



孙慷等劳动争议二审民事判决书



概要

发布日期：2014-05-30

浏览：321次

下载 打印

北京市第三中级人民法院
民 事 判 决 书

(2014)三中民终字第00025号

上诉人（原审原告、被告）孙慷，女，1969年5月3日出生。
委托代理人苏文蔚，北京德恒律师事务所律师。
委托代理人崔明明，北京德恒律师事务所律师。
上诉人（原审被告、原告）北京鼎峰地产投资顾问有限公司，住所地北京市朝阳区建国门外大街2号院2号楼9层901室。
法定代表人詹柏，首席执行官。
委托代理人张蒙，男，1981年5月7日出生，北京鼎峰地产投资顾问有限公司职员。
委托代理人封莎，女，1988年4月21日出生，北京鼎峰地产投资顾问有限公司职员。

上诉人孙慷、北京鼎峰地产投资顾问有限公司（下称鼎峰公司）因劳动争议一案，均不服北京市朝阳区人民法院（2012）朝民初字第26261号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭公开开庭进行了审理。上诉人孙慷之委托代理人崔明明，上诉人鼎峰公司之委托代理人张蒙、封莎到庭参加了诉讼。本案现已审理终结。

2012年7月，孙慷起诉至原审法院称：2011年6月13日，我入职鼎峰公司，担任人力资源总监工作，双方签订了聘用信，约定我的月工资为56000元；试用期满后，我的个人年终奖最高至0-4个月月工资之和。2012年2月16日，鼎峰公司以我严重违反规章制度、严重失职，给公司造成重大经济损失为由向我发出解除劳动合同通知书，并在当月停缴我的社会保险，造成我无法享受医疗保险待遇。2012年3月底，鼎峰公司向员工支付了2011年度奖金，但没有支付给我，也没有为我报销工作期间因工作需要发生的各项费用。鼎峰公司无故解除与我的劳动关系，违反了法律规定。现诉至法院，要求1、撤销鼎峰公司做出的解除劳动合同通知书，恢复双方劳动关系；2、鼎峰公司按月工资56000元的标准支付2012年2月16日至判决生效之日的工资；3、鼎峰公司支付2011年度奖金224000元；4、鼎峰公司支付2011年未休年休假工资36046元；5、鼎峰公司

支付2012年1月、2月差旅费、电话费报销款5018.68元；6、鼎峰公司报销2011年度供暖费3922.2元；7、鼎峰公司支付医疗费200元；8、鼎峰公司公开以书面形式向我道歉。

鼎峰公司辩称：孙慷作为人力资源管理人员玩忽职守，造成我公司出现大量未及时签订劳动合同的情况，我公司因此支付未签劳动合同的员工大额的经济补偿，给我公司造成重大经济损失。孙慷订购了机票后不乘坐也不退票，给我公司造成了经济损失。孙慷自己赴台旅游发生的费用，通过其下属申请报销的方式转由我公司负担。孙慷违规乘坐头等舱，还通过机票代理商出具两张经济舱的票进行报销。我公司自2011年9月发放员工健身券，孙慷在职期间一直没有建立健身券的领取制度，怠于履行工作职责，造成健身券领取混乱。孙慷在职期间自己注册了北京品质地标信息咨询有限公司（以下简称品质咨询公司），该公司与我公司的经营范围重合。经我公司核查，孙慷的学历系造假。我公司基于上述理由，解除了与孙慷的劳动合同，解除理由充分。另我公司已委任了新的人力资源总监，客观上无法与孙慷恢复劳动关系。我公司支付孙慷工资至2012年2月底，孙慷要求2012年3月后的工资没有依据。孙慷要求的年度奖金没有依据，我公司对年终奖的发放有自主决定权，依据员工的表现发放年终奖。我公司认为孙慷的工作表现是严重失职，故其年终奖为0元。孙慷没有证据证明其连续工龄，我公司规定孙慷每年可休12天年休假，2011年孙慷已休年假2天，未休4天。孙慷所述的差旅费、电话费，我公司同意在孙慷提交发票原件并经确认无误后为孙慷报销。孙慷要求的供暖费、医药费没有依据。孙慷要求我公司道歉没有依据。现不同意孙慷的诉讼请求。

