



亚太财产保险有限公司宁波中心支公司与劳建伟劳动合同纠纷一审民事判决书



概要

发布日期：2018-05-23

浏览：93次

下载 打印

宁波市鄞州区人民法院

民事判决书

(2016)浙0212民初1424号

原告：亚太财产保险有限公司宁波中心支公司（统一社会信用代码：91330212668491292Y）。住所地：宁波市鄞州区天童北路***号和邦大厦*座*楼。

代表人：孙其山，该支公司总经理。

委托代理人：沈松儿，浙江迪盛律师事务所律师。

被告：劳建伟，男，1965年2月19日出生汉族，无固定职业，住宁波市海曙区。

委托代理人：杨静，浙江蓝泓律师事务所律师。

原告民安财产保险有限公司宁波中心支公司（以下简称宁波民安保险公司）为与被告劳建伟劳动合同纠纷一案，不服甬鄞劳仲案字[2015]第1988号仲裁裁决书，于2016年2月19日向本院起诉。本院于同日立案受理，依法由代理审判员郭丙丽适用简易程序独任审理。审理中，原告宁波民安保险公司名称变更为亚太财产保险有限公司宁波中心支公司（以下简称宁波亚太保险公司）。本案于2016年4月8日公开开庭进行了审理。原告宁波亚太保险公司的委托代理人沈松儿，被告劳建伟的委托代理人杨静到庭参加诉讼。审理中，原、被告同意继续适用简易程序审理，经本院院长批准，延长审理期限三个月。双方申请庭外和解15日，未果。本案现已审理终结。

原告宁波亚太保险公司起诉称：2010年12月6日，原、被告签订了劳动合同一份，对被告的工作内容及工作职责、合同期限、工资待遇、通知与送达等事项进行了明确约定。2012年11月16日，宁波保监局核准被告担任原告公司总经理助理一职，进入原告公司经营班子，后经原告上级总公司审核在2013年4月根据被告岗位调整其工资待遇，其中月固定工资为10666.66元，日常绩效月工资基数为9333.33元，年度绩效工资基数为80000元，其中日常绩效工资和年度绩效工资是变动薪酬，实发额度根据公司业绩和个人业绩水平确定。在2013年8月、9月，原告多次被上级总公司红牌警示通报，在2013年度考核中被告绩

效考评结果为“不合格”。然后上级总公司陆续对原告经营班子进行了调整，被告于2014年5月30日被免去其总经理助理职务，退出领导班子，被任命为市场总监，享受部门负责人相关待遇，年薪金目标总收入由32万调整为20.4万。被告任市场总监期间工作业绩和工作态度仍比较差，于2015年7月16日又被免去市场总监职务，按照总公司《干部不在职管理办法》，薪金收入相应调整。原告认为，根据员工综合能力，能上能下系原告企业内部人事自主管理权，不违反我国有关劳动法律法规。况且根据原、被告双方签订的劳动合同约定，原告调整被告职务并没有超越“内勤”工作岗位。原告根据被告相应岗位工资薪酬和考核结果及时足额向其发放了工资报酬，不存在拖欠被告工资情形。退一步讲，假设原告没有足额支付被告报酬，至少应该减去原告代扣代缴的个人所得税、五险一金等款项。同时，由于原、被告双方对是否已经足额支付了工资报酬存在不同理解，原告不存在拖欠被告工资报酬的主观故意，不应支付拖欠工资的25%经济补偿金。被告自2014年7月起已知道目标年收入减少而应向原告主张权利，可被告在2015年11月16日才申请劳动仲裁，故原告主张的部分月份已过了一年的仲裁时效，依法不能保护。综上，原告对仲裁裁决书不服，诉至法院，请求判令：原告无需向被告支付2013年4月至2015年11月期间未足额支付工资差额363302.7元；无需向被告支付拖欠工资25%经济补偿金90825.7元；无需向被告支付2014年度未休年休假工资12260.5元。

