



中国裁判文书网  
China Judgements Online



中国裁判文书网  
China Judgements Online

王艳霞与斯迈尔航空地面服务股份有限公司劳动争议一审民事判决书

概要

发布日期：2016-05-31

浏览：61次

下载 打印

北京市顺义区人民法院  
民 事 判 决 书  
(2015)顺民初字第16078号

原告（被告）王艳霞，女，1974年5月13日出生。

被告（原告）斯迈尔航空地面服务股份有限公司，住所地北京市顺义区，组织机构代码67425XXXX。

法定代表人杜进轩，董事长。

委托代理人孙建征，男，1979年1月23日出生。

委托代理人张勇，北京市融商律师事务所律师。

原告（被告）王艳霞与被告（原告）斯迈尔航空地面服务股份有限公司（以下简称斯迈尔公司）劳动争议纠纷一案，本院受理后，依法组成合议庭，公开开庭进行了审理。原告（被告）王艳霞，被告（原告）斯迈尔公司之委托代理人孙建征、张勇到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告（被告）王艳霞诉称：我与斯迈尔公司于2011年8月1日缔结劳动合同，约定我在斯迈尔公司担任财务经理一职。其后，双方又于2012年11月、2014年1月分别签订《劳动合同变更协议书》、《员工薪酬（福利）确认单》，调整我的工资及相关待遇。至2015年3月时，我的工资为每月25000元。自入职后，我认真勤勉，依合同约定履行了自己的劳动义务，但由于个人原因，我于2015年2月向斯迈尔公司申请离职，后双方于2015年3月10日办理了离职手续。但是斯迈尔公司一直无故拖欠我2015年2月、3月的工资未付，并拒不结算2014年绩效工资。同时，斯迈尔公司亦对我应报销费用人民币60000元不予结算。我在职期间没有休年假，离职时斯迈尔公司未结算支付。另，双方业经北京市顺义区劳动人事争议仲裁委员会京顺劳人仲字（2015）第3103号裁决。综上所述，虽经我多次主张，但斯迈尔公司无故拖延，拒不履行应尽义务。为维护自己的正当权益，故诉至法院，请求判令：1.斯迈尔公司支付工资91363元（包含2015年2月工资20000元及3月工资6363元，2014年度绩效工资60000元，2015年1月绩效工资5000元）；2.斯迈尔公司支付报销款60000元（2014年3月至12月，2015年1月至2月）；3.斯迈尔公司支付未休年假工资报



酬49414元（包含2011年5746元，2012年13793元，2013年13793元，2014年13793元，2015年2289元）；4.斯迈尔公司承担本案诉讼费由。

被告（原告）斯迈尔公司辩称：

一、王艳霞要求我公司支付工资人民币96363元的诉讼请求于法无据，不应支持。经过详细计算，我公司应向王艳霞支付的工资总额为人民币689.7元。相关事实及计算方法如下：（一）2015年1月16日，我公司与王艳霞签订了《员工薪酬（福利）确认单》，其中薪资待遇中规定：薪酬调整后月基本工资为4000元，岗位补贴11000元，绩效工资5000元；绩效工资按公司《绩效考核管理办法》发放。因此根据该确认单，除去绩效工资，王艳霞2015年月度工资数额为15000元。鉴于王艳霞已经于2015年2月2日向我公司提交了**离职申请**要求离职，行使了员工的“辞职权”，该权利在性质上属于**形成权**，一经行使不得撤销，且自2015年2月2日起，王艳霞再也没有到我公司上班。所以自2015年2月2日起，王艳霞与我公司之间的劳动关系事实上已经解除，此日期之后我公司无义务再向王艳霞支付工资报酬。王艳霞2月1日的工作报酬计算如下：2月1日工资=15000元÷21.75=689.7元。（二）关于绩效工资，按照2012年11月30日我公司与王艳霞签订的《劳动合同变更协议书》约定，乙方（王艳霞）实行岗位绩效工资制。乙方转正后月工资15000元，其中甲方（我公司）可根据公司实际情况，对乙方进行不定期绩效考核，风险绩效部分20%，根据绩效考核结果进行发放。可见，在2012年11月30日至2015年1月16日期间，王艳霞的绩效工资应为每月15000元×20%=3000元。根据以上事实，王艳霞2014年1月1日至2015年1月16日期间的绩效工资总额为3000元/月×12.5个月=37500元。根据2015年1月16日我公司与王艳霞签订的《员工薪酬（福利）确认单》，2015年1月16日以后王艳霞月绩效工资为5000元。以此计算，王艳霞2015年1月16日至2015年2月2日离职期间的绩效工资总额为5000元/月×0.57个月=2850元。

