



吴敬传、杭州华三通信技术有限公司劳动争议一审民事判决书



概要

发布日期：2018-06-13

浏览：83次

Download icon

杭州市滨江区人民法院
民 事 判 决 书

(2015)杭滨民初字第1711号

原告吴敬传，女，1973年9月22日出生，汉族，住浙江省杭州市滨江区。
委托代理人（特别授权）：黄新发，浙江智仁律师事务所律师。
被告新华三技术有限公司（原名杭州华三通信技术有限公司），住所地杭州市滨江区长河路466号。
法定代表人：于英涛。
委托代理人（特别授权）：张必昌、甄灵宇，上海锦天城律师事务所律师。

原告吴敬传与被告新华三技术有限公司（原名杭州华三通信技术有限公司，以下简称华三公司）劳动争议纠纷一案，本院于2015年10月10日立案受理后，依法组成合议庭，于2015年12月1日和2016年1月18日适用普通程序进行了公开开庭审理。原告吴敬传的委托代理人黄新发，被告新华三公司的委托代理人张必昌、甄灵宇参加诉讼。现本案已审理终结。

原告吴敬传诉称：原告于2003年11月进入被告公司。自2012年7月1日起担任被告的首席执行官。2015年1月26日，被告董事会任命吴敬传为副董事长。但是，2015年2月14日，被告未有任何征兆式的单方解除了与原告的劳动合同，属于违法解除，且对原告已经明确的2014财年的绩效奖金及保底奖金拒不支付。此前，2015年2月10日，人力资源总监陈晓东通过短信方式告知原告的绩效奖金计算系数为1.056。2015年3月30日，原告委托律师向被告公司发出了要求继续履行劳动合同的《律师函》，未果。2015年4月10日，被告委托上海锦天城律师事务所向原告发出的律师函，内容中说明解除劳动合同的理由是原告从事与被告公司相竞争的业务活动、从被告公司招揽骨干员工加入与公司业务相竞争的其他公司等。2015年4月16日，原告查询发现，被告已经停止缴纳原告的社会保险。本案在劳动争议仲裁阶段，被告明确系原告在被告发生员工群体性事件中构成“严重失职，造成公司重大损害”，据此单方面解除劳动合同。该事件不是原告原因导致，事件发生后，一方面组织事件的处理，包括与员工的对话、执行解除事件核心员工的劳动合同、指挥公司管理层积极处理事

件，一方面及时向滨江区政府及被告之股东报告，从而获得事件的平稳妥善处理。原告在事件处理过程不仅未有失职，而且积极主动地挽回和消除了事件的不良影响，最大程度地保护了被告的利益。结果，却被被告莫须有地违法解除了劳动合同。综上所述，被告的行为严重损害了原告的合法利益，特向贵院提起诉讼，请求判令：1、继续履行原告与被告签订的劳动合同；2、被告向原告支付继续履行劳动合同期间的劳动报酬，按照2014年度标准支付，每月支付标准821203.73元；3、被告向原告支付未付劳动报酬（奖金）9997926.4元，其中2014财年（2013年11月至2014年10月）奖金7498444.8元和2015财年部分（2014年11月至2015年2月）2499481.6元；4、补缴继续履行劳动合同期间的社会保险；5、本案诉讼费用由被告承担。

