



法条释义 | 法律图书 | 法律文书 | 行政处罚 | 合同范本 | 天同码专库 | 海事司法案例库 | 知识产权检索 | 同案智推 |

智能问答

faxianla  
w

民法典专库 | 知识产权与竞争法专库 | 生态环境法专库 | 商事法专库 | 涉外商事海事法专库 | 刑法专库 | 民事诉讼法专库 |

页内检索

溯源模式 加入检索报告 打印 收藏 放大 护眼

## 傅某某与成都乐美饰家信息技术有限公司、天津美维信息技术有限公司劳动合同纠纷 一审民事判决书 非终审

### 基本信息

案由: 劳动合同纠纷	法院: 四川自由贸易试验区人民法院
案号: (2019)川0193民初3943号	案件类型: 民事
文书类型: 判决书	裁判日期: 2019-12-09
审理程序: 一审	参考类型: 普通案例

### 案情特征

解除合同 劳动报酬 欠薪 双倍

### 争议焦点

劳动补偿金争议 劳动合同解除争议

### 当事人

原告: 傅某某, 男, 19\*\*\*\*\*日出生, 汉族, 住四\*\*\*\*市。  
委托诉讼代理人: 翟某某, 北京大成(成都)律师事务所律师。  
被告: 成都乐美饰家信息技术有限公司。住所\*\*\*\*\*号。  
法定代表人: 周某某, 总经理。  
委托诉讼代理人: 王某1, 女, 该公司员工。  
委托诉讼代理人: 罗某某, 女, 该公司员工。  
被告: 天津美维信息技术有限公司, 住所\*\*\*\*\*。  
法定代表人: 刘某2。

### 审理经过

原告傅某某与被告成都乐美饰家信息技术有限公司(以下简称乐美饰家公司)、天津美维信息技术有限公司(以下简称天津美维公司)劳动合同纠纷一案, 本院于2019年5月7日立案后, 依法适用普通程序, 组成合议庭公开开庭进行了审理。傅某某委托诉讼代理人翟某某, 乐美饰家公司委托诉讼代理人王某1、罗某某到庭参加诉讼, 天津美维公司经本院传票传唤未到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 诉称

傅某某向本院提出诉讼请求: 1、请求判令二被告向原告补足2012年8月至2018年7月期间的工资差额1037421元; 2、请求判令二被告向原告支付2018年7月份的工资人民币24000元; 3、请求判令解除原告与二被告的劳动关系, 并要求二被告向原告支付解除劳动合同的经济补偿金人民币130200元。事实与理由: 傅某某于2010年6月28日入职美乐乐集团, 先后与集团旗下的成都市域城网络有限公司、成都维城信息技术有限公司、成都乐美饰家信息技术有限公司签订过3次书面劳动合同, 期间担任主管、高级经理等职位。2013年12月1日, 乐美饰家对前两个主体与傅某某签订的劳动合同期限工龄延续等进行了书面确认。在2012年8月1日至今, 集团没有按照双方约定足额向傅某某发放薪资, 每年都有扣留部分未予发放。2018年7月9日, 集团召集区域经理销售目标沟通会议, 会议上尚未达成一致, 集团单方面要强行推行薪资方案未果的情形下, 违反法律规定和合同约定免除部分区域经理的职务。2018年7月13日, 在没有任何预先通知的情况下, 以原告团建失职、负有

人民

本院

上级

相同

差异



生成报告



使用帮助



问卷调查



意见反馈

领导责任为由免除原告高级经理职务。原告多番请求, 被告都拒绝对原告新岗位作出安排, 并在2018年8月8日违法解除与原告的劳动关系。根据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条第一款、第四十七条以及《劳动合同法》司法解释、规定中关于经济补偿金的相关规定, 因原告的合法权益无法得到保障, 傅某某申请解除与公司的劳动关系, 并要求二被告按照法律规定补足拖欠的工资及支付经济补偿金等。综上所述, 美乐乐集团诸多行为涉嫌违反《劳动法》及《劳动合同法》的相关规定, 未足额发放原告工资, 违法解除与原告的劳动关系, 严重损害原告合法权益, 故诉至法院, 请求判如所请。

辩称

乐美饰家公司辩称, 1. 不认可原告的计算方式及诉请, 原被告劳动关系解除是基于原告违反公司的规章制度, 被告不欠发原告任何工资; 2. 傅某某于2013年11月30日与成都维城公司终止劳动关系后入职我司, 与我司建立劳动关系时间应为2013年12月1日。原告与案外人劳动关系的时间不应该计入乐美饰家公司工作年限。

