

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI**

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

Bản án số: **03/2021/LĐ-PT**

Ngày: 25/3/2021

V/v: “*Tranh chấp tiền lương,
tiền thưởng*”

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Công Sự

Các Thẩm phán: Bà Phan Thị Thu Hương
Ông Ngô Thanh Sỹ

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Vũ Bảo

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai: Bà Nguyễn Ngọc Lan - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 25 tháng 3 năm 2021 tại Trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 06/2021/TLPT-LĐ ngày 15 tháng 01 năm 2021 về việc “*Tranh chấp tiền lương, tiền thưởng*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 13/2020/LĐ-ST ngày 29 tháng 9 năm 2020 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 05/2021/QĐ-PT ngày 01 tháng 3 năm 2021 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà **Nguyễn Thị Q**, sinh năm: 1977.

Địa chỉ: Khu phố A, phường B, thành phố C, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông **Vũ Hoàng C**, sinh năm 1969 (theo văn bản ủy quyền ngày 02/3/2020).

2. Bị đơn: Công ty **TNHH M**

Trụ sở: Đường D, khu công nghiệp E, phường F, thành phố C, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông **Hoàng S**, chức vụ: Tổng Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông **Trương Hồng K**, sinh năm: 1986
(Theo văn bản ủy quyền ngày 10 tháng 6 năm 2020).

3. Người làm chứng:

3.1. Ông Lê Văn D, sinh năm: 1982.

Trưởng ca của Phòng Linh kiện 1, Công ty TNHH M.

3.2. Ông Lê Văn P, sinh năm: 1981.

Trưởng ca của Phòng Linh kiện 1, Công ty TNHH M.

4. Người kháng cáo: Nguyên đơn Bà Nguyễn Thị Q.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- Nguyên đơn Bà Nguyễn Thị Q do ông Vũ Hoàng C đại diện theo ủy quyền trình bày:

Bà Q vào làm việc cho Công ty TNHH M (sau đây gọi tắt là Công ty M) từ ngày 05 tháng 01 năm 2000, theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Công việc làm là công nhân lắp ráp, mức lương là 7.352.000đ/tháng.

Trong quá trình làm việc, bà Q luôn hoàn thành nhiệm vụ. Bà Q đang làm công nhân lắp ráp thì Công ty điều chuyển bà sang làm bộ phận linh kiện. Việc điều chuyển là không đúng hợp đồng lao động nhưng do cần việc làm bà Q vẫn đi làm việc bình thường. Trong quá trình làm việc mới, bà Q cũng luôn hoàn thành tốt công việc được giao và được xác định loại B trong thang bảng xếp hạng của Công ty. Theo quy định bà Q được nâng lương nhưng đến nay gần 03 năm mà Công ty không nâng lương cho bà Q. Cụ thể theo quy định của Công ty: Nếu xếp loại B thì được điều chỉnh nâng lương theo tỷ lệ như sau: Năm 2018 là 6,5%, năm 2019 là 5,5%, năm 2020 là 5,5%, tỷ lệ trả thưởng năm 2019 loại B là 2,4 tháng lương.

Nhưng thực tế Công ty chỉ điều chỉnh nâng lương cho bà Q với tỷ lệ là 2,5% (năm 2018, năm 2020) và 3,5% (năm 2019); tỷ lệ thưởng chỉ 0,9 tháng (năm 2019) tương đương với xếp loại đánh giá thấp nhất là loại E.

Nay theo bà Q khởi kiện và tại phiên toà ông C xác định yêu cầu Tòa án buộc Công ty TNHH M phải trả cho bà Q các khoản tiền sau:

+ Trả tiền chênh lệch do Công ty không nâng lương đúng quy định từ ngày 01 tháng 5 năm 2019 đến tháng 12 năm 2019 là 08 tháng (6.692.930 đồng/tháng x 6,5%) + 6.692.930 đồng/tháng + 200.000 đồng tiền vùng – 6.938.000 đồng (lương đã nhận) x 8 tháng = 3.120.000 đồng.

+ Tiền chênh lệch do công ty không nâng lương đúng quy định từ ngày 01 tháng 01 năm 2020 đến tháng 02 năm 2020 tạm tính là 2 tháng (7.327.930

đồng/tháng x 5,5%) + 7.327.930 đồng/tháng + 240.000 đồng tiền vùng – 7.352.000 đồng lương đã nhận x 2 tháng = 1.237.932 đồng

+ Trả tiền thưởng năm 2019 Công ty còn thiếu (7.327.930 đồng/tháng + 330.000 đồng tiền nhà) x 2,4 tháng – 6.541.200 đồng đã trả = 11.837.832 đồng

Tổng cộng là **16.196.000 đồng**.

