

**TÒA ÁN NHÂN DÂN CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**THÀNH PHỐ BIÊN HÒA Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**  
**TỈNH ĐỒNG NAI**

Bản án số: **21/2025/LĐ-ST**

Ngày 19- 6-2025

*“Tranh chấp về quyền và nghĩa vụ  
trong quá trình thực hiện hợp  
đồng lao động, cụ thể  
về việc nâng lương.”*

**NHÂN DANH**

**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ BIÊN HÒA- TỈNH ĐỒNG NAI**

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

*Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa:* Bà Hoàng Thị Thu Minh

*Các Hội thẩm nhân dân:* Bà Nguyễn Thị Ngọc Hoa – Cán bộ hưu trí.

Ông Phan Đăng Khoa – Nguyên cán bộ Phòng Lao động – Thương  
binh và Xã hội thành phố Biên Hòa.

**- Thư ký phiên tòa:** Ông Đinh Quốc Khánh – Thư ký Tòa án nhân dân  
thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai

**- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng  
Nai tham gia phiên tòa:** Bà Trương Thị Mỹ Linh– Kiểm sát viên.

Ngày 19 tháng 6 năm 2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa,  
tỉnh Đồng Nai xét xử sơ thẩm công khai vụ án *“Tranh chấp về quyền và nghĩa vụ  
trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, cụ thể về việc nâng lương”* theo  
Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 18/2025/QĐXXST-LĐ ngày 22 tháng 5 năm  
2025, giữa các đương sự:

**Nguyên đơn:** Ông Lê Văn N, SN 1974.

Địa chỉ thường trú: Xóm B, xã C, huyện H, tỉnh Nghệ An. Địa chỉ tạm trú: Tổ  
G, Khu phố E, P. T, TP ., tỉnh Đồng Nai.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Ông Vũ Ngọc H là Giám đốc trung  
tâm tư vấn pháp luật Công đoàn - Liên đoàn lao động tỉnh Đ.

**Bị đơn:** Công ty TNHH N2.

Địa chỉ: Khu công nghiệp N, xã Q, huyện S, Tp.Hà Nội. Địa chỉ liên lạc: Nhà  
máy công ty N2 – Số 214, 216 đường A khu công nghiệp A, phường L, thành phố  
B, tỉnh Đồng Nai. Người đại diện theo pháp luật: Ông Krishnakanth Kodukula K.  
Đại diện uỷ quyền: Ông Vũ Văn T, sinh năm 1984.

Địa chỉ: Chung cư T Khu chế xuất L, phường B, Tp ., TP ..

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công ty: Ông Nguyễn Văn Q-  
Luật sư Công ty L- Đoàn luật sư H2.

( các đương sự và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp có mặt)

## **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*- Theo đơn khởi kiện và tại phiên tòa nguyên đơn trình bày:*

Tháng 01/2008, tôi được tuyển dụng vào làm việc tại Công ty TNHH N2, địa điểm làm việc cụ thể là Nhà máy tại Khu công nghiệp A, thành phố B, tỉnh Đồng Nai. Sau thời gian thử việc, tôi được công ty cho ký hợp đồng lao động chính thức tại công ty theo loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn có hiệu lực từ ngày 02/01/2009. Công việc phải làm của tôi là vệ sinh công nghiệp. Trong quá trình làm việc tại công ty tôi luôn cố gắng phấn đấu hoàn thành tốt công việc được giao, không vi phạm nội quy kỷ luật lao động của công ty. Mặc dù công việc của tôi đã được công ty và tôi thỏa thuận rõ ràng là đội vệ sinh công nghiệp, nhưng ngày 14/12/2021 công ty bắt tôi qua làm thợ bắn cát, công ty buộc tôi phải ký chấp nhận việc điều chuyển. Đây là công việc nặng nhọc độc hại và đòi hỏi có chuyên môn nên tôi không chấp nhận. Lấy lý do tôi không đồng ý chuyển công việc từ ngày 15/12/2021, ngày nào tôi cũng đến công ty theo đúng giờ làm việc nhưng công ty không cho vào. Việc này tôi đã làm đơn gửi công ty và các cơ quan. Cuối cùng công ty buộc phải bố trí công việc cũ và trả lương đầy đủ cho tôi.

