



3650迪皮埃复材构件（太仓）有限公司与纪军劳动争议一审民事判决书



概要

发布日期：2018-08-06

浏览：112次

下载 打印

江苏省太仓市人民法院

民 事 判 决 书

（2017）苏0585民初3650号

原告：迪皮埃复材构件（太仓）有限公司，住所地江苏省太仓港港口开发区达港路18号，统一社会信用代码91320585799083889W。
法定代表人：MARKRICHARDMCFEELY。
委托诉讼代理人：高梅，北京高文律师事务所律师。
委托诉讼代理人：姜金姬，北京高文律师事务所律师。
被告：纪军，男，1971年7月27日出生，汉族，住上海市长宁区。
委托诉讼代理人：吴保华，江苏华保律师事务所律师。

原告迪皮埃复材构件（太仓）有限公司与被告纪军劳动争议纠纷一案，本院于2017年6月27日立案后，依法适用普通程序于2017年9月21日、12月11日公开开庭进行了审理。原告迪皮埃复材构件（太仓）有限公司的委托诉讼代理人高梅、姜金姬，被告纪军的委托诉讼代理人吴保华到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告迪皮埃复材构件（太仓）有限公司向本院提出诉讼请求：1、双方之间的竞业限制约定不予解除，要求被告继续履行竞业限制的约定至2017年12月31日；2、原告不予支付被告调整工作岗位和职务的补偿金3544884元、不予支付2015年度十三薪145895元、不予支付2015年度的奖金737600.10元、不予支付2015年度延伸目标4种10%的奖励983466.80元、不予支付2016年度1月-10月期间竞业限制补偿金3300545元。

事实和理由：仲裁裁决书缺乏事实依据和法律依据，对原告明显不公，主要体现在：首先，仲裁裁决书裁决原、被告之前的竞业限制约定于2016年11月1日解除，没有事实依据，在劳动仲裁期间原告提供了大量证据证明被告违反了竞业限制义务，从事竞业限制行为，例如以贺安源的名义建立昆山风速时代公司，利用自己的影响力，网罗原告四十多名生产技术人员和高管人员加入昆山风速时代，利用原告先进的生产工艺、流程从事与原告生产叶片等相同的业务，依仗在原告处担任六年之久总经理和资深亚洲运营副总裁时掌握的市场渠

道和客户信息，开拓属于昆山风速时代的市场，损害原告的利益，2016年11月，被告以昆山风速时代实际控制人的身份公开参加昆山风速的各种商务活动。2017年2月3日，被告担任昆山风速时代的法定代表人。原告在与被告劳动合同关系结束后，自2016年1月起按照苏州地区规定的标准向被告支付竞业限制补偿金，直至2016年6月原告有确凿的证据证明被告始终持续从事违反竞业限制的行为事实的基础上，开始停止向被告支付竞业限制补偿金。其次，原告不向被告支付13薪及相应的补偿金符合原、被告之间约定的合同内容，被告在担任原告总经理期间，伙同其他高管人员从事损害原告利益的行为，按照2015年8月4日双方签订的合同，原告有权利直接在应付给被告的款项中扣除被告应赔偿的损失数额。而事实上，被告给原告造成的损失远远大于十三薪的数额。关于54万美元的经济补偿金，原告认为系无效条款，且已另案申请仲裁并提起诉讼。再次，原告无需向被告支付巨额奖金，根据被告提供的证据，不仅能证明被告在原告任职的2015年度，有获得奖金的机会，也证明被告要想获得2015年度的奖金，需要满足相应的条件，即只有附有的条件成就时，被告才能获得奖金，原告届时才有义务向其支付应得的奖金。最后，仲裁裁决原告向被告支付2016年1月至10月期间竞业限制补偿金3300545元的裁决内容，有悖客观事实，2016年1月6日以后，原告已经没有义务向被告支付工资。尽管原告把支付给被告的竞业限制补偿金称作工资，但基于2016年1月6日被告已经离开原告处且从未向原告提供过任何劳务的事实，原告支付给被告的款项只能为竞业限制补偿金。

