

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ THUẬN AN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 05/2022/LĐ-ST

Ngày: 03 – 8 – 2022

V/v tranh chấp về trường hợp bị 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 THUẬN AN, TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Ngô Quang Ngọc Nhân.

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Nguyễn Thị Kim Thu – Nguyên cán bộ Phòng Lao động, thương binh và xã hội thành phố Thuận An;

2. Bà Trần Ngọc Phương – Cán bộ hưu trí.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Nghĩa - Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Thuận An, tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thuận An, tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Bà Trần Thị Lý Loan – Kiểm sát viên.

Ngày 03 tháng 8 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Thuận An xét xử sơ thẩm vụ án lao động thụ lý số 04/2022/TLST-LĐ ngày 12 tháng 4 năm 2022 về “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, theo quyết định đưa vụ án ra xét xử số 03/2022/QĐXXST-LĐ ngày 28 tháng 6 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 06/2022/QĐST – LĐ ngày 19 tháng 7 năm 2022, giữa:

Nguyên đơn: Bà C, sinh năm 1982; nơi cư trú: Khu phố Đ, phường H, thành phố A, tỉnh Bình Dương, có mặt.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà V, sinh năm 1983; trú tại: Chung cư C, khu phố T, phường D, tỉnh Bình Dương – là đại diện theo ủy quyền (theo giấy ủy quyền ngày 24/5/2021), có mặt.

Bị đơn: Công ty TNHH G; địa chỉ: Khu phố Đ, phường H, thành phố A, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông H, sinh năm 1979; nơi cư trú: Đường X, khu phố S, phường C, thành phố Đ, Thành phố Hồ Chí Minh – là đại diện theo ủy quyền (theo giấy ủy quyền ngày 19/4/2022), có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, các bản tự khai và quá trình tố tụng nguyên đơn trình bày:

Bà C vào làm việc tại Công ty TNHH G (gọi tắt là Công ty) từ ngày 18 tháng 10 năm 2018, hai bên có ký kết hợp đồng lao động 01 năm, sau khi hết thời hạn hợp đồng thì công ty và bà C tiếp tục ký kết hợp đồng có thời hạn thêm 01 năm nữa với bà C. Công việc của bà C là nhân viên kiểm tra chất lượng hàng hóa (QA), mức lương cơ bản thỏa thuận là 9.660.000 đồng và được điều chỉnh thành 9.900.000 đồng theo phụ lục hợp đồng ngày 02/01/2020, phụ cấp kỹ thuật 1.500.000 đồng, phụ cấp thâm niên 60.000 đồng, ngoài ra còn tiền lương tăng ca 289.255 đồng, tổng cộng là 11.460.000 đồng, sau khi trừ các khoản phải đóng bảo hiểm và chi phí khác thì lương thực lãnh là 10.510.955 đồng.

