



中国裁判文书网
China Judgements Online



中国裁判文书网
China Judgements Online

北京嘉禾远东置业有限公司与高飞劳动争议二审民事判决书

概要

发布日期：2017-06-13

浏览：197次

下载 打印

北京市
民事判决书

(2017)京03民终1022号

上诉人（原审原告、原审被告）：北京嘉禾远东置业有限公司，住所地北京市通州区。

法定代表人：王子华，总经理。

委托诉讼代理人：周利勤，北京德恒律师事务所律师。

委托诉讼代理人：廖仕富，男，1979年10月29日出生，北京嘉禾远东置业有限公司法务经理。

被上诉人（原审被告、原审原告）：高飞，男，1966年3月6日出生。

委托诉讼代理人：路井江，北京达略律师事务所律师。

上诉人北京嘉禾远东置业有限公司（以下简称嘉禾公司）因与被上诉人高飞劳动争议一案，不服北京市朝阳区人民法院（2015）朝民初字第48933号民事判决，向本院提起上诉。本院于2017年1月18日立案后，依法组成合议庭开庭进行了审理。上诉人嘉禾公司的委托诉讼代理人周利勤、廖仕富,被上诉人高飞的委托诉讼代理人路井江到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

嘉禾公司上诉请求：1.判决嘉禾公司无需向高飞支付2013年10月1日至2013年11月19日的工资76817元；2.判决嘉禾公司无需向高飞支付2013年11月20日至2015年1月16日期间**工资损失**664830元；3.判决嘉禾公司无需向高飞支付2013年4月3日的工资扣款2063.63元、2013年6月工资扣款1590.15元、2013年7月的工资扣款5258.6元、2013月8月工资扣款9886.3元；4.判决嘉禾公司与高飞的劳动关系已经合法解除，嘉禾公司无需继续履行劳动合同。事实和理由：一、嘉禾公司与高飞解除劳动合同符合法律规定，嘉禾公司无需承担劳动合同解除之后的**工资损失**。二、嘉禾公司与高飞解除劳动合同后，高飞并未向嘉禾公司提供劳动，且其期间仍有正常收入，判决嘉禾公司向高飞承担巨额的工资赔偿有违公平原则。三、高飞在职期间违反嘉禾公司考勤规定多次旷工，嘉禾公司根据规章制度扣减其相应的工资并不违反法律规定，嘉禾公司无需予以补发。另外，嘉禾公司无需继续履行劳动合同。一审认定的月工资缺乏依据。双方约定报酬1.5万元，且已经履行。一审法院认定的数字缺乏依据。京奥港支付给高

飞的劳务报酬，不应该认定是嘉禾公司给高飞的工资。一审判决第一项的判项是超出范围的，在嘉禾公司的诉讼请求里并没有。一审判决第一页嘉禾公司诉称里面的第三项，嘉禾公司是没有这个诉称的。关于一审认定解除合同的理由不成立，高飞任职期间错误设计的变更导致嘉禾公司的损失，嘉禾公司一审中提供了相应证据。一审法院只是认定给嘉禾公司缺乏依据，有失公允。

高飞辩称，不同意嘉禾公司的上诉请求。同意一审判决，一审判决证据确实充分，认定事实清楚，适用法律正确，程序合法。请求驳回嘉禾公司的上诉请求，维持原判。关于工资标准的问题，一审法院认定比较仔细，京奥港和嘉禾公司是关联公司，高飞的工资是分两笔发放的。一笔是京奥港发的，一笔是通过张琛个人账户转过去的。这笔钱法院去银行调查，对方认可张琛是京奥港人力资源的副总监。关于**违法辞退**，公司的辞退理由均没有事实依据。劳动合同法规定这属于违法解除。一审法院的判决是符合法律规定的。张琛的账号，每个月这个时间同时支付公司若干人。这就是公司为了逃避税收的一种工资发放方式。

嘉禾公司向一审法院起诉请求：1.嘉禾公司无需支付2013年11月20日至2015年1月16日的**工资损失**208793.1元；2.嘉禾公司无需支付2013年4月、6月、7月、8月的工资扣款2236.17元；3.嘉禾公司无需支付2013年10月1日至2013年11月19日的工资23965.58元；4.嘉禾公司无需继续履行劳动合同。

高飞向一审法院起诉请求：1.嘉禾公司支付2013年11月19日至2015年1月16日**工资损失**673106元；2.嘉禾公司支付2013年4月扣款2063.63元、6月扣款1590.15元、7月份扣款5258.6元、8月份扣款9886.3元；3.嘉禾公司支付2013年10月1日至2013年11月19日拖欠的工资90569元；4.嘉禾公司支付2013年4月1日至2013年11月19日绩效工资101420元。