被告华三公司辩称：对原告所有的诉请均不认可。1、吴敬传作为公司的最高行政负责人，应当对公司发生的重大负面事件主动负责，积极迅速作为；特别是对诸多员工染指股东权益的重大错误行为和事件，更应旗帜鲜明表明支持公司。但其实际表现与其最高行政负责人的职位相悖，不仅属于严重失职，而且其严重失职直接误导了包括直接下属在内的诸多中高层人员和普通员工的错误理解，导致华三公司重大负面事件罕见的延长至一周，人员扩大至3千人左右，甚至将与员工利益、股东权益没有直接关系的华三公司的329家合作企业都卷入进来，发出了329份声援信，整个事件为社会所瞩目、震惊、哗然，成为华三的负面新闻。吴敬传在此次重大负面事件中没能监督、管理下属，无原则的容忍下属发起和组织缺乏法律理由和其他正当理由的停工，且对停工的不正当性从未向员工或组织者、参与者指出。同时，其未向员工要求通过合法途径表达诉求，未能保护公司资产及未执行公司的劳动纪律。2、事后华三公司对吴敬传的调任不是对其工作的认可，只是为了公司尽快恢复日常经营、妥善处理事件而采取的权宜之计。从停工的起因、该人事变动对吴敬传本人的影响、停工员工令人费解的诉求、全国各办事处统一的联动、大量合作伙伴的介入、吴敬传对组织者的纵容、吴敬传对员工的影响、以及吴敬传在事件中极其消极的表现来看，资方都有合理理由怀疑吴敬传是事件中看不见的“牵风筝线的人”，因此，对吴敬传的处理是处理负面事件的关键，如果不能策略和迂回处理，极有可能将事件激化，使公司面临新的绝境。3、吴敬传继续履行劳动合同的诉请在事实上和法律上均无法履行。吴敬传作为公司的最高行政管理人，其职务的任免都有董事会决定，并且在吴敬传去职后，公司在CEO上已有合适的人接替，此接任者在平息停工事件及影响的工作中，措施得当、效果显著，使公司的秩序、业绩、状态正在稳步恢复。此时如果更换CEO将会对公司的经营造成新的巨大震动。并且吴敬传的合同在今年6月已经到期，她无权要求回职。至于吴敬传请求回到总裁和副董事长的诉求，华三公司认为依据外商投资法和公司法，任命或免除董事，正、副董事长的权利是由公司的股东（惠普）独家享有的，而不是吴敬传本身，也不是其他第三方可以干涉的。因为起诉的双方是员工和公司，这一诉求超出了审理范围，因而不应得到支持。4、吴敬传要求支付奖金的申请无事实和法律依据。奖金的评定制度属于企业自主经营权，企业可以自主决定奖金发放的条件和程序。华三公司制定了科学的绩效管理和经济激励管理制度，相关法律法规及吴敬传的劳动合同均没有对年终奖作出强制性规定，华三公司根据已经发布的年终奖管理规定及员工奖惩规定有权对严重违规的员工的奖金评定为0。吴敬传要求支付年终奖的请求没有依据。综上，请求杭州市滨江区人民法院驳回原告的全部诉请。

吴敬传为证明自己的主张，向本院提交以下证据材料：

1、劳动合同，证明吴敬传与被告公司之间的劳动关系及原告在被告处的岗位和薪酬计算标准；

- 2、陈晓东发送的组织通告邮件，证明吴敬传于2015年1月26日被任命为被告公司的副董事长；
- 3、曹向英发送全体员工的一封信的邮件，证明吴敬传于2015年1月26日被任命为被告公司的副董事长；
- 4、H3CAnnouncement发送的华三董事会组织通告的邮件，证明被告公司于2015年2月14日单方违法解除与吴敬传的劳动关系；
- 5、光盘1张，证明奖金系数及证据四的证明对象；
- 6、关于被告公司相关事件的网站新闻，吴敬传已积极履行了忠诚勤勉尽责的义务；
- 7、《杭滨劳人仲案字（2015）第114号仲裁裁决书》，证明本案已经经过仲裁前置程序；
- 8、律师函、通知，证明被告公司在行使劳动合同解除权的理由不是仲裁时提出的理由；
- 9、光盘1张，证明吴敬传在相关事件中做的讲话。
- 10、个人所得税纳税申报表，证明2012年、2013年被告公司向吴敬传发放的工资薪金。

华三公司为证明自己的主张，向本院提交以下证据材料：

- 1、关于相关事件的网站新闻，证明被告公司相关事件的时间、参与人数及影响范围；
- 2、关于相关事件的内部照片，证明相关事件的时间、参与人数、影响范围和事件占用了公司的场地等资源；
- 3、倡议书，证明相关事件的诉求为反对新董事长任命及接管华三管理、成立工会和全员持股；
- 4、各办事处倡议书签名，证明上百张几乎雷同的倡议书说明相关事件并非员工自发行为，而是公司管理高层有组织成建制地推动进行的；
- 5、合作伙伴声援信，证明相关事件非员工自发行为，而是对公司合作伙伴有巨大控制力的管理高层组织进行的；
- 6、王巍与吴敬传之间的邮件，证明两人的关系超出一般的工作关系；
- 7、王巍与吴敬传关于利用工会的邮件，证明吴王之间曾讨论利用工会达到对华三董事会的主导权和获得股权和期权；
- 8、王巍在停工中的演讲视频，证明王巍是相关事件的组织者，反对新董事长的任命；
- 9、董事长的任命文件，证明新董事长任命将削弱吴敬传在被告公司的权力；
- 10、代发的电子邮件，证明吴敬传在相关事件中消极应对，其安抚员工的邮件都是应HP的指令由其他同事起草，由华三IT支持人员代发的；
- 11、仲裁笔录，证明事件过程中，原告从未与员工直接接触过；也未向相关组织者要求恢复正常生产。
- 12、工资支付凭证，证明华三每月支付工资四千余万，事件发生一周的直接损失接近千万；
- 13、公司财务数据，证明相关事件或将造成公司损失上亿元；
- 14、电子邮件，证明解雇原告已经通知工会；
- 15、公证书，证明三证人都是数梦工场的员工，且个人关系良好。

