyễn Việt H trong những ngày không được làm việc theo mức lương hợp đồng lao động đã ký là 88.404.480 đồng/ tháng tính từ ngày 01/4/2016 đến 21/10/2017 là 88.404.480VNĐ/tháng x 18 tháng x 21 ngày = 1.653.163.776 đồng;

Trường Q trả chi phí chuyển dời nơi ở cho toàn thời gian làm việc 136.125.000 đồng theo Điều 5 hợp đồng lao động.

Trường Q phải chi trả 37 ngày phép (tính đến tháng 10 năm 2017) ông H được hưởng cụ thể: 109.032.192 đồng.

Trường Q bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động là 176.808.960 đồng .

Trường Q phải chi trả chi phí đi về nước năm 2016 và năm 2017 là 81.674.000 đồng theo Điều 5 hợp đồng lao động đã thỏa thuận

Không Chấp nhận yêu cầu bồi thường tương đương 15 ngày làm việc do không báo trước 45 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo

khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 là 60.275.782 đồng.

Không chấp nhận yêu cầu trợ cấp thôi việc cho ông Nguyễn Việt H từ ngày 15/5/2013 đến 31/10/2017 là 198.910.000 đồng.

Không chấp nhận yêu cầu bồi thường thêm hai tháng tiền lương trong trường hợp trường Q không muốn nhận ông H trở lại làm việc là 176.808.960 đồng.

Đình chỉ yêu cầu dân sự về việc yêu cầu bồi thường tiền học phí của ông Nguyễn Việt H.

Kể từ ngày ông Nguyễn Việt H có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Trường Q chưa thanh toán đủ số tiền như đã nêu trên thì hằng tháng Trường Q còn phải trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng số tiền trả chậm nhân với lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương. Khi Ngân hàng Nhà nước Việt Nam không quy định trần lãi suất thì được tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của ngân hàng thương mại, nơi doanh nghiệp cơ quan mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm trả lương.

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 01/02/2018 ngày 12/02/2018 bị đơn nộp đơn kháng cáo, với nội dung: Kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng bác toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Ngày 13/2/2018 nguyên đơn nộp đơn kháng cáo, với nội dung kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn trình bày yêu cầu kháng cáo: ông Nguyễn Việt H ký hợp đồng lao động vào ngày 01/5/2015 ngày bắt đầu làm việc là ngày 15/5/2013, tuy nhiên đến ngày 10/10/2013 ông H mới được Sở Lao động, Thương binh và Xã hội cấp giấy phép lao động lần thứ nhất. Như vậy, tại thời điểm giao kết hợp đồng lao động và thời gian làm việc tại trường Q từ ngày 15/5/2013 đến ngày 10/10/2013 ông H là người lao động bất hợp pháp theo quy định tại Khoản 3 Điều 12, và đáng lẽ bị trục xuất ông H về nước theo quy định tại Điều 18 Nghị định 102/2013/NĐ-CP ngày 05/9/2013 của Chính phủ Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Chính vì vậy đề nghị Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm tuyên bố hợp đồng lao động giữa ông Nguyễn Việt H và trường Q là vô hiệu do “Toàn bộ nội dung của hợp đồng” trái pháp luật; và do hợp đồng vô hiệu nên Trường Q không phải chi trả tiền lương, phụ cấp hay bất kỳ một khoảng nào khác cho ông Nguyễn Việt H; Trường Q đồng ý không truy đòi đối với các khoảng lương, phụ cấp đã trả cho ông Nguyễn Việt H trong thời gian mà ông H đã làm việc tại trường Q.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày bổ sung về yêu cầu kháng cáo:

Trường Q đã chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn theo đúng quy định về điều khoản chống tham nhũng được quy định tại Điều 14 của Hợp đồng lao động cụ thể đã sử dụng tiền của nhà trường trả tiền lãi cho mẹ và các vi phạm khác liên quan đến hành vi lạm quyền như thanh toán các khoản tiền lương và trợ cấp không đúng quy định, nhà trường đã có 06 thư cảnh báo đối với bị đơn và bị đơn đã trả lời 06 thư cảnh báo này thể hiện rõ mức độ không hoàn thành nhiệm vụ của ông H theo Điều 1 của hợp đồng lao động chính vì vậy nhà trường đã chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông H là đúng quy định pháp luật. Đề nghị Tòa cấp phúc thẩm hủy toàn bộ bản án sơ thẩm và đình chỉ việc giải quyết vụ án.