一审法院认定事实：高飞于2013年4月1日入职嘉禾公司，双方签订了期限为2013年4月1日至2016年3月31日的劳动合同，高飞最后工作至2013年11月19日，其工资支付至2013年9月30日；嘉禾公司于2013年11月19日向高飞发送解聘通知书，解聘通知书落款时间为2013年11月19日，显示解聘理由为高飞入职时提供虚假个人资料、在职期间与其他单位建立劳动关系、工作失误给公司造成经济损失。

北京京奥港房地产开发有限责任公司（以下简称京奥港公司）系嘉禾公司的股东，京奥港公司系北京京奥港集团有限公司（以下简称京奥港集团）的子公司。

高飞主张其月工资为66000元，2013年5月实发工资数额为48080元，其认为该月工资已足额发放，其所主张的工资扣款系以5月的实发工资数额作为计算标准，另称其每年年底绩效工资为162271.4元。高飞就其主张提交：1.银行交易明细，其中银行交易明细显示工资项均未超过15000元，另显示有一笔30000元的款项汇入，经高飞申请，一审法院委托中信银行北京朝阳支行进行查询，查明该款项的汇款人系张琛，高飞主张张琛系京奥港集团的人力资源副总监，京奥港集团与嘉禾公司存在关联关系，高飞并称因其工资较高，故工资分为两笔发放，一笔由嘉禾公司支付，另一笔由张琛支付；2.录用通知书复印件，显示月固定工资40567.85元、浮动绩效工资13522.62元，年度绩效工资162271.4元；3.收入证明，载明“高飞……于2013 / 4 / 1起任职于本公司，现担任设计中心总监，月收入陆万陆元……其他补贴贰仟元……”，落款处盖有京奥港集团印章，落款时间为2013年9月23日。嘉禾公司对上述证据质证意见：1.银行交易明细及调查情况的真实性予以认可；2.不认可录用通知书的真实性，嘉禾公司认可其与京奥港集团存在关联关系，且张琛系京奥港集团的人力资源副总监；3.收入证明的真实性予以认可，但这份证明是为了满足办理信用

卡的需求，是公司按照其要求所出具，此证明有着特殊需求，并不能证明高飞的工资收入水平。另嘉禾公司主张高飞的月工资为15000元，不存在年底绩效奖金。

另高飞主张嘉禾公司2013年4月、6月、7月、8月克扣了工资；嘉禾公司主张因高飞存在缺勤情况，所以产生了工资扣款。嘉禾公司就其主张提交工资表及考勤表（均无高飞签名），其中工资表显示2013年4月至2013年8月迟到扣款、忘打卡扣款及旷工扣款共计2236.17元；考勤表系嘉禾公司统计制作。高飞不认可工资表及考勤表的真实性，主张相关证据并无其签名，且公司系采取指纹打卡记考勤，考勤表也是公司后来自行制作。

嘉禾公司为证明其解聘理由提交新员工入职登记表、离职证明、申请书复印件（高飞与京奥港集团劳动争议案）、企业信息打印件（北京高飞建筑设计咨询有限公司、北京新纪元建筑工程设计有限公司）、项目确认及计价明细单、情况说明。高飞认可新员工入职登记表、离职证明、申请书及企业信息的真实性，但不认可证明目的，不认可项目确认及计价明细单、情况说明的真实性，主张京奥港集团与嘉禾公司是相同的实际控制人，而北京高飞建筑设计咨询有限公司并非由其注册，北京新纪元建筑工程设计有限公司也只是为其代缴社会保险，其亦不认可嘉禾公司所主张的辞退理由。

另高飞就双方争议向朝阳仲裁委申请劳动仲裁，后朝阳仲裁委出具京朝劳仲字〔2015〕第00786号裁决书，裁决：1.嘉禾公司支付高飞2013年4月、6月、7月、8月的工资扣款2236.17元；2.嘉禾公司支付高飞2013年11月20日至2015年1月16日的**工资损失**208793.1元；3.嘉禾公司支付高飞2013年10月1日至2013年11月19日工资23965.58元；4.双方继续履行劳动合同；5.驳回高飞其他仲裁请求。双方均不服，提起本次诉讼。

一审法院认为：发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

关于工资标准，高飞就其主张提交收入证明及银行交易明细，其中收入证明系由与嘉禾公司存在关联关系的京奥港集团所出具，嘉禾公司虽称该证明系因高飞办理信用卡而出具，但其未就此举证，且银行交易明细亦显示高飞每月有两笔款项汇入，其中一笔款项系由京奥港集团的工作人员所汇入，嘉禾公司并未就该款项作出合理解释，综合考虑高飞提交的相关证据，一审法院对高飞主张的工资标准予以采信，因高飞主张2013年5月的实发工资已足额发放，故一审法院以此作为其实发工资标准，根据2013年4月及6月至8月的实发工资情况，一审法院对高飞关于嘉禾公司支付2013年4月工资扣款2063.63元、6月扣款1590.15元、7月扣款5258.6元、8月扣款9886.3元的请求予以支持。