被告纪军辩称：仲裁裁决书认定的事实清楚、法律依据充分，对于仲裁裁决没有异议。对于仲裁裁决未支持的请求，同意按照民事途径另案予以处理。

本院经审理认定事实如下：原告系于2007年3月15日由美国TPI公司独资设立的有限责任公司，原企业名称为“泰鹏聚能复合件（太仓）有限公司”。2007年经工商核准变更登记，企业名称变更为原告迪皮埃复材构件（太仓）有限公司。经营范围及方式为无机非金属材料及制品（高性能复合材料）及相关产品的开发、生产，销售公司自产产品和提供售后服务（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）。

公司章程第五章机构设置第二十九条载明：“公司的高级管理人员有：总经理1名、生产经理1名、财务负责人1名、工程经理1名、质量经理1名、人力资源经理1名（合称为“高级管理人员”）。各高级管理人员的任命及该职位的任职期限由执行董事随时决定。”

员工手册保密项目中载明：“在TPI的业务中产生和接收的保密信息对TPI业务、发展前景和竞争能力至关重要。保密信息包括所有可能被竞争对手使用的，或经披露可对本公司产生不利后果的非公开信息。为本准则规定之意图，TPI人员应当将所有与本公司有关且未以新闻发布或公司网站公开形式披露的信息视为保密信息。TPI人员不得披露或散发TPI保密信息，但该披露行为获得TPI授权、为有关法律和规章制度所要求，或为执行有关法律程序所必需的除外。TPI人员仅可为本公司的合法目的而使用保密信息。在雇佣终止或因其他原因而不再为TPI服务时，TPI人员应将TPI保密信息及其/或掌握的其他专有信息交还TPI。”

09年2月26日，原告向被告发送“招聘书”确认聘用被告为原告处总经理。“招聘书”载明：“亲爱的纪军先生：很高兴以书面形式确认您TPI太仓有限公司总经理的职位。基于与您最早开始于2009年4月20日或是更早的讨论：您职位的起始工资是每月102000元人民币（每年180000美元13个月您会被以人民币支付）。希望您于2009年4月29日之前入职，否则招聘书将作废。激励机制：在整个TPI公司中的股份占比为0.15%，聘期4年，基于业绩的奖金

最高达到基本工资的25%，2009年，比例完全是基于中国T P I的业绩表现，从2010年开始，70%的奖金基于中国公司的表现，剩下30%的奖金基于整个T P I公司的表现。上任第一天之前需要做的：签署这份招聘书，竞业禁止协议和保密协议。注意事项：这封信里列出的好处只是列出大致信息，只是简要概括的版本。如果你对招聘书中列出的信息有任何疑问或者是对所列的任何信息需要详细阐述，请告诉我们。这份招聘书视您签署T P I竞业禁止协议和保密协议的情况而定。”同

2月27日，被告签署《双向保密协议》及《竞业禁止协议》。《竞业禁止协议》载明：“我现在或是将要被T P I集团雇佣，以下简称T P I，受此雇佣，我会投入到与T P I经营相联系的工作，包括为T P I设计、发展和修理产品。基于此合同成立时以及接下来的每周里我的受雇及接下来的受雇，以及对我提供的服务的补偿，我在此同意：1、不要求T P I的任何补偿，我将会并且在我就职期间内以及就职结束之后的一年内，有任何独立或者同别人一起的设计、发明或是改良，若是与T P I的经营相关，或是来自于此，或是有为T P I做的任何工作相关的，我都会立马公开并将此转让给公司。2、在T P I就职期间的所有由我制造、发现或是获取的发明、发现、改进以及任何技术数据、商业秘密、信息，不论是专利还是非专利，都将一直是T P I的财产。不论是在任职期间还是离职以后，没有T P I的授权，我都不会使用与T P I的产品、生产程序、方法、设备和商业实践相联系的任何信息、商业秘密、技术数据，或是将上述泄露给除T P I主管之外的任何人。3、我会尽一切努力使本协议有效，并且一旦不再在T P I供职，在没有T P I同意的情况下，我不会带走任何T P I的图纸、蓝本、复件、副本、记录、录音或其他与T P I经营相关的或是在我控制之下的材料。4、虽然这份协议并没有限制我在结束T P I的任期之后供职于T P I的竞争对手，我特此同意在结束T P I任职之后的一年之内，我不会以个人身份获取或试图将竞争产品卖给任何在上述终止期内是T P I顾客的个人、公司。”2