天津美维公司未到庭, 未提交书面答辩状。

本院查明

经审理查明, 傅某某于2010年6月28日与案外人成都市域城网络有限公司(以下简称域城公司)签订书面无固定期限劳动合同, 约定合同期限自2010年3月10日起至法定的终止条件出现时止, 傅某某转正后基本工资5000元/月。域城公司在“甲方(盖章)”处加盖公章, “李永刚”在“法定代表人或(委托代理人)”处签名, 傅某某在“乙方(签名)”处签名和捺指印。2012年8月1日, 傅某某与案外人成都维城信息技术有限公司(简称维城公司)签订了自2012年8月1日起至法定的终止条件出现止的无固定期限劳动合同, 合同第二十七条约定, 员工薪资中涉及业绩提成计算需要按照公司财务制度进行计算, 员工工作岗位调整后应按调整后岗位的工资制度进行薪资支付。维城公司在“甲方(盖章)”处加盖公章, “李永刚”在“法定代表人或(委托代理人)”处签名, 傅某某在“乙方(签名)”处签名和捺指印。当日, 维城公司向傅某某出具《薪酬确认函》, 载明傅某某的薪资构成为: 基本工资(税后)40000元/月+业绩提成+绩效工资+福利/奖金+其他。同时提示, 薪资确认函为劳动合同的附件, 若与劳动合同有不一致的, 以劳动合同的相关规定为准。维城公司在“公司(盖章)”处加盖公章, “李永刚”还在该处签名, 傅某某在“员工确认签字”处签名。

2013年11月30日, 维城公司与傅某某签订《终止劳动合同协议书》, 约定由于维城公司转型, 经双方协商一致劳动合同于2013年11月30日终止。傅某某确认, 甲乙双方已经就劳动期间工资、加班费等劳动报酬结算完毕。维城公司可能需向傅某某支付经济补偿金、赔偿金等费用, 经双方协商一致, 上述赔偿事项已经了结完毕, 傅某某放弃与劳动关系有关的其他一切权利, 傅某某不再追究维城公司其他任何责任(包括但不限于工资、经济补偿、赔偿金、加班费补偿、年休假工资、双倍工资等其他款项), 乙方不再要求基于社会保险而产生的相关权利。“维城公司在“甲方(盖章)”处加盖公章, 傅某某在“乙方(签名)”处签名。

2013年12月1日, 傅某某与乐美饰家公司签订了自2013年12月1日起至法定的终止条件出现止的无固定期限劳动合同, 第六条约定实行月工资制, 傅某某基本工资为不低于成都市最低工资标准。同日, 乐美饰家公司与傅某某签订了《劳动合同补充协议》, 约定在签署的劳动合同基础上, 傅某某与域城公司、维城公司签订的《劳动合同》、《保密协议》等协议已履行的部分仍将有效, 未履行部分将随着新的劳动合同的签署由乐美饰家公司承接履行。乐美饰家公司认可傅某某在原公司的工龄、薪资、福利, 傅某某在原公司的工龄累计到乐美饰家公司。同日, 乐美饰家公司向傅某某出具《薪酬确认函》, 载明傅某某薪资构成为: 基本工资+业绩提成+绩效工资+福利/奖金+其他。转正基本工资为: (税后)40000元/月。《薪酬确认函》第5条之“重要提示”约定: 本薪资确认函为员工劳动合同的附件, 若与劳动合同有不一致的, 以劳动合同的相关规定为准。以上文件均有乐美饰家公司在“甲方(盖章)”处加盖公章, “李永刚”在“法定代表人或(委托代理人)”处签名, 傅某某在“乙方(签名)”、员工确认签字处签名、捺指印。

在《薪酬确认函》载明傅某某40000元/月的税后工资标准基础上, 结合傅某某银行转帐记录及原告制作的《欠薪统计表》[该统计表由应发工资(40000元/月)、实发工资及工资差额构成]计算2013年12月至2018年6月期间公司欠发傅某某工资金额如下: 2013年12月欠发22587元(应发40000元-实发17413元); 2014年度欠发212549元(应发480000元-实发267451元); 2015年度欠发37074元(应发480000元-实发442926元); 2016年度欠发99596元(应发480000元-实发380404元); 2017年度欠发119805元(应发480000元-实发360195元); 2018年1-6月份欠发108060元(应发240000元-实发131940元)。以上年度共计欠发金额599671元。

