



中国裁判文书网  
China Judgements Online



中国裁判文书网  
China Judgements Online

张彤恢、佳成新泰（北京）投资有限公司劳动合同纠纷二审民事判决书

发布日期：2017-10-30

浏览：64次

下载 打印

概要

概要

北京市第三中级人民法院  
民 事 判 决 书

(2017)京03民终7144号

上诉人（原审原告）：佳成新泰（北京）投资有限公司，住所地北京市顺义区仁和镇顺通路38号3-30019。  
法定代表人：于生新，总经理。  
委托诉讼代理人：韩予洹，北京市正海律师事务所律师。  
上诉人（原审被告）：张彤恢，男，1969年12月3日出生，住北京市顺义区。

上诉人佳成新泰（北京）投资有限公司（以下简称佳成新泰公司）与上诉人张彤恢劳动合同纠纷一案，双方均不服北京市顺义区人民法院（2016）京0113民初8514号民事判决，向本院提起上诉。本院于2017年6月6日立案后，依法组成合议庭，开庭进行了审理。上诉人佳成新泰公司之委托诉讼代理人韩予洹、上诉人张彤恢均到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

佳成新泰公司上诉请求：1.撤销一审判决，发回重审或依法改判；2.一、二审诉讼费用由张彤恢承担。事实和理由：一、一审法院认定事实不清，佳成新泰公司不应支付张彤恢工资差额。佳成新泰公司与张彤恢签订的劳动合同中没有约定张彤恢转正后的工资金额，这是因为公司需要考察张彤恢试用期间展现个人的工作能力、业务水平以及是否能与公司同事配合好工作，以此来确定张彤恢的工资金额。然而张彤恢在工作期间存在拈轻怕重、敷衍塞责的情况，并且把个人利益看得太重，无法与同事和睦相处，因此佳成新泰公司才延长了张彤恢的试用期，一直未对其进行考核。按照佳成新泰公司规定，通过试用期考核转正后才能按正式员工标准发放工资。张彤恢没有转正，所以不存在工资差额。张彤恢没有通过试用期考核，工资金额不发生变化，因此佳成新泰公司不应支付张彤恢工资差额。二、佳成新泰公司扣发张彤恢工资是因为其行为违反了公司相关规定，因此佳成新泰公司无须支付张彤恢扣发工资。佳成新泰公司扣发张彤恢的工资是因为张彤恢请假未得到批准就擅自离岗，还旷工多日，在公司内部造成了一定的不良影响。为了确保公司正常的工作秩序，增强员工



组织纪律观念，佳成新泰公司才按公司考勤制度对张彤恢进行了处罚，扣发了张彤恢工资，因此佳成新泰公司不应支付张彤恢扣发的工资。三、因张彤恢严重违反公司的规章制度，经过民主程序开会降职后仍不改正，佳成新泰公司才与张彤恢解除劳动关系，所以佳成新泰公司不应支付张彤恢违法解除劳动合同补偿金。张彤恢入职以来，曾多次出现旷工、迟到早退的情况，还在完成任务时敷衍了事、不尽尽职尽责。为了一点小事与公司同事发生矛盾，甚至大打出手，藐视公司的各项规章制度。由于张彤恢频繁出现严重违纪行为，经过佳成新泰公司多次处罚后仍不改正，影响极其恶劣，佳成新泰公司才决定与其解除劳动关系。佳成新泰公司于2016年4月11日向张彤恢发送关于张彤恢解除劳动合同的处理决定。根据《劳动合同法》第39条规定，张彤恢严重违反公司的规章制度，加之张彤恢严重欺骗公司，佳成新泰公司与张彤恢入职时签订的劳动合同书第九条，双方约定条款中明确，劳动合同签订前后，张彤恢刻意隐瞒或提供不真实信息，佳成新泰公司有权立即解除劳动合同（入职登记表欺骗自称上家公司担任副总、离职原因项目未开工；实则未担任过、通过仲裁离职）。佳成新泰公司与张彤恢属于合法解除劳动关系，并不是违法解除，因此佳成新泰公司不应支付张彤恢违法解除劳动关系经济补偿金。此外，一审判决认定基本事实不清，适用法律错误，佳成新泰公司解除与张彤恢的劳动关系合情合法合理，应得到法律的支持：1.张彤恢明知且认可佳成新泰公司对其应聘的岗位要求“诚实守信、品德良好、否则公司无条件解除劳动合同”。2.佳成新泰公司与张彤恢在劳动合同书中明确约定了佳成新泰公司有权解除劳动合同的情形，该约定合法有效。3.张彤恢刻意隐瞒不良记录、提供不真实信息，佳成新泰公司有权依据劳动合同书的约定，随时解除与张彤恢的劳动合同。其次，一审判决对张彤恢刻意隐瞒不良记录、提供不真实信息的基本事实未进行实质性审查，并偷换概念，这是错误的。张彤恢严重违反佳成新泰公司纪律、藐视公司规章制度、不能胜任工作、事实清楚、证据充分，应予认定。一审判决以张彤恢试用期的月工资数额反推其转正后的月工资标准，没有事实和法律依据，一审判决严重违反法定程序。