原告当庭提供了三名证人证言，共同证明吴敬传在此次相关事件中有积极应对、处理，尽力让事态平息，不存在重大失职。

上述证据，经庭审质证，本院作如下认证：

对于原告提供的证据，被告对证据1的真实性没有异议，合同中有关于基本工资和绩效奖金的约定；对于证据2的真实性没有异议，公司在2月14日发出该份通知，上面没有明确解除合同的原因是什么；对于证据3、4真实性无异议；对于证据5通告部分真实性无异议，短信部分真实性有异议；证据6，真实性无法确认，这不是一个新闻网页，也不是新闻；对于证据7三性无异议；证据8律师函内容真实，律师函是4月10日所发，当时公司十分混乱，律师刚介入不久，该份证据不包含全部事实。通知的真实性无异议，但是与本案无关；对于证据9的视频资料有异议。对于三名证人证言，被告认为此三名证人与原告关系密切，且三人现都在数梦工场工作，互相之间关系良好，不能客观证明吴敬传在相关事件中不存在重大失职；对于证据10的形式真实性无异议，内容真实性有异议，纳税申报表“年所得额”分为“境内”、“境外”两部分，该“境外”所得并非华三公司支付给吴敬传的工资而是股权分红，不能计入工资，且该证据与本案无关。

对于被告提供的证据，原告对证据1三性均有异议，新闻媒体所陈述的内容并非客观所发生的，被告只会截取提供对自己有利的新闻；对证据2的三性有异议，第一照片没有拍摄时间，第二无法证明参与人数及给公司造成的损失，第三张照片中无法确认是现场全貌；对证据3有异议，第一倡议书通过邮件发送无法证明真正的收发人，第二各办事处的签名和声援信与本案无关，因其并不影响原告在公司的履职过程，不能证明此次事件就是高管有组织有成建制的推动，第三更不能证明这一现象的发生与原告有关，相反予以证明这是华三员工的一种诉求方式的表达，而且这种表达有三个显著特点，1是职工代表倡议进行的，2是依据工会法进行的，3是不影响公司运营的情况下进行的，因在被告提交的证据8中王巍说当客户和合作伙伴有需要我的时候，我们不要冷落，不要因为我们这点破事而让他们受到损失，王巍是被告认为的活动组织者，那就是证明组织是要求大家不要停止手头工作的，况且被告也无证据证明这一活动对公司造成怎么样的损失；对证据4、5的三性均有异议，系被告单位单方制作或系第三方的证人证言，不能证明其证明对象；对证据6、7三性有异议，第一是打印稿，第二原告是被告公司的CEO，王巍是她下属的副总裁，都属被告公司的高管，进行工作讨论是一种很正常的交流方式，不能因为两人关系好就需要相互之间对其行为承担相应的责任，即使惠普公司存在连坐的文化企业，在中国也不受法律保护，第三双方所讨论的问题都是事关被告公司的前途的，过程中原告并无明示或者暗示王巍进行员工诉求的组织，第四被告公司当时已有工会组织成立；对证据7补充一点员工通过工会组织进行劳动报酬等相应权力的诉求是我国法律所倡导的；对证据8，第一没看到视频，第二对三性均有异议，第三因其只是新闻媒体的报导，第四通过新闻报导可以看到被告公司的职工代表是依据相关条例选举出来的，依法表达职工的诉求活动，第五这个内容与本案无关联性；对证据9与证据6、7意见相同；对证据10三性有异议，一是打印件，无法确认真实性，二是原告看过且自己愿意发送的，也是符合相关事件处理范围的，三是这一事件发生后原告一直与公司其他高管与惠普公司相应负责人积极应对的方法包括向美方进行报告，寻求根本解决方法，责成曹向英等高管与职工一一座谈，试图平息事件现场的活动部分，最后在1月21日的时候经惠普方同意后才公开发表了这封致员工信，这一举动是整个事件处理的有效系统的组成部分，之后又来自被告公司员工的第二封信和原告到美国与惠普方进行当面讨论解决方案，这才有1月26日任命原告为副董事长和解决事件的举措，原告在这期间承受的压力和委屈以及最后她决定接受副董事长的职务都是为了平息这一事件，并不存在失职失当的行为；对证据11的真实性无异议，本案被告在仲裁开庭前提交证据答辩解除合同理由是原告严重失职，