综上，依照上述计算方法，王艳霞2014年1月1日至2015年3月10日期间的绩效工资总额为40350元。但是，根据我公司《绩效与考核制度》中第十节绩效工资核定办法中第七条之规定，绩效奖金不予发放的情形第2项，公司员工因工作过失给公司造成直接经济损失达2000元以上（含），绩效奖金不予发放。2012年12月7日至2014年10月28日期间，我公司法定代表人为刘鸿珍。2013、2014年这两年间，刘鸿珍不常来公司上班，公司财务管理制度形同虚设。王艳霞利用担任我公司财务部经理的便利条件，在未经公司领导审批的情况下，严重违反公司财务制度，作出多起损害公司利益的违法行为。据我公司财务审计情况，仅2013、2014两年，王艳霞不经任何程序，不受任何约束，在没有支付依据的情况下，擅自审批多项不符合财务规定的资金支出，导致我公司100多万元巨额资金去向不明，公司遭受重大资金损失。我公司依据相关事实情况和法律规定，就受到的直接经济损失要求王艳霞依法承担赔偿责任并已向公安机关报案，此事已在另案处理中。根据以上事实，结合我公司绩效工资核定办法有关规定，王艳霞在担任财务经理期间，给公司造成了巨额直接经济损失，我公司不应向其发放绩效工资与奖金。

二、关于王艳霞要求我公司支付报销款人民币60000元的诉讼请求，无任何事实及法律依据，我公司不应向其支付此笔款项。我公司与王艳霞于2015年1月16日签订的《员工薪酬（福利）确认单》中第三条第三项约定，自2014年1月份起每月报销5000元招待费。根据此款约定，王艳霞称我公司应向其支付6万元报销款（按照2014年3至12月及2015年1至2月共12个月计算）。我认为不应当向王艳霞支付任何报销款。事实及理由如下：一是《员工薪酬（福利）确认单》中此条约定没列在第一条“薪资待遇”中，只是列在第三条“其他约定”中，故“每月报销5000元招待费”的约定在性质上不属于员工薪资待遇。



二是该条约定实质上是关于因公支出最高报销限额的约定，以王艳霞因工作需要而实际支出的招待费数额作为报销的依据。也就是说，在5000元的报销限额内，王艳霞多支出多报，少支出少报，而不是固定的每月就一定要给王艳霞报销足额的5000元。三是王艳霞要求我公司报销招待费的事实不存在，根据我公司的《费用报销制度》，费用报销必须经公司内部制度规定的程序并需经公司领导审批，王艳霞从未向我公司提交过报销申请，也从未向公司提交任何报销凭证或支出凭单，因此，我公司不应当向其支付任何报销款。

三、关于王艳霞要求我公司支付2011至2015年未休年假工资报酬的诉讼请求，我公司已按照《劳动合同法》等法律法规的规定安排王艳霞在昆明等地休了年休假，故不应再向其支付2011至2015年间的未休年假工资报酬，故请求法院依法驳回王艳霞此项诉讼请求。

被告（原告）斯迈尔公司诉称：

就王艳霞与我公司之间的劳动争议纠纷，王艳霞在2015年6月16日向北京市顺义区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁。此后，北京市顺义区劳动人事争议仲裁委员会做出京顺劳人仲字（2015）第3103号仲裁裁决书，于2015年9月14日送达我公司。我认为该裁决书认定事实不清，裁决不符合法律的规定，事实及理由如下：

