



中国裁判文书网  
China Judgements Online



中国裁判文书网  
China Judgements Online

珠海新多力电子有限公司、陆峰劳动合同纠纷二审民事判决书

发布日期：2017-03-01

浏览：35次

📄 📱

广东省珠海市中级人民法院  
民 事 判 决 书

(2016) 粤04民终789号

上诉人（原审原告）：珠海新多力电子有限公司，住所地：珠海市香洲区。

法定代表人：PETERSONTHEIMER。

委托代理人：郭蕾，北京德恒（珠海）律师事务所律师。

委托代理人：崔炜，北京德恒（珠海）律师事务所律师。

上诉人（原审被告）：陆峰，男，汉族，1958年11月13日出生，户籍所在地：上海市徐汇区。

委托代理人：彭晓笛，广东加通律师事务所律师。

上诉人珠海新多力电子有限公司与上诉人陆峰因劳动合同纠纷一案，均不服珠海市香洲区人民法院作出的(2015)珠香法民一初字第2557号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭审理了本案，现已审理终结。

原审查明本案相关情况：

一、陆峰入职时间：2011年10月1日。

二、签订书面劳动合同时间：2011年10月1日。

三、合同期满时间：双方签订的为无固定期限劳动合同。

四、合同约定的陆峰工作岗位：分公司经理。《劳动合同》约定新多力公司可以根据生产和组织的需要，自主决定改变、增加或减少雇员的任务和职责。公司在分配工作时应综合考虑雇员的工作绩效和能力。公司有权随时将雇员调动至其他部门，或另行为其分配任务及职责，或撤销其职务。

五、合同约定的每月工资数额及工资构成：每月78500元人民币。除工资外，陆峰可获得78500元人民币的年度奖金。

六、陆峰实际领取的每月工资数额及工资构成：2015年1月起陆峰每月工资为98500元/月，年度奖金为178000元（其中98500元为保证值即第13个月月薪，另79500元按完成年度业绩的状况发放）。

七、双方纠纷发生的原因及经过：2015年3月19日，新多力公司召开董事会，形成一份《董事会决议》，内容为：“因公司经营环境等客观情况发生重



大变化，为了精简公司管理架构，决定免去陆峰分公司经理一职，由董事兼任经理。”4月1日，新多力公司向陆峰发出一份《解除劳动合同通知》，内容为：“由于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与你协商，未能就变更劳动合同内容达成协议，公司决定解除与你于2011年10月1日订立的劳动合同。合同终止日：2015年4月2日，最后工作日2015年4月2日。请你在2015年4月2日前办理完离职交接手续。公司将根据劳动法规定给你赔偿金，赔偿总额为人民币111960元。”

对于上述通知中所述的“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”，新多力公司解释称有两方面，一是原公司总经理Walter先生离职。由于Walter先生常驻德国，故新多力公司需要设立分公司经理一职协助管理公司。Walter先生离职后，由尹怀鹿先生接任，尹怀鹿经常在珠海管理公司，因此分公司经理一职已无必要。二是赛米控电子（珠海）有限公司与新多力公司计划合并，出于业务整合的需要，新多力公司分公司经理一职需要撤销。

陆峰不服新多力公司单方解除劳动合同的决定，向珠海市香洲区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决新多力公司继续履行劳动合同。2015年5月27日，仲裁委作出珠香劳人仲案字[2015]781号仲裁裁决书，裁决新多力公司继续履行与陆峰于2011年10月1日签订的无固定期限劳动合同。

新多力公司经研究后，决定执行上述仲裁裁决，不提起诉讼。2015年6月9日，新多力公司向陆峰发出一份《通知书》，通知陆峰继续履行劳动合同，要求陆峰“于本通知书送达之日起三天内回公司递交书面的工作岗位安排的意见并与公司协商工作岗位安排。”“本通知书送达后，如你未能在上述期限内执行公司的通知，视为你同意公司的工作岗位安排。”

陆峰没有回新多力公司，而是委托广东加通律师事务所向新多力公司发出一份《律师函》，要求按照原劳动合同的约定，“陆峰的职务和待遇维持不变”。

2015年6月24日，新多力公司又向陆峰发出一份《通知书》，对陆峰的要求进行答复，答复内容有两点：一、公司于6月12日书面通知你回公司协商工作安排，征求你的意见，现你通过律师函回复要求职务维持不变，但是该岗位已经不存在，公司暂无法安排你上班，特此通知你自2015年6月15日起停工，直到有合适工作岗位时优先安排再另行通知复工。停工期间，公司按照《广东省工资支付条例》第三十五条的规定支付你生活费；二、公司董事会决议是公司董事会依法作出的，具有法律效力。珠海市香洲区劳动人事争议仲裁委员会的仲裁裁决书并没有否认该董事会的决议，该董事会决议仍然具有法律效力。