鼎峰公司诉称：我公司与孙慷签订了劳动合同，约定孙慷任人力资源总监。孙慷在职期间，存在大量违规之处，如劳动合同未及时续签、未按规定向新入职员工发放《员工手册》，未安排新员工进行试用期的评估及转正事宜等。孙慷订购了机票后不乘坐也不退票，造成损失。孙慷自己赴台旅游的费用，到我公司进行了报销。孙慷违规乘坐头等舱。孙慷在职期间一直没有建立健身券的领取制度，造成健身券管理的混乱。孙慷成立了与我公司的经营范围重合的公司。我公司解除与孙慷的劳动合同合法有效。我公司不应支付其解除劳动关系后的工资、医疗费。我公司对年终奖有自主决定权，且孙慷在职期间不能完成最基本的本职工作，故我公司决定孙慷的年终奖为0元。我公司的员工手册规定工作不满一年的员工享受休假天数为5天，我公司不应支付孙慷年休假工资补偿。现诉至法院，要求1、确认我公司2012年2月16日解除与孙慷的劳动合同合法有效；2、我公司不支付孙慷2012年2月16日至5月22日工资损失180873.56元；3、我公司不支付孙慷离职后的医疗费；4、我公司不支付孙慷年终奖224000元；5、我公司不支付孙慷2011年未休年休假工资30896.55元。

孙慷辩称：我入职后，发现鼎峰公司存在大量员工没有续签劳动合同的情形，故责成人力资源专员、人力资源经理一一补签、续签。我在职期间，鼎峰公司没有任何劳动纠纷。品质咨询公司主营手工刺绣、手工旗袍制作，与鼎峰公司的营业范围没有任何相关，不存在竞争。机票的预定、退票是办公室行政负责，且机票多数是一年内有效的，不存在损失。我乘坐头等舱是鼎峰公司安排的，鼎峰公司没有关于乘坐头等舱需要CEO批准的规定。我赴台参加研讨会，并非旅游。鼎峰公司支出的项目是咨询服务费，不是我个人的费用。我并无制定健身卡制度的工作职责。鼎峰公司解除与我的劳动合同违法，现不同意鼎峰公司的诉讼请求。

原审法院经审理查明：2011年5月4日，鼎峰公司向孙慷出具聘用信，确认：雇佣孙慷任人力资源总监；合同期为3年；孙慷每月税前工资为56000元；孙慷通过试用期后可以参与公司的变动薪酬项目——利润分享计划，具体的奖

金数额将由当年度公司完成目标的情况和个人的实际绩效表现共同确定，**孙慷**个人的年终奖最高至0-4个月月工资之和；第一年，**孙慷**将获得2个月的承诺奖金，也就是第一个12个月**孙慷**将获得2—4个月奖金，从第二年起**孙慷**的奖金将会是0—4个月；**孙慷**拥有公司授予的带薪年假15天；如果聘用信与最终双方签订的《劳动合同》不一致，以劳动合同为准。

2011年6月13日，**孙慷**与鼎峰公司签订劳动合同书，约定：合同期限自2011年6月13日至2014年6月12日，试用期为3个月；**孙慷**担任人力资源总监职务；**孙慷**不得直接或间接从事任何与鼎峰公司正在或将要从事的经营活动类似的竞争活动；**孙慷**的基本工资为56000元；**孙慷**的年休假按照国家和公司的有关规定执行；**孙慷**严重违反劳动纪律或公司规章制度的，**孙慷**严重失职、营私舞弊给公司造成重大损失的，鼎峰公司可以解除劳动合同。

鼎峰公司称**孙慷**在职期间未及时续签员工的劳动合同、未按规定向新入职员工发放《员工手册》、未安排新员工进行试用期的评估及转正事宜，**孙慷**的玩忽职守行为给其造成严重经济损失；鼎峰公司就其所述提交其与白勇签订的劳动合同解除协议书一份，该协议书约定：鼎峰公司将白勇的工作用车、工作用笔记本电脑赠与白勇，鼎峰公司向白勇支付未补签劳动合同工资补偿及解除工作关系经济补偿金等共计213072元，鼎峰公司已在协议签订前向白勇支付了部分补偿金69120元。**孙慷**对此不认可。鼎峰公司提交其向白勇支付69120元的银行付款记录，上述记录显示鼎峰公司支付白勇报销款69120元；鼎峰公司未提交其向白勇支付补偿金余额的证明。