Ông Dirk T trình bày: Do ông H đã vi phạm vào điều khoản chống tham nhũng và nhà trường đã tuân thủ luật lao động Việt Nam một cách tốt nhất, nhằm ngăn ngừa thiệt hại thêm cho cộng đồng trường học và dự án Hợp tác phi lợi nhuận theo tuyên bố chung về việc thiết lập quan hệ Đối tác chiến lược giữa nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Cộng hòa liên bang Đức. Nhà trường đã đối chiếu các quy định về pháp luật và đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm đình chỉ giải quyết toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày về yêu cầu kháng cáo:

Nguyên đơn và bị đơn đã ký kết hợp đồng lao động vào ngày 01/5/2013, thời hạn hợp đồng đến ngày 31/7/2015. Sau khi hết hạn hợp đồng lao động nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc tại trường Q cho đến hết ngày 30/3/2016 vì vậy theo khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012 thì hợp đồng lao động của ông H trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Theo quy định tại khoản 2 Điều 13 và khoản 1 Điều 15 Nghị định 11/2016/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài tại Việt Nam thì trường hợp cấp lại giấy phép lao động được quy định như sau trước ít nhất 5 ngày nhưng không quá 45 ngày trước ngày giấy phép lao động hết hạn, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đề nghị cấp lại giấy phép lao động, ng cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã cấp giấy phép lao động đó. Từ những quy định trên có thể thấy do hợp đồng lao của nguyên đơn là hợp đồng không xác định thời hạn, khi hết hạn giấy phép lao động ngày 20/10/2017 thì bị đơn phải có trách nhiệm tiếp tục đăng ký giấy phép lao động cho nguyên đơn. Tòa án cấp sơ thẩm nhận định: “Do ông H là người lao động nước ngoài nên phụ thuộc vào Giấy phép lao động của người nước ngoài đồng thời tại Tòa phía Trường Q cũng xác nhận Trường đã làm làm thủ tục xin gia hạn Giấy phép lao động cho ông H từ ngày 22/10/2015 đến ngày 21/10/2017”. Là chưa xem xét đến thời hạn của hợp đồng cũng như trách nhiệm của bị đơn trong việc đăng ký lại giấy phép lao động cho nguyên đơn. Chính vì vậy nguyên đơn đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa lại bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ các yêu cầu của nguyên đơn, cụ thể:

Xác định hợp đồng lao động của nguyên đơn là hợp đồng lao động không xác định thời hạn buộc bị đơn phải thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 1/4/2016 đến ngày xét xử phúc thẩm 28/6/2018 số tiền lương là 2.386.920.960 đồng;

Số tiền lương tương đương với 15 ngày do vi phạm thời gian báo trước là 60.275.782 đồng;

Tiền trợ cấp thôi việc từ ngày 1/4/2016 đến ngày xét xử phúc thẩm 28/6/2018 số tiền là 221.011.000 đồng;

Chi phí về nước trong 03 năm từ năm 2016 đến năm 2018 là 122.511.000 đồng;

Lương ngày phép năm chưa được nghỉ tính đến ngày xét xử phúc thẩm là 214.983.622 đồng;

Bồi thường thêm 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động là 176.808.960 đồng;

Tổng cộng: 3.454.608.284 đồng.

Ông Nguyễn Việt H trình bày bổ sung: ông đồng ý với lời trình bày của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của ông. Tại phiên tòa sơ thẩm ông có đồng ý với bị đơn về việc chấm dứt hợp đồng lao động tuy nhiên đôi bên chưa thống nhất được cách tính tiền bồi thường, Tòa án cấp sơ thẩm dựa vào sự đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động của ông mà không chấp nhận các yêu cầu của ông là chưa đúng, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xem xét thêm.

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.