- *Bị đơn Công ty TNHH M do người đại diện theo ủy quyền ông Trương Hồng K trình bày:*

Tháng 01 năm 2000, Công ty TNHH M (sau đây gọi tắt là Công ty) nhận người lao động tên Vũ Phi T vào làm việc tại Công ty. Sau những lần ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn, đến ngày 01 tháng 3 năm 2006, Công ty ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn phụ lục hợp đồng lao động cùng mang số 24160 với người tên là Vũ Phi T với các nội dung cơ bản như sau: Bà Vũ Phi T làm việc cho Công ty theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2006;

Đến cuối tháng 8 năm 2016, Bà Nguyễn Thị Q mới thông báo sự việc và yêu cầu Công ty liên hệ cơ quan bảo hiểm xã hội điều chỉnh thông tin cho bà. Đến nay bà Q vẫn làm việc trong Công ty chúng tôi với tên giả là Vũ Phi T.

Đối với yêu cầu khởi kiện của Bà Nguyễn Thị Q, Công ty chúng tôi có ý kiến như sau:

Về việc bà Q yêu cầu Công ty trả khoản tiền chênh lệch do Công ty không nâng lương đúng quy định từ ngày 01 tháng 5 năm 2019 đến ngày 01 tháng 2 năm 2020.

Đối với việc nâng lương năm 2019:

Theo Điều 102 Bộ luật lao động quy định việc nâng lương và các chế độ khuyến khích đối với người lao động được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định trong quy chế của người sử dụng lao động.

Hợp đồng lao động mà bà Q ký với Công ty với tên Nguyễn Phi T chỉ quy định mỗi năm tăng lương một lần mà không quy định mỗi năm phải tăng lương bao nhiêu %, tăng số tiền bao nhiêu.

Thỏa ước lao động tập thể của Công ty cũng chỉ quy định “BGĐ Công ty căn cứ thành tích làm việc của nhân viên để xét nâng lương mỗi năm một lần vào tháng 01 sau khi đã tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn (trừ những lần điều chỉnh lương theo quy định của Chính phủ)”.

Do đó, việc tăng lương cụ thể như thế nào thực hiện theo Quy chế của Công ty. Theo Quy chế của Công ty, áp dụng chung cho toàn bộ người lao động

ban hành ngày 24 tháng 01 năm 2019 về việc tăng lương năm 2019 (*Công ty sử dụng thuật ngữ: Bản liên lạc nghiệp vụ - đính kèm*) thì mức tăng lương cho người lao động dao động từ 3,5% đến 7,5%, tùy vào kết quả đánh giá, xếp loại của Công ty đối với người lao động trong năm trước tăng lương (đánh giá kết quả làm việc năm 2018), trong đó nếu người lao động được đánh giá Loại A thì được tăng 7,5%, Loại B tăng 6,5%, Loại E thì tăng 3,5%.

Năm 2018, bà Q tiếp tục vi phạm nội quy lao động, bị xử lý kỷ luật lao động, nên Công ty đánh giá loại E và tăng lương cho bà Q 3,5%, số tiền tăng là 428.000 đồng/tháng, cụ thể vi phạm của bà Q như sau: Ngày 25 tháng 9 năm 2018, bà Q đã có hành vi tự ý rời khỏi vị trí làm việc trong thời gian làm việc, vi phạm khoản 8 Điều 30 Nội quy lao động. Ngày 26 tháng 10 năm 2018, Công ty đã tổ chức họp xử lý kỷ luật lao động với sự tham gia của bà Q và Ban chấp hành Công đoàn cơ sở; ngày 03 tháng 11 năm 2018, Công ty ban hành Quyết định thi hành kỷ luật lao động bà Q bằng hình thức khiển trách. Sau khi Công ty ban hành Quyết định xử lý kỷ luật bà Q không có khiếu kiện gì về việc kỷ luật này.

Căn cứ Quy chế của Công ty là “*Phương pháp đánh giá nhân sự dành cho nhân viên thao tác-áp dụng từ năm 2014*”, đến nay thì trường hợp người lao động thuộc một trong các trường hợp sau đây bị đánh giá loại E:

“Nghỉ không lương không được duyệt từ 10 ngày trở lên;

Thường xuyên phát sinh vấn đề nghiêm trọng có liên quan đến tính tuân thủ, tính hợp tác, ý thức trách nhiệm và tính chính xác trong công việc được giao;

Vi phạm nội quy công ty (bị vi phạm xác hình thức kỷ luật)”.

