TÒA ÁN NHÂN DÂN	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG	**Độc lập-Tự do-Hạnh phúc**

Bản án số: 07/2018/LĐ-PT

Ngày 22 tháng 11 năm 2018

V/v *"Tranh chấp tiền lương"*

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

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

Thẩm phán-Chủ toạ phiên toà: Ông Trương Chí Trung

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Ngọc Anh

Bà Võ Thị Ngọc Dung

-Thư ký phiên tòa*:* Bà Lê Thị Thúy Hằng-Cán bộ TAND TP Đà Nẵng.

-Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Đà Nẵng*:* Bà Đặng Ngọc Hoài Linh-Kiểm sát viên tham gia phiên toà.

Ngày 22 tháng 11 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Đà Nẵng xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 16/2018/TLPT-LĐ ngày 23 tháng 10 năm 2018 về việc *"Tranh chấp tiền lương"*, do Bản án lao động sơ thẩm số: 03/2018/LĐ-ST ngày 19 tháng 9 năm 2018 của Tòa án nhân dân quận C, thành phố Đà Nẵng bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 16/2018/QĐ-PT ngày 02 tháng 11 năm 2018 và Quyết định hoãn phiên tòa số: 10/2018/QĐ-PT ngày 13 tháng 11 năm 2018 giữa:

Nguyên đơn: Ông Nguyễn Văn B, sinh năm: 1984.

Địa chỉ: Số X/01 đường Đ, quận T, TP Đà Nẵng (có mặt).

Bị đơn: Công ty Cổ phần K.

Địa chỉ: Số X9 đường T, quận C, thành phố Đà Nẵng.

Người đại diện theo ủy quyền (giấy ủy quyền số: 548/UQ-KKMT ngày 06/11/2018):

Ông Nguyễn Thành N-Trưởng Bộ phận Pháp chế Công ty (có mặt).

Người kháng cáo: Ông Nguyễn Văn B.

NỘI DUNG VỤ ÁN

-Ông Nguyễn Văn B trình bày:

Tôi có hợp đồng lao động không xác định thời hạn số: 904/TC-LĐ ngày 20/11/1996 với Công ty K & V, nay là Công ty Cổ phần K. Quá trình làm việc tôi được bổ nhiệm là Giám đốc Chi nhánh Công ty tại thành phố Hồ Chí Minh. Ngày 15/8/2014, Công ty có Quyết định số: 867/QĐ-KKMT về việc điều động tôi từ chuyên viên Chi nhánh thành phố Hồ Chí Minh đến nhận nhiệm vụ tại Phòng Kế hoạch Kinh doanh từ ngày 01/11/2014 với nhiệm vụ chính là tập trung thu hồi công nợ của Chi nhánh thành phố Hồ Chí Minh.

Kể từ khi được điều động về Phòng Kế hoạch Kinh doanh tôi đã tập trung thu hồi hết các khoản nợ của Chi nhánh thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian mà tôi điều hành. Đến ngày 06/3/2017, sau khi hoàn thành nhiệm vụ được giao tôi và Công ty đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

Tuy nhiên, trong khoảng thời gian từ ngày 01/11/2014 đến ngày 06/3/2017 Công ty không trả đầy đủ lương cho tôi theo hợp đồng lao động và quyết định nâng lương dù tôi không hề vi phạm kỷ luật và luôn chấp hành đầy đủ, đúng các quy định của Công ty. Hằng tháng tôi chỉ nhận được mức lương cơ bản do Công ty trả. Trong khi đó mức lương theo hợp đồng lao động và các quyết định nâng lương theo từng giai đoạn của tôi, cũng như mức lương làm căn cứ để đóng bảo hiểm xã hội là: Từ tháng 11/2014 đến tháng 12/2015 là: 4.830.000đ; từ tháng 01/2015 đến tháng 6/2016 là 5.115.000đ; từ tháng 7/2016

đến tháng 12/2016 là: 5.425.000đ; từ tháng 01/2017 đến tháng 02/2017 là: 5.810.000đ.