陆峰不服新多力公司的停工决定，再次申请仲裁。

八、仲裁请求。申请人陆峰提出了如下仲裁请求：1.新多力公司向申请人支付2015年4月1日至2015年6月23日违法解除劳动关系期间的工资297209元；2.新多力公司继续按原劳动合同约定，从2015年6月24日起仍以每月98500元的标准向陆峰履行工资支付义务（含年度双薪），直到双方的劳动合同合法终止时止。

九、本纠纷仲裁结果：1.新多力公司自裁决书发生法律效力之日起三日内支付2015年4月2日至2015年6月23日违法解除劳动关系期间的应发工资差额50586.73元；2.新多力公司应继续履行劳动合同，并从2015年6月24日起以98500元/月的标准向申请人履行工资支付义务（含年度双薪）；3.驳回陆峰其他仲裁请求。

十、新多力公司诉讼请求：1.请求判决新多力公司无需向陆峰支付2015年4月2日至2015年6月23日违法解除劳动合同期间应发工资差额50586.73元；2.请求判决新多力公司无需自2015年6月24日起以98500元/月的标准向陆峰履行工



资支付义务（含年度双薪）；3.本案诉讼费由陆峰承担。

十一、陆峰答辩意见：1.违法解除劳动合同的期间应计算至2015年6月23日，而不是2015年6月9日，理由有二点：（1）裁决公司违法解除劳动合同的珠香劳人仲案字（2015）781号《仲裁裁决书》的生效之日是2015年6月24日；

（2）虽然公司于2015年6月9日向陆峰发出书面通知，通知陆峰决定服从仲裁裁决，继续履行劳动合同，但新多力公司并未以实际行动履行仲裁裁决，未让陆峰回公司履职，只是要求陆峰递交书面的工作岗位安排意见并与公司协商工作岗位安排。当陆峰通过律师函回复“鉴于仲裁庭的裁决是继续履行2011年10月1日签订的无固定期限劳动合同，那就应该按照原劳动合同约定的职务和待遇维持不变”之后，6月24日，新多力公司即向陆峰发出《通知书》，以经理岗位已经不存在、无法安排工作为由，通知陆峰从2015年6月15日起开始停工，停工期间仅支付1300多元人民币的生活费。所以，公司以6月9日向陆峰发出《通知书》，表示服从仲裁裁决为由，主张6月9日为违法解除劳动合同的终点时间，与事实不符，理由不成立。只要公司没有以实际行动履行仲裁裁决，违法行为就仍在继续。2.诉状中称新多力公司要求陆峰到公司上班而陆峰一直拒不上班与事实不符，新多力公司只是要求陆峰递交书面的工作岗位安排意见。

3.诉状中称陆峰不同意对新岗位进行协商与事实不符。既然珠香劳人仲案字（2015）781号《仲裁裁决书》裁定双方应继续履行2011年10月1日签订的无固定期限劳动合同，而且公司又决定服从仲裁裁决，继续履行劳动合同，陆峰回复“按照原劳动合同约定的职务和待遇维持不变”是合情合理合法的，是没有任何问题的。问题在于新多力公司口是心非，表面上决定服从仲裁裁决，继续履行劳动合同，实际上拒绝向陆峰提供原劳动合同约定的工作岗位或相应的工作岗位；表面上要求陆峰协商工作岗位安排，实际上没有提供可供选择的岗位，也没有表达公司的任何意向。公司以一纸通知就同时完成了服从仲裁裁决和变更协商这样两个有矛盾的过程，将责任转嫁给陆峰，就是为发出无限期停工通知做铺垫。而事实上，原岗位仍然存在，只是由董事兼任而已。4.新多力公司作出的从2015年6月15日起无限期停工的决定因违反法律规定和合同约定而无效。（1）新多力公司认为部门合并或岗位撤销，属于《劳动合同法》规定的发生重大变化，有权对员工的岗位进行调整。但是，陆峰并没有看到这样的法律规定。根据《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第26条的规定，“致使劳动合同无法履行的客观情况”是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或者部分条款无法履行的其他情况，主要包括：企业迁移、被兼并、企业资产转移等。所以，新多力公司主张的客观情况发生重大变化，是公司的自主商业决定，不是法定的“客观情况发生重大变化”，新多力公司无权以部门合并或岗位撤销为由任意作为。（2）公司按照《广东省工资支付条例》第35条的规定向申请人支付生活费，没有事实依据。广东省工资支付条例第35条：非因劳动者原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系）。现新多力公司运作正常，并没有“非因劳动者原因造成用人单位停工、停产”，新多力公司唯独对陆峰作出无限期停工决定，无非是想让陆峰无限期放假，达到变相解除劳动合同的目的，还不用支付经济赔偿金，比之前的违法解约更加合算，这就是新多力公司的如意算盘。（3）由于裁决继续履行原无固定期限劳动合同的仲裁裁决书已经生效，对于陆峰和新多力公司而言，要么继续履行合同，要么根据《劳动合同法》的规定和双方劳动合同第十五条第1款的约定，