Bà Q vi phạm Nội quy lao động nên Công ty đánh giá loại E và tăng lương 3,5% là đúng quy chế của Công ty và quy định của pháp luật.

Đối với việc nâng lương năm 2020: Việc nâng lương năm 2020 căn cứ vào đánh giá kết quả làm việc năm 2019. Năm 2019, bà Q tiếp tục thái độ làm việc không hợp tác, không tuân thủ mệnh lệnh cấp trên, làm việc không tốt, Công ty xin trích nêu một số sự việc như sau:

Ngày 09 tháng 7 năm 2019, bà Q tự ý ngưng máy không chấp hành sự phân công, điều hành của người quản lý trực tiếp, thể hiện trong báo cáo ngày 15 tháng 7 năm 2019;

Ngày 02 tháng 4 năm 2019, bà Q không hợp tác, không thực hiện theo chỉ dẫn cấp trên trong việc hướng dẫn tuân thủ quy tắc an toàn lao động, thể hiện trong báo cáo ngày 05 tháng 4 năm 2019;

Ngày 31 tháng 01 năm 2019, bà Q có hành vi cố tình không hợp tác, không thực hiện theo chỉ dẫn cấp trên, có báo cáo ngày 12 tháng 2 năm 2019.

Căn cứ Quy chế của Công ty là “*Phương pháp đánh giá nhân sự dành cho nhân viên thao tác-áp dụng từ năm 2014*” như trích dẫn trên, trường hợp người lao động “*Thường xuyên phát sinh vấn đề nghiêm trọng có liên quan đến tính tuân thủ, tính hợp tác, ý thức trách nhiệm và tính chính xác trong công việc được giao*” thì đánh giá loại E.

Căn cứ Quy chế nâng lương năm 2020 của Công ty (Bản liên lạc nghiệp vụ ngày 10 tháng 01 năm 2020 - đính kèm) thì người lao động bị đánh giá loại E được tăng lương 2,5%.

Do đó, năm 2020 Công ty nâng lương cho bà Q theo mức 2,5% là phù hợp với quy chế của Công ty và quy định của pháp luật.

Về việc bà Q yêu cầu trả khoản tiền mà bà Q gọi là tiền thưởng năm 2019 Công ty còn thiếu 11.837.832 đồng

Khoản tiền mà bà Q kiện đòi là tiền thưởng cuối năm 2019 (thưởng Tết 2020).

Việc áp dụng mức thưởng cuối năm 2019 của Công ty căn cứ vào kết quả đánh giá quá trình làm việc năm 2019 của người lao động.

Theo Quy chế thưởng của Công ty ban hành ngày 10 tháng 01 năm 2020, được sự thống nhất của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở thì trường hợp người lao động bị đánh giá loại E, tương ứng mức 01 được thưởng theo tỷ lệ 0,9 tháng lương.

Như Công ty trình bày ở phần trên, năm 2019, bà Q tiếp tục có thái độ làm việc không hợp tác, không tuân thủ mệnh lệnh cấp trên, làm việc không tốt, thuộc trường hợp: “*Thường xuyên phát sinh vấn đề nghiêm trọng có liên quan đến tính tuân thủ, tính hợp tác, ý thức trách nhiệm và tính chính xác trong công việc được giao*”, theo quy chế bà Q bị đánh giá loại E.

Do đó, việc Công ty áp dụng mức thưởng 0,9 tháng lương, tương ứng với trường hợp người lao động bị đánh giá loại E là đúng quy chế của Công ty và quy định của pháp luật.

Việc bà Q cho rằng mình luôn hoàn thành tốt công việc được giao, được xác định Loại B trong xếp loại của Công ty là không đúng sự thật, Công ty không đánh giá bà Q đạt loại B mà đánh giá bà Q ở Loại E.

Vì vậy, Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Q, đề nghị Tòa án xem xét bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Q để bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho Công ty.

- *Bản án sơ thẩm số: 13/2020/LĐ-ST ngày 29 tháng 9 năm 2020 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa đã tuyên xử: Không chấp nhận yêu cầu khởi*

kiện của nguyên đơn Bà Nguyễn Thị Q đối với bị đơn Công ty TNHH M về việc “Tranh chấp tiền lương, tiền thưởng”.