Sở dĩ để sự việc kéo dài như vậy nhưng tôi không có ý kiến gì vì lý do là các nhân viên của Công ty muốn được kinh doanh các sản phẩm của Công ty cho các khách hàng thì phải thế chấp tài sản cá nhân của mình vào Công ty. Nếu việc kinh doanh bị thua lỗ hay khách hàng nợ tiền thì Công ty sẽ thanh lý tài sản thế chấp đó để khấu trừ vào khoản tiền bị thua lỗ hay các khoản nợ không đòi được. Trong khoảng thời gian này, tôi có thế chấp 2 giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đứng tên tôi và Nguyễn Văn Đ cho Công ty để bảo đảm việc thu hồi công nợ của một số khách hàng. Ngày nào tôi cũng phải liên hệ, gặp gỡ khách hàng để tác động họ thanh toán nợ một cách sớm nhất. Trong khi đó hàng tháng Công ty trả tiền lương tôi không có ý kiến vì sợ Công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động và sẽ thanh lý tài sản mà tôi đã thế chấp.

Quá trình làm việc, tôi không tự ý nghỉ việc, không vi phạm nội quy Công ty. Vì thu hồi nợ nên tôi thường xuyên phải bám sát các con nợ mọi lúc, mọi nơi. Ngoài thời gian đó tôi thường xuyên có mặt tại Công ty. Bảng chấm công ngày làm việc của nhân viên mà Công ty nộp cho Tòa án là không đúng.

Tôi đề nghị Tòa án buộc Công ty Cổ phần K thanh toán cho tôi số tiền lương còn thiếu của 28 tháng là: 110.280.000đ.

-Đại diện cho Công ty Cổ phần K trình bày:

Công ty Cổ phần K thống nhất với lời trình bày của ông Nguyễn Văn B về hợp đồng lao động đã ký kết giữa các bên.

Ông B được điều động về phòng Kế hoạch Kinh doanh của Công ty là do trong thời gian quản lý Chi nhánh ông B đã gây ra công nợ dây dưa, khó đòi. Từ khi có quyết định điều động, ông B không có báo cáo thu nợ, việc thu hồi nợ kéo dài không hoàn thành nhiệm vụ được giao, ông B không chấp hành nội quy lao động của Công ty về thời giờ làm việc, thường xuyên không đến nơi làm việc, Phòng Tổ chức Hành chính nhiều lần nhắc nhở bằng miệng kể cả thông báo

bằng văn bản. Việc không đến nơi làm việc của ông B được thể hiện qua bảng chấm công hằng tháng.

Do vậy căn cứ Điều 3 Nghị định: 153/2016/NĐ-CP ngày 14/11/2016 của Chính Phủ; Khoản 6, Điều 17 Thỏa ước Lao động Tập thể của Công ty về *"Tiền lương, tiền thưởng và các khoản trợ cấp khác"* và theo Hướng dẫn số: 155/KKMT-TCHC ngày 10/3/2016 của Công ty về việc chi trả lương cho người lao động thì Công ty chỉ chi trả lương cho ông B theo quy định hiện hành của Công ty là mức lương cơ sở. Ngoài ra Công ty cũng đã thực hiện chi trả 22% lương cho ông B hằng tháng theo Luật Bảo hiểm Xã hội. Việc trả lương này được ông B ký nhận và không có ý kiến gì từ tháng 11/2014 đến ngày gửi đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động.

Ngoài ra, nếu xét theo Điều 126 Bộ luật lao động và khoản 18.3 Điều 18 Nội quy lao động của Công ty thì ông B bị sa thải do vi phạm giờ giấc làm việc. Tuy nhiên, Công ty vẫn tạo điều kiện cho ông B tiếp tục công việc thu hồi nợ, nên không xử lý kỷ luật.

Ngày 6/3/2017 ông Nguyễn Văn B có đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty đã có Quyết định: 241/QĐ-KKMT v/v chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông B và đã thanh toán đầy đủ mọi chế độ theo quy định. Việc chi trả lương của Công ty đối với ông B đã được Thanh tra Sở Lao động-Thương binh và Xã hội thành phố Đà Nẵng giải quyết theo Quyết định số: 04/QĐ-TTr SLĐ ngày 14/7/2017. Vì vậy Công ty không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của ông B mà chỉ chấp nhận một phần yêu cầu, sẽ chi trả thêm cho ông B số tiền lương còn thiếu là 8.087.905đ.

Với nội dung trên, án sơ thẩm đã xử và quyết định:

Căn cứ Điều 229 Bộ luật tố tụng dân sự; Khoản 1 Điều 22, Điều 90, Điều 91 của Bộ luật lao động; Nghị định số: 182/2013/NĐ-CP ngày 14/11/2013; Nghị định số: 103/2014/NĐ-CP ngày 11/11/2014, Nghị định số: 122/2015/NĐ-CP ngày 14/11/2015; Nghị định số: 153/2016/NĐ-CP ngày 14/11/2016 và Nghị

quyết số: 326 ngày 30/12/2016 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 của Tòa án.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn B đối với Công ty Cổ phần K về việc *"Yêu cầu thanh toán tiền lương"*, xử:

Buộc Công ty Cổ phần K phải trả cho ông Nguyễn Văn B số tiền lương chi trả còn thiếu là 8.087.905đ.

