

Bản án số: 03/2022/LĐ-ST

Ngày: 31-3-2022

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 THỊ XÃ BẾN CÁT, TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Bà Nguyễn Thị Thanh Nga.

*Các Hội thẩm nhân dân:*

1. Ông Trần Trung Hạnh – Phó Chủ tịch Liên đoàn Lao động thị xã Bến Cát.

2. Ông Nguyễn Thanh Phú – Phó Bí thư Đoàn TNCS Hồ Chí Minh thị xã Bến Cát.

**- Thư ký phiên tòa:** Bà Nguyễn Thu Phương – Thư ký Tòa án nhân dân thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương.

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:** Ông Trần Hoàng Anh – Kiểm sát viên.

Ngày 31 tháng 3 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động sơ thẩm thụ lý số 06/2021/TLST-LĐ ngày 17 tháng 5 năm 2021 về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 81/2022/QĐXX-ST ngày 10 tháng 3 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 103/2022/QĐST-LĐ ngày 24/3/2022, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Võ Hoàng L, sinh năm; 1995; trú tại: Khóm Y, phường K, thành phố Cà Mau, tỉnh Cà Mau.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn Ông Lê Minh U, sinh năm 1984; địa chỉ thường trú: Ấp QA, xã LB, huyện Gò Công Tây, tỉnh Tiền Giang; địa chỉ liên hệ: Số Y1, khu phố H, phường MP, thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương – có mặt.

- Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn X; địa chỉ: Lô Z, Khu công nghiệp MP, thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông TQ, chức danh: Chủ tịch kiêm Tổng Giám đốc – vắng mặt.

## **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*1. Theo Đơn khởi kiện đề ngày 04/5/2021, lời khai trong quá trình tham gia tố tụng cũng như tại phiên tòa, nguyên đơn và người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:*

Ông Võ Hoàng L vào làm việc tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn X (sau đây gọi là: Công ty) từ ngày 01/8/2015, hai bên có ký Hợp đồng lao động số UI-150831 ngày 01/8/2015, thời hạn hợp đồng là 01 năm từ ngày 01/8/2015 đến ngày 31/7/2016, công việc là: Công nhân, địa điểm làm việc: Lô Z, Khu công nghiệp MP, thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương. Mức lương cơ bản là 3.500.000 đồng; phụ cấp gồm: Chuyên cần, tiền xăng, ngoài ra hợp đồng còn thỏa thuận một số nội dung khác.

Ngày 01/01/2016, giữa Công ty và ông L tiếp tục ký Phụ lục hợp đồng số UI-150831, theo đó mức lương mới tăng lên là 3.950.000 đồng từ ngày 01/01/2016.

Sau khi hết hạn Hợp đồng lao động số UI-150831 ngày 01/8/2015, ông L vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty, do Công ty không ký lại hợp đồng mới với ông L nên việc ông L tiếp tục làm việc tại Công ty là theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Trong thời gian làm việc tại Công ty, ông L luôn luôn hoàn thành công việc, không vi phạm kỷ luật lao động cũng như nội quy, quy định của Công ty. Tuy nhiên, ngày 05/5/2020, khi ông L đến Công ty làm việc thì được Công ty giao Quyết định thôi việc kể từ ngày 05/5/2020 căn cứ vào đơn xin thôi việc của ông L. Ông L khẳng định chưa từng nộp đơn xin thôi việc cho Công ty. Công ty thông báo cho ông L đến ngày 10/5/2020 đến Công ty để nhận lương và các khoản trợ cấp (nếu có). Ngày 10/5/2020, ông L đến Công ty thì được Công ty trả tiền lương của tháng 4/2020 và bản gốc Sổ bảo hiểm xã hội số: 7415147211, ngoài ra Công ty không chi trả khoản tiền nào khác.

Quá trình làm việc tại Công ty, ông L được chi trả lương gồm các khoản: Lương căn bản và các khoản phụ cấp nên tổng số tiền ông L thực lãnh mỗi tháng là 9.500.000 đồng. Ông L yêu cầu Tòa án căn cứ tiền lương thực lãnh là 9.500.000 đồng làm cơ sở xác định trách nhiệm bồi thường của Công ty.

Theo nội dung Đơn khởi kiện đề ngày 04/5/2021, nguyên đơn ông Võ Hoàng L yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn X phải bồi thường cho ông L các khoản sau:

- Tiền lương những ngày không được làm việc tại Công ty là từ tháng 5/2020 đến thời điểm xét xử sơ thẩm, tạm tính từ tháng 5/2020 đến hết tháng 02/2022 là: 21 tháng x 9.500.000 đồng/tháng = 199.500.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 02 tháng x 9.500.000 đồng/tháng = 19.000.000 đồng.

- Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày (đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn) là:

$(9.500.000 \text{ đồng/tháng} : 26 \text{ ngày công/tháng}) \times 45 \text{ ngày} = 16.442.000 \text{ đồng.}$

Tổng cộng số tiền là 234.942.000 đồng (hai trăm ba mươi bốn triệu, chín trăm bốn mươi hai nghìn).

2. Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn X đã được tổng đạt các văn bản tố tụng: Thông báo về việc thụ lý vụ án, thông báo yêu cầu giao nộp chứng cứ; thông báo về phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải; quyết định đưa vụ án ra xét xử và triệu tập hợp lệ nhiều lần để tham gia phiên hòa giải, tham gia phiên tòa. Tuy nhiên, người đại diện theo hợp pháp của Công ty không chấp hành theo các văn bản trên và giấy triệu tập, vắng mặt không có lý do.

### 3. Tại phiên tòa:

- Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày do không còn lưu giữ các phiếu lương nên nguyên đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện, nguyên đơn yêu cầu căn cứ vào mức lương đóng bảo hiểm xã hội theo Sổ bảo hiểm xã hội số: 7415147211 là 6.000.000 đồng/tháng để tính số tiền bồi thường, tính đến thời điểm xét xử sơ thẩm (ngày 31/3/2022) số tiền yêu cầu bồi thường là:

+ Tiền lương những ngày không được làm việc tại Công ty là từ tháng 05/5/2020 đến thời điểm xét xử sơ thẩm (ngày 31/3/2022) là:

$22 \text{ tháng} \times 6.000.000 \text{ đồng/tháng} = 137.076.923 \text{ đồng.}$

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là:  $02 \text{ tháng} \times 6.000.000 \text{ đồng/tháng} = 12.000.000 \text{ đồng.}$

+ Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày (đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn) là:

$(6.000.000 \text{ đồng/tháng} : 26 \text{ ngày công/tháng}) \times 45 \text{ ngày} = 10.384.615 \text{ đồng.}$

Tổng cộng số tiền yêu cầu Công ty bồi thường là: 159.461.538 đồng.

- *Ý kiến phát biểu của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thị xã Bến Cát tại phiên tòa:*

+ Về tố tụng: Việc thụ lý vụ án, thu thập chứng cứ là đúng theo quy định; nguyên đơn và những người tiến hành tố tụng đã tuân thủ đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; bị đơn không thực hiện nghĩa vụ phải có mặt theo giấy triệu tập của Tòa án.

+ Về nội dung: Yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu Tòa án buộc bị đơn Công ty TNHH X phải bồi thường các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là có cơ sở, đề nghị Hội đồng xét xử xem xét buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn X phải bồi thường cho ông L tiền lương trong thời gian không được làm việc tính từ ngày Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 05/5/2020 cho đến ngày 31/3/2022; bồi

thường 02 tháng tiền lương và bồi thường do vi phạm thời gian báo trước là 45 ngày.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn không bổ sung thêm tài liệu, chứng cứ gì mới.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được kiểm tra, xem xét tại phiên tòa, ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát, Hội đồng xét xử nhận định:

#### **[1] Về tố tụng:**

[1.1] Về quan hệ tranh chấp: Theo Đơn khởi kiện đề ngày 04/5/2021, nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Công ty Trách nhiệm hữu hạn X bồi thường các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do đó quan hệ tranh chấp được xác định là tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[1.2] Về thẩm quyền: Bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn X có trụ sở tại : Lô Z, Khu công nghiệp MP, thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương. Căn cứ điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết thuộc Tòa án nhân dân thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương.

[1.3] Về sự vắng mặt của bị đơn tại phiên tòa: Tòa án đã tổng đạt các văn bản tố tụng và triệu tập hợp lệ nhiều lần nhưng người đại diện hợp pháp của bị đơn đều vắng mặt; việc vắng mặt của người đại diện hợp pháp của bị đơn không vì lý do bất khả kháng. Căn cứ vào điểm b khoản 2 Điều 227; khoản 3 Điều 228 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Tòa án tiến hành xét xử vắng mặt bị đơn.

#### **[2] Về nội dung tranh chấp:**

[2.1] Nguyên đơn ông Võ Hoàng L khởi kiện bị đơn Công ty X về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và yêu cầu bị đơn bồi thường các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bao gồm: Bồi thường tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 05/5/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm là 22 tháng 22 ngày là 137.076.923 đồng; Bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước là 10.384.615 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 12.000.000 đồng, tổng cộng là 159.461.538 đồng.