Tháng 01 hàng năm là thời gian công ty nâng lương cho người lao động. Tại công ty gần như toàn bộ người lao động đã được nâng lương nhưng còn một vài người trong đó có tôi công ty không nâng lương. Tôi khẳng định là trong quá trình làm việc, tôi luôn hoàn thành tốt công việc được giao, không vi phạm nội quy kỷ luật lao động của công ty. Đối chiếu với quy định của công ty, tôi đủ điều kiện. Do đó khởi kiện yêu cầu: Buộc công ty phải nâng lương từ tháng 01/2022 đến khi tôi nghỉ việc. Cụ thể: Lương cơ bản 8.050.562 đồng/tháng nhân tỷ lệ nâng lương 5% nhân số tháng bị thiếu từ 01/2022 – 02/2023 là 14 tháng = 5.636.393 đồng.

Hiện nay tôi đã nghỉ việc tại công ty, công ty đã làm thủ tục cho tôi nghỉ và giải quyết chế độ cho tôi xong tôi đã nhận và không thắc mắc khiếu nại.

Ngoài ra, tôi không yêu cầu gì thêm và không còn tài liệu chứng cứ nào để bổ sung.

*- Theo bản tự khai và tại phiên tòa người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:*

Công ty TNHH N2 có ký hợp đồng lao động với ông N như ông N trình bày, Cty đã sắp xếp công việc cho ông N phù hợp điều kiện sức khỏe và hoàn cảnh gia đình ông N, tuy nhiên quá trình làm việc tại công ty ông N thường xuyên không chấp hành nội quy công ty, sự phân công của người sử dụng lao động nên ông N không được nâng lương theo định kỳ hàng năm. Ngày 28/02/2023 ông N1 đã làm đơn nghỉ việc công ty đã giải quyết tất cả các chế độ cho ông N và ông N đồng ý nhận. Như vậy Cty không còn thực hiện nghĩa vụ gì với ông N. Không đồng ý yêu cầu khởi kiện. Không có tài liệu chứng cứ gì nữa.

*Trình bày của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:* Việc tăng lương của nguyên đơn đã được quy định trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và bảng theo dõi quy trình đánh giá hiệu suất của công ty. Theo quy định của Bộ luật lao động, công ty có trách nhiệm xây dựng thang bảng lương

làm cơ sở trả lương và nâng lương cho người lao động. Cụ thể, tại Điều 93 Bộ luật lao động và Nghị định số 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động, quy định mức tăng lương giữa các bậc không dưới 5%. Ông N đáp ứng đầy đủ các điều kiện để được nâng lương, bao gồm: Thâm niên lao động. Kết quả sản xuất, kinh doanh của công ty: Trong thời kỳ dịch bệnh COVID-19, mặc dù tình hình rất khó khăn, công ty vẫn thực hiện việc điều chỉnh lương cho toàn bộ người lao động, ngoại trừ một số trường hợp cá biệt, trong đó có ông N. Điều này chứng tỏ công ty vẫn công nhận đóng góp của ông N. Kết quả đánh giá công việc: Phía công ty cho rằng ông N không hoàn thành công việc là không chính xác. Mặc dù có cuộc họp đánh giá giữa năm, nhưng vào thời điểm tháng 6/2021, do ảnh hưởng của dịch bệnh, các địa phương đã cấm di chuyển, khiến ông N không thể vào công ty tham gia họp. Tuy nhiên, công ty lại khẳng định ông N đã tham gia, điều này không đúng sự thật. Quyết định giải quyết khiếu nại của Thanh tra Sở L1 cũng đã nhận định việc xử lý của công ty N2 đối với ông N là không phù hợp với quy định của pháp luật. Mặc dù quyết định sau đó bị thu hồi không phải do sai sót trong nhận định mà do vấn đề thẩm quyền, nhưng những kết luận này đã chỉ ra sự thiếu sót trong quy trình và cách thức xử lý của công ty đối với yêu cầu của ông N. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông N.

