



中国裁判文书网
China Judgements Online



中国裁判文书网
China Judgements Online

张超与北京大陆汽车俱乐部有限公司劳动争议二审民事判决书

发布日期：2017-05-16

浏览：452次

📄 📄

北京市第三中级人民法院
民 事 判 决 书

(2017)京03民终4167号

上诉人（原审原告、被告）：张超，男，1969年5月28日出生。
委托诉讼代理人：孙征，北京市伟石律师事务所律师。
上诉人（原审被告、原告）：北京大陆汽车俱乐部有限公司，住所地北京市朝阳区农展馆南路12号1号楼9层902室。
法定代表人：王蓓黎，总经理。
委托诉讼代理人：郑红，女，1970年3月25日出生。
委托诉讼代理人：沈斌偶，北京市中闻律师事务所律师。
上诉人张超、上诉人北京大陆汽车俱乐部有限公司（以下简称大陆公司）因劳动争议一案，不服北京市朝阳区人民法院（2015）朝民初字第52503号民事判决，向本院提起上诉。本院立案后，依法组成合议庭公开开庭进行了审理。上诉人张超及其委托诉讼代理人孙征，上诉人大陆公司之委托诉讼代理人郑红、沈斌偶均到庭参加了诉讼。本案现已审理终结。

张超上诉请求：一、撤销一审判决第四、第五，支持张超的诉讼请求：1. 支付拖欠电话费1496元（2014年至2015年5月）；2. 支付十三薪20896元（2012年1月至2015年5月）；3. 支付拖欠工资11510.7元（2015年3月21日至2015年5月20日）；4. 支付加班费2528元（2014年端午节、中秋节、国庆节）；5. 支付违法解除劳动合同赔偿金244400元；6. 支付未休年假工资68516.2元（2008年1月至2011年12月；2014年1月至2015年5月）；二、一、二审诉讼费用由大陆公司承担。事实和理由：张超于1995年9月26日入职到大陆公司，担任救援工作，2000年到2006年担任调度，2007年到2009年为调度主管，2009年到2015年为北京区运营主管。双方签订过多份劳动合同，最后一份合同是2008年签订的无固定期限劳动合同。大陆公司2014年端午节、中秋节、国庆节加班，加班费至今未支付。2008年1月至2011年12月及2014年1月至2015年5月张超未休年假，大陆公司未支付相应的工资报酬。2014年1月至2015年5月20日电话费大陆汽车公司未支付。2012年以后的第十三薪大陆公司不予发放。2015年3月21日到4月20日工资仅发放709.72元；2015年4月21日至5月20日工资未发放。2015

年5月20日大陆公司向本人发出《劳动合同解除通知书》，张超认为解除理由不能成立。一审法院经过一年多的审理，不知审限怎么计算的，不顾事实和法律作出张超无法接受的判决，现张超依法提出上诉，请求二审法院慎重对待本案，理解在大陆公司救援工作了20余年的员工的感情，给张超公正、快速的判决。

大陆公司辩称：不同意张超的上诉请求和理由。大陆公司不拖欠张超电话费，2014年1月前公司经营效益好的时候报销过电话费，之后效益不好，就没报销，大陆公司没有支付电话费的义务。关于十三薪，大陆公司没有支付的义务，2012年修改了员工手册，从2011年12月起工资福利改为奖金发放，停止十三薪的发放，张超知道年薪的改革，没有提出异议，根据员工手册，员工如果对当月的工资有异议，在发薪日期之日起3日内提出，逾期没有提出，视为没有问题。大陆公司2012年停发十三薪的规定已经实施，在从2012年开始，就不存在十三薪的问题。大陆公司停发十三薪改革已经实施多年，没有一人获得十三薪，并告知了内部员工。不同意张超所要求的拖欠工资，大陆公司2015年3月救援部撤销，张超处于不工作状态，大陆公司没有义务支付工资。不同意支付加班费，张超不存在加班的事实。大陆公司不存在违法解除，张超存在违纪行为，大陆公司员工手册规定，拒绝接受公司书面文件的是违纪行为，公司可以书面警告，两次书面警告属于严重违纪。张超拒绝签收书面通知的行为，导致大陆公司管理工作陷入僵局，这种行为，在公司内部造成恶劣的影响，使大陆公司和员工书面沟通方式被切断，大陆公司又通过手机短信、ems多种方式送达，张超仍然继续拒收。2015年5月20日大陆公司以两次以上书面警告构成严重违纪，依据大陆公司的规章制度，和张超解除劳动合同，该规章制度已经在仲裁期间确认真实性和合法性，大陆公司的解除是合法有效的。关于未休年假工资，根据张超认可的考勤，张超的请求没有依据。