张彤恢辩称：不同意佳成新泰公司的上诉请求和理由。

张彤恢上诉请求：1.撤销一审判决第二项，改判为佳成新泰公司支付张彤恢二〇一六年三月二十五日至二〇一六年四月八日工资差额七千六百七十三元四角五分（7673.45元），于判决生效之日起七日内执行；2.撤销一审判决第三项，改判为佳成新泰公司支付张彤恢二〇一六年二月二十五日至二〇一六年三月二十四日扣发工资三千八百八十九元六角三分（3889.63元），于判决生效之日起七日内执行；3.撤销一审判决第四项，改判为佳成新泰公司支付张彤恢违法解除劳动合同赔偿金四万零五百元（40500元），于判决生效之日起七日内执行；4.维持一审判决中其他判项；5.由佳成新泰公司承担案件受理费。事实和理由：一审判决，事实认定清楚，法律条文应用适当，但是在各项支付金额核算中，计算有误。1.关于2016年3月25日至2016年4月8日工资差额：2016年3月25日至2016年4月24日，法定工作日为20天，张彤恢离职为4月11日，即4月11日、12日、13日、14日、15日、18日、19日、20日、21日、22日缺勤，共计10个工作日，已发工资为430元，差额应为：15000元-（15000元÷21.75天×10天）-430=7673.45元。2.关于2016年2月25日至2016年3月24日扣发工资：2016年2月25日至2016年3月24日，法定工作日为20天，张彤恢缺勤为2.5天（一审法院已审理认定病事假共2.5天），已发工资为5626.45元，社保扣款292.53元，个人住房公积金扣款347.64元，个人所得税扣款119.61元，扣发工资应为：15000-（15000元÷21.75天×2.5天）-5626.45-292.53元-347.64元-3000元=3889.63元。3.违法解除劳动合同赔偿金：自2015年3月25日至2015年9月24日



六个月，月工资为12000元，自2016年9月25日后，月工资为15000元。赔偿金应为：（12000元×6+15000×6）÷12×1.5个月×2倍=40500元。

佳成新泰公司辩称：不同意张彤恢的上诉请求和理由。

佳成新泰公司向一审法院起诉请求：1.佳成新泰公司不予支付张彤恢2015年9月25日至2016年3月24日工资差额18000元；2.佳成新泰公司不予支付张彤恢2016年3月25日至2016年4月8日工资差额2880.35元；3.佳成新泰公司不予支付张彤恢2016年2月25日至2016年3月24日扣发工资3861.74元；4.佳成新泰公司不予支付张彤恢违法解除劳动合同赔偿金35259.39元；5.案件受理费由张彤恢负担。