Tháng 6 năm 2020 công ty có đưa danh sách người lao động thỏa thuận nghỉ việc do Covid – 19 và yêu cầu người lao động nghỉ hay không nghỉ cũng ký tên danh sách này, bà C có ký vào danh sách này giống như mọi người. Sau đó công ty ban hành thêm 01 danh sách có tên bà C lý do công ty ảnh hưởng covid – 19 nên yêu cầu ký tên vào danh sách này đồng ý nghỉ việc, công ty dùng hình thức thuyết phục, dụ dỗ như công ty đang khó khăn nguy cơ phá sản tốt nhất là nghỉ việc, nếu ở lại thì mất luôn sổ bảo hiểm, nên bà C nên mới ký tên vào danh sách này. Bà C hiểu nội dung ký vào danh sách này để nghỉ việc. Khi bà C ký vào danh sách nghỉ việc thì bà C có đọc nội dung và đồng ý ký tên vào danh sách, lý do bà C ký tên vào danh sách này vì sợ không lấy được sổ bảo hiểm xã hội và nghe lời dụ dỗ của công ty. Sau khi bà C ký tên vào danh sách nghỉ việc thì trưởng phòng đơn hàng có nói với bà C là viết đơn xin nghỉ việc nhưng bà C không làm đơn nhưng công ty vẫn ban hành quyết định thôi việc do dịch covid – 19 cho bà C là sai quy định. Ngày 15 tháng 7 năm 2020 bà C bàn giao công việc, giấy tờ và chính thức nghỉ việc tại Công ty. Bà C đã nhận lại sổ bảo hiểm, quyết định thôi việc và tiền lương những ngày làm việc. Sau nghỉ việc bà C làm thủ tục hưởng chế độ thất nghiệp theo quy định. Mặc dù bà C đã ký vào danh sách thỏa thuận nghỉ việc nhưng công ty còn thiếu thủ tục bà C phải làm đơn xin nghỉ việc thì mới đúng. Công ty cho bà C nghỉ việc không đúng theo công văn 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25 tháng 3 năm 2020 của bộ lao động thương binh xã hội tỉnh Bình Dương và công văn số 2052/SLĐTBXH-CSLĐ ngày 11 tháng 6 năm 2020 của Sở lao động thương binh xã hội tỉnh Bình Dương, lẽ ra khi công ty khó khăn phải luân chuyển người lao động chứ không chấm dứt hợp đồng lao động với bà C. Bà C cho rằng thời điểm này công ty vẫn làm việc bình thường, có tăng ca, hàng làm không hết vẫn mang giao cho công ty khác để gia công, bà C là người trực tiếp đến các công ty ngoài để kiểm tra hàng hóa, công ty không hề bị ảnh hưởng do dịch Covid. Bà C cho rằng bà chưa làm đơn xin nghỉ việc, công ty cho bà C nghỉ việc không đúng nguyện vọng của bà C nên việc công ty ban hành quyết định cho thôi việc là trái quy định pháp luật, nên bà đã nộp đơn khởi kiện tại Tòa án.

Tại phiên tòa bà C xác định vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, cụ thể:

- Trả tiền lương từ ngày 01/7/2020 đến tháng 05/2021 là 11 tháng với số tiền: 11.460.000 đồng x 11 tháng = 126.060.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do công ty cho nghỉ việc trái pháp luật số tiền 22.920.000 đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội 7.344.000 đồng, bảo hiểm y tế 916.800 đồng, bảo hiểm thất nghiệp 1.375.000 đồng.

- Tiền thưởng Tết số tiền 11.460.000 đồng.

- Tiền xăng xe, thời gian đi lại số tiền 2.000.000 đồng.

Tổng cộng là 172.075.800 đồng.

Tài liệu, chứng cứ nguyên đơn cung cấp: Chứng minh nhân dân, sổ tạm trú (bản chứng thực); sổ hộ khẩu, bảng sao kê tiền lương; quyết định chấm dứt hợp đồng lao động; biên bản hòa giải tranh chấp lao động; hợp đồng lao động; bài báo (bản photo); giấy ủy quyền (bản chính).

Theo biên bản lấy lời khai, quá trình tố tụng, người đại diện hợp pháp của bị đơn - ông H trình bày:

Thông nhất theo lời trình bày của nguyên đơn về thời gian làm việc, vị trí công việc, mức lương thực tế trước khi nghỉ việc của bà C. Nhưng lý do nghỉ việc bà C trình bày công ty dụ dỗ bà C nghỉ việc vì công ty sắp phá sản sẽ không lấy được sổ bảo hiểm là không đúng vì bà C đủ năng lực hành vi dân sự, bà C là người đi làm lâu năm bà C không thể nói người khác dụ dỗ bà C được. Bà C nói rằng không nghỉ việc sẽ không lấy sổ bảo hiểm là không đúng vì từ trước đến nay công ty chưa bao giờ không trả sổ bảo hiểm cho người lao động.

Nguyên nhân do đầu năm 2020 do công ty bị ảnh hưởng đại dịch Covid - 19 nên không có đơn hàng nên công ty đề xuất phương án cắt giảm lao động. Phương án đầu tiên công ty đưa ra trên cơ sở tự nguyện của người lao động viết đơn tự nghỉ việc công ty sẽ giải quyết các chế độ theo quy định cho người lao động, bà C thuộc trường hợp tự nguyện xin nghỉ việc, nhưng công ty vẫn thực hiện thủ tục phương án cắt giảm lao động theo quy trình chung cho khoảng 800 công nhân.