在双方协商一致的基础上变更劳动合同。现新多力公司单方面作出停工待岗决定，违反了劳动合同应协商一致的原则，也与生效的仲裁裁决相违，是无效的。5.新多力公司应该按照劳动合同的约定向陆峰按月支付劳动关系存续期间的工资。在新多力公司拒绝向陆峰提供原劳动合同约定的工作岗位或相应工作岗位、而不是陆峰拒绝履行劳动合同的情况下，新多力公司不能免除继续按月支付劳动关系存续期间工资的合同义务，否则，生效的仲裁裁决岂不成了一纸空文？2015年3月19日的《董事会决议》是否合法有效，对本劳动争议案件的审理不构成任何影响，珠香劳人仲案字（2015）781号《仲裁裁决书》作为已经生效的法律文书，与董事会决议相比，其效力的强制执行力是不言自明的。但是，新多力公司不顾业已生效的仲裁裁决书，却以《董事会决议》为由自证停工决定合法，显然是狡辩了。

综上所述，陆峰认为，珠海市劳动争议仲裁委员会作出的珠劳人仲案字（2015）729号《仲裁裁决书》事实清楚，理据充分，其裁决结果应予以维持。新多力公司提起的诉讼既没有事实依据，也没有法律依据，请求法院依法驳回新多力公司的全部诉讼请求。

原审法院认为：珠香劳人仲案字[2015]781号仲裁裁决书已经裁决新多力公司继续履行与陆峰2011年10月1日签订的劳动合同，新多力公司对该裁决也没有意见，表示服从裁决。但新多力公司却以原分公司经理岗位已经不存在、无法安排陆峰上班为由，单方面决定陆峰停工。新多力公司的这一决定没有法律依据，也不符合珠香劳人仲案字[2015]781号仲裁裁决要求新多力公司继续履行劳动合同的要求。一、新多力公司主张原分公司经理已经没有存在的必要，撤销了陆峰的职务。在此情况下，新多力公司应当与陆峰协商，为陆峰安排新的工作岗位。在双方无法协商一致的情况下，新多力公司可以为陆峰安排类似的工作岗位，而不能单方决定对陆峰停工。二、新多力公司决定在陆峰停工期间，按照《广东省工资支付条例》第三十五条的规定向陆峰支付生活费。《广东省工资支付条例》第三十五条规定：非因劳动者原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。由此可见，第三十五条针对的是用人单位非因劳动者原因停工、停产的情况。而新多力公司一直没有停工，其只是让陆峰停工。因此新多力公司只向陆峰支付生活费的理由并不成立。

《广东省工资支付条例》第二十九条第一款规定：用人单位解除劳动关系的决定被裁决撤销或者判决无效的，应当支付劳动者在被违法解除劳动关系期间的工资，其工资标准为劳动者本人前十二个月的平均正常工作时间工资；劳动者已领取失业保险金的，应当全部退回社会保险经办机构。新多力公司从2015年4月2日起解除与陆峰的劳动合同关系，2015年6月9日又决定履行仲裁裁决，同意继续履行与陆峰的劳动合同。因此违法解除劳动关系期间为2015年4月2日至2015年6月9日。陆峰解除劳动关系前十二个月平均工资为107425元，新多力公司按每月98800元/月（98500元+伙食补助300元）的标准向陆峰支付了2015年4月、5日和6月上半月的工资，并支付了陆峰2015年6月下半月生活费667.59元。2015年4月、5月和2015年6月1日至6月9日，陆峰应获得工资为107425元+107425元+107425元÷21.75天×7天=249423.56元。新多力公司已经向陆峰支付98800元+98800元+49816.09元+667.59元=248083.68元。故新多力公司还应向陆峰支付违法解除劳动合同期间的工资1339.88元。