2009年4月28日，被告进入原告处工作，担任总经理一职，双方签订了劳动合同并参加了社会保险。劳动合同期限自2009年4月20日起至2019年4月20日止。原告承诺每月30日为发薪日。经双方协商，被告的工资报酬按照原告依法制定的规章制度中的内部工资分配办法确定，根据被告的工作岗位，确定其每月工资为94154元。

15年8月4日，原告迪皮埃复材构件（太仓）有限公司（“甲方”）与被告纪军（“乙方”）签订《合同》一份，载明：“。1、合同期限：1.1本合同为固定期限劳动合同，自2015年8月4日（“起始日”）开始，至（1）2017年12月31日（2）双方共同另行确定的合同终止日或（3）按照本合同第6条终止或解除之日正式终止，三者以先到者为准。2、工作职责：2.1按照本合同附件一规定的甲方组织架构调整条款，自本合同起始日起至2015年12月31日止，乙方将继续担任亚洲运营资深副总裁及总经理职位，并应将全部工作时间和精力致力于履行其工作职责，但是其具体职责和权限将按照本合同附件一的相关约定予以调整和执行。双方一致同意，乙方与甲方的劳动关系将于2015年12月31日解除，并且其所担任的亚洲运营资深副总裁及总经理职务也将于2015年12月31日被免除。在剩余的合同期限内，乙方将转为担任亚洲首席执行官资深顾问，其具体职责届时将由亚洲首席执行官另行确定。2.2乙方同意其自2015年7月21日起不再担任迪皮埃风电叶片大丰有限公司（“迪皮埃大丰”）的法定代表人和执行董事的职务。此外，乙方同意将甲方公章和法定代表人印章（银行印鉴）、甲方和迪皮埃大丰的银行钥匙以及甲方和迪皮埃大丰其它所有印章全部移交给甲方的授权代表W a y n e G . M o n i e或甲方在本合同签署日或签