一审法院认定事实：2015年3月25日，张彤恢入职佳成新泰公司并与该公司建立劳动合同关系，约定试用期至2015年9月24日，合同于2018年7月24日终止，工作岗位为项目前期管理部副经理，执行标准工时工作制。双方约定试用期期间工资为12000元，试用期满，经公司考核通过，转正后按公司规定标准执行，公司每月8日通过银行打卡发放上上个月25日至上个月24日的工资。

因就工资等事项发生劳动争议，张彤恢将佳成新泰公司申诉至北京市顺义区劳动人事争议仲裁委员会，要求：1.确认自2015年9月25日至2016年4月11日期间工资标准为每月15000元；2.佳成新泰公司支付2015年9月25日至2016年3月24日少发的工资差额部分18000元；3.佳成新泰公司支付2016年3月25日至2016年4月11日工资7931元；4.佳成新泰公司支付2016年2月20日加班工资1379元；5.佳成新泰公司支付2016年3月扣发工资5241.05元；6.佳成新泰公司支付违法解除劳动合同赔偿金40500元；7.佳成新泰公司出具解除劳动合同证明。北京市顺义区劳动人事争议仲裁委员会经审理后作出京顺劳人仲字[2016]第1877号裁决，裁决结果为：一、佳成新泰公司于本裁决生效之日起三日内，支付张彤恢二〇一五年九月二十五日至二〇一六年三月二十四日工资差额一万八千元；二、佳成新泰公司于本裁决生效之日起三日内，支付张彤恢二〇一六年三月二十五日至二〇一六年四月八日工资差额二千八百八十元三角五分；三、佳成新泰公司于本裁决生效之日起三日内，支付张彤恢二〇一六年二月二十五日至二〇一六年三月二十四日扣发工资三千八百六十一元七角四分；四、佳成新泰公司于本裁决生效之日起三日内，支付张彤恢违法解除劳动合同赔偿金三万五千二百五十九元三角九分；五、驳回张彤恢其他仲裁请求。佳成新泰公司不服仲裁裁决，持诉称理由起诉至一审法院。

关于工资标准，张彤恢主张其入职时与佳成新泰公司口头约定转正工资15000元，使用期结束后可能工资比15000元要高，因此没有明确约定在劳动合同中，只是约定了试用期工资，为此张彤恢提交两份录音、应聘人员基本信息表予以证明。佳成新泰公司对两份录音的真实性认可，但认为该录音并不能证明张彤恢的薪资标准；对应聘人员基本信息表真实性认可，但认为该表是在张彤恢入职之前提供并书写，写的是期望薪酬，而不是佳成新泰公司给出的薪酬。对此，佳成新泰公司在仲裁阶段曾主张试用期满公司需要对张彤恢进行考核，因此其工资标准是不确定的，张彤恢于2015年10月8日提交转正报告后，公司并没有对其进行考核，因此没有转正后工资标准的约定。

关于工资差额，张彤恢主张佳成新泰公司发放其2015年9月25日至2016年3月24日工资每月存在3000元差额；2016年2月25日至2016年3月24日期间有2.5天未出勤，同意公司扣发2.5天工资，但该月工资扣发工资5241.05元，数额过高；2016年3月25日之后共发放工资430元，存在差额。对此佳成新泰公司不予认可，主张已经足额支付，不存在差额。为此，其提交张彤恢工资扣除、发放说明及《人力资源管理（暂行）办法》予以证实。张彤恢对此不予认可。