被告劳建伟答辩称：其认为仲裁裁决认定事实清楚，适用法律正确，请求法院予以维持。

原告为证明自己的诉讼主张，提供证据及被告质证意见如下：

1. 仲裁裁决书及送达回执各1份（均系复印件），拟证明本案已经过仲裁前置程序的事实；被告无异议；

2. 劳动合同1份，拟证明原、被告就被告的工作岗位、职务调整、绩效考核、工资待遇、通知送达等事项都在劳动合同中进行了约定的事实；被告对该证据三性无异议，但认为：1. 劳动合同系原告单方起草的格式合同，被告作为劳动者没有权利修改；2. 即使约定了公司可以调整员工的工资标准，也应当依法进行，并非任意调整，且不能免掉劳动者确认的程序；3. 合同约定被告“接受绩效考核并认可考核结果”，但绩效考核在签订劳动合同之后才开始，在签订劳动合同时该约定无效；4. 关于通知与送达，仅适用于“非针对特定一人的文件”，被告的薪酬及调整事项不能适用该条，对于公司网站的通知被告不可能每一条都看到；5. 劳动合同第四条约定了“乙方工资待遇详见附件薪酬通知单”，所以被告的薪酬待遇应以薪酬通知单为准；

3. 被告2013年4月至2015年12月期间工资发放明细汇总表1组，拟证明：1. 原告依约及时足额向被告支付了工资报酬；2. 原告每月依法为被告代扣代缴个人所得税、社保、住房公积金等款项的事实；3. 被告应当知道其在2014年7月起、2015年8月起分别被调整工作部门、岗位职务及目标年收入变化情况，进一步证明部分月份已经超过1年仲裁时效的事实；被告对该组证据的真实性无异议，但认为：1. 该证据系原告单方制作，双方劳动关系存续期间原告未向被告发过工资清单，被告对于工资组成项目不清楚；2. 被告仲裁申请的工资数目仅包括月工资和绩效工资，故工资清单中的补贴等其他项目不应计算在年度总收入中；

4. 原告工商变更登记情况1组，拟证明原告分别于2011年6月24日、2016年3月11日两次更名的事实；被告无异议；

5. 关于下发《民安财产保险有限公司2013年度分公司班子绩效考核办法》的通知（民安保险人[2013]243号）、关于下发《民安财产保险有限公司2014年度分公司班子绩效考核办法》的通知（民安保险人[2014]185号）各1份（均系

打印件），拟证明被告属于原告班子成员期间，应受绩效考核办法约束的事实；被告对该组证据真实性、合法性、关联性均有异议，认为系打印件，不具有真实性，未通过民主程序制定，未向保监会等机构备案，未向被告本人进行送达或告知，即使具有真实性，对被告也不具有约束力；

6. 2013年4月-2014年6月原告公司及班子成员个人考核结果、2013年度考核成绩及通知1组（均系电子邮件打印件），拟证明：1. 根据考核办法得出被告考核得分和绩效系数，原告据此发放相应的日常绩效工资和年度绩效薪酬；其中2013年8月-12月都为0；2. 包括被告在内班子成员考核业绩差，其中被告等2人2013年度考核不合格的事实；被告认为该组证据系原告公司内部网络打印件，对证据真实性、合法性、关联性均有异议，具体意见为：1. 从内容上看，系对原告公司的考核，与被告无关。原告对考核过程、计算方式均未详细说明，只是抄送给被告，被告并未提出意见的权利；2. 上述证据并非直接送达给被告；3. 该组证据即使具有真实性，也与本案无关联，只是一个节选；

7. 《关于实施民安保险2013年度红、黄牌警示的通知》（民安保险财[2013]477号）、关于2013年8月至11月红、黄牌警示结果的通报1组（均系电脑打印件），拟证明原告2013年8月至12月被总公司考核红牌通报，应当扣发班子成员当月全部日常绩效的事实；被告对该组证据真实性、合法性、关联性均有异议，认为时间上不连续，系2013年度的情况，与被告的绩效考核不能直接挂钩；

8. 被告2013年4月-2014年12月期间绩效工资核算表（电脑打印件）1份，拟证明根据证据6、证据7等考核结果，被告月度日常绩效工资、年度绩效薪金考核计算情况，原告已经按约足额支付的事实；被告对该组证据真实性、合法性、关联性均有异议，认为系电脑打印件；

9. 《关于劳建伟任免职的通知》（民安保险人[2014]356号）1份（电脑打印件），拟证明被告2014年5月之前因季度、年度考核业绩差被总公司免去总经理助理职务，任市场总监职务，享受部门负责人相关待遇，目标年薪由32万降为20.4万元的事实；原告认为该份文件未加盖公章，对证据真实性、合法性、关联性均有异议，且该份文件被告从未看到过；