署之前指定的其他授权代表。自2015年8月4日起，甲方确认其已为自起始日起恢复乙方的总经理职务采取了一切必要措施。2.3乙方应服从甲方的指挥和管理，严格遵守甲方依法制定的规章制度（参见本合同第5.1条定义）及现行法律的规定。如果乙方违反该等规章制度，甲方有权按照规章制度的规定对乙方予以适当纪律处分。2.4在本合同的期限内，或在2017年12月31日前（如本合同在2017年12月31日前因任何原因解除的），除非事先获得甲方的书面同意，乙方不得直接或间接地，无论是以自行从事，与任何第三方合作或是为任何第三方提供服务的形式，从事任何与甲方及其子公司、关联公司业务相同、相似或与甲方及其子公司、关联公司业务竞争的业务活动；同时乙方未经甲方事先书面允许也不得在任何其他公司或其他业务主体担任任何职务或从事任何工作。2.7自（1）2016年1月1日或（2）本合同终止之日（若本合同在2016年1月1日前终止的），两者以先到者为准，至2017年12月31日，甲方将按照本合同附件一的约定，按月支付乙方竞业限制义务补偿。2.8本合同第2.4、2.5条及第7条在本合同解除或终止后仍然有效……4、薪酬：4.1在2015年12月31日以前（除非按照本合同相关条款本合同在此日期前被解除），乙方现有的薪酬，包括其2015年薪酬总结所详列的基本工资、奖金机会以及个别费用津贴均保持不变。乙方2015年的奖金将根据本合同附件二约定的T P I中国的税息折旧及摊销前利润预期目标的达成情况以及T P I中国管理团队的留任情况予以计发。中国员工所获得的全部奖金以及与T P I中国业务有关的或可归属于T P I中国业务的法律、咨询及其他费用均将视作计算T P I中国税息折旧及摊销前利润所支出的费用……4.4自2016年1月1日起的本合同剩余有效期内（除非按照本合同相关条款本合同在此日期前被解除），甲方将按照本合同附件一的约定支付乙方顾问费。乙方可请求甲方迟延支付顾问费。在上述迟延支付不违反中国法律的前提下，甲方可根据乙方的请求选择迟延支付……4.5乙方应依照中国法律的规定如实申报其按照本合同附件一所获得的全部顾问费及其他收入。乙方应保证甲方避免或负责赔偿与乙方个人所得税、保险费以及乙方依照本合同约定取得的顾问费等收入而产生的法定代扣代缴义务有关的索赔、损害、损失及支出的合理费用，包括律师费及其他专业人员费用……7、限制条款：7.1在受雇于甲方期间及本合同解除或终止后，乙方同意按照其于2009年2月27日签订的《保密协议》及其他相关协议的约定向甲方和美国T P I公司及关联公司遵守保密义务……8、赔偿：8.1在本合同期限内，如果乙方给甲方造成任何经济损失，乙方应承担相应的赔偿责任。乙方特别同意，乙方向甲方负有的任何未付款项（包括但不限于前述乙方对甲方造成经济损失的赔偿），甲方将有权自甲方应向其支付的款项（包括但不限于甲方应向乙方支付的工资、经济补偿金、商业报销费用等款项）中做相应的扣除……10、附则：10.1本合同自甲方授权代表W a y n e G. M o n i e，及乙方本人签字，和甲方盖章之日起生效。10.2本合同附件构成本合同不可分割的组成部分。本合同及其附件是双方关于本合同中相关主题事项的完整协议，除双方在本合同第7.1条的另行约定，本合同及其附件应取代双方在此之前关于相关主题事项的任何和所有的口头和书面的讨论、谈判、通知、备忘录、文件、协议、合同和沟通。”合

合同附件一第三条咨询费、竞业限制补偿、期权奖励以及经济补偿金载明：“1、自2016年1月1日起至本合同有效期内（除非本合同被提前解除的），乙方的薪酬总额将由以下按月支付的咨询费及竞业限制补偿组成，且甲方向乙方支付的薪酬总额不应超过270万美元。a. 在2016年上半年每月80000美元，前提是TPI中国当月度税息折旧及摊销前利润预期目标均予达成。如TPI中国半年税息折旧及摊销前利润预期目标达成的，就在2016年上半年当中月度预

期目标未完成的月份，甲方将按照每月总计80000美元的标准予以补发薪酬，即甲方将补发在2016年上半年中月度预期目标未完成的月份的薪酬。b. 在2016年上半年每月80000美元，前提是当月甲方本合同附件二列明的核心员工中仍有14人以上（包括本数）留任甲方。如附件二中列明的留任人数不足14人但超过10人的，本项薪酬将减至每月25000美元。如果当月留任甲方的核心员工少于10人（包括本数）的，乙方无权获得本项薪酬。c. 按照本合同第2条履行竞业限制义务的经济补偿，每月50000美元。甲方将在每月的最后一天前将上述按月支付的竞业限制补偿支付至乙方指定账户。2、作为对乙方迄今为止所做贡献的认可，乙方将按照TPIComposites, Inc. 2015年股票期权激励计划所确定的奖励标准，额外获得72份受限股票单元，即乙方享有的受限股票单元将从144增加至216。除本条前述内容，乙方参加的其他管理层股权项目均保持不变，包括解除条款，股票期权激励的兑现也将继续按照股票期权激励兑现时间表执行，直至乙方与甲方的劳动或服务关系按照本合同解除或终止。3、如果自起始日至2015年12月31日期间，双方的劳动关系一直存续，甲方将在2016年一月的第一周向乙方支付经济补偿金，计540000美元。”