*Trình bày của luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn:* Công ty N2 là một doanh nghiệp nước ngoài, hoạt động với các quy trình chuyên nghiệp và minh bạch, điều này được thể hiện rõ trong các chính sách và cách thức làm việc của công ty. Điều 103 Bộ luật Lao động 2019 quy định rằng việc tăng lương sẽ được thực hiện theo thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, trong đó, các điều kiện tăng lương có thể căn cứ vào các yếu tố như thâm niên lao động, kết quả đánh giá công việc, và kết quả sản xuất kinh doanh của công ty. Về quy định của Thông tư 10 BLĐTBXH: Khoản 6 Điều 3 của Thông tư này quy định mức lương nâng bậc được thực hiện dựa trên các thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể và các quy định của người sử dụng lao động. Công ty N2 đã xây dựng một thỏa ước lao động tập thể và quy định mức tăng lương căn cứ vào kết quả đánh giá công việc, kết quả sản xuất kinh doanh và thâm niên lao động. Những yếu tố này đã được công ty thực hiện đúng theo quy định pháp luật và theo các tiêu chí đã được công khai trong nội bộ công ty. Về đánh giá công việc của ông N: Việc đánh giá công việc của ông N được thực hiện bởi 6 người đánh giá, trong đó có 4 người làm việc trực tiếp với ông. Đánh giá này là khách quan, minh bạch và công khai, đồng thời đã được xác nhận với các nhân viên đánh giá. Thanh tra Sở L1 cũng đã tiến hành phỏng vấn riêng các nhân viên này và không có ý kiến cho rằng việc đánh giá là không công bằng hay có sự trù dập. Từ các cơ sở nêu trên, tôi khẳng định rằng yêu cầu tăng 5% lương của ông N là không có căn cứ, vì ông không thỏa mãn đầy đủ các điều kiện theo quy định của công ty cũng như pháp luật lao động.

*Ý kiến đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Biên Hòa:*

- Về việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, thư ký và việc chấp hành pháp luật của nguyên đơn,

bị đơn kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án được thực hiện đúng quy định.

- Về đường lối giải quyết vụ án: Điều 103 BLLĐ và các quy định pháp luật có liên quan thì chế độ nâng lương, nâng bậc, phụ cấp được thoả thuận tại HĐLĐ, thoả ước lao động tập thể hoặc theo quy định của người sử dụng lao động. Việc tăng lương là chế độ khuyến khích đối với người lao động và do người sử dụng lao động quy định, nhà nước và pháp luật lao động chỉ điều chỉnh bắt buộc đối với việc chi trả lương không được thấp hơn mức tối thiểu vùng do nhà nước quy định. Điều 3 của HĐLĐ quy định chế độ nâng lương theo chính sách của Công ty. Điều 10 của Thoả ước lao động của công ty không thể hiện mức tăng lương cụ thể mà tùy vào mức độ hoàn thành công việc ban giám đốc công ty quyết định tăng lương. Ông N được xếp loại E nên công ty không xét tăng lương, việc ông N yêu cầu trả 5% lương tăng lương là không được quy định trong HĐLĐ hoặc thoả ước lao động tập thể nên không có căn cứ chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông N.  
Về án phí: ông N được miễn theo quy định của pháp luật.

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

[1] *Về thủ tục tố tụng*: Thủ tục uỷ quyền người đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH N2, ông Krishnakanth Kodukula K uỷ quyền cho ông Vũ Văn T, sinh năm 1984. Thủ tục uỷ quyền đảm bảo theo quy định pháp luật.

[2] *Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết*: Ông Lê Văn N khởi kiện Công ty TNHH N2; địa chỉ: Nhà máy công ty N2 – Số 214, 216 đường A khu công nghiệp A, phường L, thành phố B, tỉnh Đồng Nai đề tranh việc nâng lương cho ông N từ tháng 01/2022 đến 02/2023. Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 35 và Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa. Quan hệ pháp luật tranh chấp “*Quyền và nghĩa vụ trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, cụ thể về việc nâng lương*”.

[3] *Về thời hiệu khởi kiện*: Căn cứ Điều 190 Bộ luật Lao động 2019, thời hiệu khởi kiện tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm kể từ ngày người lao động biết quyền lợi của mình bị xâm phạm. Ông N cho rằng công ty không nâng lương cho ông từ tháng 01/2022 đến 02/2023, ông đã khiếu nại và được Thanh tra Sở L1 tỉnh giải quyết ban hành quyết định 236 buộc Công ty N3. Nhưng ngày 07/4/2023 Thanh tra lại thu hồi quyết định huỷ bỏ do không đúng thẩm quyền. Ông N nộp đơn khởi kiện vào ngày 04/8/2023. Như vậy, ông N phát hiện vi phạm và khiếu nại liên tục đến khi khởi kiện nên thời hiệu khởi kiện vẫn còn theo Điều 156 Bộ luật Dân sự 2015.