10. 原告的总公司人力资源部发出的《关于劳建伟重新定薪事宜》电子邮件1份、原告公司公文流转系统中《关于对劳建伟重新定薪的请示》（办文编号6218626）1份（均系电脑打印件），拟证明原告就被告薪酬逐步上报并获得总公司批复同意，被告知道其年度目标收入为20.4万元，享受部门经理待遇的事实；被告对该组证据真实性、合法性、关联性均有异议，认为该份电子邮件与证据9互相矛盾，该份电子邮件是一个正在审批中的文件，而证据9中免职通知在5月30日已作出。对于办文，按照审批路径未经过张丽娟的同意，且其他人员的阅读时间晚于发文时间；

11. 2014年6月10日的会议纪要1份，拟证明被告知道并接受其职位从总经理助理降为市场总监的事实，与证据8、证据9亦能够相互印证；被告对其签名的真实性无异议，但认为：1. 其只是作为会议参加人员签名，并非对调岗的认可；2. 该份会议纪要未涉及薪酬调整的内容；3. 会议纪要召开的时间与免职通知的时间并不一致；

12. 2014年8月15日会议纪要（电脑打印件）1份，拟证明：1. 根据总公司要求，原告进一步明确了被告不再属于经营班子成员，考核按照部门级干部执行；2. 被告未参加该次班子会议，进一步印证被告知道被降级的事实；被告对该份证据的真实性、合法性、关联性均有异议，认为该会议纪要无任何人签字，被告对该次会议及内容不知情；

13. 消息管理器截图1份，拟证明2014年8月25日被告向原告人力资源部要

求查看7月份工资单，再次印证被告知道其任市场总监岗位及目标年度总收入调整为20.4万元，但被告未向原告或总公司提出任何异议的事实；被告对真实性、合法性、关联性均有异议，认为消息管理器是对话功能，不是调薪的文件。田青的身份不清楚，工资单无内容，消息管理器下面被告对话往来很多，被告收到的内容不明确，且收到不代表同意；

14. 《民安保险宁波中心支公司2014年度干部员工绩效考核办法》征求意见截图、《关于下发〈民安保险宁波中心支公司2014年度干部员工绩效考核办法〉的通知》及送达截图（均系电脑打印件）1组，拟证明被告曾参与制定、并收到该文件，担任市场总监期间应适用该办法考核的事实；被告对真实性、合法性、关联性均有异议，认为系电子邮件截图，未提供原件，即使具有真实性，也只是抄送给被告，并非征求被告的意见；

15. 《关于下发〈民安保险宁波中心支公司2015年度干部员工绩效考核办法〉的通知》及送达截图（均系电脑打印件），拟证明被告被免去市场总监职位后应适用该办法考核的事实；被告对真实性、合法性、关联性均有异议，认为系电子邮件截图，未提供原件，即使具有真实性，被告仅是抄送对象，并非征求被告的意见；

16. 《关于劳建伟兼任的通知》（电脑打印件）、《宁波中心支公司二〇一五年度经营目标责任状》各1份，拟证明2015年1月29日起被告在原市场总监基础上兼任渠道业务部负责人，并据此进行目标考核的事实；原告对于目标责任状的真实性无异议，但认为：1. 核定的是单位经营目标，非被告本人的目标，2. 这些目标是否与被告绩效考核挂钩未明确；3. 关于指导性政策未了解到。被告对于兼任通知真实性、合法性、关联性均有异议，认为未收到过；

17. 《关于劳建伟任免的请示》呈批单流转系统、《关于劳建伟免职的通知》、《关于劳建伟免职相关事宜的请示》呈批单流转系统各1份，拟证明：1. 被告于2015年7月16日被免去市场总监的职位；2. 被告拒绝到江东支公司任职，被安排在人事部学习，薪酬按照《管理干部不在职期间管理办法》执行的事实；被告对真实性、合法性、关联性均有异议，认为与原告自身审批流程不符合，未通知被告，未经被告同意，对被告不发生效力；

18. 《关于修订并重新下发〈民安财产保险有限公司管理干部不在职期间管理办法〉的通知》（民安保险人[2014]146号）1份，拟证明被告依据该办法享受工资待遇，原告足额支付被告月工资的事实；被告对该组证据真实性、合法性、关联性均有异议；