鼎峰公司称**孙慷**订购了机票后不乘坐也未退票，造成损失；并提交电子客票、北京鸿运达票务查询记录、北京天益游航空服务有限公司（以下简称天益游公司）出具的情况说明等。**孙慷**对此不认可，称机票在一年之内都可以使用，其未离职的情况下不会造成损失。

鼎峰公司称**孙慷**将自行赴台旅游的费用1350元到单位进行了报销；并提交北京外企人力资源服务有限公司（以下简称外企人力公司）向鼎峰公司出具的1350元咨询服务费发票、付款申请书（该申请书显示付款用途为代缴社保、公积金费、服务费，其中赴台会议费为1350元）、外企人力公司员工给**孙慷**发送的查收台湾行出行手册、确认集合地点的电子邮件。**孙慷**称其赴台参加外企人力公司组织的研讨会，并非旅游；且鼎峰公司支付的是咨询服务费，而非旅游费。

鼎峰公司称**孙慷**违规乘坐头等舱，并提交刘希向**孙慷**发送费用报销制度的电子邮件、费用报销制度（制度中规定乘坐商务舱须由CEO提前批准）、证人出具的情况说明（证人称**孙慷**购买了重庆至北京的经济舱机票，但未赶上飞机，后改订一小时后的头等舱机票出行）。**孙慷**对此不认可，称鼎峰公司没有不能做头等舱的相关规定，其按鼎峰公司的安排出差，机票的预定、换票、退票由办公室行政助理负责办理。

鼎峰公司称**孙慷**在职期间没有建立健身券的领取制度；**孙慷**称健身券领取制度的建立并非其工作范围。

鼎峰公司称**孙慷**成立了与其经营范围重合的公司。查，**孙慷**为品质咨询公司的法定代表人，品质咨询公司的经营范围为经济贸易咨询、投资咨询、组织文化艺术交流活动、技术推广服务、销售日用杂货、文具用品、服装、鞋帽、电子产品、家用电器、计算机软、硬件及辅助设备、五金交电。鼎峰公司的经营范围为房地产开发咨询、房地产营销及信息咨询、城市建设开发咨询、商业地产发展方案策划及顾问、房地产IT顾问服务、提供信息咨询及技术服务、图文设计及制作。

鼎峰公司称**孙慷**的学历造假，并提交个人简历一份（简历显示**孙慷**曾在中

国人民大学学习)及中国人民大学学籍管理办公室出具的确认无**孙慷**此人的回函。**孙慷**对此均不认可。

2012年2月16日,鼎峰公司以**孙慷**严重违反公司的规章制度、严重失职,给单位造成重大损害为由解除与其的劳动合同。鼎峰公司发放**孙慷**工资至2012年2月29日。

庭审中,鼎峰公司同意为**孙慷**报销差旅费、电话费5018.68元。

庭审中,**孙慷**提交供暖费的发票一张,要求鼎峰公司报销。**孙慷**另提交其门诊医疗费票据两张,金额分别为200元及184.55元,时间分别为2012年4月16日及2012年8月31日,要求鼎峰公司报销。

鼎峰公司称**孙慷**已休年假2天,并提交**孙慷**(connie.sun@wprei.com)于2011年12月15日发送的电子邮件一份,在电子邮件中,**孙慷**称其申请于12月23日及26日休年假。**孙慷**对此不认可,但未提交反证。