从2015年6月10日后，陆峰未为新多力公司提供劳动的原因是因为新多力



公司没有为陆峰安排相应的工作岗位和提供相应的劳动条件，责任在于新多力公司。因此新多力公司应当按照劳动合同的约定向陆峰支付劳动报酬。陆峰没有上班，未为新多力公司提供劳动，伙食补助费等费用新多力公司无需向陆峰支付，新多力公司只需按劳动合同约定向陆峰支付基本工资，即从2015年6月10日起，新多力公司应按每月78500元的工资标准向陆峰支付工资（含年度双薪）。综上所述，依照《中华人民共和国劳动法》第十七条第二款、第五十条、《广东省工资支付条例》第二十九条第一款之规定，原审法院判决如下：一、新多力公司于判决发生法律效力之日起十日内向陆峰支付违法解除劳动合同关系期间的工资差额1339.88元。二、新多力公司从2015年6月10日起按每月78500元的标准履行向陆峰支付工资的义务（含年度双薪）。如果新多力公司未按判决指定的期间履行付款义务，应当按《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。一审案件受理费减半收取5元，由新多力公司负担。

一审判决后，新多力公司不服，向本院提起上诉，请求：1.撤销原审判决第二项，依法改判新多力公司无需自2015年6月10日起以78500元/月的标准向陆峰履行工资支付义务，仅需在其停工期间支付生活费；2.撤销一审判决第一项；3.本案全部诉讼费用由陆峰承担。事实与理由：一、陆峰“分公司经理”职位已不存在，构成“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”，新多力公司要求与其协商岗位调整有充分的事实及法律依据。1.由于赛米控集团的战略决定，新多力股份有限公司（位于德国纽伦堡，下称“德国新多力”）与赛米控电子有限两合公司（位于德国纽伦堡，下称“德国赛米控”）合并，新多力公司与赛米控电子（珠海）有限公司（下称“珠海赛米控”）随之进行业务及职能整合，新多力公司原组织架构及人员已经剥离且并入珠海赛米控。陆峰“分公司经理”的职位已无存在必要。2014年4月27日，由于德国新多力并入德国赛米控且进入注销程序，新多力公司因此在2014年12月后转为向珠海赛米控汇报日常工作，并且双方在业务、职能、人员上也随之开始整合。2015年3月，新多力公司各职能部门及人员开始逐步并入珠海赛米控的组织架构中。2015年4月2日，新多力公司总经理尹怀鹿与陆峰及全体员工召开会议，通知各职能部门的管理隶属。销售职能由珠海赛米控销售总监张文瑞管理，技术职能由珠海赛米控技术总监NorbertPluschke管理，订单管理职能由珠海赛米控高级运营经理刘艳明代理管理。至此，陆峰“分公司经理”的职位已无存在必要。2.因常驻德国的新多力公司原总经理WalterDemmelhuber辞职，常驻中国大陆的新任总经理尹怀鹿可对新多力公司进行直接管理，亦显示陆峰“分公司经理”职位已无存在必要。具体而言，新多力公司是在2011年10月在珠海设立，当时新多力公司总经理职位由德国新多力总经理WalterDemmelhuber兼任。由于WalterDemmelhuber身兼二职且常驻德国，因此亟需在中国聘请一名经理协助其对新多力公司履行总经理职责、管理日常事务。这一职位自2011年10月1日起由陆峰担任，职位名称为“分公司经理”。

二、协商是调整岗位的前提，陆峰拒不到岗、上班，负有过错。因此新多力公司对陆峰作出停工决定，责任在陆峰。

2015年6月9日，新多力公司本着息事宁人的态度向陆峰邮寄了《通知书》，表明公司愿意执行该裁决，不提起诉讼。同时要求陆峰于《通知书》送达之日起三日内回公司递交书面的工作岗位安排意见并与公司协商工作岗位安排。陆峰于2015年6月12日收到该《通知书》，但其本人一直并未按要求回公司，亦不同意作协商。当劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化致使原合同不能履行，用人单位与劳动者进行劳动合同变更的协商是法定的必经程序。新多力公司要求陆峰限期回公司进行协商合法合理。而按时到岗是劳动者