大陆公司上诉请求：1. 请求认定张超与大陆公司解除劳动合同合法，无需支付违法解除劳动合同赔偿金；2. 判令大陆公司无需支付张超工资差额7666.44元。事实和理由：一、一审法院以“我公司行为欠妥”认定大陆公司应向张超支付违法解除赔偿金，大陆公司不服。一审法院可以判定大陆公司向张超送达的法律文件内容有过错，但是不能剥夺大陆公司通过发送书面文件和涉事员工沟通的权利以及大陆公司的送达权。作为员工，可以不同意文件内容，但是因为不同意文件内容就拒绝签收，导致大陆公司文件无法送达的行为属于违纪行为。大陆公司有权依据合法有效的规章制度进行处理，直至解除劳动合同。大陆公司认为，即便张超认为大陆公司所发书面文件内容违法其不能接受，作为员工，签收公司向其发送的书面文件是一种对企业最起码的义务，签收公司书面文件只代表公司送达成功，并不代表受送达人同意文件内容，不影响其和公司正常协商和正常维权，但拒不签收的行为，却切断了大陆公司和员工正常沟通的一个非常重要的途径，导致大陆公司向内部员工所发文件无法送达，劳资关系严重对峙，在大陆公司内部发生非常恶劣的影响。因此，此种行为被大陆公司规章制度明确定义为违纪行为，可以被书面警告，经过公司多次书面警告提示后，张超仍然我行我素，毫不理会，对张超这种公然对峙的行为，大陆公司已经忍无可忍。大陆公司依据已经向其送达的规章制度两次以上书面警告的，可以与其解除劳动合同，合理合法。退一步讲，如果大陆公司通知的内容确实有错，侵犯了张超的权利，张超可以通过合法的途径维权（因为签收仅代表公司履行管理权向其送达，不代表其接受内容，很多员工不是拿着签收的解除劳动合同通知书要求认定解除通知违法吗），但是，哪条法律、制度和释义赋予了在张超可以拒绝签收公司发出的法律文件？哪怕文件内容存在一定错误，大陆公司都有权送达。拒绝送达只会让事情无法沟通。遇到问题向

员工发通知是大陆公司和员工沟通的一种手段，是大陆公司行使管理权的一种行为，而张超公然拒绝签收通知的行为，切断了我公司和员工之间的这种沟通手段，属于大陆公司明文规定的禁止行为，触犯了大陆公司的规章制度。因此，一审法院用大陆公司通知内容有过错推断出张超拒绝签收行为不属于违纪行为，大陆公司认为很荒唐，张超行为是否构成违纪，应当由大陆公司合法有效的规章制度作为标准予以判定，而不应当以大陆公司是否过错在先来判定，大陆公司有过错了，通知内容错了，其违纪行为就能变成不违纪行为了？拒绝签收大陆公司法律文件难道适用正当防卫？正当防卫还有条件限制和必要性判断。一审法院用大陆公司通知内容过错在先认定张超拒签的行为不是违纪行为，这是适用的哪条法律，一审法院并未释名。大陆公司认为，人民法院应当依法和大陆公司的规章制度来认定张超拒绝签收法律文件的行为是否属于违纪行为，而不是违反《劳动合同法》规定的员工违纪认定程序，在没有法律依据和具体释义的情况下，对大陆公司合法有效的规章制度视而不见进行简单自由判案，是严重违法行为，并严重干涉了大陆公司内部合理合法的沟通渠道和大陆公司内部的自主经营管理行为。即法院可以有权认定大陆公司法律文件内容存在过错，但是无权剥夺大陆公司有权向张超送达书面文件的权利。即，张超拒绝大陆公司向其送达法律文件时，大陆公司有权依据内部制度进行处理。大陆公司非常想追问人民法院几个问题：1. 大陆公司有没有向内部员工的送达权？2. 如果有，这种权利是否因为送达内容有过错就不应当被保护？3. 如果应当受到保护，那么，内部员工抗拒公司送达权的，大陆公司有没有权利依照规章制度进行处理？4. 大陆公司依照规章制度进行处理的权利应当不应当受到法律保护？《大陆汽车俱乐部员工管理制度》第九条规定了一般违纪行为的种类，并规定了下列员工有下列违纪行为之一的，公司给予口头或书面警告：3、未尽履职义务的；（如：消极怠工、不配合）；4、不按规定程序或未尽忠实处理文件或办理各类手续的；（如：领取、签收、签署、递交、申请、保管、归还、答复等）；被公司两次以上书面警告，构成严重违纪。张超的违纪行为，被两次以上书面警告，公司有权单方解除劳动合同，并无需支付解除补偿金。二、一审法院认定事实有误，大陆公司并不是以如一审法院所认定的事实所述的理由与张超解除劳动合同，而是以张超多次拒签收公司法律文件，收到多次书面警告后，公司依照两次以上书面警告构成严重违纪为由单方解除劳动合同的。一审法院认定的解除理由仅仅是该事件的起因，大陆公司最终并非是以不同意调岗为由解除劳动合同的，一审法院认定事实不清。三、一审法院认定“北京大陆汽车俱乐部有限公司应向张超支付工资差额7666.44元；”大陆公司不服。2015年4月，因张超所在的工作岗位以及工作地点取消，张超又不服从公司调岗通知，属于待岗状态，因此没有（业绩）考核工资、岗位工资。大陆公司已经支付张超基本工资。如果一审法院所认定为大陆公司存在应支付工资问题，大陆公司对于7666.44元的数额有异议。