一、要求我公司向王艳霞支付2015年2月工资20000元及2015年3月1日至10日工资6363元的仲裁裁决，认定事实错误且于法无据。王艳霞原系我公司财务部经理，其已于2015年2月2日向我公司正式提交了**离职申请**，此后王艳霞再也没有到我公司上班，且王艳霞也无证据证明在此期间为我公司提供过劳动。所以自2015年2月2日起，我公司与王艳霞之间的劳动法律关系事实上已经解除，此日期之后我公司再无义务继续向王艳霞支付工资报酬。综上，我公司应向王艳霞支付的工资仅限于2月1日在公司上班的工作报酬689.7元。

二、要求我公司向王艳霞支付2014年绩效工资36000元及2015年1月绩效工资4046元的仲裁裁决认定事实不清，适用法律错误。根据我公司《绩效与考核制度》中第十节绩效工资核定办法中第七条之规定，绩效奖金不予发放的情形第2项，公司员工因工作过失给公司造成直接经济损失达2000元以上（含），绩效奖金不予发放。根据财务审计情况，2013、2014年这两年间，王艳霞利用担任我公司财务部经理的便利条件，在未经公司领导审批的情况下，严重违反公司财务制度，作出多起损害公司利益的违法行为，并涉嫌职务侵占犯罪导致我公司遭受100多万元的巨额资金损失。我公司已就此事向顺义区公安机关报案，此案正在侦查过程中。根据以上事实，结合我公司绩效工资核定办法有关规定，我公司无义务向王艳霞支付2014年任何绩效工资与奖金。同时根据我公司《绩效与考核制度》中第十节绩效工资核定办法中第七条之规定，绩效奖金不予发放的情形第5项，“中途离职者”绩效奖金不予发放。因2015年2月王艳霞已从我公司离职，故我公司无义务向王艳霞支付2015年任何绩效工资与奖金。

三、要求我公司向王艳霞支付2014年未休年假工资6897元的仲裁裁决于法无据。我公司已按照《劳动合同法》等法律法规的规定安排王艳霞在昆明等地休了年休假，故不应再向其支付2014年的未休年假工资报酬。

综上所述，基于以上事实和理由，为保护我公司的合法权益，特诉至贵院，请求判令：1.我公司不支付王艳霞2015年2月工资20000元及2015年3月1日至10日工资6363元；2.我公司不支付王艳霞2014年绩效工资36000元及2015年1月绩效工资4046元；3.我公司不支付王艳霞2014年未休年假工资6897元；4.王艳霞承担本案的诉讼费用。

原告（被告）王艳霞辩称：答辩意见与我提交的起诉状一致。关于斯迈尔公司陈述涉嫌职务侵占不予发放绩效的问题，顺义经侦已于2015年10月20日通



知斯迈尔公司不予立案，但斯迈尔公司不予签收，对此我有与经侦负责警官任小杰的录音为证。

经审理查明：

王艳霞于2011年8月1日入职斯迈尔公司，担任财务经理，双方签有《劳动合同书》。其中，《劳动合同书》第十九条规定，甲方（斯迈尔公司）每月18日前以法定货币形式发放乙方（王艳霞）上一个月的工资。2012年11月30日，双方签订了《劳动合同变更协议书》，约定乙方（王艳霞）实行岗位绩效工资制，乙方转正后月工资15000元人民币，其中甲方（斯迈尔公司）可根据公司实际情况，对乙方进行不定期绩效考核，风险绩效部分20%，根据绩效考核结果予以发放，变更协议从2012年11月1日起经双方签字或盖章后生效。2015年1月16日，双方签订了《员工薪酬（福利）确认单》，约定王艳霞的薪酬调整后月基本工资为4000元，岗位补贴11000元，绩效工资5000元，并约定自2014年1月份起每月报销5000元招待费。2015年2月1日，王艳霞因个人原因向斯迈尔公司递交了离职报告。后双方发生争议纠纷，王艳霞于2015年6月17日向北京市顺义区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求斯迈尔公司：1.支付2015年2月工资20000元，3月工资6363元，2014年绩效工资6万元，2015年绩效工资5000元；2.支付2014年3月至2015年2月报销款6万元；3.支付2011年年假工资5746元，2012年年假工资13793元，2013年年假工资13793元，2014年年假工资13793元，2015年年假工资3676元。2015年9月9日，北京市顺义区劳动人事争议仲裁委员会作出京顺劳人仲字（2015）第3103号仲裁裁决书，裁决：1.斯迈尔公司支付王艳霞2015年2月工资20000元；2.斯迈尔公司支付王艳霞2015年3月1日至3月10日工资6363元；3.斯迈尔公司支付王艳霞2014年绩效工资36000元；4.斯迈尔公司支付王艳霞2015年1月绩效工资4046元；5.斯迈尔公司支付王艳霞2014年度年假工资6897元；6.驳回王艳霞其他仲裁请求。斯迈尔公司与王艳霞均不服该仲裁裁决而分别持诉称事实与理由诉至本院。