[4] *Nội dung tranh chấp*: Tháng 01/2008, ông N được tuyển dụng vào làm việc tại Công ty TNHH N2, địa điểm làm việc là Nhà máy tại Khu công nghiệp A, thành phố B, tỉnh Đồng Nai. Sau thời gian thử việc, ông N được ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn có hiệu lực từ ngày 02/01/2009, với công việc là vệ

sinh công nghiệp. Trong quá trình làm việc, luôn hoàn thành tốt công việc được giao, không vi phạm nội quy, kỷ luật lao động. Tuy nhiên, ngày 14/12/2021, công ty yêu cầu ông N chuyển sang làm công việc thợ bắn cát – là công việc nặng nhọc, độc hại, đòi hỏi chuyên môn – và buộc ông N phải ký chấp thuận điều chuyển. Do không đồng ý với sự điều chuyển công việc trái thỏa thuận, từ ngày 15/12/2021, dù vẫn đến công ty đúng giờ làm việc nhưng ông N không được cho vào làm việc. Sau khi có đơn gửi đến công ty và các cơ quan, ông N được bố trí trở lại công việc cũ và được trả đầy đủ lương. Tháng 01 hằng năm là thời điểm công ty xét nâng lương cho người lao động. Tuy nhiên, từ tháng 01/2022 đến khi nghỉ việc (02/2023), ông N không được nâng lương như các lao động khác. Ông N cho rằng mình đủ điều kiện nâng lương theo quy định nội bộ của công ty và không vi phạm kỷ luật lao động. Do đó, ông N khởi kiện buộc công ty phải nâng lương từ tháng 01/2022 đến 02/2023 số tiền lương được nâng theo quy định pháp luật: Lương cơ bản 8.050.562 đồng/tháng nhân tỷ lệ nâng lương 5% (mức thấp nhất quy định pháp luật và những năm trước ông N đã được nâng) nhân số tháng bị thiếu từ 01/2022 – 02/2023 là 14 tháng = 5.636.393 đồng. Đại diện Công ty trình bày Công ty đã sắp xếp công việc cho ông N phù hợp điều kiện sức khỏe và hoàn cảnh gia đình ông N, tuy nhiên quá trình làm việc tại công ty ông N thường xuyên không chấp hành nội quy công ty, sự phân công của người sử dụng lao động nên ông N không được nâng lương theo định kỳ hàng năm, Công ty không đồng ý yêu cầu khởi kiện của ông N.

[4] Xét yêu cầu khởi kiện ông N, Hội đồng xét xử nhận thấy như sau:

Giữa ông N và Công ty TNHH N2 có quan hệ lao động hợp pháp. Hợp đồng lao động giữa các bên là loại không xác định thời hạn. Không có tài liệu nào thể hiện ông N trong năm 2021 có vi phạm kỷ luật hoặc không hoàn thành công việc để bị xem xét không nâng lương. Theo quy định của Bộ luật Lao động và nguyên tắc bình đẳng trong lao động, người lao động đủ điều kiện nâng lương theo quy chế thì phải được nâng lương như các trường hợp tương tự.

*Thứ nhất*, tại bản tự khai của đại diện công ty cho rằng các cá nhân đạt thành tích loại A,B mới được xem xét thăng chức, tăng lương. Tuy nhiên, tại Điều 7 Bảng theo dõi sửa đổi chỉ ghi rằng loại A, B mới được xem xét thăng chức. Bảng tiếng Anh cũng chỉ thể hiện việc thăng chức “considered for promotion” hoàn toàn không quy định việc nâng lương như đại diện Công ty trình bày.

Bên cạnh đó, đại diện Công ty cho rằng ông N xếp loại E thì không được nâng lương là chưa thỏa đáng. Bởi lẽ, cũng theo lời khai của đại diện công ty C xếp loại E không là cơ sở để tiến hành nâng lương mà là bố trí lại công việc hoặc chấm dứt HĐLĐ. Tại Điều 10 Thỏa ước lao động tập thể có quy định việc nâng lương sẽ dựa trên các yếu tố: Kết quả đánh giá công việc PEDP; kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty trong năm tài chính; Thâm niên công tác. Như vậy, việc tăng lương cho người lao động phải căn cứ 03 yếu tố trên chứ không dựa vào mỗi bảng đánh giá PEDP. Việc Công ty chỉ dựa vào bảng đánh giá mà bỏ qua 02 yếu tố còn lại là chưa đúng với Thỏa ước lao động và quy định pháp luật lao động. Mặt khác, Công ty cũng không quy định cụ thể trường hợp nào thì không được nâng lương. Tại phiên toà đại diện Công ty trình bày mặc dù năm 2021 dịch Covid-19 nhưng Công

ty vẫn xét nâng lương cho tất cả công nhân chỉ trừ vài trường hợp trong đó có ông N.