19. 任职通知（系电脑打印件）1份，拟证明2012年12月17日批复文件任命被告为总经理助理，并规定考核办法的事实；被告对真实性、合法性、关联性均有异议，认为被告在考核期符合总经理助理的职位要求，被告通过了考核，故原告不能单方面调岗调薪；

20. 考核得分统计表1组（系电脑打印件），拟证明被告考核得分情况，与证据3、证据8互相印证；被告对真实性、合法性、关联性均有异议，认为系原告单方制作的统计表，不能与绩效考核制度一一对应；

21. 《民安财产保险有限公司宁波中心支公司总经理助理劳建伟同志离任审计报告》、离任人员承诺书、关于吴建军任免职的通知、关于吴建军任职资格的批复1组，拟证明被告任总经理助理的期限为2012年12月至2014年5月，离任审计报告中披露被告2013年度考核不合格的事实，与原告证据9也能够互相印证；被告认为离任审计报告的主体为民安财产保险有限公司，但原告未提交该公司盖章的原件，对真实性、合法性有异议，对内容不予认可，认为无相关证据佐证；对离任人员承诺书，认为系被告本人签字，但承诺书显示被告离任时间为2014年8月18日，且内容并未体现被告对调岗、调薪同意过；吴建军的

任免职通知及批复与本案无关联；

22. 原告总公司关于2014年度分公司经营绩效考核办法、班子绩效考核办法征求意见稿（电子邮件打印件），拟证明该两份考核办法系公开征求意见，制定程序合法的事实；被告认为原告未提交该电子邮件的原件，收件人是否是原告公司及总公司的职工代表、有无反映过意见均不清楚。

被告为证明自己的诉讼主张，提供证据及原告质证意见如下：

1. 《关于劳建伟任职资格的批复》（复印件）1份，拟证明被告于2012年11月16日被任命为原告公司总经理助理的事实；原告对此无异议；

2. 薪金通知单1份，拟证明原告承诺被告任总经理助理期间，月平均工资为3万元，该工资标准从2013年4月1日起开始实施的事实；原告对该证据的真实性、合法性、关联性没有异议，但对待证事实有异议，认为：1. 被告并非每月3万元，即使全部考核通过也是32万/年，该通知单多次提到根据原告公司薪酬及绩效管理制度进行考核；2. 年薪32万元是目标年度总收入，由固定工资+日常绩效+年度绩效构成；3. 该通知单与原告提供的证据能够相互印证；

3. 个人银行流水明细、2015年10月和11月工资回单1组，拟证明原告自2013年4月1日起未足额发放被告工资，且自2015年8月份起，将被告工资无故降低至1925元的事实；原告对该组证据的真实性无异议，但是对证明内容有异议，认为原告已足额发放，工资单中是扣除个人所得税和社会保险后实际到手的工资，与原告证据3是一致的；

4. 终止劳动合同通知（复印件）1份，拟证明原告通知被告劳动合同到期不再续签，双方劳动关系于2015年12月31日终止的事实；原告对此无异议；

5. 员工定薪/调薪审批表（复印件，原件系原告在仲裁时提供）1份，拟证明原告对调整（特别是降低）员工薪金有着严格的审批程序，要经过本人书面签字确认等，而本案所涉及的降薪却未履行上述程序的事实；原告认为真实性无法确认，即使是真实的，这个也是2009年的审批表，本案涉及的调薪是2013年后，故与本案无关联；