关于双方劳动关系解除情况，佳成新泰公司于2016年4月11日向张彤恢送



达关于对张彤恢解除劳动合同的处理决定，决定载明“佳成新泰公司项目前期工程管理部员工张彤恢，自入职以来，严重违反公司各项规章制度，具体情况如下：一、欺骗公司，行为恶劣；二、工作态度不端正，不能胜任工作；三、严重违反公司劳动纪律；四、藐视公司各项规章制度，寻衅滋事；综上所述，张彤恢其严重违纪行为，影响极其恶劣，经公司研究决定，予以张彤恢同时解除劳动合同。”佳成新泰公司为证明其解除劳动合同系合法解除，提交应聘人员基本信息、解除劳动合同协议、2016年2月29日会议纪要、邮件截屏、2016年3月24日关于对张彤恢通知工作决定的通知、2016年3月29日说明、2016年3月30日公司联合办公会工作落实检查完成情况汇报、考勤表、张彤恢违犯公司管理规定私自录音问题的说明、《佳成新泰（北京）投资有限公司人力资源管理（暂行）办法》、董事会决议等证据予以证实。应聘人员基本信息工作经历处载明张彤恢于2013年12月至2014年6月工作单位为北京海创园投资开发有限公司，担任副总经理职务，参与的项目为西四及通州项目，离职原因为项目未开工；解除劳动合同协议显示北京海创园投资开发有限公司与张彤恢因业务调整和新的薪资待遇未达成一致，双方解除劳动关系；关于部门机构的调整通知、项目前期工程管理部反映张彤恢的工作材料、关于张彤恢通知在职期间的问题汇报、事情经过说明、调查张彤恢上家公司工作情况说明等均系佳成新泰公司自行作出，没有张彤恢的确认信息；联合办公会会议纪要显示了2016年2月19日对张彤恢进其工作的一些要求，张彤恢参加了会议；关于对张彤恢同志工作决定的通知系佳成新泰工资作出，调整张彤恢的工作岗位、下调了薪资水平，张彤恢进行了签收；员工旷工记录、考勤表显示了张彤恢的出勤情况，请假单显示了张彤恢的请假情况，其中有领导未批假情况。

张彤恢认可应聘人员基本信息、解除劳动合同协议、请假单、文件签收记录的真实性，亦认可收到了关于对张彤恢同志工作决定的通知、参加了联合办公会、已经按照程序履行请假手续，但主张佳成新泰公司系违法降职降薪，参加的联合办公会也没有那么多内容，且佳成新泰公司拒绝批准其休假，并非旷工，对于其余证据不予认可，对解除理由不予认可。张彤恢主张佳成新泰公司曾对其做过背景调查，不存在简历造假情况；其在日常工作中正常完成工作并发送工作计划；已经按照程序履行请假手续，不存在旷工情况；被佳成新泰公司员工殴打并未还手。为证明其主张，张彤恢提交录音、请假单、电子邮箱记录、高级经济师证件等证据予以证实。

一审法院认为：《中华人民共和国劳动合同法》第二十条规定：劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。第三十条规定：用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。本案中，双方劳动合同中约定张彤恢试用期自2015年3月25日至2015年9月24日止，试用期工资为12000元，试用期满后，经甲方考核通过，转正后按公司规定标准执行。佳成新泰公司认可张彤恢于2015年10月8日提交转正报告后没有对其进行考核，因此没有转正后工资标准的约定，故应当承担不利后果。一审法院依照张彤恢关于试用期12000元的工资标准，对于张彤恢主张其转正后月工资标准为15000元的主张予以采信。故佳成新泰公司应当支付张彤恢2015年9月25日至2016年3月24日期间工资差额18000元。佳成新泰公司虽提交张彤恢工资扣除、发放说明及《人力资源管理（暂行）办法》来证实其不存在工资差额，但张彤恢工资扣除、发放说明系公司自行制作，《人力资源管理（暂行）办法》亦未证明告知过张彤恢，佳成新泰公司据此扣除张彤恢工资依据不足，一审法院不予采信。故佳成新泰公司应当支付张彤恢2016年2月25日至2016年3月24日期间扣发工资及2016年3月25日至2016年4月8日期间工资差额，具体数



