



江某、广东申通物流有限公司劳动争议二审民事判决书



概要

发布日期：2017-12-04

浏览：39次

Download icon

广东省广州市中级人民法院  
民 事 判 决 书

(2017) 粤01民终14658号

上诉人（原审原告）：江某。

上诉人（原审原告）（兼江某的法定代理人）：岑某。

共同委托诉讼代理人：陈宁，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

共同委托诉讼代理人：李倩雯，北京市盈科（广州）律师事务所实习律师。

被上诉人（原审被告）：广东申通物流有限公司。

法定代表人：韦浩，职务总经理。

委托诉讼代理人：王小雨，广东易恒律师事务所律师。

委托诉讼代理人：蒋龙龙，广东易恒律师事务所律师。

上诉人江某、岑某因与被上诉人广东申通物流有限公司（以下简称申通物流）劳动争议一案，不服广州市白云区人民法院（2017）粤0111民初62号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭审理本案，现已审理终结。

江某、岑某上诉请求：一、撤销一审判决并改判：1.申通物流向江某、岑某支付2016年1月至5月工资差额16425元；2.改判申通物流向江某、岑某加付拖欠2016年1月至5月工资的赔偿金10402元[（8221元+7907元+9086元+8037元+8312元）×25%]；3.改判申通物流向江某、岑某支付2015年9月至2016年5月的加班费57792元（8个月×43元 / 小时×7小时 / 天×24天 / 月]；4.改判申通物流向江某、岑某加付不按时支付2015年9月至2016年5月加班费的赔偿金57792元；5.改判申通物流向江某、岑某支付违法解除**劳动合同**赔偿金83120元（5个月×2×8312元 / 月）；6.改判申通物流向江某、岑某支付一个月工资8312元；7.改判申通物流向江某、岑某支付医疗期内的病假工资19970.4元（8312元 / 月×80%×3个月）；8.改判由申通物流承担本案仲裁的鉴定费用3200元。二、本案一二审诉讼费用由申通物流承担。事实和理由：一审认定事实错误，依据错误的鉴定结论，作出完全错误的判决结果。本案仲裁程序质证及一审过程中，上诉人多次提出对于鉴定结论的真实性进行审查。笔迹鉴定送检检材样本1-5来自被上诉人处，均由被上诉人完全保管、控制，对于检材1-5既无第三人在



场证明检材系由江某信亲笔所签，也无第三方盖章确认，该组检材并不具有客观真实性，更不具备可对比性；肉眼观察分析已可知，送检笔迹样本1-5与样本6-8不是同一人所写，鉴定所没有将样本1-5与6-8两组送检样本做基本的同一性分析，属于重大失误，导致该鉴定结论认定错误，不应作为本案定案的依据。江某信在世前多次声明《员工离职审批表》并非其签字，而是被上诉人代签后强迫其捺指模，故本案在送检检材中不应当采用被上诉人处提交的样本作为检材。《第八次全国法院民事商事审判工作会议(民事部分)纪要》指出，.....八、关于民事审判程序.....(一)关于鉴定问题35. 当事人对鉴定人作出的鉴定意见的一部分提出异议并申请重新鉴定的，应当着重审查异议是否成立；如异议成立，原则上仅针对异议部分重新鉴定或者补充鉴定，并尽量缩减鉴定的范围和次数。被上诉人伪造证据，冒充他人签名后，违法解除劳动关系，严重侵害劳动者的合法权益。庭审过程中，上诉人出示了被上诉人处三名员工(钟某发、吴某利、江某成)出具的证人证言，均能证明江某信在2016年6月底前在被上诉人公司处上班，且证人在《证明》中载明：“若法庭需要，愿意出庭作证。”上诉人于一审开庭前已申请重新鉴定，一审法院并未审查上诉人提起的鉴定异议是否成立，也并未组织证人出庭作证，却以“上诉人未递交证据证实”为由，不采纳上诉人的重新鉴定意见。《员工离职申请表》是确定被上诉人责任的依据，同时也是认定被上诉人是否存在违法解除事实的重要依据，被上诉人用威胁的方式强制江某信在已填妥信息的《员工离职申请表》上按手印以解除**劳动合同**的方式是违法的。广州分析测试中心司法鉴定所出具的鉴定结论存在严重错误。一审法院应该对采纳该《鉴定意见书》为之慎重，应当对上诉人提起的异议部分重新鉴定或者补充鉴定。综上所述，一审判决未重新组织对《员工离职申请表》的鉴定程序，事实认定不清，适用法律不当，请求依法查明事实，维护上诉人的合法权益。