2018年7月9日, 集团召集区域经理销售目标沟通会议, 会议上尚未达成一致, 集团推行薪资方案未果, 免除部分区域经理的职务。2018年7月17日, 原告傅某某通过电子邮件向被告乐美饰家公司、天津美维公司发送《关于公司长期拖欠工资以及违规免除本人职务的致函》, 载明因被告公司承诺的薪资标准没有兑现, 自2012年8月起未足额支付本人工资, 且拖欠数额巨大, 故要求美乐乐集团公司补足拖欠的2012年8月至2018年7月间的工资, 要求公司对岗位调整作出说明。

- 人民
- 本院
- 上级
- 相同
- 差异

- 生成报告
- 使用帮助
- 问卷调查
- 意见反馈

2018年8月8日,乐美饰家公司向傅某某发出《解聘通知》,载明:傅某某自2018年7月19日起未经公司批准,便无故不到岗,已连续旷工达18日,严重违反了公司的规章制度,给公司的正常经营造成严重影响。根据员工手册第8.2条第7项的规定,连续3天旷工的,可以立即解除劳动合同。现公司正式通知如下:一、即日起正式解除与傅某某的劳动合同;二、请傅某某于收到本通知当日前往人事部熊宁处办理离职交接手续。

另查明,就本案所涉劳动争议事项,成都市高新区劳动人事争议仲裁委员会于2018年8月16日受理傅某某作为的仲裁申请。成都市高新区劳动人事争议仲裁委员会于2019年2月19日作出《超期未审结案证明》,载明仲裁委于2018年8月16日受理,至今未作出仲裁裁决,当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。原告向本院提起诉讼,其诉请如前。

再查明,庭审结束后,傅某某在本院所作电话询问笔录中自认已收到2018年7月份全部工资,故申请撤销关于请求支付2018年7月份工资的诉请及主张2018年7月工资差额的诉请,有本庭电话询问笔录为证。

又查明,乐美饰家公司于2013年3月6日经工商登记注册成立。天津美维公司于2012年12月18日成立。据美乐乐官网页面文字介绍,美乐乐家居网(天津美维信息技术有限公司)创立于2008年,是一站式家居O2O营销模式电子商务网站。美乐乐总部为(成都乐美饰家信息技术有限公司)。乐美饰家公司与天津美维公司均属美乐乐集团旗下公司,两家公司法定代表人在案件立案时均为刘某2,庭审中乐美饰家公司变更了法定代表人。据本院已审结的另案原告文城斌等人诉乐美饰家、天津美维公司劳动合同纠纷案件中,本院认定两公司构成混同用工,并判令天津美维公司应就乐美饰家应支付文城斌等人的工资及赔偿金承担连带责任。

以上事实,有《工商登记信息查询单》、《劳动合同》及补充协议、《终止劳动合同协议书》、《薪酬确认函》、银行交易明细、《关于公司长期拖欠工资以及违规免除本人职务的致函》、《解聘通知》、被告提交的《考勤表》、超期未审结案证明及当事人陈述、电话询问笔录等证据在案为证。

结合双方的诉辩主张及查明的事实要素,本院对原告的诉讼主张评判如下:

关于傅某某要求乐美饰家公司支付拖欠的工资1037421元的主张。本院认为,“维城公司”于2012年8月1日,向傅某某出具《薪资确认函》,确认傅某某的基本工资为40000元/月(税后)。后傅某某与乐美饰家公司于2013年12月1日签订了《劳动合同补充协议》,约定傅某某与域城公司和维城公司签订的劳动合同已履行的部分仍将有效,未履行部分随着新的劳动合同的签署由乐美饰家公司承接履行,乐美饰家公司认可傅某某在原公司的工龄、薪资、福利,傅某某在原公司的工龄累计至乐美饰家公司。由此可见,对于维城公司向傅某某承诺的薪资标准,乐美饰家公司予以认可并约定“未履行部分随着新的劳动合同的签署由其承接履行”。但是,维城公司与傅某某于2013年11月30日签订《终止劳动合同协议书》系双方的真实意思表示,不违反法律、法规的禁止性规定,合法有效。从《终止劳动合同协议书》之“乙方确认,甲乙双方已经就劳动期间工资、加班费等劳动报酬结算完毕。”约定可见,维城公司不存在从2012年8月1日起至2013年11月30日止向傅某某欠薪的事实。2013年12月1日,乐美饰家公司又向傅某某出具了一份《薪资确认函》,载明傅某某的基本工资为40000元/月(税后)。综上,乐美饰家公司应对2013年12月1日至2018年6月30日期间未按40000元/月进行履行的部分承担支付责任。从查明事实来看,乐美饰家公司应支付傅某某欠发金额总计599671元。