Về nội dung vụ án: Nguyên đơn kháng cáo đề nghị Tòa phúc thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn theo đơn khởi kiện cụ thể kéo dài thời gian trả lương trong những ngày người lao động không được làm việc, tiền trợ cấp thất nghiệp, chi phí về nước, tiền phép năm cho đến ngày Tòa phúc thẩm tuyên án. Các yêu cầu về bồi thường mà Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận như bồi thường thêm 15 ngày do vi phạm thời hạn báo trước, bồi thường thêm 02 tháng tiền lương để người lao động chấm dứt hợp đồng lao động. Nguyên đơn là người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có thời hạn, thời hạn này phụ thuộc vào giấy phép lao động với quy định tại Điều 173 Bộ luật lao động tối đa là 02 năm. Theo khoản 3 Điều 15 Nghị định 11/2016/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài tại Việt Nam có quy định “*Đối với người lao động nước ngoài theo quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều 2 Nghị định này, sau khi người lao động nước ngoài được cấp lại giấy phép lao động thì người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam trước ngày dự kiến tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động*”. Chính vì vậy người lao động nước ngoài chỉ có thể ký hợp đồng lao động 02 năm, trường hợp của

nguyên đơn thì giấy phép lao động có giá trị từ ngày ngày 22/10/2015 đến ngày 21/10/2017 là hết hạn và cũng là ngày chấm dứt hợp đồng lao động. Phía nguyên đơn kháng cáo yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm buộc bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn số tiền lương cho đến khi có bản án phúc thẩm, nhận nguyên đơn trở lại làm việc, tiền nghỉ phép năm, trợ cấp thôi việc, u\`bồi thường thêm 15 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước, bồi thường thêm 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động cũng không có cơ sở chấp nhận.

Vì các lý do trên Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh đề nghị hội đồng xét xử không chấp nhận các yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn nằm trong hạn luật định nên hợp lệ.

[2] Về nội dung kháng cáo của nguyên đơn: Nguyên đơn kháng cáo vì lý do hợp đồng lao động của nguyên đơn ngày 01/5/2013 đã trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn theo quy định tại khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012. Về thời hạn của hợp đồng lao động không phụ thuộc vào giấy phép lao động bởi lẽ theo khoản 1 Điều 15 Nghị định 11/2016/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài tại Việt Nam thì khi hợp đồng lao động của người nước ngoài còn thời hạn, người sử dụng lao động phải có trách nhiệm đăng ký lại giấy phép lao động cho người lao động. Tòa án xét thấy: Theo khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012 thì người lao động sau khi ký hợp đồng lao động có thời hạn mà tiếp tục làm việc trong thời hạn 30 ngày mà không ký hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Tuy nhiên, lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam (khoản 2 Điều 170 BLLĐ), và có hạn chế nhất định về công việc và thời gian lao động tại Việt Nam như: Chỉ làm những công việc mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất kinh doanh (khoản 1 Điều 170 BLLĐ); Người lao động nước ngoài phải có giấy phép lao động tại Việt Nam (Điều 171 BLLĐ); thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm (Điều 173 BLLĐ). Tại thời điểm ông H bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì Nghị định 11/2016/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài tại Việt Nam có hiệu lực thi hành. Theo Điều 15 Nghị định này thì người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam làm việc theo thời hạn của giấy phép lao động, và trước khi hết hạn giấy phép lao động từ 5 đến 45 ngày, nếu doanh nghiệp còn nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài thì phải làm các thủ tục đăng ký lại giấy phép lao động, ký hợp đồng lao động mới và gửi lại cho sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi cấp lại giấy phép đó. Từ các quy định trên có thể thấy thời hạn của hợp đồng lao động đối với người nước ngoài làm việc tại Việt Nam là 02 năm, khi hết thời hạn của giấy phép lao động đối bên phải ký lại hợp đồng lao động mới nếu còn nhu cầu lao động và sử dụng lao động. Chính vì vậy Tòa án cấp sơ thẩm nhận định “Do ông H là người lao

động nước ngoài nên phụ thuộc vào Giấy phép lao động của người nước ngoài đồng thời tại Tòa phía Trường Q cũng xác nhận Trường đã làm làm thủ tục xin gia hạn Giấy phép lao động cho ông H từ ngày 22/10/2015 đến ngày 21/10/2017” là đúng. Phía nguyên đơn kháng cáo vì lý do hợp đồng lao động của nguyên đơn là hợp đồng không xác định thời hạn như công dân Việt Nam làm việc tại Việt Nam để yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm buộc bị đơn phải bồi thường thêm cho nguyên đơn số tiền lương, chi phí về nước, tiền phép năm từ ngày 21/10/2017 cho đến ngày Tòa án cấp phúc thẩm tuyên án ngày 28/6/2018 là không có cơ sở chấp nhận. Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên các quyết định liên quan đến các yêu cầu này của Tòa án cấp sơ thẩm.