申通物流答辩称：对上诉人上诉请求不予认可，一审查明事实清楚，适用法律正确，请求法院依法驳回上诉人全部上诉请求，维持原审判决。理由：1. 上诉人主张鉴定违反法律程序，鉴定结果不能作为证据使用没有根据。因为，本案鉴定意见书的检材均为江某信本人在我方工作期间的多次签名，且使用在其他员工的入职档案中，能证明是江某信本人所签，如果上诉人认为该检材并非江某信本人出具，我方还可以提供有其签名的其他检材进行重新鉴定。但对上诉人主张应当对由他方提供的检材进行鉴定我方不予认可。江某信已经去世，其在工作期间有大量签名可供使用，而其在家庭内部需要签名的情况较少，且也没有我方的工作人员在场确认是其签名，不能排除是别人模仿签名。如果上诉人认为我方提供的检材虚假，不至于用人单位处所有江某信的签名都是虚假的，因为工作中有很多地方需要江某信签名。上诉人在仲裁及一审中主张《员工离职申请表》的签字及手印是在被逼迫的情况下进行的，但在《员工离职申请表》签署后并没有相关的报案记录，故我方认为员工离职是真实发生的，不存在任何虚假。2. 在一审过程中，上诉人提交了证人证言，但证人本人并未到庭，二审中我方认为不属于新证据，且证人证言为上诉人向法庭提出，不能排除上诉人与证人之间的利害关系，与江某信作出的意思表示相违背。

江某、岑某向一审法院起诉请求：一、由申通物流向江某、岑某支付2016年1月至5月工资差额16425元；二、由申通物流向江某、岑某加付拖欠2016年1月至5月工资的赔偿金10393元【(8221元+7907元+9086元+8037元+8312元)×25%】；三、由申通物流向江某、岑某支付2015年9月至2016年5月的加班费57792元(8个月×43元/小时×7小时/天×24天/月]；四、由申通物流向江某、岑某加付不按时支付2015年9月至2016年5月加班费的赔偿金57792元；五、由申通物流向江某、岑某支付违法解除**劳动合同**赔偿金83120元(5个月



×2×8312元 / 月)；六、由申通物流向江某、岑某额外支付一个月工资8312元；七、由申通物流向江某、岑某支付医疗期内的病假工资19948.8元(8312元 / 月×80%×3个月)；八、由申通物流承担本案仲裁的鉴定费用3200元；九、由申通物流承担本案的诉讼费用。

一审法院查明：2016年7月14日，江某信因申通物流拖欠其工资、加班费等问题向广州市劳动人事争议仲裁委员会(以下简称“市劳动仲裁委”)申请劳动仲裁，仲裁审理过程中，江某信于2016年9月6日病逝，申请人变更为江某信之妻岑某、江某信之女江某。2016年12月2日，市劳动仲裁委作出穗劳人仲案【2016】3455号仲裁裁决书，裁决：一、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付江某信于2016年1月1日至2016年5月11日期间的工资差额11055.53元；二、驳回申请人的其他仲裁请求。岑某、江某对上述裁决结果不服，向一审法院提起诉讼。

庭审过程中，双方当事人对仲裁裁决查明的下列事实均无异议：江某信于2011年9月1日入职申通物流，任增槎店店长，双方曾签订两期**劳动合同**，最后一期**劳动合同**期限为2015年7月20日至2018年7月19日。合同中约定：江某信岗位实行标准工时制，每日工作8小时，每周工作6天，每周至少休息一天，基本工资为1895元 / 月，岗位工资、加班工资、绩效工资根据规定执行。实际工作中，江某信的月均工资约8000元，工资构成包括基本工资+绩效工资，申通物流每月中旬通过银行转账方式发放江某信上月工资。申通物流核算2016年1月至2016年5月江某信的应发工资分别为8221元、7907元、9086元、8073元、1887元，并于2016年7月22日通过银行转账发放江某信该期间的工资，分别为221元、5907元、9086元、8073元、1887元，申通物流主张因江某信身为店长，其属下员工篡改公司业务流水，其对此事不知情，说明对员工监管不力，作为对江某信的处罚扣发其工资10000元，分别于2016年1月扣发8000元，于2016年2月扣发2000元。江某信确认收到申通物流银行转账的数额，对2016年1月至4月的应发工资数额予以确认，但认为不应扣发10000元，2016年5月的工资应为月工资标准8180元。江某信未就申通物流拖欠工资、加班费问题向劳动行政部门主张权利。市劳动仲裁委查明的上述事实，因双方当事人均无异议，一审法院确认属实。