王艳霞主张自己提前一个月提出离职，提供实际劳动至2015年3月10日，但斯迈尔公司一直未支付其2015年2月工资20000元及3月1日至10日的工资6363元。为此王艳霞提交了《员工薪酬（福利）确认单》、2014年1月至2014年10月期间的银行打卡记录、2015年3月份工资表复印件、交接清单。《员工薪酬（福利）确认单》载明王艳霞的薪酬调整后月基本工资为4000元，岗位补贴11000元，绩效工资5000元，并约定自2014年1月份起每月报销5000元招待费。银行打卡记录显示王艳霞2014年1月至2014年10月的工资发放情况。2015年3月份工资表复印件显示2015年3月份工资表中仍有王艳霞的工资记录。交接清单显示2015年2月至3月10日期间王艳霞与斯迈尔公司其他员工的工作交接情况。斯迈尔公司对《员工薪酬（福利）确认单》、2014年1月至2014年10月期间的银行打卡记录的真实性予以认可，但不认可2015年3月份工资表复印件、交接清单的真实性，称工资表没有原件，无法核实真实性，交接清单上的接收人都已经离职，不清楚是否办理过工作交接，并称交接清单也不能证明王艳霞2015年2月至3月期间连续工作的事实，且王艳霞2015年2月1日提出离职之后未再上班，因此王艳霞提供实际劳动至2015年2月1日，只同意支付王艳霞2月出勤1天的工资689.7元。另，仲裁审理中，斯迈尔公司对2015年3月10日交接清单的真实性予以认可。

王艳霞称斯迈尔公司未支付其2014年度、2015年1月至2月的绩效工资，其中，2015年2月的绩效工资已经包含在其主张的2月份工资中，故要求斯迈尔公司以每月5000元的标准予以支付，即支付2014年绩效工资60000元，2015年1月绩效工资5000元。为此王艳霞提交了《员工薪酬（福利）确认单》。《员工薪酬（福利）确认单》第一薪资待遇规定，王艳霞的薪酬调整后月基本工资为



4000元，岗位补贴11000元，绩效工资5000元，绩效工资额根据月 / 双月 / 季度 / 年度业绩考核结果综合确定，绩效工资按《绩效考核管理办法》发放；第三其他约定规定，以上条款自王艳霞签字之日起生效，王艳霞与公司签订的原劳动合同的相应条款作废，自2014年1月份起每月报销5000元招待费；签订日期为2015年1月16日。王艳霞称2015年1月16日签订的《员工薪酬（福利）确认单》是补签的，实际是从2014年1月1日起开始执行的，但王艳霞对此未提交证据予以证实。斯迈尔公司认可没有支付王艳霞2014年以及2015年1月至2月绩效工资，但称王艳霞给公司造成2000元以上重大损失，依照公司规定不应发放其2014年、2015年的绩效工资，并称只要是中途离职，当年度每月的绩效工资均不应发放，并提交了受案回执、绩效工资核定办法（摘录）、员工学习记录签署页予以证明。受案回执显示斯迈尔公司报称王艳霞涉嫌职务侵占一案已由北京市公安局顺义分局受理。绩效工资核定办法（摘录）载明绩效奖金不予发放的情形：……工作过失，给公司造成直接经济损失达2000元以上（含），绩效奖金不予发放；……中途离职者。员工学习记录签署页显示有王艳霞的签字确认。对绩效工资核定办法（摘录），王艳霞不认可真实性，称其从来没有学习过。对于员工学习记录签署页，王艳霞不认可上面的签名系其所签，经本院释明，王艳霞不申请鉴定。且在仲裁审理中，王艳霞认可上面签名系其本人所签。王艳霞对受案回执的真实性予以认可，但称该案最终没有立案，且受案回执也不能证明其给公司造成了损失。