6. 养老保险历年参保证明1份，拟证明被告的工龄已达20年，可享受15天年休假的事实；原告对真实性、合法性无异议，具体由法院认定。

为进一步调查核实原告提供证据的真实性，本院于2016年6月23日到原告公司进行现场查看。在原、被告双方委托代理人均在场的情况下，原告人事经理通过电脑现场登陆了其公司的办公系统、邮件系统、内部公文流转系统等电子办公系统。经核实，原告在庭审中提供的证据包括各种文件或公文、电子邮件、呈批单流转系统等在其电脑办公系统中均有相对应的电子版记录。经双方质证，原告认为现场登陆查看的电子版内容与其向法院提交的证据相吻合，能够证明其证据是真实合法的；被告认为：1. 绩效考核类以及任免类等多数文件在办公系统“公司发文”版块中发布，该版块中文件发布数量多、时间频繁，对新文件的发布并无专门提示，也未直接送达给被告，对该部分文件被告认为未有效送达；2. 上述文件即使其中个别在此后的电子邮件附件中提及，也是在发文后很久才通过电子邮件发给被告，并无向被告或相关人员征求意见、通过表决等程序，故上述文件不能依法生效；3. 相关文件中关于绩效考核数据、绩效工资发放方法，如年终绩效工资的递延发放以及递延后不担任班子成员就不再发放等，未经过民主程序，系原告单方决定；4. 原告对被告进行调岗、调薪均未告知过被告，未经民主协商程序，甚至部分涉及到被告重大利益的文件尚处于保密状态；最后，被告本人的电子邮箱在今天未能打开。

上述证据，经庭审举证、质证，本院综合认证如下：

原告证据1、4，被告无异议，本院予以确认；原告证据2，具有真实性，系双方关于劳动权利义务约定的真实意思表示，本院予以确认；原告证据3，

被告对真实性无异议，原告提供的绩效计算方式、发放金额等与被告的银行交易明细能够互相对应，本院予以确认。但原告是否已足额发放工资，系本案的主要争议焦点，本院将结合其他证据在说理部分一并阐述；原告证据5、证据22，其办公系统中有该文件的电子版，系对分公司班子绩效考核的文件规定，2014年分公司班子绩效考核办法征求过被告等员工的意见，该两份文件与被告绩效考评、工资发放情况均能互相对应，故本院予以确认；原告证据6，根据本院调查，其邮件系统中均有相对应的电子版，且已抄送至被告邮箱，具有真实性，本院仅对真实性予以确认；原告证据7，经本院现场调查其电脑办公系统中有电子版，已在OA系统进行公示，本院对真实性予以确认；原告证据8，绩效工资核算表虽系原告单方制作，但与证据3、6、7等能够互相印证，故本院仅对真实性予以确认；原告证据9、11，二者能够互相印证，原告在会议纪要上签字，证明其对职位从总经理助理调整为市场总监是知情的，故本院予以确认；原告证据10，关于对被告薪资的调整，通过公文流转系统经过各级领导的审批，并通过邮件发送给了被告，故本院对真实性予以确认；原告证据12，无相关人员签字，真实性无法核实，本院不予确认；原告证据13，其并未现场登陆以验证该消息对话的真实性，故本院对打印件不予确认；原告证据14-15，能够证明原告将该文件通过电子邮件系统送达给被告的事实，本院予以确认；原告证据16，与本案无关联，本院不予确认；原告证据17，系原告内部审批，并未送达至被告，尤其是对被告薪酬待遇按照《管理干部不在职期间管理办法》进行调整未经过被告同意，本院不予确认；原告证据18，按照该文件执行未经过被告确认，故该文件与本案不具有关联性；本院不予确认；原告证据19，未提供将该任职通知送达给被告的证据，本院不予确认；原告证据20，该统计表系原告自行制作，且未提供计算依据，故本院不予确认；原告证据21，离任人员承诺书系被告签字，与离任审计报告、吴建军任免职通知等能够互相印证，证明被告知晓其被免职的事实，本院予以确认。

被告证据1-4，原告无异议，本院予以确认；被告证据5，该审批表系2009年4月使用的表格，与本案不具有关联性，本院不予确认；被告证据6，原告无异议，本院予以确认。

本院根据原、被告的陈述以及对有效证据的确认，认定事实如下：

原告成立于2007年12月26日，原名称为民安保险（中国）有限公司宁波中心支公司。2011年6月24日名称变更为民安财产保险有限公司宁波中心支公司，2016年3月11日名称又变更为亚太财产保险有限公司宁波中心支公司。原告系亚太财产保险有限公司的分公司，受总公司垂直管理。