关于离职时间和原因。申通物流举证了《员工离职申请表》一份，该表正面记录：申请人姓名为江某信，预定**离职日期**是2016年5月11日，离职原因是个人原因，签名处写有“江某信”三字并加盖指模。部门经理签名一栏，写有“同意”二字，并有签名但无写签名日期。表格最下方经办人签名处，有签名，签名日期为2016年6月7日。该表背面为《员工离职备注事项表》，记录有：批准**离职日期**2016年5月11日。仲裁阶段，市劳动仲裁委根据岑某、江某的申请，对《员工离职申请表》离职原因一栏内本人签名处“江某信”字样的签名申请司法鉴定。经双方同意，指定中国广州分析测试中心司法鉴定所负责该鉴定，并以双方确认的以下材料作为鉴定样本：1.**劳动合同**，2.员工档案表(3份)，3.廉政承诺书(员工)，4.仲裁申请书，5.中国银行个人账户开户及综合服务申请表，6.中国银行股份有限公司个人账户开户及综合服务签约确认单。岑某、江某向该鉴定中心缴纳了文书鉴定费3600元。2016年10月29日，中国广州分析测试中心司法鉴定所出具《司法鉴定意见书》(穗司鉴16010080600328号)，鉴定意见为《员工离职申请表》中离职原因一栏内本人签名处“江某信”签名与提供的样本落款的“江某信”签名是同一人所写。经庭审质证，岑某、江某称《员工离职申请表》中本人签名处“江某信”签名非其本人所签，加盖的指模是江某信本人的指模，但是申通物流逼迫所为。认为《司法鉴定意见书》存在重大失误，对鉴定结论不予认可，要求法院重新鉴定。对于



江某信的离职时间，岑某、江某认为是2016年6月，并举证了三份证人证言，三份证人证言的主要内容均为，三人自称为申通公司员工，有见到江某信在2016年6月（底）前在申通物流增槎路营业部工作，经质证，申通物流认为岑某、江某未提交三个证人的身份信息，且三个证人未到庭作证，对三份证人证言的真实性、合法性、关联性均不予确认。

关于加班情况，双方当事人均未举证证明。

以上事实，有仲裁裁决书、**劳动合同**、员工离职申请表及当事人陈述等证据证实。

一审法院认为，江某信与申通物流依法建立劳动关系，双方均应按照法律规定、合同约定履行各自的义务，双方的合法权益均受法律保护。

关于申通物流应否支付解除**劳动合同**经济补偿金的问题。申通物流举证了《员工离职申请表》，该申请表上写明江某信是因个人原因于2016年5月11日离职，岑某、江某确认签名处的指模为江某信本人加盖，且经司法鉴定，签名亦是江某信本人笔迹，虽然岑某、江某认为该司法鉴定结论存在重大失误，但却未递交证据证实，故一审法院不采纳岑某、江某重新鉴定的意见，并确认《员工离职申请表》的真实性、合法性、关联性，认定江某信于2016年5月11日离职，离职原因为其个人申请。据此，岑某、江某要求申通物流支付违法解除**劳动合同**经济补偿金，缺乏事实依据，一审法院不予支持。至于岑某、江某提交的证人证言，因无法查实该证人的身份情况且证人亦未到庭作证，不能仅凭证人证言否认《员工离职申请表》的真实性，故一审法院对岑某、江某的相关抗辩不予采信。