[3] Về yêu cầu kháng cáo bồi thường thêm 15 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước vì lý do hợp đồng lao động của nguyên đơn là hợp đồng không xác định thời hạn nên trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bị đơn phải có trách nhiệm thông báo trước 45 ngày theo điểm a khoản 2 Điều 38 BLLĐ. Theo đoạn [2] nêu trên thì hợp đồng lao động của nguyên đơn phụ thuộc vào thời hạn lao động phụ thuộc vào giấy phép lao động do đó, hợp đồng lao động của nguyên đơn là hợp đồng lao động có thời hạn, theo điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động thì khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng chỉ cần thời hạn báo trước là 30 ngày. Như vậy yêu cầu kháng cáo của bị đơn về việc bổ sung số tiền bồi thường thêm 15 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước là không có cơ sở chấp nhận. Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên quyết định này của Tòa án cấp sơ thẩm.

[4] Về yêu cầu kháng cáo bồi thường thêm 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động. Tòa án xét thấy tại phiên tòa sơ thẩm bị đơn không muốn nhận người lao động trở lại làm việc và phía nguyên đơn đồng ý, theo quy định trên thì đôi bên phải thỏa thuận lại việc bồi thường thêm ít nhất bằng 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên theo đoạn [2] phần nhận định của bản án này thì hợp đồng lao động của nguyên đơn sẽ chấm dứt vào ngày 21/10/2017 khi Giấy phép lao động hết hạn do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không buộc bị đơn không phải bồi thường thêm “*ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động*” là đúng quy định. Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên quyết định liên quan đến yêu cầu này của Tòa án cấp sơ thẩm.

[5] Về yêu cầu kháng cáo thanh toán tiền trợ cấp thôi việc từ ngày 15/5/2013 đến ngày 28/6/2018. Tòa án xét thấy: Theo quy định tại khoản 1 và khoản 5 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006 chỉ quy định người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện là công dân Việt Nam. Đối với người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc từ ngày 01/01/2018 (theo khoản 2 Điều 2 và khoản 1 Điều 124 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014). Như vậy, trong thời gian làm việc tại trường Q ông H là người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật Việt Nam. Người nước ngoài làm việc tại các doanh

nghiệp Việt Nam sẽ được tham gia bảo hiểm y tế và có các nghĩa vụ và quyền lợi theo quy định tại Luật Bảo hiểm y tế.

Tại tòa án cấp sơ thẩm ông H và Trường Q cùng xác nhận: theo thỏa thuận của hợp đồng lao động và trên thực tế thực hiện xuyên suốt từ khi ký hợp đồng lao động đến khi Trường Q đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Ông H sẽ nhận toàn bộ số tiền 88.404.480 đồng hàng tháng trong đó gồm có cả chi phí ông H tự lo về tất cả các khoản bảo hiểm. Đây là sự tự nguyện thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Nay ông H yêu cầu Trường Q chi trả trợ cấp thôi việc cho ông Nguyễn Việt H là không có cơ sở. Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên quyết định liên quan đến yêu cầu này của Tòa án cấp sơ thẩm.

[6] Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn cho rằng nguyên đơn được cấp giấy phép lao động lần 1 vào ngày 10/10/2013, nhưng trước đó ngày 01/5/2013 đôi bên đã ký hợp đồng lao động. Do đó, hợp đồng lao động giữa đôi bên là hợp đồng lao động vô hiệu theo điểm a khoản 1 Điều 50 Bộ luật Lao động. Tòa án xét thấy việc nguyên đơn là người lao động nước ngoài đến Việt Nam để thực hiện hợp đồng lao động với bị đơn, nguyên đơn là đối tượng được cấp giấy phép lao động theo điểm a khoản 1 Điều 22 Nghị định 102/2013/NĐ-CP ngày 05/9/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, theo Điều 12 nghị định này thì người lao động phải đăng ký giấy phép lao động trước rồi mới ký hợp đồng lao động, việc đôi bên ký hợp đồng lao động trước khi có giấy phép lao động là sai quy định của pháp luật, tuy nhiên đây chỉ là sai sót về thời gian ký hợp đồng lao động, hợp đồng này không có nội dung vi phạm điều cấm của pháp luật, trên thực tế thì nguyên đơn và bị đơn đã thực hiện hợp đồng này và đã được bị đơn làm các thủ tục cho nguyên đơn gia hạn giấy phép lao động cho đến khi bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Do đó, Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận lý do kháng cáo của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn để không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