但是申请要求给予答辩期，仲裁庭拒绝了该要求，整个事件的处置过程仲裁庭后以当事人自己补充提交的陈述为准，本案被告也同意由原告自行提交，仲裁庭的庭审笔录不能作为认定全部事实的依据；对证据12的真实性无异议，但是转账凭证不能证明这就是事件造成的损失，支付的报酬与损失没有根本联系，即使是损失，也与原告没有因果关系；对证据13的真实性有异议，公司年度的收益并不能以同比的方式对比，应结合2015年度来对比，也不能证明2015年被告公司利润就是上升的，不能证明原告与损失之间有直接的因果关系；对证据14有异议，认为已经超出举证期限，且在法庭辩论阶段才提出这一证据，除非法庭认为需要作为证据才是证据，工会是2007年7月5日组建，总裁办的电子邮件不具有真实性，该份电子邮件不能证明是送达给工会的，工会是独立机构，也没有明确抄送给工会，没有通过工会的方式来收悉，应盖工会公章而不是找一个人来签字；对证据15有异议，认为该证据不当然否定证言的真实性，数梦工场的确是阿里旗下一家子公司。证人所作的证言与原告的陈述，被告的陈述及相关事实都可以互相印证，形成完整证据链。

本院根据当事人的质证，对各方当事人提交的证据认证如下：

对原告吴敬传提供的证据，本院对于证据1的证据效力予以认可；对证据2、3、4的真实性予以认可，但是对于其证据效力需结合整案予以认定；对于证据5的证据效力需结合整案予以认定；对于证据6的真实性予以认可，但是对于其证据效力需结合整案予以认定；对于证据7的证据效力予以认可；对于证据8的真实性予以认可，但是对于其证据效力需结合整案予以认定；对于证据9的证据效力需结合整案予以认定；对证据10的真实性予以认可，但是对于其证据效力需结合整案予以认定；对于三名证人证言的证据效力需结合整案予以认定。

对被告华三公司提供的证据，本院对于证据1-10的证据效力需结合整案予以认定；对于证据11、12的真实性予以认可，但是对于其证据效力需结合整案予以认定；对于证据13的证据效力需结合整案予以认定；对于证据14、15的真实性予以认可，但是对于其证据效力需结合整案予以认定。

根据上述当事人提交的有效证据及有关陈述，本院查明以下事实：2003年11月，吴敬传进入华三公司，正式与华三公司建立劳动用工关系。2008年3月25日吴敬传与华三公司签订了无固定期限的劳动合同。合同约定，华三公司聘用吴敬传从事市场岗位的工作，且约定华三公司有权根据业务需要调整吴敬传的工作岗位。2009年，美国惠普公司收购了华三公司。2012年7月1日，双方又签订了一份中英版的劳动合同，合同约定华三公司聘用吴敬传为公司的首席执行官，期限为3年，从2012年7月1日至2015年6月30日。合同中第5a条约定年薪为税前人民币2536000元，月薪为税前人民币211333元。第5b条约定了年度绩效奖金目标为年薪的200%，由公司自主决定并考虑相关因素如公司整体的经营状况和业务计划、雇员的工作表现、雇员遵守公司的规章制度的情况和公司认为需要考虑的其他因素，该奖金计划的支付将根据公司自行决定进行调整或终止。第5c条约定在合同有效期内，雇员有权获得年度保底奖金，其金额为雇员年薪（税前）的80%，以上奖金是当年年度奖在次年年初发放。2015年1月，华三公司发生了数千名员工群体性事件，事件对华三公司造成了较大的负面影响和经济损失。事件发生后，吴敬传作为首席执行官，曾指令相关人员到现场与职工对话了解职工诉求，以及与部门负责人开会，但收效甚微，事态并未平息。2015年1月23日，吴敬传在惠普法务陪同下赴美国惠普公司报告工作。2015年1月26日，人力资源总监陈晓东通过邮件发布任命吴敬传为副董事长的职务。2015年2月14日，华三公司单方面发布通告，以立即生效的方式解除了与吴敬传的劳动关系。2015年2月16日，华三公司向吴敬传发送一份“关于履