原、被告于2008年1月1日至2015年12月31日期间存在劳动合同关系。双方在劳动合同中约定：“甲方（原告，下同）按照薪酬管理制度确认乙方（被告，下同）的工资标准，乙方工资待遇详见附件“薪酬通知单”。公司可根据员工岗位变化相应调整其工资标准。被告工作地点一直在原告经营地宁波市鄞州区和邦大厦A座8楼，原告为被告缴纳了2008年3月至2015年11月的社会保险。被告在工作、办公时需要使用电子邮件，邮箱账号为：jw-lao@minanins.com. 2012年11月16日，经民安财产保险公司请示，宁波保监局批复核准被告劳建伟担任原告总经理助理的任职资格。2015年11月26日，民安财产保险有限公司出具《终止劳动合同通知书》，内容为：“劳建伟同事：您与公司的劳动合同将于2015年12月31日到期，经公司研究决定，不与您续签劳动合同，请接此通知后于2015年12月31日到公司人力资源部门办理终止劳动合同等相关离司手续”。被告最后工作至2015年12月31日离职。

根据双方均认可的原告总公司人力资源部出具的《薪金通知单》显示：“自2013年4月1日起，被告薪金基数为目标年度总收入320000元，含月固

定工资10666.66元，月日常绩效工资基数9333.33元，年度绩效工资基数80000元。日常绩效工资和年度绩效工资是变动薪酬，实发额度根据公司业绩和个人业绩水平确定，…属于保监规定的关键岗位，年度绩效薪酬实行递延发放制度。根据公司薪酬制度及相关考核办法，上述薪酬标准可根据（被告）岗位变动及绩效考核结果进行调整。”被告每月工资于次月15日左右通过银行代发，年度绩效工资于次年春节前通过银行代发。根据原告提供的工资清单，2013年4月至2014年6月，被告任职总经理助理期间，月固定工资为10366.67元，通讯补助为300元，每月绩效工资有变动，但2013年8月至同年12月，被告月绩效工资为0元；2014年7月至2015年7月，被告任职市场总监期间，月固定工资为8500元，月绩效工资有变动，但2015年1月至同年7月，被告月绩效工资固定为5100元；2015年8月至12月，原告按照《民安财产保险有限公司管理干部不在职期间管理办法》每月发放被告固定工资3400元。2013年度被告年度绩效薪酬为9069.07元，2014年度被告年度绩效薪酬为24639.45元，2015年度被告年度绩效薪酬为8660.08元。

根据社会保险记录显示，截止2014年底被告连续工龄已达20年以上，可享受年休假15天/年。

被告于2015年11月16日向宁波市鄞州区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决原告支付：1. 2013年4月至2015年11月所欠工资差额443827.73元；2. 相当于拖欠工资报酬25%的经济补偿金110956.93元；3. 终止劳动合同经济补偿金213333.33元；4. 2014年度5天未休年休假工资18390.1元。仲裁审理中，被告申请撤回第3项请求。宁波市鄞州区劳动人事争议仲裁委员会于2016年2月1日作出仲裁裁决书，裁决：原告支付被告2013年4月至2015年11月未足额支付工资差额363302.7元，拖欠工资25%经济补偿金90825.7元，2014年度未休年休假工资12260.5元，以上合计466388.9元。原告对该仲裁裁决书不服，诉至本院。

本院认为，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。按时足额支付劳动报酬系用人单位的法定义务，因用人单位减少劳动报酬而发生争议的，由用人单位负举证责任。本案争议焦点有二，一是被告主张2013年4月至2015年11月期间未足额支付工资差额是否已过诉讼时效，二是原告有无足额支付被告的劳动报酬。

关于争议焦点一，即被告的主张是否已过诉讼时效问题，本院认为，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。该条第四款同时规定，劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。本案中，原、被告之间的劳动合同于2015年12月31日因到期而终止，但被告于2015年11月16日向宁波市鄞州区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，故本案中被告因拖欠劳动报酬申请仲裁，不受一年诉讼时效的限制，本案被告的主张未过诉讼时效。

关于争议焦点二，即原告有无足额支付被告劳动报酬，本院将按照被告的职位变更情况分三个阶段分别阐述。

第一个阶段系2013年4月至2014年6月，该阶段双方对于被告任职总经理助理、工资待遇按照“薪金通知单”确定的事实均无异议。根据薪金通知单，被告目标年度总收入为320000元，固定工资月度金额为10666.66元，日常绩效工资基数为9333.33元/月，年度绩效工资基数为80000元。日常绩效工资和年度