2012年3月2日,**孙慷**向北京市朝阳区劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求鼎峰公司支付双倍工资等,仲裁委员会以京朝劳仲字(2012)第04426号裁决书裁决:1、撤销鼎峰公司于2012年2月16日做出的解除劳动合同通知书,鼎峰公司继续履行与**孙慷**签订的劳动合同;2、鼎峰公司向**孙慷**支付2012年2月16日至5月22日的工资损失180873.56元;3、鼎峰公司支付**孙慷**2011年末休年休假工资30896.55元;4、鼎峰公司支付**孙慷**2011年度年终奖金224000元;5、鼎峰公司持**孙慷**提交的医疗费票据原件到医保经办机构进行核定,并按照核定数额向**孙慷**支付医疗费用;6、驳回**孙慷**的其他仲裁请求。**孙慷**及鼎峰公司均对仲裁不服,诉至法院。

原审法院经审理认为:发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。鼎峰公司在自愿、协商一致的基础上与白勇达成劳动合同解除协议,并承诺给付白勇一定的补偿,此系鼎峰公司的自主行为,不能证明补偿金额系**孙慷**造成的损失;且鼎峰公司提交的付款记录显示其支付的款项为报销款,而未提交其向白勇支付补偿金的证据;故鼎峰公司关于**孙慷**给其造成重大经济损失的主张不能成立。鼎峰公司称**孙慷**订购了机票后不乘坐也未退票,造成损失;因机票在一定期限内均可改签,**孙慷**在持续在职的情况下并不会造成鼎峰公司的损失;故鼎峰公司称**孙慷**因机票问题给其造成损失的意见,法院不予采纳。关于鼎峰公司所述的**孙慷**赴台游的费用问题,首先依据鼎峰公司提交的电子邮件显示**孙慷**赴台并非自行前往,而系外企人力公司组织出行;另鼎峰公司提交的发票、付款申请书显示费用名目为“赴台会议费”、“咨询服务费”,而非鼎峰公司所述系**孙慷**的个人费用;故鼎峰公司称**孙慷**报销私人费用的主张,法院不予采信。鼎峰公司称**孙慷**违规乘坐头等舱,首先依据鼎峰公司提交的证人出具的情况说明显示**孙慷**系误机才改乘头等舱,而非主观乘坐头等舱;其次鼎峰公司亦没有提交**孙慷**签收《费用报销制度》的证据;故鼎峰公司所述**孙慷**乘坐头等舱违规的主张,法院不予采纳。关于健身券的领取制度,鼎峰公司未提交**孙慷**的工作职责范围包含建立该制度的证据,故鼎峰公司以此为由主张**孙慷**失职,法院不予采纳。**孙慷**担任法定代表人的品质咨询公司与鼎峰公司的经营范围并不重合,故鼎峰公司有关**孙慷**违反竞业禁止规定的主张,法院不予采纳。鼎峰公司称**孙慷**的学历造假,但其提交的个人简历不能证明系**孙慷**本人提交,故其主张,法院不予采信。现鼎峰公司解除与**孙慷**的劳动关系,但不能提交其有合法理由的证据,故**孙慷**要求撤销解除劳动关系通知书、恢复劳动关系的诉讼请求,法院予以支持。鼎峰公司已支付**孙慷**工资至2012年2月29日,2012年3月1日至2013年10月31日,鼎峰公司应承担因违法解除劳动关系给**孙慷**造成工资损失的支付义务。考虑到**孙慷**的工资数额较高,且在该期间内**孙慷**未为鼎峰公司实际提供劳动,故法院判令鼎峰公司按上年度职工月平均工资

的三倍标准支付孙慷工资损失313380元（15669元具20个月）。鼎峰公司向孙慷出具的聘用信承诺孙慷工作的第一个12个月将获得2—4个月工资作为奖金，故法院根据孙慷的工作时间（2011年6月13日至2011年12月31日）判定鼎峰公司支付孙慷2011年度奖金124015元（56000元具4个月÷12个月具6个月+56000元具4个月÷12个月÷21.75具14天）。鼎峰公司提交的电子邮件显示孙慷已休年假2天，孙慷虽不认可，但不能提交反证，法院予以采信。鼎峰公司认可孙慷2011年的年休假为6天，故应支付孙慷未休年休假工资27463.6元〔（56000元+56000元具4个月÷12个月）÷21.75具4天具200%〕。鼎峰公司同意为孙慷报销差旅费、电话费5018.68元，法院不持异议。孙慷要求鼎峰公司报销供暖费的请求，因无合同及法律依据，法院不予支持。孙慷要求鼎峰公司报销医疗费请求，因孙慷的医疗费金额尚不到社会保险经办机构支付门诊费用的起付标准，故其相关诉讼请求，法院不予支持。孙慷要求鼎峰公司赔礼道歉的诉讼请求，因无法律依据，法院不予支持。