合同附件二TPI中国核心员工：TaicangBladeFactoryPlantManager、FBManager、TaicangComponentWorkshopManager、ProjectManager-GE、ProjectManager-GE、QualityManager-GE、DafengAccionaPlantManager、EngineeringManager-Acciona、QualityManager-Acciona、DafengVestasPlantManager、EngineeringManager-Vestas、ProgramManager-Vestas、ToolingPlantManager、EngineeringManager-Tooling、EngineeringManager-Materials、QualityDirector、SourcingCommodityManager-Materials。

16年1月6日，原告向被告发出解除通知，载明：“鉴于，你在被TPI太仓公司和/或其控制、被其控制或与其受共同控制的公司或实体（包括公司本身，统称“集团”，各自称为“集团公司”）聘用期间，严重违反了企业规章制度，严重失职、营私舞弊，给公司及其他集团公司造成了重大损害，和/或从事严重与你应当尽到的忠实和保密义务相悖的不当行为，公司现决定解除你与公司的合同，任何你与任何关联公司的劳动/顾问关系以及任何职务（包括你的总经理职位以及其他于公司或者董事会内的职位）（“解除”）。解除将于今天，2016年1月6日，即时生效。公司无须向你支付任何经济补偿，并且保留就你对集团造成的损失对你采取法律行动的权利。最后，请注意你必须根据你的合同履行你的竞业限制义务。”2

2016年1月25日，被告向原告邮寄通知一份，载明“鉴于公司在2016年1月6日面呈本人的解除通知，本人现郑重书面告知迪皮埃复材构件（太仓）有限公司（‘公司’）和/或其控制、被控制或与其受共同控制的公司或实体。一、为保护本人的合法权益和名誉不受进一步侵犯和伤害，要求公司书面提供本人所谓违反企业规章制度、严重失职、营私舞弊的证据和事实，以及所谓从事严重与本人应尽到的忠实和保密义务相悖的具体不当行为。二、鉴于公司为逃避经济补偿义务而随意解除本人在2015年8月4日根据中华人民共和国劳动合同法有关规定签订的相关固定期限劳动合同，本人郑重通知公司继续履行上述合同。三、本人正式通知公司必须遵守中华人民共和国劳动合同法的有关规定以及本人的聘用合同条款，继续按月缴纳本人的养老金、医疗保险、失业金和住房公积金等各种相关社会福利。四、本人正式通知公司，根据上述合同，公司需要在2016年的第一周支付本人2015年合同期内规定的13薪、年终奖金和经济补偿金。五、本人要求公司在2015年1月30日前书面答复上述要求，本人保留对公司及集团采取进一步法律行动的权利。”后原告签收该通知。

2016年6月2日，被告提起劳动仲裁，要求：1. 确认原告于2016年1月6日作出的《解除通知》违法，原告支付被告赔偿金234360元；2. 原告支付被告因被调整工作岗位和职务的补偿金540000美元（折合人民币3544884元）；3. 原告支付被告2015年度的工资（十三薪）人民币145895元及奖金人民币1721067元，合计人民币1866962元；4. 原告支付被告2016年1月至5月薪资（咨询费）800000美元（折合人民币5215344元）及2016年6月薪资（咨询费）160000美元；5. 要求解除原被告于2015年8月4日签订的合同中有关竞业限制的约定；6. 要求原告支付2016年1月至5月期间的竞业限制补偿金250000美元（折合人民币1629795元）及2016年6月至10月的竞业限制补偿金250000元。2017年5月31日，太仓市劳动人事争议仲裁委员会作出太劳人仲案字[2016]第264号仲裁裁决书裁决：1. 自2016年11月1日起解除原、被告之间的竞业限制约定；2. 原告支付被告调整岗位和职务的补偿金3544884元、2015年度工资（十三薪）145895元、2015年度30%的奖励737600.10元、2015年度延伸目标四种10%的奖励983466.80元、2016年1月至10月期间的竞业限制补偿金3300545元；3. 对于被告要求确认原告于2016年1月6日作出的《解除通知》违法、原告支付赔偿金234360元、2016年1月至6月薪资（咨询费）960000美元（折合人民币6276336元）的仲裁请求事项，不予支持。后原告不服裁决，向本院提起诉讼。