2. Về án phí:

Nguyên đơn được miễn tạm ứng án phí, án phí lao động sơ thẩm.

Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 300.000đ.

Ngoài ra, bản án còn tuyên quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 26 tháng 9 năm 2018, ông Nguyễn Văn B kháng cáo đề nghị cấp phúc thẩm hủy toàn bộ bản án sơ thẩm, buộc Công ty Cổ phần K thanh toán cho ông B số tiền lương còn thiếu của 28 tháng là: 110.280.000đ.

NHẬN ĐỊNH CỦA TOÀ ÁN

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và kết quả tranh luận tại phiên tòa; Sau khi đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Đà Nẵng phát biểu quan điểm; Sau khi thảo luận và nghị án, Hội đồng xét xử nhận thấy:

[1] Ông Nguyễn Văn B là người lao động tại Công ty K & V, nay là Công ty Cổ phần K (gọi tắt là Công ty) theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số: 904/TC-LĐ ngày 20/11/1996. Đến ngày 06/3/2017 giữa ông B và Công ty đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Theo ông B, trong khoảng thời gian từ ngày 01/11/2014 đến ngày 06/3/2017 Công ty không trả đầy đủ lương cho ông theo hợp đồng lao động và theo quyết định nâng lương với lý do là ông không đi làm nên không được chấm công. Ông B khởi kiện yêu cầu Công ty Cổ phần K thanh toán cho ông số tiền lương chênh lệch thiếu của 28 tháng là: 110.280.000đ.

[2] Tại Bản án lao động sơ thẩm số: 03/2018/LĐ-ST ngày 19 tháng 9 năm 2018, Tòa án nhân dân quận C, thành phố Đà Nẵng đã chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn B, buộc Công ty Cổ phần K phải trả cho ông Nguyễn Văn B số tiền lương chi trả còn thiếu là 8.087.905đ.

[3] Xem xét các mức lương của ông B theo từng thời kỳ, thì thấy:

[3.1] Năm 2014: Công ty vận dụng thang lương bảng lương theo Nghị định số: 205/2004/NĐCP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong các công ty nhà nước do đó giai đoạn này ông B được xếp mức lương là: 4.830.000đ/tháng.

[3.2] Năm 2015: Công ty vận dụng thang lương bảng lương theo Nghị định số: 205/2004/NĐCP ngày 14/12/2004 của Chính phủ, do đó nhân viên thu nợ có hệ số lương chuyên viên nên ông B được xếp mức lương là 4.830.000đ/tháng. Ngoài ra theo Thỏa ước Lao động Tập thể ký kết ngày 08 tháng 01 năm 2015 còn quy định: "*Đối với người lao động ...gây ra công nợ dây dưa, khó đòi, người sử sử dụng lao động đã có quyết định ....để người lao động đi thu hồi nợ thì hàng tháng người lao động phải lập kế hoạch thu và phải thu nợ theo kế hoạch, tiền lương được trả theo tỷ lệ thực hiện kế hoạch thu nợ việc trả lương phải kèm theo bảng chấm công và báo cáo kết quả thu nợ của đơn vị, phòng ban. Trong trường hợp tỷ lệ thu nợ thấp hoặc không thu nợ được thì công ty sẽ cấp một khoản tiền lương tương ứng với mức lương tối thiểu chung để người lao động tham gia đóng góp các khoản bảo hiểm*".

[3.3] Năm 2016 và từ tháng 01/2017 đến tháng 3/2017: Công ty tự xây dựng thang lương, bảng lương. Ông B được Công ty xếp bậc chuyên viên, cụ thể: Từ tháng 01 đến tháng 6 là: 5.115.000đ và từ tháng 7 đến tháng 12 là 5.425.000đ. Đồng thời Công ty còn áp dụng Công văn số: 155/KKMT-TCHC ngày 10/3/2016 để thực hiện việc trả lương cho nhân viên thu hồi nợ, được áp dụng kể từ ngày 01/02/2016 là "*Hưởng theo mức lương tối thiểu vùng 3.100.000đ/người/tháng việc trả lương phải đảm bảo số ngày công theo quy*

định, kèm theo bảng chấm công và báo cáo kết quả thu nhập hàng tháng. Trong trường hợp tỷ lệ thu nợ thấp hoặc không thu nợ được thì Công ty sẽ trợ cấp khoản tiền lương tương ứng với mức lương cơ sở là 1.210.000đ/người/tháng để người lao động tham gia đóng góp các khoản bảo hiểm".