关于傅某某要求乐美饰家公司支付解除劳动合同经济补偿金130200元的主张。本院认为,依据《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称劳动合同法)第三十八条:“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:……(二)未及时足额支付劳动报酬的;(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的”之规定,傅某某作为劳动者以乐美饰家公司未及时足额支付劳动报酬为由提出解除劳动关系,乐美饰家公司应当向傅某某支付经济补偿金。由于傅某某与乐美饰家公司于2013年12月1日签订的《劳动合同补充协议》中,乐美饰家公司自愿承接傅某某与域城公司、维城公司签订的《劳动合同》之未履行部分,且乐美饰家公司认可傅某某在域城公司、维城公司的工龄、薪资、福利,傅某某在该两个公司的工龄累计至乐美饰家公司。因此,傅某某的工龄应从2010年6月28日开始计算至2018年7月21日。但傅某某在与维城公司签订的《终止劳动合同协议书》中,已明确放弃主张从2012年8月1日至2013年11月30日止的经济补偿金。因此,傅某某应当获得的经济补偿金的时间为2010年6月28日起至2012年7月31日、2013年12月1日起至2018年7月21日止。据此,乐美饰家公司应当向傅某某支付7个月的经济补偿金。依据劳动合同法第四十七条之规定:“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的,向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付,向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。”结合傅某某在乐美饰家公司工作的年限,乐美饰家公司应向傅某某支付解除劳动合同的经济补偿金113921元(5424.8元/月3倍7个月)。

傅某某自认收到2018年7月工资并申请撤回关于要求支付2018年7月工资的诉请,系对自身权利的合法处分,本院予以准许。

乐美饰家公司与天津美维公司均属美乐乐集团旗下公司,据庭审查明两公司构成混同用工,故天津美维公司应就乐美饰家应支付傅某某的工资及经济补偿金承担连带责任。



人民

本院

上级

相同

差异



生成报告



使用帮助



问卷调查



意见反馈

综上，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](#)》第三十条、第三十八条、第四十六条、第四十七条，《[中华人民共和国民事诉讼法](#)》第六十四条、第一百四十四条之规定，判决如下：

裁判结果

- 一、原告傅某某与被告[成都乐美饰家信息技术有限公司](#)的劳动合同已解除；
  - 二、被告成都乐美饰家信息技术有限公司于本判决生效之日起十日内支付原告傅某某2013年12月至2018年6月期间欠发工资差额共计599671元；
  - 三、被告成都乐美饰家信息技术有限公司于本判决生效之日起十日内支付原告傅某某经济补偿金113921元；
  - 四、被告[天津美维信息技术有限公司](#)对上述支付义务承担连带责任。
- 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。

案件受理费10元(普通程序已全额收取)，由被告成都乐美饰家信息技术有限公司、天津美维信息技术有限公司负担。

如不服本判决，可以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或代表人的人数提出副本，上诉于四川省成都市中级人民法院。

审判人员

审判长余唯嘉  
人民陪审员王翩翩  
人民陪审员刘忠山

日期

二〇一九年十二月九日

书记员

书记员裴丽佳

- 更
- 人民
- 本院
- 上级
- 相同
- 差异

法信简介

关于法信  
关于我们  
法信资讯  
法信大事件

您的权益

法律声明  
隐私保护  
用户协议

产品服务

使用帮助  
网站地图  
前往购买  
申请试用

联系我们

意见反馈  
客服电话：400-827-6755  
服务热线：010-67550681



法信小程序



安卓APP下载



法信公众号



苹果APP下载



合作伙伴  
友情链接



中国司法大数据研究院  
CHINA JUSTICE BIG DATA INSTITUTE

GRIDSUM 国双  
Empower your Performance



中国法院网  
www.chinacourt.org  
全国法院门户网站

人民法院出版集团 最高人民法院数字图书馆 东方法律 裁判文书网 中国标准在线服务网

©2013-2025 人民法院出版社版权所有 京ICP备14059732号



京公网安备 1101010200461