据此，原审法院于2013年11月判决：一、撤销北京鼎峰地产投资顾问有限公司于二〇一二年二月十六日对孙慷做出的《解除劳动合同通知书》，双方恢复劳动关系。二、北京鼎峰地产投资顾问有限公司于判决生效之日起七日内支付孙慷二〇一二年三月一日至二〇一三年十月三十一日工资损失三十一万三千三百八十元。三、北京鼎峰地产投资顾问有限公司于判决生效之日起七日内支付孙慷二〇一一年六月十三日至二〇一一年十二月三十一日期间的年终奖金十二万四千零一十五元。四、北京鼎峰地产投资顾问有限公司于判决生效之日起七日内支付孙慷二〇一一年未休年休假工资二万七千四百六十三元六角。五、北京鼎峰地产投资顾问有限公司于判决生效之日起七日内支付孙慷差旅费、电话费报销款五千零一十八元六角八分。六、驳回孙慷的其他诉讼请求。七、驳回北京鼎峰地产投资顾问有限公司的其他诉讼请求。如果未按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。

判决后，孙慷、鼎峰公司均不服上诉至本院。孙慷的上诉理由为：1.原判关于因违法解除劳动关系造成工资损失的赔偿标准的认定适用法律错误；2.原判关于年终奖计算期间的认定有误；3.原判关于未休年休假天数的认定有误；4.原判关于报销供暖费、支付医疗费、书面道歉的认定有误，故请求二审法院撤销原判第二、三、四、六项，依法改判支持其相应原诉请求；同意原判第一、五项。鼎峰公司的上诉理由为：1.孙慷严重失职，严重违反单位的规章制度，鼎峰公司2012年2月16日与孙慷解除劳动合同合法有效；2.鼎峰公司不应向孙慷支付工资损失、年终奖及未休年假工资，故请求二审法院撤销原判，依法改判驳回孙慷的全部诉讼请求。

本院经审理查明事实与原审查明事实无异，本院予以确认。

以上事实，有双方当事人陈述，京朝劳仲字（2012）第04426号裁决书，劳动合同书，聘用信，解除劳动合同通知书，电子邮件，（2012）京长安内经证字第7061号、第17640号、第17642号、第17643号公证书，招商银行代发工资记录等在案佐证。

本院认为：本案的争议焦点为：一、鼎峰公司是否属于违法解除劳动关系；二、违法解除劳动关系给孙慷造成工资损失的支付标准问题。

关于鼎峰公司是否属于违法解除劳动关系的问题。因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。本案中，鼎峰公司系以孙慷严重违反公司的规章制度、严重失职，给单位造成重大损害为由与其解除的劳动合同。但根据本案所查事实，鼎峰公司提供的相关证据均为间接证据，并不能证

明和孙慷有关，不足以证明孙慷存在严重失职，严重违反单位规章制度的事实，也不足以证明孙慷给单位造成了重大损害，故鼎峰公司以此为由与孙慷解除劳动合同，缺乏事实根据。鼎峰公司称孙慷成立了与其经营范围重合的公司，但经核实，孙慷担任法定代表人的品质咨询公司与鼎峰公司的经营范围并不重合，故鼎峰公司该项辩称本院不予采信。鼎峰公司称孙慷的学历造假，但其提交的个人简历并不能证明系孙慷本人提交，且鼎峰公司并非以此为由与孙慷解除的劳动合同，故鼎峰公司该项辩称本院亦不予采信。原审法院据此认定鼎峰公司构成违法解除劳动合同并判决撤销鼎峰公司2012年2月16日对孙慷做出的《解除劳动合同通知书》，双方恢复劳动关系，是正确的。鼎峰公司上诉称其系合法解除劳动合同，未就此提供充足的证据予以证明，本院难以采信。