[4] Xem xét quá trình làm việc của ông B thì thấy:

[4.1] Từ tháng 11/2014 đến tháng 12/2014: Qua bản chấm công, ông B đi làm tháng 11 là 25 ngày; tháng 12 là 24 ngày. Thời gian này ông B có thu nợ khách hàng, Công ty chỉ hỗ trợ cho ông B mỗi tháng: 1.050.000đ là không đúng mà mức lương Công ty phải trả cho ông B tháng 11 là: 4.644.255đ (25 ngày) và tháng 12 là: 4.458.456đ (24 ngày). Do đó Công ty phải trả thêm cho ông B tháng 11 là 3.594.255đ và tháng 12 là 3.408.456đ. Tổng cộng 7.002.711đ.

[4.2] Từ tháng 01/2015 đến tháng 12/2015: Qua bản chấm công, thể hiện ông B không đến Công ty làm việc. Công ty trợ cấp hằng tháng cho ông B số tiền bằng mức lương cơ sở đã thể hiện sự ưu đãi của Công ty đối với ông B. Lẽ ra, trong thời gian này ông B không được trả lương vì không làm việc. Ông B cho rằng Công ty trả lương cho ông thấp hơn mức lương tối thiểu vùng giai đoạn này là không có cơ sở.

[4.3] Từ tháng 01/2016 đến hết tháng 02/2017: Qua bảng chấm công thể hiện ông B đến công ty làm việc 11 ngày nhưng Công ty chỉ trả lương cho ông B theo mức lương tối thiểu vùng 1.210.000đ là không phù hợp. Mức lương ông B được hưởng là 5.425.000đ, do đó Công ty phải trả thêm cho ông B là: (2.295.194 - 1.210.000đ) 1.085.194.

[5] Công ty xuất trình Sổ theo dõi chấm công, ông B cho rằng Sổ chấm công là do Công ty hợp thức hóa nhưng về phía mình, là người khởi kiện, ông B không xuất trình được chứng cứ để chứng minh cho việc mình đến Công ty làm việc đủ ngày công lao động. Việc chứng minh ông B đi làm đủ ngày, giờ công lao động không thuộc trách nhiệm của Công ty. Ông B cung cấp cho Tòa án bản kiểm điểm cá nhân năm 2017 để chứng minh là ông B đã hoàn thành nhiệm vụ

công tác. HĐXX thấy: Bản kiểm điểm năm 2017 chỉ xác nhận kết quả công tác ông B của quý 1 năm 2017, không thể hiện xuyên suốt quá trình làm việc của ông B tại Công ty từ khi điều động làm nhân viên thu hồi nợ, ngày 15/8/2014 đến khi kết chấm dứt lao động, ngày 06/3/2017. Mặt khác, ngày 20/3/2017 ông Trần Ngọc L, Bí thư Chi bộ xác nhận ông B hoàn thành nhiệm vụ quý 1 năm 2017, sau ngày ông B chấm dứt lao động là nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho ông B về sinh hoạt nơi cư trú hoặc nơi làm việc khác, không phải là căn cứ để chứng minh ông B thường xuyên làm việc lại Công ty, trừ những ngày vắng mặt tại Công ty do thu hồi nợ theo *"Giấy đề nghị"*.

[6] Quá trình tranh chấp, ông B khiếu nại đã được Thanh tra Sở Lao động-Thương binh và Xã hội thành phố Đà Nẵng ban hành Quyết định số: 04/QĐ-TTr SLĐ ngày 14/7/2017 về việc giải quyết khiếu nại lần 2, xác định Công ty đã vận dụng các mức lương vào từng thời điểm để trả lương cho ông B là đúng. Đồng thời quyết định cũng điều chỉnh mức lương của ông B giai đoạn từ tháng 11/2014 đến tháng 12/2014 và tháng 11/2016.