*Thứ hai*, tại bảng đánh giá công việc 2021 và xem xét nâng lương 1/2022 với ông N: Ông D quản lý bộ phận ông N cho mức đánh giá 4/5 nhưng khi chuyển ông H1 thì chỉ còn 1/5 với lý do trong lần công tác thực tế “phát hiện bộ phận này chưa thực hiện tốt công tác vệ sinh nên đánh giá ông N chỉ đạt loại E”. Việc đánh giá như vậy chưa thật sự khách quan khi đây là đánh giá hoàn thành công việc cả năm 2021, không chỉ vì 01 lần đi thực tế không đạt mà đánh giá loại E. Mặt khác, ông H1 “phát hiện bộ phận” tức là tập thể nhưng chỉ đánh giá cá nhân ông N. Tại phiên toà, người đại diện Công ty trình bày có họp lại bộ phận và sà lộc ra chỉ có ông N loại E nhưng không có tài liệu chứng cứ chứng minh có họp để cung cấp cho Toà.

*Thứ ba*, Căn cứ vào bảng lương Công ty trả tiền lương cho ông N hàng tháng thì ông N vẫn nhận được tiền chuyên cần hàng tháng trong khoảng thời gian trên và ông N không bị kỷ luật với hình thức kéo dài thời hạn nâng lương. Căn cứ hợp đồng lao động không xác định thời hạn giữa các bên ký kết từ ngày 02/01/2009, công việc thỏa thuận là vệ sinh công nghiệp. Phía nguyên đơn cung cấp được các chứng cứ như bản hợp đồng, đơn kiến nghị, xác nhận về việc quay trở lại làm việc tại vị trí cũ sau khi công ty điều chuyển trái thỏa thuận, phiếu trả lương. Bị đơn không cung cấp được bất kỳ quyết định kỷ luật, biên bản vi phạm hay tài liệu thể hiện nguyên đơn không hoàn thành nhiệm vụ trong thời gian công tác từ tháng 01/2022 đến 02/2023. Căn cứ theo khoản 2 Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2019, việc nâng lương hằng năm được công ty áp dụng cho người lao động là một chính sách nội bộ mang tính phổ biến. Nếu không áp dụng cho người lao động cụ thể, phải có lý do xác đáng, minh chứng rõ ràng. Trong vụ án này, công ty không chứng minh được ông N không đủ điều kiện nâng lương trong giai đoạn tháng 01/2022 đến 02/2023. Do đó, có căn cứ chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu công ty phải nâng lương và bồi thường phần chênh lệch không được nâng lương từ tháng 01/2022 đến 02/2023 số tiền là 5.636.393 đồng.

[5] Về án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch: Do yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận toàn bộ, nên bị đơn phải chịu án phí sơ thẩm. Căn cứ Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 về án phí, lệ phí Tòa án và Danh mục án phí, lệ phí Tòa án ban hành kèm theo Nghị quyết: Công ty TNHH N2 phải chịu án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch là 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng)

[6] Lời phát biểu của Kiểm sát viên không phù hợp nhận định của Hội đồng xét xử nên không ghi nhận.

[7] Lời trình bày của người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn phù hợp một phần nhận định nên ghi nhận một phần; Lời trình bày của người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn không phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên không ghi nhận.

*Vì các lẽ trên,*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ Điều 26, Điều 32, Điều 35, Điều 39 và Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng Điều 90, Điều 94 và Điều 190 của Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Văn N đối với bị đơn Công ty TNHH N2.

Buộc Công ty TNHH N2 có trách nhiệm thanh toán số tiền chênh lệch nâng lương (từ tháng 01/2022 đến tháng 02/2023) cho ông Lê Văn N là: 5.636.393 đồng (*Năm triệu sáu trăm ba mươi sáu nghìn ba trăm chín mươi ba đồng*).

Về án phí LĐST: Công ty TNHH N2 phải chịu 300.000 đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành cho đến khi thi hành án xong, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

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 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.

Các đương sự có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM**

**Nơi nhận: THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

- TAND tỉnh Đồng Nai (01);
- VKSND TP. Biên Hòa (02);
- Chi cục THADS TP. Biên Hòa (01);
- Các đương sự (4);
- Lưu HS-VP (03).

**Hoàng Thị Thu Minh**