张超：坚持张超的上诉请求，不同意大陆公司的上诉请求。

张超向一审法院起诉请求：1. 大陆公司支付拖欠电话费1496元（2014年1月至2015年5月）；2. 支付十三薪20896元（2012年1月至2015年5月）；3. 支付拖欠工资11510.70元（2015年3月21日至2015年5月20日）；4. 支付加班费2528元（2014年端午节、中秋节、国庆节）；5. 支付违法解除劳动合同赔偿金244400元；6. 支付未休年假工资68516.2元（2008年1月至2011年12月、2014年1月至2015年5月）；7. 诉讼费由大陆公司承担。

大陆公司向一审法院起诉请求：1. 大陆公司与张超解除劳动合同合法，无需支付违法解除劳动合同赔偿金；2. 大陆公司无需支付张超工资差额6270.8元；3. 大陆公司无需支付2012年十三薪4200元；4. 大陆公司无需支付

未休年假工资报酬差额8737.32元；5.诉讼费由张超承担。

一审法院认定事实：对当事人无异议的证据，一审法院予以确认并在卷佐证。此部分证据显示：张超于1995年9月26日入职大陆公司，2008年5月24日双方签订了无固定期限劳动合同，约定张超的岗位为调度长，每月月末支付上月21日至当月20日工资。2015年4月20日前张超担任救援部队长。2015年4月20日大陆公司书面通知张超因救援部已取消其岗位调整为电话中心调度，要求其于次日到新岗位工作并参加新岗位培训。张超向大陆公司表示不同意调岗要求协商。2015年5月6日，大陆公司向张超发出《书面警告及通知书》，称张超在限定期限内未进行原工作交接、未参加岗位培训、未到新岗位报到，属于不服从工作安排的消极怠工行为，因此予以书面警告。后大陆公司以张超拒绝签收警告通知书、未进行工作交接、未参加岗位培训、未到新岗位报到为由于5月7日、5月8日、5月12日多次做出书面警告，5月15日以张超未完成总结为由做出书面警告。5月20日大陆公司向张超送达《劳动合同解除通知》，写明解除事由为“违反公司的劳动纪律，受到两次以上的书面警告处分”。

关于张超的工资情况，大陆公司提交的张超的工资单显示，其2014年5月至2015年3月基本工资+岗位工资+考核工资固定为4200元，餐费金额不固定，独生子女费每月5元，另有“其他”收入，大陆公司称为奖励。上述月份平均应发工资为4815.72元，2014年4月及5月应发工资为1965元，但5月实发金额为0。大陆公司称2015年4月起张超属于待岗状态，因此按上述标准支付工资。