[7] Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn cho rằng lý do Trường Q đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Việt H theo Thông báo ngày 31/3/2016 và Quyết định số 06/QĐ-IGS ngày 26/4/2016 là không hoàn thành công việc được giao, coi thường pháp luật Việt Nam là đúng theo Điều 1 Hợp đồng lao động giữa đôi bên: Tòa án xét thấy tại thời điểm xảy ra sai phạm là từ tháng 1 năm 2015 đến tháng 1 năm 2016. Trường Q đã không có quy chế hoạt động, nội quy đánh giá mức độ để đối chiếu với những sai phạm của ông H. Từ đó kết luận ông H không hoàn thành nhiệm vụ được giao ở mức độ nào cũng như có những hình thức xử lý đối với những sai phạm của ông H. Về trình tự xử lý kỷ luật Trường không tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật đối với những sai phạm mà Trường Q hoặc tại các thời điểm Trường Q cho rằng ông H đã vi phạm Trường cũng không lập biên bản ghi nhận sự việc ông H đã vi phạm. Từ đó có biện pháp xử lý đối với những sai phạm của người lao động mà cho mãi đến tháng 3 năm 2016 Trường lại ban hành thông báo về đơn phương chấm dứt hợp đồng và đến ngày 24/4/2016 Trường ban hành Quyết định chấm dứt và

thanh lý hợp đồng. Do đó Trường Q đã vi phạm về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động theo Điều 123 Bộ luật Lao động và Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ. Vì vậy việc Trường Q đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Hồng là không đúng với các quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động tại Điều 38 Bộ luật lao động. Tòa án cấp phúc thẩm thống nhất với nhận định của Tòa án cấp sơ thẩm.

[8] Về yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm tuyên bố hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn là vô hiệu Toàn bộ. Tòa án xét thấy đây là yêu cầu mới của bị đơn tại phiên tòa phúc thẩm, theo Điều 293 Bộ luật tố tụng dân sự về phạm vi xét xử phúc thẩm thì *“Tòa án cấp phúc thẩm chỉ xem xét lại phần của bản án sơ thẩm, quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm có kháng cáo, kháng nghị hoặc có liên quan đến việc xem xét nội dung kháng cáo, kháng nghị”*. Do đó Hội đồng xét xử không xem xét yêu cầu này của người đại diện hợp pháp của bị đơn.

[9] Bị đơn kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm do nhà trường là đơn vị hoạt động cho cộng đồng trường học và dự án Hợp tác phi lợi nhuận theo tuyên bố chung về việc thiết lập quan hệ Đối tác chiến lược giữa nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Cộng hòa liên bang Đức. Nhà trường đã đối chiếu các quy định về pháp luật và đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Tòa án xét thấy theo Điều 17 Nghị định số 18/2001/NĐ-CP ngày 04/5/2001 của Chính phủ quy định về lập và hoạt động của các cơ sở văn hóa, giáo dục nước ngoài tại Việt Nam thì *“Cơ sở VHGDNN (văn hóa giáo dục nước ngoài) có nghĩa vụ tuân thủ pháp luật Việt Nam...”*. Như vậy mọi hoạt động của trường IGS được điều chỉnh bởi pháp luật Việt Nam, trong lãnh vực lao động cũng không thể vượt ra ngoài quy định này, do đó người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động cũng phải tuân thủ các quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động. Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận sửa bản án sơ thẩm vì lý do này của người đại diện theo pháp luật của bị đơn.

[10] Từ những nhận định trên, xét không có cơ sở chấp nhận nội dung kháng cáo của nguyên đơn, và bị đơn nên giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[11] Về án phí: Nguyên đơn và bị đơn phải chịu án phí sơ thẩm và 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; Điều 41, Điều 42, Điều 96, Điều 123 ,khoản 1 Điều 169 Bộ Luật lao động năm 2012; khoản 1, 5 Điều 2 Luật bảo hiểm xã hội năm 20106 và khoản 2 Điều 2, Điều 124 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Điều 30 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; Điều 15 Nghị định 11/2016/NĐ-CP ngày 03/2/2016 của Chính phủ hướng dẫn Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài tại Việt Nam;