王艳霞称其2011年至2015年每年有5天年假，但是其从未休过，因此斯迈尔公司应支付其2011年至2015年未休年假工资49414元，并提交了2011年至2013年银行打卡记录证明其2011年至2013年的出勤和工资发放情况。斯迈尔公司对2011年至2013年银行打卡记录的真实性和实发工资数额都予以认可，但不认可证明目的，称该证据无法证明王艳霞的出勤情况，且王艳霞2011年至2014年已经休过年假，2015年不应该休，所以无需支付王艳霞2011年至2015年未休年假工资。

王艳霞主张斯迈尔公司未支付其2014年3月至2015年2月的报销款共计60000元，因此斯迈尔公司应予支付。为此王艳霞提交了《员工薪酬（福利）确认单》、邮件公证书、录音等证据。2015年1月16日签订的《员工薪酬（福利）确认单》载明自2014年1月份起每月报销5000元招待费。邮件公证书显示斯迈尔公司2014年1月、2月各支付过王艳霞工资5000元。王艳霞与耿岚的录音显示王艳霞的报销票据放在耿岚的办公室里。王艳霞称其离职后由耿岚接替其工作，耿岚所在的办公室就是其之前使用的办公室。斯迈尔公司认可《员工薪酬（福利）确认单》的真实性，但称该确认单自2015年1月16日才开始执行，上面的自2014年1月份起每月报销5000元招待费有笔误，应为2015年1月，且报销需要提交发票，并经过审批。对于邮件公证书，斯迈尔公司认可真实性，但称邮件是王艳霞单方面发给杜雪的，没有经过杜雪的确认。对于录音，斯迈尔公司称真实性无法核实，因为耿岚已经离职了，公司也没有收到王艳霞2014年3月至2015年2月的发票。另，斯迈尔公司提交了费用报销制度（摘录）及员工学习记录签署页，以证明公司的报销需要经过审批等程序。费用报销制度（摘录）规定了报销的程序、时间等。王艳霞认可员工学习记录签署页中的签名系其本人所签，但称公司并没有发放过该规章制度，也没有公示和学习过，只是要求每个员工签字。但王艳霞认可报销需要将发票放到财务室出纳处，并填写支出凭单，经部门负责人、财务负责人、总裁杜雪签字后，交给财务出纳付款。并解释称2014年1月、2月斯迈尔公司每月支付的工资5000元实际就是《员工薪酬（福利）确认单》中的报销款。但王艳霞对此未提交证据证实，且对其称的曾向斯迈尔公司提出报销申请并遭到拒绝，王艳霞亦未提交证据予以证



实。

另，2014年4月29日，北京恒基伟业航空地面服务股份有限公司变更名称为恒基伟业航空地面服务股份有限公司。2015年3月24日，恒基伟业航空地面服务股份有限公司变更名称为斯迈尔公司。本案审理中，经本院释明，斯迈尔公司拒不提交王艳霞的原始考勤记录及原始工资支付记录。

以上事实，有双方当事人的陈述、《员工薪酬（福利）确认单》、银行打卡记录、劳动合同书、劳动合同变更协议书、受案回执、仲裁裁决书、庭审笔录等证据在案佐证，可以作为定案之依据。