对双方有争议的证据和事实，一审法院认定如下：1. 关于十三薪，2013年1月28日大陆公司曾发出《关于暂缓发放十三薪的通知》，通知职工暂缓发放2012年十三薪。大陆公司主张该公司2012年即重新修订了《员工手册》并提交了该证据，其中规定从2011年12月起公司福利改为年底奖金形式发放，已经停止发放十三薪等福利。大陆公司称该公司2013年修订的《员工手册》仍然延续了该规定，除张超、赵勇二人外其他员工均签收了新的《员工手册》。对此张超不予认可。2. 关于年假一节，张超主张应自2008年起享受每年15天的年休假，2008年1月至2011年12月、2014年1月至2015年5月未休年假。大陆公司主张张超2014年前的年假均已休完，2014年依法应休年假10天，该公司给予张超5天福利年假，但不应支付未休年假工资，2015年张超年假未休，折算天数为5天。就此大陆公司提交了《2015年1月考勤统计表》予以证明，其中显示“年假”，“本月剩余13年0天”，“本月剩余14年15天”。张超对该证据的真实性予以认可，未提交关于入职前的工作年限及休假情况的证据。3. 张超主张大陆公司未足额支付2014年端午节、中秋节、国庆节加班费，应当按照2014年五一加班费的支付金额831.73元予以补发，并提交了工资条予以证明。因其中无签章，大陆公司对其真实性不予认可，称不存在加班。张超提交的工资条显示2014年5月有加班费831.73元、6月有加班费332.69元、9月及10月均有加班费362.94元。4. 张超主张大陆公司2014年1月至2015年5月期间未给其报销电话费，要求支付电话费1496元。大陆公司称自2014年1月前经济效益好的时候曾为职工报销电话费，之后因经济形势不好不再报销。

离职后张超向北京市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求大陆公司支付拖欠电话费、拖欠工资、十三薪、加班费、未休年假工资、违法解除劳动合同赔偿金。该仲裁委裁决大陆公司支付张超违法解除劳动合同赔偿金194787.72元、工资差额6270.8元、2012年十三薪4200元、未休带薪年假工资差额8737.32元，驳回了张超的其他仲裁请求。张超及大陆公司均不服裁决诉至一审法院。

一审法院认为，1. 用人单位及劳动者双方均应全面履行劳动合同。本案

现有证据显示，大陆公司与张超发生矛盾以致解除劳动合同的根本原因为大陆公司以救援部撤销为由将张超岗位由救援部队长调整为电话中心调度，张超不同意调整工作岗位，因而拒绝签收相应文件并拒绝交接工作、到新岗位报到。对此一审法院认为，大陆公司的主营业务为汽车救援，即使撤销了救援部，张超原所从事的管理工作依然存在，其未经协商将张超的岗位调整至电话中心，与张超原岗位及级别相去甚远，在未明确职级及工资待遇的情况下张超不同意接受并要求协商解决，并不违反法律规定。大陆公司以此认定张超严重违纪并解除劳动合同欠妥，应认定为违法解除劳动合同。大陆公司应支付张超违法解除劳动合同赔偿金 $4815.72 \times 20.5 \times 2 = 197444.52$ 元。2. 大陆公司未支付张超2015年4月21日至5月20日工资，以张超未工作为由扣减了2015年3月21日至4月20日工资，亦应予补发。比照张超2014年5月至2015年3月期间应发工资平均额，大陆公司应当补发张超2015年3月21日至5月20日的工资 $4815.72 \times 2 - 1965 = 7666.44$ 元（此金额为扣缴社会保险及个人公积金负担部分、个人所得税前的应发工资金额）。3. 关于十三薪一节，大陆公司提交了2012年及2013年制订的新版员工手册，证明其已将十三薪改为年终奖金发放，2012年至2015年期间大陆公司均按此执行，张超未提出异议，应视为已接受，因此一审法院不支持其要求补发十三薪的请求。4. 关于年休假情况，因张超于2015年申请劳动争议仲裁，大陆公司现主张张超年假已休，应当就2014年至2015年张超的休假情况举证证明。因张超未举证证明入职大陆公司前的工作情况，根据张超在大陆公司的工作年限，依据法律规定，其2014年至2015年离职前年假标准为每年10天。《2015年1月考勤统计表》显示，张超2014年未休年假，本案中大陆公司认可张超2015年折算年休假为5天，对此一审法院不持异议，因此大陆公司应支付张超2014年及2015年未休年假工资报酬 $4815.72 \div 21.75 \times 15 \times 200\% = 6642.37$ 元。张超未举证证明2008年至2011年期间未休年假，一审法院对其要求支付在此期间的未休年假工资的请求不予支持。5. 关于报销电话费，因张超并未举证证明大陆公司曾做出此项承诺，仅凭大陆公司此前曾报销过电话费的事实不能证明该公司即负有此项义务，因此一审法院不支持张超要求报销电话费的请求。6. 关于加班费，张超所提交的工资条因无签章，一审法院对其真实性无法认定，因此无法认定张超存在法定节假日加班的事实。对其要求补发加班费的请求一审法院不予支持。