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

- Ngày 06 tháng 10 năm 2020, Bà Nguyễn Thị Q kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

- Phát biểu của Kiểm sát viên tham gia phiên tòa:

+ Về việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án dân sự ở giai đoạn phúc thẩm: Đảm bảo theo đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

+ Về đường lối giải quyết:

Trong năm 2018, bà Q bị xử lý kỷ luật với hình thức khiển trách. Việc công ty đánh giá xếp loại bà Q loại E (Kém) là phù hợp (BL 69). Từ việc kết quả đánh giá nhân sự năm 2018 như trên, năm 2019 công ty nâng lương của bà Q với tỉ lệ tăng lương 3,5% là phù hợp quy định của công ty.

Quá trình làm việc tại công ty trong năm 2019, bà Q nhiều lần bị lập biên bản về thái độ làm việc không hợp tác, không tuân thủ mệnh lệnh của cấp trên, làm việc không tốt. Việc này được thể hiện tại các báo cáo ngày 31 tháng 01 năm 2019, ngày 05 tháng 4 năm 2019, ngày 15 tháng 7 năm 2019, ngày 13 tháng 11 năm 2019 của các Trưởng ca Lê Văn P, Lê Văn D. Từ đó, việc người sử dụng lao động đánh giá, xếp đối với bà Q loại E trong năm 2019 là phù hợp với nội quy lao động của Công ty. Do bị xếp loại E trong năm 2019 dẫn đến mức tăng lương năm 2020 của bà Q theo tỉ lệ 2.5% là tương xứng.

Đối với yêu cầu trả tiền chênh lệch thưởng năm 2019: Việc áp dụng mức thưởng cuối năm 2019 của công ty căn cứ vào kết quả đánh giá quá trình làm việc trong năm của người lao động là phù hợp tại Điều 103 Bộ luật lao động. Căn cứ quy chế thưởng của Công ty ban hành ngày 10 tháng 01 năm 2020 được sự thống nhất của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở thì trường hợp người lao động bị đánh giá loại E, tương ứng mức 01 được hưởng theo tỉ lệ 0,9 tháng lương. Trong năm bà Q bị đánh giá xếp loại E nên Công ty áp dụng mức thưởng 0.9 tháng lương là phù hợp với quy chế, quy định của pháp luật.

Từ nhận định trên Kiểm sát viên đề nghị Hội đồng xét xử bác kháng cáo của bà Q, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về thủ tục kháng cáo: Nguyên đơn nộp đơn kháng cáo và nộp tạm ứng án phí phúc thẩm trong hạn luật định nên kháng cáo được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm. Tại phiên tòa, đương sự xác định giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo và không cung cấp thêm tài liệu chứng cứ mới.

[2] Về quan hệ pháp luật, người tham gia tố tụng: Cấp sơ thẩm đã xác định đúng và đầy đủ.

[3] Xét nội dung kháng cáo:

Tại đơn kháng cáo và tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn cho rằng trong quá trình làm việc, Bà Nguyễn Thị Q (hiện lấy tên Vũ Phi T) hoàn thành tốt công việc nhưng phía người sử dụng lao động là Công ty TNHH M áp dụng không đúng quy định về mức tăng lương, thưởng đã được công bố năm 2019 và năm 2020. Cụ thể kết quả đánh giá, xếp loại của Công ty đối với bà Q cuối các năm 2018 và 2019 đều là loại E là không chính xác, từ đó dẫn đến việc tăng lương cho bà Q trong giai đoạn từ tháng 5 năm 2019 đến tháng 02 năm 2020 cũng như mức tiền thưởng cuối năm 2019 chưa phù hợp. Theo nguyên đơn, nếu áp dụng đúng quy định thì bà Q được xếp loại B trong các năm 2018, 2019 và mức tăng lương tương ứng cho năm 2019, năm 2020 là 5,5%/năm, tỉ lệ trả thưởng cuối năm 2019 là 2,4 tháng lương.

[3.1] Tại phiên tòa, các bên đương sự thừa nhận việc Công ty M đã ban hành, áp dụng Quy chế “*Phương pháp đánh giá nhân sự dành cho nhân viên thao tác-áp dụng từ năm 2014*” để đánh giá, xếp loại thành tích làm việc của người lao động; kết quả này là căn cứ để xác định mức tăng lương hàng năm đối với từng người lao động. Mức tăng lương của năm 2019, năm 2020 được Công ty thông báo cho người lao động biết thông qua Bản liên lạc nghiệp vụ được ban hành vào đầu mỗi năm.