另嘉禾公司虽主张其因高飞存在提供虚假个人资料、在职期间与其他单位建立劳动关系、工作失误给公司造成经济损失等情形，而与高飞解除劳动关系，但其提交的证据不足以证明上述主张，其解除行为缺乏依据，应属违法解除，因双方所签劳动合同于2016年3月31日到期，故高飞要求继续履行劳动合同至2016年3月31日的请求于法有据，一审法院予以支持，2016年3月31日后嘉禾公司并未表达续签劳动合同的意愿，故此后双方无需继续履行劳动合同。

现因嘉禾公司支付工资至2013年9月30日，最后工作至2013年11月19日，故其应支付2013年10月1日至2013年11月19日的工资76817元（48080元+48080元/21.75天*13天）；另嘉禾公司应支付2013年11月20日至2015年1月16日期间的**工资损失**664830元（48080元*13个月+48080元/21.75天*18天）。关于绩效工资，高飞提交的证据不足以证明其相关主张，一审法院对此不予支持。

综上，依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十条、第四十八条，《中

《中华人民共和国民事诉讼法》第六十五条规定，判决：1.嘉禾公司自判决生效之日起10日内支付高飞2013年10月1日至2013年11月19日的工资76817元；2.嘉禾公司自判决生效之日起10日内支付高飞2013年11月20日至2015年1月16日期间的**工资损失**664830元；3.嘉禾公司自判决生效之日起10日内支付高飞2013年4月的工资扣款2063.63元、2013年6月的工资扣款1590.15元、2013年7月的工资扣款5258.6元、2013年8月的工资扣款9886.3元；4.嘉禾公司与高飞无需继续履行劳动合同；5.驳回嘉禾公司的其他诉讼请求；6.驳回高飞的其他诉讼请求。

本院二审期间，嘉禾公司提交了以下两组证据：一、1.《关于支付高飞劳务报酬的说明》。2.北京市企业信用信息网-京奥港集团信息。3.国家企业信用信息公示系统-京奥港公司信息。证明目的：1.京奥港集团系独立法人单位，嘉禾公司和京奥港公司均非其子公司，嘉禾公司与其非关联公司。2.京奥港集团向高飞支付的费用系高飞兼职工作的劳务报酬，而非代嘉禾公司支付工资。二、1.北京市企业信用信息网-北京嘉禾远东置业有限公司信息。2.《建设工程规划许可证》（编号：2008规（通）建字0001号）。3.南京京奥港房地产开发有限责任公司《企业信用信息公示报告》、《营业执照》及《建设用地规划许可证》（编号：地字第320103201211040号）。4.南京出差报告表、出差报销单据10页。5.包头市京奥港置业有限责任公司《营业执照》及《建设工程规划许可证副本》（编号：建字第150201201100017号）。6.包头、上海出差报告表，出差报销单据11页。证明高飞作为嘉禾公司员工，其工作内容是为嘉禾公司开发北京通州房地产项目提供设计服务，其同时为京奥港集团其他公司的包头项目、南京项目提供兼职劳务工作。本院组织当事人进行了证据交换和质证。高飞认为不属于二审新证据，不认可证明目的，高飞与京港澳公司不是劳动关系。一审中法院认定京奥港公司指代的是有限公司不是开发公司。高飞实际就是公司的一部分，差是出过。

本院对于一审法院查明的事实予以确认。

本院认为:结合双方当事人的诉辩意见，双方争议焦点为：嘉禾公司解除与高飞之间的劳动关系是否合法，是否应当按照劳动合同支付相应工资款项。

嘉禾公司主张解除劳动关系主要理由是高飞不能胜任工作和违反了公司管理制度，高飞对于嘉禾公司的主张不予认可。本院针对双方争议的基础进行分析。经查，2013年4月1日，高飞与嘉禾公司签订《劳动合同书》，在合同中约定工作地点为集团，职务为设计总监，结合双方当事人的陈述可知，高飞的工作地点和范围不限于嘉禾公司，也为京奥港集团的相关公司提供工作，但嘉禾公司坚称高飞与嘉禾公司之间存在劳动关系，与其他公司之间不存在劳动关系，只是劳务关系，嘉禾公司也不认可各公司之间为关联公司，但是嘉禾公司在解除劳动关系时主张高飞在其他公司工作期间不合格的表现作为己方解除的事由，其主张之间存在明显的法律逻辑矛盾，本院对嘉禾公司的相关主张不予采纳。