[7] Tại phiên tòa, ông B cho rằng do đặc thù công việc thu hồi nợ nên ông B không có mặt tại Công ty. HĐXX thấy: Đặc thù của công việc thu hồi nợ là ít có mặt tại Công ty, nhân viên thu hồi nợ phải lập kế hoạch thu hồi nợ, trong đó xác định đơn vị phải trả nợ, số tiền nợ thu hồi, thời gian thu hồi nợ cũng là thời gian vắng mặt tại Công ty nhưng xuyên suốt quá trình thu hồi nợ, ông B chỉ 1 lần có "*Giấy đề nghị"* ghi thời gian đi thu hồi nợ từ ngày 11/11/2014 đến ngày 15/11/2018. Điều này chứng tỏ trong mọi trường hợp nhân viên thu hồi nợ phải chấp hành giờ lao động theo quy định tại Điều 3 Nội quy Lao động ngày 15/4/2016 của Công ty, theo cách *"đi báo công về báo việc"*.

[8] Hàng tháng, Công ty trả lương cho ông B trực tiếp qua thẻ lương nhưng suốt thời gian từ ngày 01/11/2014 đến ngày 06/3/2017, ông B nhận lương không có khiếu nại gì. Tại phiên tòa phúc thẩm, ông B khai là hàng tháng nhận lương, ông biết Công ty trả lương không đủ nhưng ông không khiếu nại. Điều

này đồng nghĩa với việc ông B đồng ý mức lương hàng tháng mà Công ty đã trả. Khi ông B cùng Công ty chấm dứt hợp đồng lao động, ông B cũng không có ý kiến hay khiếu nại gì về quyền lợi của mình. Tại Điều 2 của Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số: 241/QĐ-KKMT ngày 06/3/2017 cũng xác định ông B được hưởng quyền lợi trước khi chấm dứt hợp đồng lao động là được hưởng trợ cấp thôi việc và trợ cấp thất nghiệp, không đề cập đến quyền lợi về lương. Bản chất của việc các bên chấm dứt hợp đồng lao động chính là thanh lý hợp đồng. Sau khi thanh lý, các bên không còn trách nhiệm, khiếu nại gì với nhau nữa. Việc ông B yêu cầu Công ty trả cho ông số tiền lương chênh lệch thiếu của 28 tháng: 110.280.000đ, là không có cơ sở. Cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu của ông B là đảm bảo quyền lợi cho ông B nên cấp phúc thẩm giữ nguyên quyết định bản án sơ thẩm như đề nghị của đại diện Viện Kiểm sát tại phiên tòa.

Ông B được miễn án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại Điều 12 Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 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 của Tòa án.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Áp dụng khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự; Điểm a, khoản 1, Điều 22; Điều 90 và Điều 91 Bộ luật lao động; Nghị định số: 182/2013/NĐ-CP ngày 14/11/2013; Nghị định số: 103/2014/NĐ-CP ngày 11/11/2014, Nghị định số: 122/2015/NĐ-CP ngày 14/11/2015; Nghị định số: 153/2016/NĐ-CP ngày 14/11/2016; Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 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 của Tòa án.

1/ Không chấp nhận kháng cáo của ông Nguyễn Văn B. Giữ nguyên Bản án lao động số: 03/2018/LĐ-ST ngày 19 tháng 9 năm 2018 của Tòa án nhân dân quận C, thành phố Đà Nẵng.

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu của ông Nguyễn Văn B về việc buộc Công ty Cổ phần K "*Thanh toán tiền lương"*.

1.1.1. Buộc Công ty Cổ phần K phải trả cho ông Nguyễn Văn B số tiền lương còn thiếu là: 8.087.905đ.

1.1.2. Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, ông Nguyễn Văn B yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng Công ty Cổ phần K 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.

1.2. Bác yêu cầu của ông Nguyễn Văn B về việc buộc Công ty Cổ phần K thanh toán số tiền lương còn thiếu, là: 102.192.095đ.

1.3 Án phí lao động sơ thẩm:

1.3.1**.** Công ty Cổ phần K phải nộp: 300.000đ.

1.3.2. Ông Nguyễn Văn B được miễn án phí lao động sơ thẩm đối với số tiền bị bác yêu cầu: 102.192.095đ.

2/ Án phí lao động phúc thẩm: Ông Nguyễn Văn B được miễn án phí lao động phúc thẩm.

3/ Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên và được thi hành theo quy định tại Điều 02 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 dân sự được thực hiện theo định tại điều 30 luật thi hành án dân sự.

Nơi nhận: **TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM**

-VKSND TP Đà Nẵng;
-TAND quận Hải Châu;
-Chi cục THADS quận Hải Châu;
-Các đương sự;
-Lưu hồ sơ;

THẨM PHÁN-CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(đã ký)

Trương Chí Trung