额由一审法院依法核算。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。关于佳成新泰公司主张的张彤恢存在简历造假的行为，其提交的应聘人员基本信息和解除劳动合同协议未明显体现不符；关于部门机构调整的通知、项目前期工程管理部反映张彤恢的工作材料等均系佳成新泰公司自行作出，没有张彤恢的确认，故在张彤恢予以否认的情况下，上述证据不能证实该主张。关于的张彤恢不能胜任工作的主张，其提交的联合办公会会议纪要虽然对张彤恢工作提出了要求，但是未明确工作完成的时限，在佳成新泰公司未能进一步举证证明张彤恢存在未及时完成工作的情况下，故对于该主张一审法院不予采信。关于主张的张彤恢存在多次迟到、早退、及病假、事假及旷工的情形，佳成新泰虽提交旷工记录、考勤表及《人力资源管理（暂行）办法》证实张彤恢违反规章制度，但考勤表中并未有张彤恢本人签字确认，在张彤恢否认其存在旷工，且佳成新泰公司未提交证据证明已经将《人力资源管理（暂行）办法》告知过张彤恢的情况下，依据《人力资源管理（暂行）办法》主张张彤恢存在旷工故解除双方劳动关系的主张一审法院不予采纳。关于主张的张彤恢与公司员工发生争执，佳成新泰公司提交的证据不足以证实存在肢体冲突的情形。综上，佳成新泰公司提交的证据不足以证实关于对张彤恢解除劳动合同的处理决定中显示的解除理由或解除依据，应当承担举证不能的法律后果，故一审法院认定佳成新泰公司系违法解除双方劳动关系，应当支付张彤恢违法解除劳动合同赔偿金。

综上所述，依照《中华人民共和国劳动合同法》第二十条、第三十条、第四十八条之规定，判决：一、佳成新泰（北京）投资有限公司支付张彤恢二〇一五年九月二十五日至二〇一六年三月二十四日工资差额一万八千元，于判决生效之日起七日内执行；二、佳成新泰（北京）投资有限公司支付张彤恢二〇一六年三月二十五日至二〇一六年四月八日工资差额二千八百八十元三角五分，于判决生效之日起七日内执行；三、佳成新泰（北京）投资有限公司支付张彤恢二〇一六年二月二十五日至二〇一六年三月二十四日扣发工资三千五百一十六元九角一分，于判决生效之日起七日内执行；四、佳成新泰（北京）投资有限公司支付张彤恢违法解除劳动合同赔偿金三万五千二百五十九元三角九分，于判决生效之日起七日内执行；五、驳回佳成新泰（北京）投资有限公司的其他诉讼请求。

本院二审期间，佳成新泰公司围绕其上诉请求，向本院提交以下新的证据：项目前期业务主办职位说明书、张彤恢向佳成新泰公司提交的简历、员工入职申请表、承诺书，用以证明张彤恢刻意隐瞒不良记录、提供不真实信息，佳成新泰公司有权解除与张彤恢的劳动合同。张彤恢对上述证据的真实性予以认可，但对证明目的不予认可。

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，劳动合同期限三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。根据双方劳动合同的约定，张彤恢试用期自2015年3月25日至2015年9月24日止，试用期工资为12000元，试用期满后，经佳成新泰公司考核通过，转正后按公司规定标准执行。本案，张彤恢的试用期满后，佳成新泰公司继续对张彤恢用工，应视为张彤恢考核合格，佳成新泰公司应按转正后的工资标准向张彤恢发放工资。佳成新泰公司主张其延长了张彤恢的试用期，但其并未向法院提交有效的证据证明其曾与张彤恢就延长试用期一事达成一致意见，且其延长试用期亦不符合法律规定，故本院对佳成新泰公司该项主



张不予采信。关于转正之后的月工资标准，张彤恢主张为15000元，并向法院提交了应聘人员基本信息表为证，该表载明张彤恢的期望薪酬为15000元/月，佳成新泰公司对此虽不予认可，但其作为用人单位并未就张彤恢的转正后工资标准向法院提交有效的证据予以证明，故佳成新泰公司应当承担举证不能的不利后果，本院对张彤恢的该项主张予以采信，佳成新泰公司应按照每月15000元的标准支付张彤恢转正后工资。一审法院判令佳成新泰公司支付张彤恢2015年9月25日至2016年3月24日工资差额18000元正确，本院予以维持。