绩效工资是变动薪酬，实发额度根据公司业绩和个人业绩水平确定。根据工资清单，被告2013年4月至2014年6月期间月固定工资为10366.67元，另有每月300元的通讯补贴，二者之和不低于薪金通知单中约定的月固定工资10666.67元，故原告对于每月固定工资已足额发放。对于日常绩效工资和年度绩效工资，本院认为，首先，原告提供的2013年度、2014年度分公司班子绩效考核办法（文件）、征求意见的电子邮件、2013年4月至2014年6月原告公司及班子成员个人考核结果（电子邮件）、关于实施民安保险2013年度红、黄牌警示的通知及2013年8月-12月红、黄牌警示结果的通报（文件）等证据，经本院到原告公司现场调查，其公司OA系统均有上述文件或电子邮件的电子版，说明原告提供的绩效考核办法等文件已在其公司OA系统中公示，公司及班子成员的绩效考核结果也通过电子邮件的形式发送至被告的电子邮箱，而被告作为原告公司的总经理助理，对公司的OA办公系统应当是知晓的，故本院对上述文件、电子邮件的真实性、合法性予以确认；其次，被告作为总经理助理，系原告公司的班子成员，薪酬通知单、绩效考核办法已明确其薪酬待遇结合公司业绩、个人业绩水平，根据公司薪酬制度和绩效考核办法确定，故被告对于其日常绩效和年度绩效工资与绩效考核结果进行挂钩是认可的；再次，原告总公司每季度向被告发送班子成员的绩效考核结果，告知绩效考核系数，原告系按照绩效考核系数发放绩效工资，被告亦从未对绩效结果或工资发放提出过异议；最后，原告作为保险经营类公司，将班子成员薪酬制度与机构整体经营业绩相挂钩，属于公司自主经营权的范围。本案中原告提供了绩效考核办法、绩效考核结果、工资清单等证据，证明被告每月绩效工资及年度绩效工资系根据其绩效考核得分、绩效工资基数计算得出，且每季度均向被告告知其绩效得分，原告不存在未足额发放的情况。综上，被告主张2013年4月至2014年6月期间拖欠工资的请求，本院予以驳回。

第二个阶段系2014年7月至2015年7月，该阶段被告对于原告将其岗位从总经理助理调整为市场总监，薪资待遇从320000元调整为204000元均有异议，认为应当按照年薪320000元补足差额。本院认为，根据原告提供的2014年6月10日的会议纪要及被告签署的离任人员承诺书，说明被告对其被免去总经理助理职位，担任市场总监的事实是知晓并认可的。故本院对于被告自2014年6月起开始担任市场总监的事实予以确认。关于其薪酬待遇，由于被告不再担任原告公司的班子成员，其考核不再按照分公司班子绩效考核办法执行。原告人力资源部于2014年7月8日向被告转发了“关于劳建伟重新定薪事宜”，内容为：“劳建伟需重新定薪为目标年度收入20.4万元，享受经理级月度津贴，请宁波中支报文，经总公司人长审批。”关于被告在该阶段的薪资待遇，本院认为，首先，被告对于其被免去总经理助理职位，担任市场总监一职是知晓并认可的，其对于薪资水平从目标年度总收入为320000元调整为204000元，亦通过电子邮件、消息管理器等方式获知，且被告在担任市场总监长达一年多的时间内并未提出异议，故本院对原告对被告进行职位调整、薪资调整的事实予以确认，考虑到被告担任市场总监期间的月平均实发工资并不低于其担任总经理助理期间月平均实发工资。综上，被告在担任市场总监期间其薪资待遇，本院认为应当按照目标年度总收入204000元进行计算；其次，关于薪资具体发放情况，原告主张固定工资、日常绩效工资、年度绩效工资按照5:3:2的比例进行分配，故月固定工资为8500元，月日常绩效工资基数为5100元，年度绩效工资基数为40800元。2014年7月至12月期间原告按照绩效工资基数乘以总公司的绩效得分再乘以被告个人绩效得分计算发放。2015年1月至7月，原告不再按照绩效考核分数计算发放，直接按照绩效工资基数全额发放。本院认为，被告任职市场总监期间，原告并未将绩效考核得分定期告知被告，被告只知道其薪资待