关于支付2016年1月至5月工资差额的问题。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条有关用人单位不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资规定，申通物流以江某信对员工监管不力为由在工资中扣发其10000元，但未提交证据予以证明，一审法院对此不予采信，申通物流应向岑某、江某支付江某信被扣发的10000元工资。由于双方劳动关系于2016年5月11日解除，故江某信2016年5月的工资应按照月平均工资数额计算8天，鉴于双方当事人对市劳动仲裁委按照2016年1月至4月的应发工资数额计算月平均工资均无异议，一审法院予以采纳，经核算江某信月平均工资为8321.75元，故其2016年5月的工资应为3060.87元（8321.75元/月÷21.75天/月×8天），申通物流已经支付该月工资1887元，还应支付该月工资差额1173.87元。以上两项合计11173.87元。

关于加班费的问题。江某信与申通物流签订的《**劳动合同**》中约定了江某信每天工作8小时、每周工作6天，同时约定了工资包括基本工资、岗位工资、加班工资、绩效工资等，结合《业务员工资发放明细表》可以看出，申通物流已经发放了江某信的加班费，且江某信在每月领取工资后亦未对加班费提出异议，故在岑某、江某未对江某信其他可能存在的加班事实进行举证的情况下，应承担举证不利的后果，一审法院对其提出的要求申通物流支付2015年9月至2016年5月加班费的诉请，不予支持。

关于加付拖欠工资、加班费赔偿金的问题。根据《中华人民共和国**劳动合同法**》第八十五条之规定，劳动者主张加付赔偿金的，依法应先经劳动行政部门处理，劳动者应向仲裁委、法院提供劳动行政部门责令用人单位限期支付劳动报酬、加班费、经济补偿或低于最低工资标准的差额部分的限期整改证据，以及用人单位逾期不履行上述义务的证据，现岑某、江某直接在本案中主张加付赔偿金，依据不足，一审法院不予支持。

关于额外支付一个月工资的问题。因江某信主动申请辞职属于单方解除**劳动合同**，不符合额外支付一个月工资的法定情形，故岑某、江某的该项诉请，一审法院不予支持。



关于医疗期病假工资的问题。江某信于2016年5月11日离职后，与申通物流之间已经不存在劳动关系，岑某、江某要求申通物流支付江某信2016年6月至9月医疗期内的病假工资，缺乏事实和法律依据，一审法院不予支持。

关于仲裁中的鉴定费问题。因该费用属于岑某、江某申请司法鉴定的必须支出，根据鉴定结果鉴定费用由申请方承担合理合法，故岑某、江某要求申通物流负担该费用，理据不足，一审法院不予支持。

综上所述，一审法院依照《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第八十五条，《广东省工资支付条例》第十五条，《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条之规定，作出如下判决：一、自本判决生效之日起五日内，广东申通物流有限公司支付岑某、江某2016年1月1日至2016年5月11日期间的工资差额11173.87元；二、驳回岑某、江某的其他诉讼请求。如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《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。本案受理费10元，由岑某、江某负担。

二审经审查，对一审法院认定的事实予以确认。

另查明，江某信作为申请人向市劳动仲裁委申请仲裁的请求是由被申请人申通物流向申请人支付2016年1月至5月工资、2016年1月至5月加班费、违法解除劳动合同赔偿金、2016年6月至9月医疗期内病假工资等。仲裁庭审时，江某信代理人明确上述工资的请求期间为2016年1月1日至2016年5月31日，并表示江某信最后工作日是2016年5月31日。上诉人的起诉状称“在江某信的认知中，其从未认为双方已解除劳动合同，因此，直至2016年5月31日，江某信仍有上班并打卡。”上诉人一审提供的证据清单显示其提供钟某发、吴某源、江某成的证人证言是拟证明江某信于2011年9月至2016年5月在申通物流增槎营业部工作，职位为店长。二审中，吴某源、江某成出庭作证称江某信于2011年9月至2016年6月在申通物流增槎店上班。上诉人向本院提交了证据保全申请书，申请保全申通物流在2015年9月至2016年6月的“打卡考勤记录”，拟证明江某信的加班天数、加班时间以及在2016年6月是否仍上班的事实。