[3.2] Đối với kháng cáo về khoản chênh lệch do tăng mức lương từ tháng 5 năm 2019 đến hết tháng 12 năm 2019 của bà Q:

Công ty M tăng lương năm 2019 cho bà Q theo tỉ lệ 3,5% áp dụng đối với xếp loại E trong năm 2018. Nội dung này đã được Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xem xét, đánh giá tại Bản án phúc thẩm số: 10/2020/LĐ-PT ngày 15 tháng 5 năm 2020. Tại bản án này đã xác định việc Công ty áp dụng mức tăng lương như trên cho bà Q trong năm 2019 là đúng pháp luật. Do Bản án phúc thẩm số: 10/2020/LĐ-PT đã có hiệu lực pháp nên đây là tình tiết không cần chứng minh theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Như vậy, việc bà Q khởi kiện yêu cầu Công ty phải thanh toán thêm khoản tiền lương chênh lệch từ tháng 5 năm 2019 đến tháng 12 năm 2019 là không có căn cứ chấp nhận.

[3.3] Đối với kháng cáo về khoản chênh lệch do tăng mức lương từ tháng 01 năm 2020 đến hết tháng 02 năm 2020 và tiền thưởng cuối năm 2019:

Người sử dụng xác định trong năm 2019 thành tích làm việc của bà Q (tức Vũ Phi T) bị xếp loại E do thuộc trường hợp: *“Thường xuyên phát sinh vấn đề nghiêm trọng có liên quan đến tính tuân thủ, tính hợp tác, ý thức trách nhiệm và tính chính xác trong công việc được giao”* theo quy định tại Quy chế *“Phương pháp đánh giá nhân sự dành cho nhân viên thao tác-áp dụng từ năm 2014”*.

Từ lời khai của những người làm chứng gồm ông Lê Văn P, trưởng ca; ông Lê Văn D, trưởng ca, các tài liệu do phía bị đơn cung cấp gồm các báo cáo ngày 12 tháng 02 năm 2019, ngày 05 tháng 4 năm 2019, ngày 15 tháng 7 năm 2019, ngày 13 tháng 11 năm 2019 thì bà Q đã nhiều lần có thái độ không chấp hành yêu cầu của trưởng ca, không hợp tác trong việc tiếp nhận các nội dung liên quan đến thao tác chuyên môn do phía Công ty truyền đạt. Như vậy, việc công ty đánh giá, xếp loại thành tích làm việc trong năm 2019 của bà Q mức E là phù hợp với Quy chế của Công ty.

Từ phân tích trên, việc Công ty chỉ áp dụng mức thưởng 0,9 tháng lương đối với khoản thưởng cuối năm 2019, chỉ tăng lương năm 2020 theo mức 2,5% để áp dụng trả lương tháng 01, tháng 02 năm 2020 đối với bà Q là đúng quy định.

Từ phân tích trên, kháng cáo của bà Q không có căn cứ nên không được chấp nhận.

[4] Về án phí phúc thẩm:

Do kháng cáo không được chấp nhận nên bà Q phải chịu án phí dân sự phúc thẩm.

[5] Đối với quan điểm của đại diện Viện kiểm sát tỉnh Đồng Nai:

Quan điểm của Kiểm sát viên tham gia phiên tòa cơ bản phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên được chấp nhận.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn Bà Nguyễn Thị Q, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Áp dụng các Điều 90, 102, 103 Bộ luật Lao động; Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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 Bà Nguyễn Thị Q đối với bị đơn Công ty TNHH M về việc: “Tranh chấp tiền lương, tiền thưởng”.

2. Về án phí:

Án phí sơ thẩm: Bà Q được miễn án phí lao động sơ thẩm về tranh chấp tiền lương, phải chịu 355.135 đồng án phí lao động sơ thẩm về tiền thưởng. Bà Q đã nộp 300.000 đồng tạm ứng án phí sơ thẩm tại biên lai thu số 0008715 ngày 09 tháng 3 năm 2020 nên còn phải nộp tiếp số tiền 55.135 đồng.

Án phí phúc thẩm: Bà Q phải chịu 300.000 đồng, được trừ vào tạm ứng án phí đã nộp tại biên lai thu số 0006939 ngày 09 tháng 10 năm 2020.

3. 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, 7a, 7b, 9 Luật thi hành án dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014). Thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014).

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

Nơi nhận:

- Các đương sự;
- VKSND tỉnh ĐN;
- TAND huyện;
- Chi cục THADS huyện;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Công Sự