遇调整为204000元，但对于计算方式、发放依据等无从知晓。故原告主张按照日常绩效工资按照总公司得分及被告个人考核得分进行计算的意见，本院不予采信。原告应当按照204000元的标准全额发放被告的绩效工资。据统计，2014年7月至12月，被告实际发放日常绩效工资26113.46元，原告尚应补足差额部分4486.54元。同理，2014年年度绩效工资，计算基数为40800元，原告未举证证明其将被告的个人考核分数告知被告，故本院对于原告的计算方式不予确认，原告应当按照40800元补足差额18768元（40800元-22032元）。2015年1月至7月，被告月日常绩效工资为5100元；2014年7月至2015年7月，被告月固定工资为8500元，均系足额发放，本院予以确认。综上，2014年7月至2015年7月，原告尚应补足被告工资待遇不足部分23254.54元（4486.54元+18768元）。

第三个阶段系2015年8月至2015年11月，该阶段原告系按照管理干部不在职期间管理办法发放被告的薪酬。本院认为，原告并未举证证明其将被告调任江东支公司经理、薪资待遇维持不变等事实告知被告，故原告仅凭公司内部审批流程就免去被告市场总监职务并按照管理干部不在职期间管理办法发放工资，本院不予采信。原告单方面对被告调岗、调薪对被告不发生法律效力。故原告应按照被告担任市场总监期间的薪资标准补足差额部分，经本院计算为45200元 $[(8500+5100+300+320+480-3400) \times 4 \text{个月}]$ 。2015年的年度绩效工资，原告未举证证明分公司考核系数、被告个人考核系数及其将上述系数告知被告的事实，应当承担举证不能的不利后果，故本院按照年度绩效薪酬基数全额计算，原告尚应补足被告年度绩效工资31980.33元（40800元-8819.67元）。综上，2015年8月至同年11月，原告应补足被告工资待遇不足部分77180.33元（45200元+31980.33元）。

2013年4月至2015年11月期间，原告发放被告工资时已扣除五险一金，也已扣除相应的个税。本案中本院核算的原告应补足被告工资待遇的不足部分均系税前工资，本院在此予以指出。

关于拖欠工资25%经济补偿金，本院认为，原告虽存在拖欠被告工资待遇不足部分，但该部分系因未将被告薪酬待遇的组成明细、计算依据、绩效考核结果等关乎被告重大利益的事项予以告知，原告称系根据其对被告的考核结果发放薪酬，且提供了考核结果、计算明细等证据。故本院认为，原告并不存在恶意拖欠被告薪酬待遇的主观恶意，双方系因工资标准、计算方式不同而产生的争议，故原告对于拖欠工资的25%经济补偿金的主张，本院不予支持。

关于年休假工资，由于原告未提供证据证明2014年度其已经安排被告休年休假的事实，根据被告的工龄，其主张2014年度5天的年休假未超出的法律规定，故本院予以支持。但金额计算有误，本院依法调整为8606.28元（2014年度总收入224623.69元 $\div 12 \text{个月} \div 21.75 \text{天} \times 5 \text{天} \times 2 \text{倍}$ ）。

据此，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争议调解仲裁法》第六条、第二十七条第一款、第四款，参照《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第一款、第十一条第一款、第二款之规定，判决如下：

一、原告亚太财产保险有限公司宁波中心支公司支付被告劳建伟2013年4月至2015年11月工资报酬发放不足部分100434.87元、2014年度5天未休年休假工资8606.28元，以上合计109041.15元，限于本判决生效后五日内履行完毕；

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》第二百五十三条及相关司法解释之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息（加倍部分债务利息=债务人尚未清偿的生效法律文书确定的除一般债务利息之外的金钱债务 \times 日万分之一点七五 \times 迟延履行期间）。

二、驳回原告亚太财产保险有限公司宁波中心支公司的其他诉讼请求。

如不服本判决，可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提出副本，上诉于浙江省宁波市中级人民法院。上诉人在收到本院送达的上诉案件受理费缴纳通知书七日内，凭判决书向浙江省宁波市中级人民法院立案大厅收费窗口预交上诉案件受理费，如银行汇款，收款人为宁波市财政局非税资金专户，账号：37×××92，开户银行：宁波市中国银行营业部。如邮政汇款，收款人为宁波市中级人民法院立案室。汇款时一律注明原审案号。逾期不交，作自动放弃上诉处理。

代理审判员 郭丙丽

二〇一六年八月十九日

代书 记员 金燕雯

?PAGE?1?

?PAGE?25?

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 | 裁判文书网使用帮助

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 | 裁判文书网使用帮助

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