本院认为：

劳动者提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者出具解除劳动合同的书面证明，并办理有关手续。王艳霞于2015年2月1日提出离职，斯迈尔公司应提交证据证明于何日批准并解除了劳动合同，且对于王艳霞提供劳动的截止日期，斯迈尔公司负有举证责任，但斯迈尔公司均未提交证据予以证明，其应自行承担举证不能的不利后果。另，在仲裁审理中，斯迈尔公司认可王艳霞在2015年3月10日办理过工作交接，但在本院审理中，斯迈尔公司以工作交接接收人离职无法核实为由，不认可2015年3月10日交接清单的真实性，并称不清楚王艳霞是否办理过工作交接，但对此未能提供相反证据予以反驳，故本院对斯迈尔公司的上述辩解不予采信，对王艳霞称其提供实际劳动至2015年3月10日并办理过工作交接的主张予以采信。

对于王艳霞主张的2015年2月至2015年3月10日期间的工资和绩效工资以及2014年绩效工资、2015年1月绩效工资，斯迈尔公司认可没有发放。王艳霞提供实际劳动至2015年3月10日，因此斯迈尔公司应支付王艳霞2015年2月至2015年3月10日期间的工资。斯迈尔公司称根据公司《绩效与考核制度》中第十节绩效工资核定办法中第七条之规定，公司员工因工作过失给公司造成直接经济损失达2000元以上（含），绩效奖金不予发放；“中途离职者”绩效奖金不予发放。因2014年王艳霞给其公司造成重大损失，且2015年2月王艳霞已离职，故其公司无需支付王艳霞2014年绩效工资以及2015年任何绩效工资与奖金。尽管斯迈尔公司为此提交了受案回执，但根据该受案回执，无法证明案件是否已经立案以及王艳霞是否应承担责任，故本院对斯迈尔公司以此为由拒绝支付王艳霞2014年绩效工资的主张，依法不予支持。另，根据《绩效与考核制度》规定，中途离职者绩效奖金不予发放，但对于中途离职者是不予发放当月绩效工资还是整年度绩效工资未明确规定，但因王艳霞提供实际劳动至2015年3月10日，2015年3月工作未满一整月，无法进行月度考核，故斯迈尔公司无需支付王艳霞2015年3月1日至10日的绩效工资部分，应支付2015年1月、2月的绩效工资。对于具体数额，王艳霞称2015年1月16日签订的《员工薪酬（福利）确认单》是补签的，实际上从2014年1月1日起就开始执行了，因此要求斯迈尔公司以每月5000元的标准支付2014年及2015年1月、2月的绩效工资，但王艳霞对此未提交任何证据予以证实，故本院对王艳霞的上述主张不予采信。根据双方签订的《员工薪酬（福利）确认单》，自2015年1月16日起，王艳霞的薪酬为月基本工资4000元，岗位补贴11000元，绩效工资5000元。依据《劳动合同变更协议书》约定，2015年1月16日前的绩效工资为每月3000元。故斯迈尔公司应支付王艳霞2015年2月工资共计20000元。王艳霞主张的2014年绩效工资数额过高，本院依法予以调整。对于仲裁裁决的2014年绩效工资36000元，斯迈尔公司予以认可，且经核算，仲裁裁决的数额亦不低于法律规定的标准，本院依法予以确认。对于2015年1月绩效工资，因斯迈尔公司每月18日前发放王艳霞上一个月的工资，2015年1月份绩效工资在2月份予以考核发放，故斯迈尔公司应支付王艳霞2015年1月绩效工资5000元。对于2015年3月1日至10日期间的工