行离职后竞业禁止义务的通知”。2015年3月30日，吴敬传向华三公司发出律师函，要求恢复劳动关系。2015年4月10日，华三公司就解除劳动合同具体事宜向吴敬传发送了律师函，其中表述华三公司发现吴敬传在在职期间有严重违反劳动合同，违反公司规章制度并违反职业道德的行为，2015年2月12日华三公司出具“解除劳动合同通知书”，以从事与华三公司相竞争的业务活动、从华三公司招揽骨干员工加入与公司业务相竞争的其他公司等事由，解除了与吴敬传的劳动合同。2015年5月4日，吴敬传再次向华三公司发函要求支付竞业限制经济补偿金。吴敬传离职前2013年11月-2014年10月的绩效奖金及保底奖未发放。

另查明，证人郑某2008年-2015年在华三通信产品部工作，离职前为产品部部长，其直接上级孙德和为王巍的下属，而王巍进入华三公司后一直为吴敬传的直接下属。证人许某于2003年吴敬传进入华三公司后便与其认识，在离职华三公司前曾任职行业解决方案部总监，其上级王景颇也为王巍的下属。证人陈丽玲为吴敬传的秘书，在公司创办初就与吴敬传一起工作。三名证人现均为数梦工场公司员工，王巍为数梦工场的总裁。

杭州高新开发区（滨江）劳动人事争议仲裁委员会于2015年9月16日对吴敬传与华三公司的劳动争议案进行了审理，庭上华三公司称与吴敬传解除劳动合同的理由和依据为其严重失职，在1月19日的大规模事件中的不作为，给公司造成了巨大的影响及损失。2015年9月25日，杭州高新开发区（滨江）劳动人事争议仲裁委员会作出的杭滨劳人仲案字（2015）第114号裁决书，裁决：1、华三公司支付吴敬传2013年11月-2014年10月的固定保底奖金人民币2028800元（于本裁决生效之日起十五日内一次性付清）。2、驳回吴敬传的其他仲裁请求。

2017年2月，华三公司更名为新华三技术有限公司。

本院认为，本案的争议焦点为：1、华三公司解除劳动合同的行为是否违法？合同是否需要继续履行？2、吴敬传2013年11月-2014年10月、2014年11月-2015年2月期间的奖金是否应当发放？3、吴敬传的社会保险是否应当补缴？

1、对于第一项争议焦点，本案中，华三公司于2015年2月14日单方面发布通告，以立即生效的方式解除了与吴敬传的劳动关系，2月16日向吴敬传发送了一份“关于履行离职后竞业禁止义务的通知”，“通告”和“通知”中均未阐明解除合同的理由，3月30日，吴敬传向华三公司发出律师函，要求恢复劳动关系，4月10日，华三公司向吴敬传发送律师表述华三公司发现吴敬传在在职期间有严重违反劳动合同，违反公司规章制度并违反职业道德的行为，2015年2月12日华三公司出具“解除劳动合同通知书”，解除劳动合同的事由为吴敬传有从事与华三公司相竞争的业务活动，从华三公司招揽骨干员工加入与华三公司相竞争的其他公司等严重违反劳动合同约定及公司规章制度的行为。对此，华三公司称2月12日其并未出具任何关于解除与吴敬传劳动合同的文书，当时的发函律师是由惠普而非华三委托，加上停工之后的数月，华三都处于非正常状态，律师所了解到的案情与真实情况有出入，所以函中所述并非事实。对此辩解，本院不予采纳，2009年惠普公司已经收购了华三公司，即使当时律师系惠普公司委托发函也并无不妥，律师函是律师接受客户的委托就有关事实或法律问题进行披露、评价，进而提出要求以达到一定效果而制作、发送的专业法律文书，且已加盖华三公司公章，具有一定的法律效力。即使2月12日华三公司的确未出具任何关于解除与吴敬传合同的文书，但通观函件全文，结合华三公司2月16日向吴敬传发送的“关于履行离职后竞业禁止义务的通知”，本院认为4月10日华三公司向吴敬传发送的该律师函中所述的解除劳动合同的理由