Để chứng minh cho yêu cầu khởi kiện của mình, nguyên đơn đã giao nộp cho Tòa án các tài liệu, chứng cứ bao gồm: 01 Hợp đồng lao động số UI-150831 ngày 01/8/2015 có chữ ký ông LTS – chức vụ: Phó Tổng Giám đốc và có đóng mộc đỏ của Công ty X; 01 Phụ lục hợp đồng lao động ngày 01/01/2016 có chữ ký ông LTS – chức vụ: Phó Tổng Giám đốc và có đóng mộc đỏ của Công ty X; 01 Quyết định thôi việc ngày 05/5/2020 có chữ ký ông LTS – chức vụ: Phó Tổng Giám đốc và có đóng mộc đỏ của Công ty X; 01 Sổ bảo hiểm xã hội số: 7415147211;

#### **[2.2] Về quan hệ lao động và hợp đồng lao động:**

Ông Võ Hoàng L vào làm việc tại Công ty X từ ngày 01/8/2015 theo Hợp đồng lao động số UI-150831 ngày 01/8/2015, thời hạn hợp đồng là 01 năm từ ngày 01/8/2015 đến ngày 31/7/2016. Ngày 01/01/2016, giữa Công ty và ông L tiếp tục ký Phụ lục hợp đồng số UI-150831, theo đó mức lương mới tăng lên là 3.950.000 đồng từ ngày 01/01/2016. Sau khi hết hạn Hợp đồng lao động số UI-150831 ngày 01/8/2015, ông L vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty nhưng không ký lại hợp đồng mới. Theo Sổ bảo hiểm xã hội số: 7415147211 của ông L thể hiện Công ty đóng bảo hiểm xã hội cho ông L từ tháng 8/2015 đến tháng 4/2020 và đến ngày 05/5/2020, Công ty ra Quyết định thôi việc đối với ông L. Do đó, có đủ căn cứ để xác định sau khi hết hạn hợp đồng lao động số UI-150831 ngày 01/8/2015, ông L vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty đến ngày 05/5/2020 nên hợp đồng lao động giữa ông L và Công ty X là hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Căn cứ các Điều 15, 16, 17, 22, 23 và 25 của Bộ luật Lao động năm 2012, nhận thấy việc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động giữa Công ty X và ông L là đúng quy định pháp luật nên phát sinh hiệu lực.

[2.3] Về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Ông L trình bày, ngày 05/5/2020, ông L đến Công ty làm việc thì được Công ty giao Quyết định thôi việc kể từ ngày 05/5/2020. Theo Quyết định thôi việc thì Công ty căn cứ vào đơn xin thôi việc của ông L. Tuy nhiên, ông L xác định không có nộp đơn xin thôi việc cho Công ty và trong thời gian làm việc tại Công ty, ông L luôn luôn hoàn thành công việc, không vi phạm kỷ luật lao động cũng như nội quy, quy định của Công ty.

Trong giai đoạn chuẩn bị xét xử, Toà án đã yêu cầu bị đơn Công ty X có ý kiến đối với toàn bộ lời trình bày của nguyên đơn cũng như các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và yêu cầu bị đơn cung cấp: Hợp đồng lao động được ký kết và thực hiện giữa Công ty X và ông Võ Hoàng L; đơn xin thôi việc của ông L; Quyết định cho thôi việc đối với ông L, bảng lương của ông L, hồ sơ pháp lý của Công ty và các tài liệu, chứng cứ khác có liên quan đến vụ án (nếu có). Tuy nhiên, bị đơn không cung cấp bất cứ tài liệu, chứng cứ nào theo yêu cầu của Toà án và cũng không có văn bản trình bày ý kiến đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Tại phiên họp về kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ, bị đơn vắng mặt không có lý do. Sau khi Toà án đã công bố công khai các tài liệu, chứng cứ do nguyên đơn cung cấp và các tài liệu, chứng cứ do Toà án thu thập, đại diện của bị đơn cũng không có ý kiến gì đối với các tài liệu, chứng cứ này.

Xét thấy, Quyết định thôi việc ngày 05/5/2020 của Công ty X có nội dung là: “Xét đơn xin thôi việc của anh (chị) Võ Hoàng L”. Nguyên đơn khẳng định nguyên đơn không làm đơn xin thôi việc, bị đơn không cung cấp được bản chính đơn xin thôi việc của ông Võ Hoàng L. Như vậy bị đơn đã không thực hiện quyền và nghĩa vụ chứng minh của mình theo quy định tại điểm b khoản 1 và khoản 2 Điều 91 của Bộ luật Tố tụng dân sự nên lời trình bày của nguyên đơn là có căn cứ.

Công ty X cho ông L nghỉ việc không thuộc trường hợp nào theo quy định tại khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012. Công ty cũng không thực

hiện nghĩa vụ báo trước là vi phạm quy định tại khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động. Như vậy, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông L của Công ty X là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

[2.4] Về các yêu cầu bồi thường thiệt hại:

Do Công ty X đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên việc khởi kiện yêu cầu bồi thường của ông L là phù hợp, có cơ sở chấp nhận.