Ngày 29 tháng 4 năm 2020 Ban giám đốc tổ chức phiên họp đầu tiên nêu khó khăn tình hình dịch bệnh Covid – 19, tình hình công ty càng ngày càng khó khăn. Thành phần họp có ban chấp hành công đoàn, ban giám đốc, trưởng phòng nhân sự. Trong ngày 29/4/2020 phòng nhân sự tổ chức cuộc họp khác đến tổ trưởng quản lý nhằm truyền đạt lại nội dung cuộc họp trong ngày 29 tháng 4 năm 2020 của ban giám đốc, ban chấp hành công đoàn về khó khăn trước mắt và tương ai của công ty do ảnh hưởng dịch Covid - 19. Ngày 30 tháng 5 năm 2020 ban giám đốc và ban chấp hành công đoàn có cuộc họp về phương án sử dụng lao động do dịch bệnh covid kéo dài, trong ngày 30 tháng 5 năm 2020 phòng nhân sự công bố phương án sử dụng lao động của ban giám đốc và ban chấp hành công đoàn. Nội dung mặc dù công ty đã cố gắng tìm mọi biện pháp khắc phục khó khăn nhưng tình hình không cải thiện. Nội dung phương án sử dụng lao

động cắt giảm 50% số lượng lao động trên tổng số lượng lao động, bao gồm tất cả các bộ phận như chuyên gia, văn phòng, sản xuất...

Ngày 01 tháng 6 năm 2020 công ty gửi công văn số 02/CV-GRE2020 về việc giải trình phương án sử dụng lao động do ảnh hưởng của dịch Covid -19 kéo dài đến Sở lao động thương binh xã hội tỉnh Bình Dương. Cùng ngày 01 tháng 6 năm 2020 công ty lập danh sách toàn thể nhân viên và công nhân của công ty để thăm dò ý kiến của người lao động có đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động không. Bà C trình bày danh sách chấm dứt lao động đầu tiên mà ai cũng phải ký tên chính là danh sách công ty thăm dò ý kiến của công nhân chưa phải là danh sách chấm dứt lao động, khi có danh sách này thì công ty lọc lại danh sách những người đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động. Trường hợp của bà C là đồng ý nghỉ việc nên công ty lập Danh sách xác nhận thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động do Covid -19, bà C có ký tên đồng ý nghỉ việc vào danh sách này, sau đó đã bàn giao công việc, nhận sổ bảo hiểm, công ty đã thanh toán tiền lương những ngày làm việc cho bà C, đến ngày 01/7/2020 công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà C.

Bà C cho rằng công ty dụ dỗ bà C ký tên vào danh sách thỏa thuận nghỉ việc là không đúng, vì thực sự công ty đang gặp khó khăn còn đồng ý nghỉ việc hay không là ý chí của người lao động. Bà C cho rằng chưa làm đơn nghỉ việc nên công ty ban hành quyết định cho thôi việc là không có căn cứ vì đây là trường hợp thỏa thuận nghỉ việc đối với hàng loạt công nhân, không phải một vài cá nhân nên việc lập danh sách để thuận tiện cho công tác nhân sự, danh sách ngày 01 tháng 6 năm 2020 có các thông tin như họ, tên, công việc, ngày bắt đầu làm việc, ngày chấm dứt, ngày nhận thông báo trước khi nghỉ việc và chữ ký người lao động nhận thông báo. Trường hợp của bà C là đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động, do đó công ty không đồng ý theo với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà C.

Tài liệu, chứng cứ bị đơn cung cấp: Giấy ủy quyền (bản chính);

Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp; căn cước công dân H; bảng danh mục kiểm tra hồ sơ; chứng minh nhân dân bà C; sổ hộ khẩu; hồ sơ xin việc của bà C; biên bản hoàn thành chương trình định hướng nhân viên; chính sách không tiết lộ thông tin; hợp đồng lao động; phụ lục hợp đồng lao động; 02 biên bản cuộc họp ngày 29 tháng 4 năm 2020; 02 biên bản cuộc họp ngày 30 tháng 5 năm 2020; biên bản cuộc họp ngày 01 tháng 6 năm 2020; công văn 02 ngày 01 tháng 6 năm 2020; danh sách cắt giảm lao động dự kiến do ảnh hưởng Covid-19; thông báo ngày 01 tháng 6 năm 2020; Công văn số 2052 ngày 11 tháng 6 năm 2020; Công văn 1064 ngày 25 tháng 3 năm 2020; thông báo ngày 13 tháng 6 năm 2020; danh sách thông báo chấm dứt hợp đồng lao động do covid ; thông báo ngày 23 tháng 6 năm 2020; danh sách xác nhận thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động do Covid -19; quyết định thôi việc; danh sách trả sổ bảo hiểm xã hội; công văn 04 ngày 08 tháng 9 năm 2020 ; danh sách cắt giảm lao động do Covid-19; biên bản hòa giải tranh chấp vụ án lao động; hình ảnh; báo cáo tài chính năm 2018 đến 2021 và tờ khai thuế từ 2018 đến 2019 (bản photo)...

Tại phiên tòa:

Nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, bị đơn vẫn giữ nguyên ý kiến của mình, không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thuận An phát biểu ý kiến:

Về việc tuân theo pháp luật tố tụng: Trong quá trình thụ lý cho đến trước khi Hội đồng xét xử nghị án Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và các đương sự đã thực hiện đúng trình tự, thủ tục được pháp luật quy định tại Bộ luật tố tụng dân sự. Nguyên đơn, bị đơn chấp hành đúng pháp luật.

Về nội dung vụ án: Căn cứ vào hồ sơ vụ án, các tài liệu, chứng cứ đã được Hội đồng xét xử xem xét và kết quả tranh tụng của những người tham gia tố tụng tại phiên tòa, nhận thấy yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không có căn cứ, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về thủ tục tố tụng:

[1.1] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn là Công ty TNHH G bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bị đơn có trụ sở tại: Khu phố Đ, phường H, thành phố A, tỉnh Bình Dương. Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng dân sự, xác định quan hệ pháp luật trong vụ án này là “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Thuận An, tỉnh Bình Dương.

[2] Về nội dung vụ án:

[2.1] Trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa nguyên đơn và bị đơn thừa nhận hai bên có ký kết 02 hợp đồng lao động vào ngày 18/10/2018 và 18/10/2019, cả hai hợp đồng trên đều là hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm, thống nhất những nội dung cơ bản của hợp đồng lao động như về mức lương, vị trí việc làm, mức phụ cấp... Nguyên đơn, bị đơn cũng trình bày thống nhất việc bà C có ký nhận vào “Danh sách xác nhận thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động do Covid -19” ngày 01/6/2020 và nghỉ việc từ ngày 01/7/2020, xét đây là sự thừa nhận của các đương sự nên là tình tiết không phải chứng minh theo Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2.2] Nguyên đơn cho rằng công ty có hành vi dụ dỗ bà C nghỉ việc bằng cách đưa ra thông tin là công ty sắp phá sản, nếu không nghỉ việc ngay bây giờ thì sẽ không lấy được sổ bảo hiểm, sau này không ai giải quyết các chế độ khi nghỉ việc, nguyên đơn không có chứng cứ chứng minh cho lời trình bày của mình. Phía bị đơn cho rằng vì dịch bệnh dẫn đến tình hình kinh tế, hoạt động sản

xuất kinh doanh của Công ty gặp khó khăn nên phải thu hẹp sản xuất, cắt giảm nhân sự theo đợt và việc chấm dứt hợp đồng lao động dựa trên sự tự nguyện, thỏa thuận với người lao động, chứng cứ chứng minh bị đơn cung cấp là báo cáo tài chính của Công ty qua các năm, cụ thể năm 2018 lãi 13.586.579.87 đồng; năm 2019 lãi 6.704.272.419 đồng, năm 2020 lỗ 11.035.074.296 đồng; năm 2021 lỗ 2.765.448.636 đồng; lỗ lũy kế tính đến 31/12/2021 là: 176.278.989.970 đồng. Như vậy, lời trình bày của bị đơn là có căn cứ, phù hợp với tình hình hoạt động, sản xuất kinh doanh của phía bị đơn, lời trình bày của nguyên đơn là không có căn cứ.