在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、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劳动争议的，由用人单位负举证责任。佳成新泰公司扣发张彤恢工资是因为其行为违反了公司相关规定，并向法院提交了张彤恢工资扣除、发放说明及《人力资源管理（暂行）办法》，但张彤恢工资扣除、发放说明系公司自行制作，《人力资源管理（暂行）办法》亦未证明告知过张彤恢，故本院认为佳成新泰公司据此扣除张彤恢工资的依据不足，一审法院判令佳成新泰公司支付张彤恢2016年2月25日至2016年3月24日期间扣发工资及2016年3月25日至2016年4月8日期间工资差额并无不当。经核，一审法院核定的工资差额的数额并无不当，故本院予以维持。

关于解除问题，根据解除劳动合同的处理决定，佳成新泰公司系以张彤恢存在“欺骗公司，行为恶劣；工作态度不端正，不能胜任工作；严重违反公司劳动纪律；藐视公司各项规章制度，寻衅滋事”等严重违反公司各项规章制度的行为为由解除双方劳动合同。本院认为，首先，佳成新泰公司主张张彤恢的行为违反了公司规章制度，但其并未提交有效的证据证明《人力资源管理（暂行）办法》告知过张彤恢；其次，佳成新泰公司主张张彤恢的行为违反了双方劳动合同的约定，但规章制度与劳动合同的约定显属不同概念，不能将劳动合同的内容视为系规章制度的一部分，且依据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十三条的规定，用人单位与劳动者不得在劳动合同法规定的劳动合同解除情形之外约定劳动合同解除条件，故佳成新泰公司在劳动合同中约定的限制张彤恢合法权益、加大张彤恢责任的解除条件的相关条款无效；再次，佳成新泰公司主张张彤恢存在简历造假的欺诈行为，但其提交的应聘人员基本信息和解除劳动合同协议未明显体现不符，佳成新泰公司亦未提交充分有效的证据证明张彤恢存在欺诈行为，且依据《中华人民共和国劳动合同法》第八条的规定，用人单位有权了解的是劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，张彤恢在原单位的离职原因与其和佳成新泰公司的劳动合同并不直接相关，同时张彤恢已在佳成新泰公司工作一年有余，无证据显示在此期间佳成新泰公司曾对张彤恢的工作能力等提出质疑，现佳成新泰公司主张张彤恢欺诈，本院难以采信。佳成新泰公司申请法院调取张彤恢与原单位仲裁的相关材料，对其所要证明待证事实无意义，故本院不予准许；最后，佳成新泰公司主张张彤恢不能胜任工作，但其提交的联合办公会会议纪要未明确工作完成的时限，且张彤恢未能在时限内完成相关工作亦不足以证明张彤恢不胜任工作，故对佳成新泰公司该项主张本院亦不予采信。综上，本院认为佳成新泰公司解除其与张彤恢之间劳动合同的依据不足，构成违法解除，一审法院判令佳成新泰公司支付张彤恢违法解除劳动合同赔偿金并无不当，故本院予以维持。关于赔偿金的数额问题，一审中张彤恢并未就仲裁裁决的数额提出异议，现其在二审中要求增加赔偿金的金额，本院不予支持。

综上所述，佳成新泰公司、张彤恢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）项之规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。



如果未按本判决指定的期间履行给付金钱的义务，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。

二审案件受理费10元，由佳成新泰（北京）投资有限公司负担5元（已交纳），由张彤恢负担5元（已交纳）。

本判决为终审判决。

审 判 长       张清波  
审 判 员       龚勇超  
代理审判员     孙承松

二〇一七年六月二十日  
法 官   助 理   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。

推荐案例

扫码手机阅读

推荐案例

扫码手机阅读