Về mức lương để làm căn cứ yêu cầu bồi thường: Theo đơn khởi kiện ban đầu, nguyên đơn yêu cầu Tòa án căn cứ vào tiền lương thực lãnh là 9.500.000 đồng/tháng để tính số tiền bồi thường của Công ty, tuy nhiên nguyên đơn không cung cấp được các phiếu nhận tiền lương cho Tòa án. Tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn thay đổi yêu cầu, yêu cầu căn cứ vào mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội ghi trên Sổ bảo hiểm xã hội số: 7415147211 là 6.000.000 đồng/tháng để yêu cầu bồi thường. Xét thấy, đây là sự tự nguyện của nguyên đơn và phù hợp với quy định của pháp luật nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

Xét từng yêu cầu của ông L thì thấy:

- Đối với yêu cầu bồi thường tiền lương trong thời gian không được làm việc:

Công ty X đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên yêu cầu của ông L về việc buộc Công ty phải bồi thường khoản tiền lương trong thời gian không được làm việc là có cơ sở chấp nhận theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động. Thời gian không được làm việc của ông L được xác định từ ngày Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 05/5/2020 cho đến ngày 31/3/2022 là 22 tháng 22 ngày.

Số tiền là: 22 tháng 22 ngày x 6.000.000 đồng/tháng = 137.076.923 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 02 tháng x 6.000.000 đồng/tháng = 12.000.000 đồng. Xét thấy yêu cầu này của ông L là có cơ sở theo quy định tại khoản 1 Điều 41 của Bộ luật Lao động nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

+ Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày (đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn) là: (6.000.000 đồng/tháng : 26 ngày công/tháng) x 45 ngày = 10.384.615 đồng. Xét thấy yêu cầu này phù hợp theo quy định tại khoản 5 Điều 42 của Bộ luật Lao động nên chấp nhận

Tổng cộng số tiền Công ty X phải bồi thường cho ông Võ Hoàng L là: 159.461.538 đồng.

[3] Xét ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân thị xã Bến Cát là có căn cứ chấp nhận.

[4] Về án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn phải chịu toàn bộ do yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận toàn bộ.

*Vì các lẽ trên,*

## **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32 ; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 91; Điều 92; Điều 93; Điều 228 ; khoản 2 Điều 244; Điều 266 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ các Điều 15, 16, 17, 22, 23, 25, 38, 41, 42 và 90 của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH 14, ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

### **Tuyên xử:**

1. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Võ Hoàng L đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn X về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Tuyên hủy Quyết định cho thôi việc ngày 05/5/2020 của Công ty Trách nhiệm hữu hạn X ban hành đối với ông Võ Hoàng L.

Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn X có trách nhiệm bồi thường cho ông Võ Hoàng L tổng số tiền là 159.461.538 đồng (một trăm năm mươi chín triệu, bốn trăm sáu mươi một nghìn, năm trăm ba mươi tám đồng), bao gồm:

- Tiền lương của những ngày không được làm việc tính từ ngày 05/5/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm là 137.076.923 đồng (một trăm ba mươi bảy triệu, không trăm bảy mươi sáu nghìn, chín trăm hai mươi ba đồng).

- Tiền lương của 45 ngày do vi phạm thời hạn báo trước là 10.384.615 đồng (mười triệu, ba trăm tám mươi bốn nghìn, sáu trăm mười lăm đồng).

- 02 Tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 12.000.000 đồng (mười hai triệu đồng).

Kể từ ngày Bản án có hiệu lực thi hành và người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thanh toán hoặc thanh toán không đầy đủ, thì hàng tháng người phải thi hành án còn phải thanh toán cho người được thi hành án số tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự 2015, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty Trách nhiệm hữu hạn X phải chịu 4.783.846 đồng (bốn triệu, bảy trăm tám mươi ba nghìn, tám trăm bốn mươi sáu đồng).

### **3. Về quyền kháng cáo:**

Nguyên đơn có mặt có quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tòa tuyên án.

Bị đơn vắng mặt có quyền kháng cáo Bản án trong hạn 15 (mười lăm) ngày kể từ ngày nhận được Bản án hoặc Bản án được niêm yết công khai theo quy định của pháp luật.

4. Trường hợp bản án 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 thoả 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 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:***

- TAND tỉnh Bình Dương;
- VKSND thị xã Bến Cát;
- Chi cục THADS thị xã Bến Cát;
- Người tham gia tố tụng;
- Lưu: HSPA, VT.

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

**Nguyễn Thị Thanh Nga**