再查明，仲裁期间双方确认以下材料作为鉴定样本：1.劳动合同，2.员工档案表（3份），3.廉政承诺书（员工），4.仲裁申请书，5.中国银行个人账户开户及综合服务申请表，6.中国银行股份有限公司个人账户开户及综合服务签约确认单。中国广州分析测试中心司法鉴定所2016年10月29日出具的《司法鉴定意见书》中将上述供比对材料中的劳动合同标注为样本1，3份员工档案表分别标注为样本2、样本3、样本4，廉政承诺书（员工）为样本5，仲裁申请书为样本6，个人账户开户及综合服务申请表为样本7，个人账户开户及综合服务签约确认单为样本8。上述员工档案表（3份）中部门经理审批意见处有“江某信”签名。《司法鉴定意见书》中有如下内容：经分别检验发现。样本1至样本8各样本“江某信”签名笔迹的字形体呈行楷之间，前后签名笔画的起收笔运笔的笔力分布较平缓，能够反映同一书写人的技能和书写习惯。经比对检验发现，检材与样本1至样本8，两者“江某信”签名笔迹的书写水平、概貌特征符合；两者“江”、“天”、“信”中的写法、笔顺，笔画连笔呼应，笔画起收笔运笔的弧度、角度、笔力分布，笔画交接部位、字间搭配比例等细节特征符合。检验中未见两者签名个体笔迹的本质差异。《司法鉴定意见书》的鉴定意见为：送检材《员工离职申请表》中离职原因一栏内本人签名处“江某信”签名与提供的样本1至样本8上落款的“江某信”签名是同一人所写。中国广州分析测试中心司法鉴定所取得了证号为4401209号《司法鉴定许可证》，有效期从2011年12月20日至2016年12月20日。上述《司法鉴定意见书》的鉴定人为冯兴梅、马宏，均取得文书司法鉴定执业资格。上诉人二审申请重新鉴定，并称原申通物



流员工曾某承认《离职申请书》落款处“江某信”三字是其所签，申请法院通知曾某出庭作证，以证明《离职申请书》落款签名处的实际情况，并在庭审表示增加鉴定项目即鉴定“江某信”三字是证人曾某所写，同时要求以其提供的原来的检材7、8、9及曾某的签名进行鉴定。

本院认为，根据《中华人民共和国民事诉讼法》第一百六十八条之规定，第二审人民法院应当对上诉请求的有关事实和适用法律进行审查。

一、关于《司法鉴定意见书》应否采纳的问题。上诉人上诉认为检材1-5即鉴定意见书中的样本1-5既无第三人在场证明检材系由江某信亲笔所签，也无第三方盖章确认，该组检材并不具有客观真实性。对此，上诉人在仲裁期间是明确表示同意以样本1至样本8作为司法鉴定的比对材料的，即确认样本1至样本8上的“江某信”签名为江某信本人签名，现予以否定，却未能提供合理的解释或相关的证据证明，故本院对上诉人该上诉理由不采纳。《司法鉴定意见书》记载经分别检验时发现样本1至样本8各样本“江某信”签名能够反映同一书写人的技能和书写习惯，在比对检验时发现检材与样本1至样本8两者“江某信”签名笔迹的书写水平、概貌特征符合等，未见两者签名个体笔迹的本质差异等。故上诉人主张在鉴定中没有就鉴定样本做基本的同一性分析、比对不全面缺乏根据。在上诉人就鉴定意见书提出的异议不成立，且没有证据显示涉案的鉴定机构或鉴定人不具备司法鉴定资质、鉴定程序违法等不应当采信司法鉴定意见的情形下，本院对上诉人重新鉴定申请不予接纳，并对该《司法鉴定意见书》予以采信。上诉人主张《员工离职申请表》是在被胁迫的情况下作出的，但未能提供如报警记录等可以证明其主张的证据，证人证言关于江某信最后上班时间的陈述与江某信在仲裁时陈述不一致，难以采信，且仅凭离职的具体时间也不足以否定《员工离职申请表》的真实性，故本院对上诉人有关被胁迫的主张不予采纳。综上，本院认定《员工离职申请表》上的“江某信”签名为江某信本人签名。由于该事实已经查清，故本院对上诉人请求通知曾某出庭作证的请求不予采纳。