对于嘉禾公司上诉主张高飞在入职时提供虚假学历和工作经历一节。本院认为，高飞在入职时填写的信息并未得到嘉禾公司的否定，嘉禾公司将重要工作岗位交付给劳动者高飞，其自身有审查和选任之权利及义务，若高飞在入职时提供的信息不符合入职条件，嘉禾公司应当及时提出异议，但是嘉禾公司并未提出任何异议，且在主张解除劳动关系时并未明确提出系因高飞提供了虚假学历和工作经历，因此，该主张缺乏事实及法律依据，本院亦不采纳。

对于嘉禾公司主张高飞不能胜任工作岗位给公司造成损失一节。本院认为，嘉禾公司与高飞在《劳动合同书》第三十一条第B项中明确约定若劳动者不能胜任本职工作，经过培训或者调整工作岗位后，仍不能胜任工作的，并拒

不服从单位的工作安排和劳动管理的，单位可以解除劳动合同。即便高飞不能胜任本职工作，按照劳动合同约定，嘉禾公司解除劳动关系是有前提条件的，即经过培训和调整工作岗位后仍不能胜任的，因此，嘉禾公司未按照合同约定解除劳动关系，解除劳动关系的依据不足。

对于嘉禾公司主张高飞违反单位考勤管理制度，连续旷工达2天以上，达到了用人单位解除劳动合同的条件一节。本院认为，嘉禾公司主张高飞连续旷工的事情发生在2013年5月29、30、31日，但是嘉禾公司提供给法院的考勤管理制度生效时间为2013年11月10日，也就是高飞旷工事实发生于考勤管理制度之前，嘉禾公司以后发生效力的规章制度约束此前发生的行为，明显不当，且嘉禾公司并未提供之前的考勤管理规定，因此，无法确定高飞的旷工行为达到了合同约定的解除条件。

对于嘉禾公司主张高飞在劳动关系存续期间与案外人另建立劳动关系一节。本院认为，嘉禾公司提出此项主张依据不足。首先，虽然嘉禾公司提交了案外人公司法定代表人名为高飞，但是并无证据证明该法定代表人与本案高飞为同一人，仅以姓名相同、行业相近就推断为同一人，稍显武断，在嘉禾公司未能进一步举证情形下，本院对此主张无法采纳。其次，高飞在嘉禾公司劳动关系存续期间，其社保由案外人负责缴纳，嘉禾公司主张社保缴纳是确认劳动关系的主要考量，可以证明高飞与案外人同时具有劳动关系，违反了劳动合同约定。高飞主张系嘉禾公司为规避法律，同意高飞以其他单位名义代缴社保，嘉禾公司不认可高飞主张。本院认为，案外人为高飞缴纳社保的公司与法定代表人为高飞的案外人公司系两家独立的法人单位，且按照劳动合同约定及法律强制性规定，用人单位有义务为劳动者缴纳社会保险，在嘉禾公司未主动为高飞缴纳社保情形下，其主张高飞违反劳动合同约定，明显本末倒置。综上，嘉禾公司的相关上诉主张本院不予采纳。

用人单位违反《中华人民共和国劳动合同法》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《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条规定支付赔偿金。嘉禾公司解除与高飞之间的劳动关系依据不足，其解除不合法，高飞有权主张继续履行合同，并由用人单位支付其相应工资。

关于工资标准一节。虽然高飞与嘉禾公司在《劳动合同书》中约定另行签订工资薪酬保密协议，但是双方均未能提交证据证明双方签订过书面的工资薪酬保密协议。如前所述，虽然高飞与嘉禾公司建立劳动关系，但是高飞的工作地点在集团，且也负责相关公司工作事务，因此，并不能仅以嘉禾公司单方发放的工资标准来考量高飞的工资收入，应当结合全案进行考察。高飞就其主张提交收入证明及银行交易明细，其中收入证明系由与嘉禾公司存在关联关系的京奥港集团所出具，嘉禾公司虽称该证明系因高飞办理信用卡而出具，但其未就此举证，且银行交易明细亦显示高飞每月有两笔款项汇入，其中一笔款项系由京奥港集团的工作人员所汇入，嘉禾公司并未就该款项作出合理解释，一审法院对高飞主张的工资标准予以采信，并无不当，本院予以维持。嘉禾公司违法终止合同导致高飞收入丧失，对此应当承担赔偿责任，一审法院计算应当补发的工资并无不当，本院予以维持。法律规定用人单位不得无故克扣工人工资，嘉禾公司扣发高飞工资依据不足，应当予以补齐。

综上所述，嘉禾公司的上诉请求不能成立，应予驳回；一审判决认定事实清楚，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规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由北京嘉禾远东置业有限公司负担（已交纳）。
本判决为终审判决。

审 判 长

邢 军

代理审判员

孙承松

代理审判员

郑慧媛

二〇一七年三月三十日

法官 助理

郭 琳

书 记 员

李 蕊

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。