[2.3] Do tình hình kinh doanh của bị đơn gặp khó khăn do ảnh hưởng dịch bệnh Covid-19 nên ngày 29/4/2020, Ban giám đốc Công ty Green Vina tổ chức phiên họp đầu tiên nêu khó khăn tình hình dịch bệnh và tình hình công ty sẽ xảy ra trong tương lai của công ty, thành phần có Ban chấp hành công đoàn, Ban giám đốc, Trưởng phòng nhân sự. Cùng ngày 29/4/2020, phòng nhân sự tổ chức cuộc họp khác đến tổ trưởng quản lý nhằm truyền đạt lại nội dung cuộc họp trong ngày 29/4/2020 của Ban giám đốc, Ban chấp hành công đoàn về khó khăn trước mắt và tương lai của công ty do ảnh hưởng dịch Covid 19. Đến ngày 30/5/2020 Ban giám đốc và Ban chấp hành công đoàn có cuộc họp về phương án sử dụng lao động do dịch bệnh kéo dài, trong ngày 30/5/2020 phòng nhân sự công bố phương án sử dụng lao động của Ban giám đốc và Ban chấp hành công đoàn, với nội dung mặc dù công ty đã cố gắng tìm mọi biện pháp khắc phục khó khăn nhưng tình hình không cải thiện, nêu phương án sử dụng lao động cắt giảm 50% số lượng lao động trên tổng số lượng lao động, bao gồm tất cả các bộ phận như chuyên gia, văn phòng, sản xuất ... Ngày 01/6/2020, bị đơn ban hành thông báo chính thức cắt giảm lao động, và cũng có gửi công văn số 02/CV-GRE2020 về việc giải trình phương án sử dụng lao động do ảnh hưởng của dịch Covid-19 kéo dài đến Sở lao động thương binh và xã hội tỉnh Bình Dương. Đến ngày 11/6/2020, Sở lao động thương binh xã hội tỉnh Bình Dương phúc đáp với nội dung công ty được quyền chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động, bà C xác nhận có ký tên vào danh sách xác nhận thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

[2.4] Tuy nhiên, bà C cho rằng bà việc nghỉ việc không đúng với ý chí, nguyện vọng của mình và bà cũng chưa viết đơn nghỉ việc nên công ty ban hành Quyết định cho nghỉ việc là trái pháp luật. Xét thấy nội dung tại “Danh sách xác nhận thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động do Covid -19” ngày 01 tháng 6 năm 2020 thể hiện đầy đủ nội dung thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động như ngày chính thức nghỉ, ngày thông báo nghỉ việc... Như vậy có đủ căn cứ xác định “Danh sách xác nhận thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động do Covid -19” ngày 01 tháng 6 năm 2020 là văn bản thể hiện thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên, thuộc trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động. Đến ngày 15/7/2020 bà C bàn giao công việc cho công ty, nhận sổ bảo hiểm xã hội và làm thủ tục nhận trợ cấp thất nghiệp, không có ý kiến hay khiếu nại gì liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động. Như vậy quy trình chấp dứt hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn đã thực hiện đúng theo quy

định của Bộ luật lao động. Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử xét thấy không có căn cứ chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[3] Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát tham gia phiên tòa về nội dung vụ án là có cơ sở phù hợp với quy định của pháp luật nên chấp nhận.

[4] Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn, bị đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào:

- Điểm a, Khoản 1, Điều 32; Điểm c, Khoản 1, Điều 35; Điểm a, Khoản 1; Điều 39; Điều 92; Điều 147; Điều 244; Điều 266; Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Khoản 3 Điều 36; các Điều 47, 48, 49 của Bộ luật Lao động năm 2012;

- 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.

- Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà C về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn Công ty TNHH G.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn, bị đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

3. Về quyền kháng cáo: Nguyên đơn, bị đơn có quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:

- TAND tỉnh Bình Dương;
- VKSND thành phố Thuận An;
- Chi cục THADS thành phố Thuận An;
- Các đương sự;
- Lưu lưu hồ sơ vụ án.

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

Ngô Quang Ngọc Nhân