综上所述，依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十条、第八十七条，《职工带薪年休假条例》第五条规定，判决：一、北京大陆汽车俱乐部有限公司于判决生效后七日内支付张超违法解除劳动合同赔偿金197444.52元；二、北京大陆汽车俱乐部有限公司于判决生效后七日内支付张超工资差额7666.44元；三、北京大陆汽车俱乐部有限公司于判决生效后七日内支付张超二〇一四年及二〇一五年未休年假工资报酬6642.37元；四、北京大陆汽车俱乐部有限公司无需支付张超二〇一二年十三薪4200元；五、驳回张超的其他诉讼请求；六、驳回北京大陆汽车俱乐部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》第二百五十三条规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

二审中，大陆公司向本院提交其他员工签署的承诺书六份，证明大陆公司停发十三薪的改革已经实施多年，并且已告知公司员工。张超发表质证意见称，上述证据不属于新证据，与本案没有关联性，对其真实性亦不认可。张超向本院提交了内网截屏打印件，证明员工手册系2014年11月才修订的。大陆公司对该证据的真实性及证明目的均不予认可。

本院依法补充查明如下事实：双方签订的劳动合同第四条约定，大陆公司可以根据生产经营需要或内部组织变动的需要，或乙方的能力、业绩、考核结

果，调整张超的工作岗位或工作内容，或安排张超待岗，张超承诺服从大陆公司的安排。

2015年5月7日，大陆公司以张超2015年4月21日、2015年5月6日两次拒收书面通知文件，属于消极怠工行为为由对张超出具《警告处分通知书》。2015年5月8日，大陆公司以张超未进行工作交接、未参加新岗位培训、拒绝签收书面通知文件，属于消极怠工行为为由对张超出具《警告处分通知书》。2015年5月12日，大陆公司以张超2015年5月7日、2015年5月8日拒收书面通知文件，给公司的正常管理秩序带来非常严重的不利影响为由对张超出具《警告处分通知书》。2015年5月15日，大陆公司以张超未完成2014年个人总结，未回复邮件，属于消极怠工行为为由对张超出具《警告处分通知书》。

大陆公司提交的《大陆汽车俱乐部员工管理制度》载明，未尽履职义务的（如：消极怠工、不配合）、不按规定程序/尽员工忠诚义务处理文件或办理各类手续的（如：领取、签收、签署、递交、申请、保管、归还、答复等），公司给予口头或书面警告；受到第二次书面警告的（12个月内），公司立即解除劳动合同。大陆公司提交的《员工手册》载明，任职期间累计两次（含）书面警告处分的，属于严重违纪，公司予以解除劳动合同。