关于违法解除劳动合同给孙慷造成工资损失的支付标准问题。《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》第24条规定用人单位作出的与劳动者解除劳动合同的处理决定被劳动仲裁委或人民法院依法撤销后，劳动者主张用人单位给付上述处理决定作出后至仲裁或诉讼期间的工资，如用人单位作出的处理决定因在实体方面存在问题而被依法撤销的，用人单位应按劳动者正常劳动时的工资标准向劳动者支付上述期间的工资。本案中，鼎峰公司作出的《解除劳动合同通知书》系因在实体方面存在问题而被依法撤销，因此，按照上述规定，鼎峰公司应当按孙慷原正常劳动时的工资标准56000元支付孙慷自2012年3月1日至判决生效之日违法解除劳动合同给孙慷造成的工资损失为24月 $56000 + 56000 / 21.75$ 月 $14=1380046$ 元。原审法院按照上年度职工月平均工资的三倍标准判令鼎峰公司支付孙慷因违法解除劳动合同给其造成的工资损失，缺乏依据，本院予以改判。

另外，关于孙慷未休年休假天数的认定问题。根据鼎峰公司向孙慷出具的聘用信，孙慷拥有公司授予的带薪年假15天，双方亦均认可该年休假天数。孙慷2011年工作的天数为202天，根据折算其应享受年休假的天数为8天，再减去其已休的2天年休假，孙慷还应享受6天年休假。原审法院判决孙慷享受4天的年休假工资，认定天数有误，本院依法改判鼎峰公司支付孙慷的2011年未休年休假工资为： $56000 / 21.75$ 月 6 月 $200\%=30896.5$ 元。

再有，关于孙慷主张的2011年度奖金问题。因鼎峰公司向孙慷出具的聘用信承诺孙慷工作的第一个12个月将获得2—4个月工资作为奖金，故原审法院根据孙慷2011年的工作时间（2011年6月13日至2011年12月31日）按第一个12个月将获得4个月工资标准判令鼎峰公司支付孙慷2011年度奖金124015元，并无不当。孙慷主张支付其2011年全年共4个月工资的年度奖金，缺乏事实根据，本院不予支持。

双方均同意原审判决第五项，本院对此不持异议。

综上，孙慷的部分上诉理由成立，其部分上诉请求本院予以支持。孙慷的其他上诉请求及鼎峰公司的上诉请求，依据不足，本院不予支持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（二）项之规定，判决如下：

一、维持北京市朝阳区人民法院（2012）朝民初字第26261号民事判决第一、三、五项；

二、撤销北京市朝阳区人民法院（2012）朝民初字第26261号民事判决第六、七项；

三、变更北京市朝阳区人民法院（2012）朝民初字第26261号民事判决第二项为：北京鼎峰地产投资顾问有限公司于本判决生效之日起七日内支付孙慷二〇一二年三月一日至二〇一四年三月二十日的工资损失一百三十八万零四十六元；

四、变更北京市朝阳区人民法院（2012）朝民初字第26261号民事判决第四项为：北京鼎峰地产投资顾问有限公司于本判决生效之日起七日内支付孙慷二〇一一年未休年休假工资三万零八百九十六元五角；

五、驳回孙慷的其他诉讼请求；

六、驳回北京鼎峰地产投资顾问有限公司的其他诉讼请求。

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。

一审案件受理费20元，由孙慷负担5元（已交纳），由北京鼎峰地产投资顾问有限公司负担15元（已交纳5元，余款于本判决生效后7日内交纳）；二审案件受理费20元，由孙慷负担5元（已交纳），由北京鼎峰地产投资顾问有限公司负担15元（已交纳10元，余款于本判决生效后7日内交纳）。

本判决为终审判决。

审 判 长 高 贵

代理审判员 江锦莲

代理审判员 沈 放

二〇一四年三月二十日

书 记 员 王锦强

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 | 中国知识产权裁判文书网 | 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 |

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 | 中国知识产权裁判文书网 | 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 |

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

推荐案例

扫码手机阅读