二、关于上诉人上诉的各项诉讼请求应否得到支持的问题。1.违法解除**劳动合同**赔偿金的问题。根据《员工离职申请表》，江某信以个人原因为由申请离职获批准，故上诉人请求被上诉人支付违法解除**劳动合同**赔偿金缺乏事实和法律依据。2.2016年1月至5月工资差额。在仲裁期间，被上诉人在扣发了江某信10000元工资后通过银行转账发放了江某信2016年1至4月工资，而一审法院关于被上诉人扣发江某信10000元工资依据不足、被上诉人应支付该扣发的工资的认定和处理，合法合理，本院予以支持。至于2016年5月工资，上诉人在仲裁明确是到5月31日止的工资，而被上诉人则主张依据《员工离职申请表》江某信在5月11日已经离职，工资应计发至5月11日。对此，本院认为，虽然《员工离职申请表》及其背面的《员工离职备注事项表》记载预定**离职日期**、批准**离职日期**均为2016年5月11日，但江某信作为店长，其辞职时就其所管理、经办的工作、业务需要若干天整理、交接，亦符合常理和惯例，故仅凭《员工离职申请表》不足以证明2016年5月11日该日就是江某信的离职之日。而现有证据显示被上诉人实行上班打卡的考勤制度，被上诉人称江某信是店长不需要打卡不合常理，在有证据表明被上诉人掌握职工考勤记录却不提交的情况下，被上诉人依法应承担不利的法律后果，故本院采信江某信在仲裁时关于其最后上班日是5月31日的主张。同样地，由于被上诉人不提供考勤记录，在无法确认江某信在2016年5月是否存在请病假等缺勤的情况下，应视为江某信2016年5月均在岗，即双方劳动关系于2016年5月31日解除，故被上诉人应向江某信支付2016年5月整月的工资。鉴于双方当事人对一审按照2016年1月至4月的应发工资数额计算月平均工资为8321.75元均无异议，本院予以采纳，



即被上诉人应支付江某信2016年5月工资8321.75元，申通物流已经支付该月工资1887元，故还应支付该月工资差额6434.75元。连同应支付的扣发10000元，两项合计16434.75元。此外，在本案中，上诉人上诉仅主张至2016年5月31日的工资，江某信申请仲裁时也是明确支付的工资至2016年5月，故本院对上诉人请求调取监控录像以证明江某信2016年6月是否仍上班的证据保全申请不予准许。

3.关于加班费的问题。江某信与申通物流签订的《**劳动合同**》中约定了江某信每天工作8小时、每周工作6天，同时约定基本工资为1895元 / 月，岗位工资、加班工资、绩效工资根据规定执行，根据被上诉人提供的证据被上诉人发放的工资中已经包含加班费，且现无证据显示江某信曾就加班费问题提出异议，故一审法院对上诉人提出的要求被上诉人支付2015年9月至2016年5月加班费的诉请，不予支持并无不当，本院予以支持，同时对上诉人请求调取监控录像以证明江某信加班时间和天数的证据保全申请不予准许。

4.加付拖欠工资、加班费赔偿金及额外支付一个月工资、医疗期病假工资的问题。就上述问题，在本院审理期间，上诉人既未有新的事实与理由，也未提交新的证据予以佐证自己的主张，一审法院根据双方当事人的诉辩、提交的证据对上述诉请进行了认定和分析，并在此基础上依法作出相关判决，合法合理，且理由阐述充分，本院予以确认，不再赘述。

5.鉴定费问题。一审法院根据鉴定结果决定鉴定费用由上诉人自行承担合理合法，二审对该鉴定意见也予以采纳，故上诉人要求被上诉人负担该费用，依据不足，本院也不予支持。

综上所述，上诉人的上诉请求部分成立，本院予以支持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第一项、第二项的规定，判决如下：

一、变更广州市白云区人民法院（2017）粤0111民初62号民事判决第一项为：自本判决生效之日起五日内，广东申通物流有限公司支付岑某、江某2016年1月1日至2016年5月31日期间的工资差额16434.75元；

二、撤销广州市白云区人民法院（2017）粤0111民初62号民事判决第二项；

三、驳回岑某、江某的其他诉讼请求。

如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《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。

本案一、二审案件受理费各10元，由上诉人岑某、江某负担。

本判决为终审判决。

审判长 梁小琳  
审判员 刘 璟  
审判员 邹殷涛

二〇一七年十一月二十一日  
书记员 何 晶

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

✕

推荐案例

↶

✎

扫码手机阅读

↑