应尽之义务，陆峰不履行义务，拒不回公司，并以律师函的方式拒绝进行协商，负有过错。

三、新多力公司因陆峰拒绝到岗而决定对其停工，本不应支付报酬。但为保障陆峰的基本权益，新多力公司参照《广东省工资支付条例》第三十五条之规定向其支付生活费，无任何不妥。

四、劳动义务须由劳动者亲自履行，陆峰通过邮递律师函的方式拒不回公司及拒绝协商，该行为无效。劳动关系具有人身从属性，要求劳动者亲自履行劳动义务，陆峰无权请他人代为履行义务。本案中，陆峰委托律师出具律师函已严重违反劳动合同“亲自履行原则”，该行为无效，新多力公司作为用人单位有权不予接受，视为其拒绝履行法定义务。

五、由于劳资双方信任基础已不复存在，继续履行劳动合同将使劳资双方陷入新的困境。因劳动关系具有人身依附性，建立劳动关系的基础是相互信任。大量实践经验表明，在劳资双方对簿公堂后，强制履行劳动合同，往往衍生出新的冲突：或者用人单位再次以各种理由解除劳动合同，或者劳动者再次申请仲裁和提起诉讼，劳动关系容易进入死循环，造成企业内部管理失调、浪费司法资源等恶果。现双方矛盾经仲裁、一审逐渐激化，信任基础已丧失，继续履行劳动合同将极大可能使劳资双方陷入新的困境。

六、2015年4月、5月、6月19日违法解除劳动合同期间的工资差额，一审按照前12个月的平均工资计算没有法律依据。2015年4月、5月、6月19日应按照98500元的标准来认定,300元的伙食不应计算在内。实际上4月、5月新多力公司已经按照98800元的标准支付了，6月支付了半个月的工资49816.09元，加上667.59元，新多力公司已经支付了248083.68元，已经超额支付。

对于新多力公司的上诉，陆峰提出如下答辩意见：一、新多力公司对陆峰作出从2015年6月15日起停工待岗、仅按当地最低工资标准的80%支付生活费的决定，是单方对原劳动合同的实质变更，没有任何法律依据，是违法行为。

1.作出停工决定的理由不成立。部门合并、“分公司经理”职务不存在不能构成“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”。根据《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第26条的规定，“致使劳动合同无法履行的客观情况”是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或者部分条款无法履行的其他情况，主要包括：企业迁移、被兼并、企业资产转移等。所以，新多力公司所称的客观情况发生重大变化，其实是新多力公司的自主经营管理决定，是主观不愿意履行，而不是法定的“客观情况发生重大变化”导致的客观不能履行。2.停工决定本身没有法律依据。根据原劳动部办公厅《关于处理劳动争议案件若干政策性问题的复函》（劳办发[1994]322号）第2条规定，关于职工被停工、停职检查扣发工资和生活费问题，企业对违纪职工用停工、停职的方式进行处理，如有法律、法规依据，要严格按有关法律、法规办理。没有法律、法规依据的，不能采取停工、停职检查期间扣发工资和生活费的做法。该文件规定，用人单位不得随意对职工进行停工停薪（即使员工有过错），除非法律法规有明确的规定。无论是《劳动法》还是现行的《劳动合同法》和相关法规，赋予用人单位的权利中都没有停工待岗的规定（非因劳动者原因导致的企业停工停产、以及《工伤保险条例》中停工留薪除外），陆峰本人也没有过错行为。《劳动合同法》第40条第3款规定，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位可以解除劳动合同。在香港洲区劳动争议仲裁委员会（2015）781、838号两个仲裁案件中，新多力公司主张其单方解除劳动合同是合法的理由就是客观情况发生重大变化。这两个仲裁案已认定新多力公司单方解除劳动合同的理由不成立，是违法解除，应继续履行与陆峰于



2011年10月1日签订的无固定期限劳动合同，并且新多力公司也明确表示服从仲裁裁决。在此前提下，新多力公司很快再次以相同的理由单方决定对陆峰停工，实际上是换一种方式变相解除劳动合同，同样也应认定是违法行为。3.新多力公司按照《广东省工资支付条例》第35条的规定支付生活费，理由不能成立。《广东省工资支付条例》第35条：非因劳动者原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。由此可见，第35条针对的是“非因劳动者原因造成用人单位停工、停产”的情况，现新多力公司运作正常，没有停工停产，唯独对陆峰作出停工决定，因此新多力公司仅按当地最低工资标准的80%向陆峰支付生活费的理由不能成立。