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

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn; giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 01/LĐ-ST ngày 01 tháng 02 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận 2, Thành phố Hồ Chí Minh:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn ông Nguyễn Việt H do Trường Q đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

2. Hủy bỏ Quyết định chấm dứt và thanh lý Hợp đồng lao động ngày 26/04/2016 của Trường Q đối với ông Nguyễn Việt H.

3. Ghi nhận sự tự nguyện của ông Nguyễn Việt H không đồng ý tiếp tục trở lại làm việc tại Trường Q.

4. Buộc Trường Q phải thanh toán cho ông Nguyễn Việt H các khoản sau đây:

- Tiền lương cho ông Nguyễn Việt H trong những ngày không được làm việc theo mức lương hợp đồng lao động đã ký là 88.404.480 đồng/tháng tính từ ngày 01/4/2016 đến 21/10/2017 là 88.404.480 đồng/tháng x (18 tháng + 21 ngày) = 1.653.163.776 đồng;

- Chi phí chuyển dời nơi ở cho toàn thời gian làm việc 136.125.000 đồng theo Điều 5 Hợp đồng lao động.

- Chi trả 37 ngày phép (tính đến tháng 10 năm 2017) ông H được hưởng cụ thể: 109.032.192 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động là 176.808.960 đồng .

- Chi phí đi về nước năm 2016 và năm 2017 là 81.674.000 đồng theo Điều 5 Hợp đồng lao động đã thỏa thuận

5. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

- Yêu cầu bồi thường tương đương 15 ngày làm việc do không báo trước 45 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 là 60.275.782 đồng.

- Yêu cầu trợ cấp thôi việc cho ông Nguyễn Việt H từ ngày 15/5/2013 đến 31/10/2017 là 198.910.000 đồng.

- Yêu cầu bồi thường thêm hai tháng tiền lương trong trường hợp trường Q không muốn nhận ông H trở lại làm việc là 176.808.960 đồng.

6. Đình chỉ yêu cầu dân sự về việc yêu cầu bồi thường tiền học phí của ông Nguyễn Việt H.

Kể từ ngày ông Nguyễn Việt H có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Trường Q chưa thanh toán đủ số tiền như đã nêu trên thì hàng tháng Trường Q còn phải trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng số tiền trả chậm nhân với lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương. Khi Ngân hàng Nhà nước Việt Nam không quy định trần lãi suất thì được tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của ngân hàng thương mại, nơi doanh nghiệp cơ quan mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm trả lương.

7. Án phí lao động sơ thẩm:

- Ông Nguyễn Việt H không phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Hoàn trả cho nguyên đơn án phí dân sự sơ thẩm 9.900.000 (chín triệu chín trăm nghìn đồng) theo biên lai thu số AE/2014/0008103 do Chi cục thi hành án dân sự Quận 2, Thành phố Hồ Chí Minh lập ngày 31/5/2017;

- Bị đơn Trường Q phải nộp án phí sơ thẩm là 44.156.804 đồng (bốn mươi bốn triệu một trăm năm mươi sáu ngàn tám trăm lẻ bốn đồng). Trường Q chưa nộp án phí sơ thẩm.

8. Án phí lao động phúc thẩm:

- Ông Nguyễn Việt H không phải chịu án phí lao động phúc thẩm; Hoàn trả cho ông Nguyễn Việt H tiền tạm ứng án phí lao động phúc thẩm là 300.000đ (ba trăm ngàn đồng) theo biên lai thu số AE/2014/0008942 ngày 28/02/2018 của Chi cục Thi hành án Quận 2, Thành phố Hồ chí Minh

- Do không chấp nhận yêu cầu kháng cáo nên Trường Q phải chịu án phí lao động phúc thẩm là: 300.000 đồng được trừ vào số tiền 300.000 đồng mà Trường Q đã nộp theo biên lai tạm ứng án phí phúc thẩm số AE/2014/0008929 ngày 12/2/2018 của Chi cục Thi hành án Quận 2, Thành phố Hồ chí Minh;

Trường hợp 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, 7a, 7b và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực thi hành ngay.

Nơi nhận:

- TAND Tối cao;
- TAND Cấp cao;
- VKSND TP.HCM;
- TAND Quận 2;
- Chi cục THA DS Quận 2;
- Các đương sự;
- Lưu.

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

Bùi Liên Minh