在仲裁庭审中，被告明确提出要求于2016年11月1日解除与原告在2015年8月4日所签订的《合同》中有关竞业限制的约定。2016年11月10日，被告向原告发出《解除竞业限制约定通知书》，该通知书载明：“2015年8月4日贵司与本人签订《合同》一份，贵司在《合同》第2.4条、第2.5条中对本人提出了竞业限制要求，同时《合同》第2.6条（第2.7条）以及《合同》附件一第3.1.C条亦对贵司每月应支付给本人的竞业限制补偿金的金额及支付方式、时间进行了约定。然而，上述《合同》签订之后，贵司竟出尔反尔，不仅在2016年1月6日违法解除了与本人签订的上述《合同》，而且对《合同》约定的竞业补偿金贵司至今亦分文未付，但本人至今却仍始终恪守着上述竞业限制约定并严格履行着上述竞业限制义务……据此，本人特依据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》第八条等相关法律、法规的规定，决定自即日（2016年11月10日）起解除贵司与本人在2015年8月4日所签订的《合同》第2.4条、第2.5条有关竞业限制的约定，同时请贵司立即将2016年1月至10月本人履行竞业限制义务期间的竞业限制补偿金50万美金支付给本人。”次日，被告将该通知书邮寄送达原告。

针对2015年8月4日签署的合同附件一第三.1.C“每月5万美元”竞业限制补偿金条款和附件一第三.3“540000美元”补偿金条款的效力问题。

原告认为“每月5万美元”竞业限制补偿金数额违反了相关法律对于竞业限制补偿金数额的强制性规定，且签订“每月5万美元”竞业限制补偿金条款及“540000美元”补偿金条款时存在欺诈、胁迫、乘人之危的情形，故应认定无效，并向本院提交了StevenC. Lockard及WayneG. Monie的情况说明、2016年6月17日WayneMonie发送给StevenFishbach的邮件、2015年7月5日-7月19日被告与SongLee、XiaoHelen的往来邮件、管理层收购股权事宜邀约函、一致行动人授权书、2015年6月15日-9月2日被告与XiaoHelen、韩建刚等人的往来邮件、常年顾问合同、名片、法律顾问费、解除合同通知函及（2016）京长安内经证字第32011号公证书等证据。

1、StevenC. Lockard出具的情况说明，载明“目前我担任TPI复材构件有限公司的总裁和首席执行官……2015年7月初，WayneMonie（TPI当时的首席运营官，现在是TPI的首席制造技术官）和我来到中国与××（××区前高级副总裁）见面。此行的目的是讨论TPI对于TPI中国管理团队的内部调查，原因是

纪军被人举报有不当行为……开会的时候，纪军给了我一份文件，文件上说明TPI中国的管理团队在对TPI中国公司发起‘管理层收购（MBO）’。纪军还威胁，如果TPI不接受MBO，管理层就会离职或罢工……7月22日，TPI的几名客户告知TPI的管理层，他们收到了来自‘中国管理层’的信件，通知他们TPI中国要完成一场管理层收购计划。就在客户收到这样的电子邮件之后，我很快也收到了来自客户的多个电子邮件和电话，表达了他们对TPI中国公司和管理团队稳定性的深深担忧，同时表达了他们对TPI太仓厂和大丰厂能否生产出满足客户需求的叶片的担忧……”