二、新多力公司称陆峰拒不到岗上班、拒不回公司及拒绝协商，与事实完全不符。

2015年6月9日，新多力公司发出《通知书》，通知陆峰公司决定服从仲裁裁决，继续履行劳动合同，要求陆峰收到通知后三天内回公司递交书面的工作岗位安排意见并与公司协商工作岗位安排，否则视为同意公司的工作岗位安排。由此可见，新多力公司并没有要求陆峰回公司上班。陆峰在收到《通知书》的第三天即6月15日委托律师发律师函回复：既然仲裁庭的裁决是继续履行原劳动合同，就应该按照原劳动合同的约定，职务和待遇维持不变。因为工作岗位和工资待遇是劳动合同最重要的内容，公司既然明确表示服从仲裁裁决，愿意继续履行原劳动合同，那就应理解为职务和待遇维持不变。即使新多力公司认为陆峰没有亲自回公司，委托律师发律师函回复的行为无效，那么，按照《通知书》则应视为陆峰同意公司的工作岗位安排，陆峰也在等待公司的工作安排。但遗憾的是，新多力公司并没有为陆峰安排新的工作岗位，而是于6月24日再发《通知书》直接通知陆峰停工。

三、对陆峰的停工不能视为新多力公司合法行使用工自主权。用人单位的用工自主权是要尊重，但用人单位要合理合法的行使，不能滥用和随意解释，更不能藉此侵犯劳动者的合法权利，且用人单位要能够举证证明其行使用工自主权的合理性。1.如果新多力公司有诚意与陆峰协商新的工作岗位安排，按照2012年6月广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会《关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》第22条的精神，新岗位应该不具有侮辱性和惩罚性，工资水平与原岗位基本相当。如果新多力为陆峰提供了这样的工作岗位而陆峰拒绝的话，则由陆峰承担不利的后果。本案中，新多力在没有为陆峰提供这样的工作岗位的情况下贸然停工，迫使陆峰处于隐形失业状态，严重侵害了陆峰的合法权益，这样的行为绝不能视为行使用工自主权。2.新多力公司2015年3月19日的《董事会决议》不能成为其行使用工自主权的合理理由。该董事会决议称：“因公司经营环境等客观情况发生重大变化，为了精简公司管理架构，决定免去陆峰分公司经理一职，由董事兼任。”可见，该董事会决议并不必然导致新多力公司单方面解除劳动合同或单方面对陆峰停工，《董事会决议》不能成为新多力公司对陆峰停工的合理理由。

四、新多力公司应该以每月98500元人民币的标准按月向陆峰支付劳动关系存续期间的工资。在新多力公司拒绝向陆峰提供原劳动合同约定的工作岗位或相应工作岗位、而不是陆峰拒绝履行劳动合同的情况下，公司不能免除继续按月支付劳动关系存续期间工资的合同义务。再者，虽然劳动合同具有人身依附性，但同时也具备财务属性，如果用人单位倚仗其在劳动合同中的强势地位



拒绝向劳动者提供具有人身依附性的工作岗位和工作条件，劳动者也无可奈何，但劳动者有权要求用人单位履行劳动合同的财务属性，即按照劳动合同的约定支付工资，这是劳动者合法的权利救济途径。否则，如何能遏制用人单位的权利滥用？劳动者的合法权利如何得到保护？中国法律的尊严又如何能得到体现？在本案中，失去诚信的是新多力公司，不是陆峰，新多力公司无权以信任为由拒绝履行劳动合同。

一审判决后，陆峰也不服，向本院提出上诉，请求：1.对一审判决第一项计算方式予以改判，判决新多力公司向陆峰支付违法解除劳动合同期间的工资差额50586.73元；2.对一审判决第二判项计算依据予以改判，判决新多力公司从2015年6月24日起以每月98500元的标准向陆峰履行工资支付义务（含年度双薪）。事实与理由：一审判决对本案的主要事实认定清楚，适用法律正确，但对以下二个事实认定有误：一、违法解除劳动合同的期间应计算至2015年6月23日，而不是2015年6月9日，理由有二点：1.裁决新多力公司违法解除劳动合同的珠香劳人仲案字（2015）781号《仲裁裁决书》的生效之日是2015年6月24日；2.虽然新多力公司于2015年6月9日向陆峰发出书面通知，通知陆峰决定服从仲裁裁决，继续履行劳动合同，但新多力公司并未以实际行动履行仲裁裁决，未安排陆峰回公司上班。6月24日[(2015)781号《仲裁裁决书》生效之日]，新多力公司即向陆峰发出《通知书》，以经理岗位已经不存在、无法安排工作为由，通知陆峰从2015年6月15日起开始停工，停工期间仅支付1300多元人民币的生活费。所以，一审判决以新多力公司6月9日向陆峰发出《通知书》，表示服从仲裁裁决为由，认定6月9日为违法解除劳动合同的终点时间，与事实不符，只要新多力公司没有以实际行动履行仲裁裁决，违法行为就仍在继续。