为华三公司解除劳动合同提出的初始理由。但是，在仲裁及诉讼过程中，华三公司提出的解除劳动合同的理由均为吴敬传在相关事件中存在重大失职行为，给公司造成巨大的影响及损失，这与提出的解除劳动合同的初始理由并不一致。华三公司解除与吴敬传劳动合同的整个过程，在程序上并无不妥，华三公司先通知了工会，且出具了书面通知，而后告知吴敬传本人，但在实体上，本院认为华三公司解除劳动合同的行为违法，对于用人单位是否属于违法解除劳动合同，应依据其第一次提出解除劳动合同的理由进行审查，用人单位不可随意变换解除劳动合同的理由或者进行事后补充，故吴敬传是否存在从事与华三公司相竞争的业务活动，从华三公司招揽骨干员工加入与华三公司相竞争的其他公司等违反劳动合同约定及公司规章制度的行为，是本案的审查范围。根据现有证据，华三公司不能证明吴敬传存在上述行为，故本院认为华三公司属违法解除与吴敬传的劳动合同。

2008年3月25日吴敬传与华三公司签订一份无固定期限劳动合同。2012年7月1日，双方又签订了一份聘用吴敬传为公司首席执行官的劳动合同，合同期限自2012年7月1日至2015年6月30日。根据相关法律规定，用人单位违法解除劳动合同，劳动者有权要求继续履行合同或者要求用人单位支付赔偿金，本案原告吴敬传表明要求继续履行合同，因华三公司表明现无法再提供合适岗位给吴敬传，劳动合同实际已无法履行。经查，吴敬传2015年2月14日前的劳动报酬华三公司已经付清，华三公司聘请吴敬传为公司首席执行官的劳动合同2015年6月30日到期，2015年2月14日-2015年6月30日期间吴敬传作为首席执行官的劳动报酬(税前)应予支付，2015年6月30日后的劳动报酬可不予发放，本院对吴敬传要求华三公司支付继续履行劳动合同期间劳动报酬的诉请部分予以支持。另，本案未涉及赔偿金，赔偿金部分在本案中不予处理，原告可另行起诉。

2、对于第二项争议焦点，劳动合同约定奖金由保底奖金和绩效奖金两部分构成。其中，税前固定保底奖金为雇员年薪的80%（ $2536000 \times 80\% = 2028800$ ）；绩效奖金目标为年薪的200%（ $2536000 \times 200\% = 5072000$ ），税前绩效奖由公司自主决定并考虑相关因素，自行决定进行调整或终止。本院认为，对于原告在2014年度本合同有效期内的绩效奖金应予发放，但是对于吴敬传2014年度的工作业绩没有董事会决议或其他相关考核材料可参照，故本院对绩效奖金酌情认定为4800000元(税前)。另一部分吴敬传要求支付的2014年11月-2015年2月期间的奖金由于不到年度周期内，本院不予支持。

3、对于第三项争议焦点，关于吴敬传要求华三公司补缴社会保险的诉请，本院不予评判，因劳动者要求用人单位补缴社会保险不属于本院的受理范围。

综上，经本院审判委员会讨论决定。依据《中华人民共和国劳动法》第一百条、《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条之规定判决如下：

一、被告新华三技术有限公司于本判决生效之日起十日内按照每月211333元之标准支付原告吴敬传2015年2月14日-2015年6月30日期间作为公司首席执行官的劳动报酬；

二、被告新华三技术有限公司于本判决生效之日起十日内支付原告吴敬传2013年11月-2014年10月期间的绩效奖金人民币4800000元；

三、驳回原告吴敬传的其他诉讼请求。

案件受理费人民币10元，由被告新华三技术有限公司承担。

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及副本一份，上诉于浙江省杭州市中级人民法院。



审 判 长 卢佳音
人 民 陪 审 员 马燕芬
人 民 陪 审 员 由 玥

二〇一七年六月七日
书 记 员 朱 洁

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。

中国政府公开信息整合服务平台 | 人民检察院案件信息公开网 |

中国审判流程信息公开网 | 中国执行信息公开网 | 中国涉外商事海事审判网 | 全国法院减刑、假释、暂予监外执行信息网 | 裁判文书网使用帮助

地址：北京市东城区东交民巷27号 邮编：100745 总机：010-67550114
中华人民共和国最高人民法院 版权所有
京ICP备05023036号

中国政府公开信息整合服务平台 | 人民检察院案件信息公开网 |

中国审判流程信息公开网 | 中国执行信息公开网 | 中国涉外商事海事审判网 | 全国法院减刑、假释、暂予监外执行信息网 | 裁判文书网使用帮助

地址：北京市东城区东交民巷27号 邮编：100745 总机：010-67550114
中华人民共和国最高人民法院 版权所有
京ICP备05023036号

推荐案例

扫码手机阅读