2、WayneG.Monie出具的情况说明，载明“我现在任职CMT0,即TPI复材构件有限公司的首席制造技术官……2015年6月24日至26日，William（Bill）Siwek,TPI的首席财务官，和我在TPI审查委员会的指示下，前往中国进行一项关于指控纪军不当行为的内部调查，指控内容包括纪军向TPI供应商要求个人补偿，作为供应商与TPI中国进行交易的对价以及进行过多的费用支出……6月26日星期五中午，在我前往机场之前，我和纪军单独见面。当时纪军告知我TPI除将其中国的公司通过管理层收购（MBO）交易卖给TPI中国的管理团队外别无他选，否则纪军会创建一个竞争性企业‘纪军产业’，那时TPI将会垮台。2015年7月1日至3日……纪军给了SteveLockard一份文件，说明TPI中国的管理团队正在开展TPI中国公司的管理层收购（MBO）。纪军还以‘如果不同意，管理层就会离职或进行罢工’进行威胁……2015年7月20日至8月5日……会议进行过程中，纪军让TPI中国管理团队的五个成员加入了我们的会议。纪军给我们看了一份文件，并说明这份文件表明了纪军有权在管理者收购（MBO）问题上代表TPI中国管理团队的近20名成员……一两天后，Steven和我返回了太仓厂，进一步要求纪军把TPI中国公司的印章给我们。纪军拒绝合作并告诉我们他不知道章放哪了……7月22日，TPI的几名客户开始通知我们他们收到了来自‘中国管理层’的邮件，告知TPI中国管理团队计划完成一项管理者收购。7月24日或25日，我开始与君合律师事务所的一名劳动法律师准备离职协议。我、纪军以及我们的代表律师一起准备并最终完成了离职协议。纪军在2015年8月4日签署了离职协议……”

3、2016年6月17日WayneMonie向StevenFishbach发送了“主题为FW：TPI”，内容为“这是TPI中国给我们客户的邮件”的邮件。邮件转发内容为TPI中国MGMT团队发送至jgaztelu@accxx@acciona.com,内容为《致TPI（中国）客户的一封信》载明“……基于TPI中国对TPI集团在技术、资源、人力和资金上的巨大支持与帮助，TPI就是这样发展到了现在。然而，TPI中国团队不但没有受到基本的信任，反而受到严重的歧视！所谓的对TPI中国的‘调查’伤害了TPI中国团队的每一个人。我们在三个方面与TPI总部的领导者有重大的不同意见……因此，TPI中国的管理团队一致决定TPI中国应当进行管理者收购（MBO）……此致，TPI中国管理团队……”

4、2015年7月5日-7月19日被告与宋力、肖鹏的往来邮件显示，2015年7月5日，被告向宋力发送邮件，内容为“除了我昨天发你的VESTAS重要领导人邮件地址外，我还需要你收集GE美国的领导人邮件、ACCIONA的采购、重要材料、所有股东”相关信息。同日，宋力通过邮件的方式，回复“好，我来做好。”2015年7月7日，宋力向被告发送了内容关于“Indianengineeringteam、USengineeringteam、USSourcingteam、ChinaSourcingteam”相关人员的通讯录表格。同日，被告向宋力转发了Steve于2014年8月13日发送给被告的主题为“BoardBook”邮件。2015年7月19日，被告向宋力发送了主题为“MBO-Valune.xlsx”的邮件，并附言“下午讨论”。同日，被告向肖鹏发送了主题为“接受：与蒋律师会晤”的邮件。

5、管理层收购股权事宜邀约函、一致行动人授权书，可知2015年7月2日，被告向原告发送《管理层收购股权事宜邀约函》，载明“基于TPI中国区管理层骨干与TPI集团之间对公司战略发展及业务模式的不同观点，以及TPI集团管理层对TPI中国区的极端不信任和歧视，TPI中国区管理层决定启动对TPI中国的收购事宜。现授权于纪军先生，全权代理TPI中国区管理层……”宋力、马良等人在内的98名人员签署了《一致行动人授权书》。