二、陆峰的月基本工资已于2015年1月调整为98500元。虽然2011年10月1日劳动合同签订时，约定的月基本工资是78500元，但陆峰的月基本工资经过几年的调整，已于2015年1月调整为98500元，工资的调整仍是原劳动合同的有效组成部分，因此，一审判决认定陆峰的月基本工资为78500元与事实不符。综上，请求二审法院支持陆峰的上诉请求，依法予以改判，以维权益！

对于陆峰的上诉，新多力公司答辩称：一、陆峰的第一项请求无事实及法律依据。1.一审判决认定违法解除劳动合同的期间为2015年4月2日至2015年6月9日，并无不妥。新多力公司于2015年4月2日向陆峰发出书面解除劳动合同的通知后，陆峰即申请仲裁，请求继续履行劳动合同。珠海市劳动人事争议仲裁委员会于2015年5月27日作出的珠劳人仲案字（2015）781号仲裁裁决书支持了陆峰的该项请求。2015年6月9日，新多力公司本着息事宁人的态度向陆峰邮寄了《通知书》，明确表示愿意执行该裁决，并要求陆峰回公司提交协商岗位安排的意见。

从上述事实看来，新多力公司于2015年6月9日已经纠正、消除了违法解除的状态，陆峰作为劳动者本应严格遵照《通知书》的要求，以劳动者的身份返回公司。换句话说，新多力公司已于2015年6月9日起对陆峰恢复了正常管理。即使新多力公司后对陆峰进行停工处理，亦是用人单位在双方劳动关系合法存续期间的管理决定，不能动摇新多力公司已消除违法解除状态这一事实。陆峰声称新多力公司“没有以实际行动履行仲裁裁决”是没有事实基础的。

2.新多力公司已向陆峰超额支付了该期间的工资，不存在工资差额。违法解除劳动合同期间（2015年4月、5月和2015年6月1日至9日），陆峰的月工资不应以解除劳动合同前十二个月的平均工资来认定，而应以其月正常工作时间工资98500元/月来认定（因陆峰在该期间内未上岗，应扣除食堂补贴300元/月），即该期间陆峰应获得的工资为98500元+98500元+98500元。



元/21.75\*7=228701.1元。一审判决对此认定错误。而新多力公司已经向陆峰支付了98800元+98800元+49816.09+667.59=248083.68元。故新多力公司已超额支付了该期间的工资，不仅不存在工资差额，陆峰对不应得部分还需予以返还。

二、陆峰的第二项请求无事实及法律依据。新多力公司仅需在陆峰停工期间支付生活费。1.新多力公司“分公司经理”的职位已无存在必要，构成“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”。此时，新多力公司要求与陆峰协商岗位调整已有充分的事实及法律依据。2.协商一致是调整岗位的前提，但是新多力公司已通知陆峰继续履行劳动合同并回公司递交书面的工作岗位安排意见并与公司协商工作岗位安排，陆峰却委托律师向新多力公司发函拒绝协商、拒不回公司，违反了劳动合同“亲自履行”原则，负有过错。因此新多力公司对陆峰作出停工决定，责任在陆峰。3.新多力公司因陆峰拒绝到岗而决定对其停工，本不应支付报酬。但为保障陆峰的基本权益，新多力公司参照《广东省工资支付条例》第三十五条之规定向其支付生活费，此种做法并未违反法律、法规的强制性规定，无任何不妥。

二审期间，陆峰提交了《公证书》一份，拟证明陆峰请求新多力公司，要求回去上班。新多力公司质证称，对真实性没有异议，对关联性、合法性有异议，文件的形成时间在本案一审诉讼之后，显然是陆峰为了逃避自己的责任而匆忙赶制的文件，由于本案尚处在争议阶段，那么新多力公司的决定没有任何不妥。