本院经审理查明的事实与一审法院查明的事实一致。

本院认为：根据双方的上诉请求及答辩意见，本案在二审中双方主要就以下几个方面的问题存在争议：

一、关于违法解除劳动合同赔偿金问题。根据本案现有证据，大陆公司与张超发生矛盾以致解除劳动合同的根本原因为张超不同意调整工作岗位，因而拒绝签收相应文件并拒绝交接工作、到新岗位报到。关于调岗问题，大陆公司系以救援部撤销为由将张超岗位调整为电话中心调度，但大陆公司的主营业务为汽车救援，即使撤销了救援部，张超原所从事的管理工作依然存在，其未经协商将张超的岗位调整至电话中心，与张超原岗位及级别相去甚远，且未明确张超的职级及工资待遇等涉及张超切身利益的重大事项，故大陆公司此次调整张超的工作岗位不合理，张超有理由不同意大陆公司的单方调岗决定并要求协商解决。2015年5月6日至2015年5月15日期间，大陆公司共对张超作出了5次书面警告。对此本院认为，双方之间的矛盾是由大陆公司的不当调岗所引发，张超有理由不进行工作交接和参加新岗位培训，大陆公司以此为由对张超作出书面警告显属不当；大陆公司单方不当调岗，张超拒绝签收调岗通知，双方已因大陆公司的不当调岗发生矛盾，大陆公司在此情况下仍以张超不签收调岗通知对张超作出书面警告，使双方矛盾进一步加深，此后再以张超不签收书面警告多次作出书面警告，大陆公司的做法显然欠妥，张超拒绝签收相关通知文件并不属于《大陆汽车俱乐部员工管理制度》所载的“未尽履职义务的”、“不按规定程序/尽员工忠诚义务处理文件或办理各类手续的”的情形，大陆公司以此为由作出书面警告亦属不当；大陆公司以张超未完成2014年个人总结为由作出书面警告，但张超已因大陆公司的不当调岗而处于非正常工作状态，再结合大陆公司作出此书面警告的时间，本院认为大陆公司作出此次书面警告亦属不当。综上，本院认为大陆公司作出的5次书面警告理由均不能成立，大陆公司以张超违反公司的劳动纪律，受到两次以上的书面警告处分为由解除双方劳动合同，缺乏事实依据，构成违法解除，大陆公司依法应支付张超违法解除劳动合同赔偿金。至于违法解除劳动合同赔偿金的数额，一审法院按照张超离职前十二个月正常工作状态下的平均应发工资核算并无不当，本院予以维持。

二、关于工资差额问题。大陆公司未支付张超2015年4月21日至5月20日工资，以张超未工作为由扣减了2015年3月21日至4月20日工资，但张超未正常工作系由大陆公司不当调岗所造成的，故大陆公司仍应按张超正常工作时的工资

标准予以补发。一审法院比照张超2014年5月至2015年3月期间的平均应发工资判令大陆公司补发张超工资差额并无不当，本院予以维持。

三、关于十三薪问题。大陆公司主张其已将十三薪改为年终奖金发放，并向法院提交了2012年及2013年制订的新版员工手册及其他员工的承诺书等证据为证，结合2012年至2015年期间大陆公司均按此执行、张超亦未提出异议等情况，应视为张超已知晓并接受大陆公司停发十三薪，一审法院据此对张超补发2012年至2015年十三薪的请求不予支持并无不当，本院予以维持。

四、关于未休年休假工资问题。根据张超在大陆公司的工作年限，其2014年至2015年每年应享受10天的法定年休假。《2015年1月考勤统计表》显示，张超2014年未休年假，另大陆公司认可张超2015年折算年休假为5天，一审法院据此判令大陆公司支付张超2014年及2015年未休法定年休假工资并无不当。张超主张2008年至2011年期间未休年休假，张超未就其主张举证，故本院对其该项主张不予采信，一审法院对其上述期间未休年假工资的请求不予支持并无不当。张超虽未休大陆公司额外给予的福利年假，但其要求大陆公司支付其未休福利年假的工资缺乏法律及公司制度依据，故本院对其该项请求不予支持。

五、关于报销电话费问题。因张超并未举证证明大陆公司曾做出此项承诺，仅凭大陆公司此前曾报销过电话费的事实不能证明该公司即负有此项义务，故一审法院对张超要求报销电话费的请求未予支持并无不当，本院予以维持。

六、关于加班费问题。张超主张其存在法定节假日加班，但其提交的工资条无大陆公司签章，不足以证明其存在法定节假日加班的事实，一审法院对其要求补发加班费的请求不予支持并无不当，本院予以维持。

综上所述，张超、大陆公司的上诉理由均不能成立，应予驳回；一审法院判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。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的规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由张超负担5元（已交纳），由北京大陆汽车俱乐部有限公司负担5元（已交纳）。

本判决为终审判决。

审判长 李 坤

审判员 龚勇超

审判员 尚晓茜

二〇一七年四月一日

书记员 李思巧

书记员 刘 鸽

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。