资，仲裁裁决的数额计算有误，本院依法予以调整，具体数额，由本院依法予以核算。

对于王艳霞要求支付2011年至2015年期间未休年假工资的请求，根据《北京市工资支付规定》第十三条规定，用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表，并至少保存二年备查。王艳霞于2015年6月17日提起仲裁，因此斯迈尔公司应承担王艳霞2013年6月17日至2015年3月10日的年假工资是否支付的证明义务。对于2013年6月17日之前是否休过带薪年假、是否支付过未休年假工资，应当由王艳霞自行举证证明，但是王艳霞对此未能提供证据证明。综上，对王艳霞要求支付2013年6月17日之前未休年假工资的请求，本院依法不予支持。对于王艳霞2013年6月17日至2015年3月10日期间休年假情况以及年假工资是否支付，斯迈尔公司未提交任何证据予以证明，其应承担举证不能的后果，应支付王艳霞2013年6月17日至2015年3月10日期间的未休年假工资。经折算，王艳霞2013年应享有的年假天数为2天，2014年应享有的年假天数为5天，2015年应休年假天数不足一天，故对王艳霞要求支付2015年未休年假工资的请求，本院不予支持。绩效工资系根据绩效考核情况决定是否发放，并非王艳霞每月的固定收入，故不宜作为计算年假的基数。王艳霞应休未休年假期间，斯迈尔公司已经支付了一倍的工资，故应再支付200%的未休年假工资。因此斯迈尔公司应支付王艳霞未休年假工资数额为 $15000 \div 21.75 \times 7 \times 2 = 9655.17$ 元。

对于王艳霞要求支付的2014年3月至2015年2月的报销款60000元，尽管王艳霞为此提交了与耿岚的录音，但是该录音只能显示出报销的发票放在耿岚的办公室里，亦无法证明王艳霞曾向斯迈尔公司提起过报销申请并遭到拒绝，且王艳霞在职时也在该办公室工作。故在斯迈尔公司对此不予认可的情况下，本院对王艳霞要求支付2014年3月至2015年2月报销款的请求，依法不予支持。

综上，依照《中华人民共和国劳动法》第五十条、《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条之规定，判决如下：

一、被告（原告）斯迈尔航空地面服务股份有限公司支付原告（被告）王艳霞二〇一五年二月工资共计二万元，于本判决生效之日起七日内执行；

二、被告（原告）斯迈尔航空地面服务股份有限公司支付原告（被告）王艳霞二〇一五年三月一日至三月十日期间的工资四千八百二十七元五角九分，于本判决生效之日起七日内执行；

三、被告（原告）斯迈尔航空地面服务股份有限公司支付原告（被告）王艳霞二〇一四年绩效工资三万六千元，于本判决生效之日起七日内执行；

四、被告（原告）斯迈尔航空地面服务股份有限公司支付原告（被告）王艳霞二〇一五年一月绩效工资五千元，于本判决生效之日起七日内执行；

五、被告（原告）斯迈尔航空地面服务股份有限公司支付原告（被告）王艳霞二〇一三年、二〇一四年未休年休假工资九千六百五十五元一角七分，于本判决生效之日起七日内执行；

六、驳回原告（被告）王艳霞的其他诉讼请求；

七、驳回被告（原告）斯迈尔航空地面服务股份有限公司的其他诉讼请求。

如未按本判决指定的期间履行金钱给付义务，应依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

案件受理费二十元，由原告（被告）王艳霞、被告（原告）斯迈尔航空地面服务股份有限公司各负担十元（均已交纳）。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，交纳上诉案件受理费，上诉



于北京市第三中级人民法院。上诉期满后七日内仍未交纳上诉案件受理费的，按自动撤回上诉处理。

审 判 长       葛连娟  
人民陪审员     李振涛  
人民陪审员     王亚军  
  
二〇一六年三月十一日  
书 记 员       李思蕊

公 告

- 一、本裁判文书库公布的裁判文书由相关法院录入和审核，并依据法律与审判公开的原则予以公开。若有关当事人对相关信息内容有异议的，可向公布法院书面申请更正或者下镜。
- 二、本裁判文书库提供的信息仅供查询人参考，内容以正式文本为准。非法使用裁判文书库信息给他人造成损害的，由非法使用人承担法律责任。
- 三、本裁判文书库信息查询免费，严禁任何单位和个人利用本裁判文书库信息牟取非法利益。
- 四、未经允许，任何商业性网站不得建立本裁判文书库的镜像（包括全部和局部镜像）。
- 五、根据有关法律规定，相关法院依法定程序撤回在本网站公开的裁判文书的，其余网站有义务免费及时撤回相应文书。

推荐案例

扫码手机阅读