经审查，本院对原审查明的事实予以确认。

本院认为，一、对于新多力公司是否需要向陆峰支付停工期间的工资问题。《中华人民共和国劳动法》第五十条规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资”。本案中，2015年6月9日，新多力公司向陆峰发出一份《通知书》，通知陆峰继续履行劳动合同，要求陆峰“于本通知书送达之日起三天内回公司递交书面的工作岗位安排的意见并与公司协商工作岗位安排……本通知书送达后，如你未能在上述期限内执行公司的通知，视为你同意公司的工作岗位安排”。此后，陆峰向新多力公司发出一份《律师函》，要求按照原劳动合同的约定“职务和待遇维持不变”。2015年6月24日，新多力公司又向陆峰发出一份《通知书》，以陆峰的工作岗位已经不存在为由，通知陆峰停工。对此，本院认为，珠香劳人仲案字[2015]781号仲裁裁决书已经裁决新多力公司继续履行与陆峰签订的劳动合同，新多力公司对该裁决表示服从。但其后，新多力公司在既未与陆峰充分协商工作岗位，亦未按其通知书所述为陆峰安排工作岗位，提供劳动条件，即径行以陆峰原工作岗位不存在为由，通知陆峰停工。新多力公司要求陆峰停工，缺乏法律依据，原审法院对此认定无误，本院予以维持。至于停工期间的工资，因新多力公司未能为陆峰安排相应的工作岗位和提供相应的劳动条件，停工非因陆峰的原因造成，而停工实质上损害了陆峰按照劳动合同的约定提供劳动并获得劳动报酬的权利，责任在于新多力公司，新多力公司应按陆峰正常工作期间的工资标准支付工资。陆峰自2015年1月起工资已变更为98500元/月，停工期间的工资亦应按照98500元/月计算，原审法院对此认定有误，本院予以纠正。陆峰对此项的上诉请求，符合法律规定，本院予以支持。

二、关于违法解除劳动关系期间的工资差额问题。（一）《广东省工资支付条例》第二十九条第一款规定：“用人单位解除劳动关系的决定被裁决撤销或者判决无效的，应当支付劳动者在被违法解除劳动关系期间的工资，其工资标准为劳动者本人前十二个月的平均正常工作时间工资；劳动者已领取失业保险金的，应当全部退回社会保险经办机构”。陆峰在新多力公司违法解除劳动关系前十二个月平均工资为107425元，新多力公司上诉请求按照98500元/月的



工资标准计算，缺乏法律依据，本院不予支持。据此，原审法院以月工资为107425元的工资标准计算违法解除劳动关系期间的工资差额，符合法律规定，本院予以维持。（二）新多力公司从2015年4月2日起解除与陆峰的劳动合同关系，2015年6月9日决定履行仲裁裁决，同意继续履行与陆峰的劳动合同。据此，违法解除劳动关系期间为2015年4月2日至2015年6月9日，原审法院对此认定无误，本院予以维持。陆峰上诉主张称，裁决新多力公司违法解除劳动合同的珠香劳人仲案字（2015）781号仲裁裁决的生效之日是2015年6月24日，因此，违法解除劳动合同的期间应计算至2015年6月23日。对此，本院认为，2015年6月9日，新多力公司决定履行仲裁裁决，并作出了同意继续履行与陆峰的劳动合同的意思表示，据此，违法解除劳动合同期间应计算至2015年6月9日。陆峰的该项主张，缺乏事实依据，本院不予支持。

综上，原审判决认定事实清楚，部分适用法律错误，实体处理部分不当，本院予以纠正。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（二）项的规定，判决如下：

一、维持广东省珠海市香洲区人民法院（2015）珠香法民一初字第2557号民事判决第一项；

二、变更广东省珠海市香洲区人民法院（2015）珠香法民一初字第2557号民事判决第二项为：珠海新多力电子有限公司从2015年6月10日起按每月98500元标准履行向陆峰支付工资的义务（含年度双薪）。

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。

一审案件受理费按一审判决负担；二审案件受理费20元，保全费5000元（陆峰已预交），由新多力公司负担5015元，陆峰负担5元。

本判决为终审判决。

审 判 长      李 灵  
代理审判员    黄汉源  
代理审判员    黄夏莉

二〇一六年八月十八日  
书 记 员      梁煜平

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

扫码手机阅读