6、2015年6月15日-9月2日被告与肖鹏、韩建刚等人的往来邮件显示，2015年6月15日，被告向宋力、肖鹏发送了主题为“韩建刚律师”，内容为“韩律师是昆山一家比较大的律师事务所的合伙人。我请他周三下午来谈谈中行诉讼的事以及将来其他合作的事，你们参加认识一下”的邮件。2015年6月26日，韩建刚向肖鹏发送了主题为“关于聘请常年法律顾问合同书（迪皮埃公司）”，内容为“肖总好，合同书请查收，如果没有问题，我盖章后下周一（29号）下午过来签约。”次日，肖鹏回复“可以”。2015年6月27日，韩建刚向肖鹏发送了内容为“肖总好，您昨天早晨提到的名称问题，除了‘一致行动人’，我也想了几个，供您参考：共同行动人（者）、共同参与人（者）、共同响应人（者）、一致参与人（者）。”同日，肖鹏回复“谢谢”。2015年7月13日，肖鹏发送主题为“七月放假通知”的邮件。2015年7月19日，肖鹏向被告发送了主题为“与韩律师会晤”的邮件，还向被告发送了主题为“放假通知”邮件。2015年7月19日，肖鹏发送主题为“管理沟通会议”的邮件。2015年7月20日，肖鹏向被告发送了主题为“章程”，附件为“公司章程全201003减资后.docx”。同日，肖鹏向被告发送主题为“中国区工厂工会名单”的邮件。2015年7月21日，肖鹏向吴义成发送主题为“转发：新工会法”，附件为“工会的性质、新工会法”的邮件。

7、常年顾问合同、名片、法律顾问费、解除合同通知函：2015年5月29日，原告以及案外人迪皮埃风电叶片大丰有限公司与江苏华峡律师事务所签订《聘请常年法律顾问合同书》一份，约定由江苏华峡律师事务所指派韩建刚律师担任原告以及迪皮埃风电叶片大丰有限公司的常年法律顾问，并约定一年的顾问费为150000元。后原告通过银行转账方式支付了150000元法律顾问费。2016年3月24日，原告及迪皮埃风电叶片大丰有限公司向江苏华峡律师事务所发出《解除合同通知函》，提出自2016年5月28日起，解除原告和迪皮埃风电叶片大丰有限公司聘请江苏华峡律师事务所为常年法律顾问的合同及相关协议。

8、钱士佳出具的说明及问询记录，问询记录载明“本人，钱士佳……目前供职于迪皮埃复材构件（太仓）有限公司……现任工程部高级工程师……根据本人所知，本人现声明如下：1. 本人知晓‘上海智佰模具有限公司’（以下简称‘智佰’）……智佰与迪皮埃太仓并无任何商业合作或业务往来关系。2. 本人同时知晓上海辛帕工业自动化有限公司……据本人所知，跟迪皮埃中国无业务往来。3. 本人知晓智佰，是因为迪皮埃太仓有工程师，也就是我的同事，亲口告诉本人，他们在智佰的动态工厂内进行工作，即模具生产。这些工程师包括‘周礼华’、‘戴永道’和‘黄一峰’。其中周礼华是受迪皮埃太仓的工程经理闭业波的安排，去到东台进行模具生产，戴永道和黄一峰是受管军建的安排，去到东台进行模具和时代新材进行模具的生产和安装。在该生产过程中，用到了迪皮埃太仓的技术、设备和原材料……根据周礼华和黄一峰对本人的亲口表述，美国迪皮埃中国区副总裁纪军不仅知晓且是主要授意人……9. 根据本人掌握的信息，上述所有参与智佰东台工厂生产的人员，其各自的分工、职责、主动或被动参与的情况如下：纪军是智佰东台工厂的主要设立人，起最核心作用……11. 2015年7月6日（大约是这个时间），吴昊和闭业波组织

一次会议，所有的工程师和生产主管均参加……在会上，吴昊和闭业波要求所有的工程师和生产主管保证与纪军共进退，并要求所有的工程师和生产主管签署授权给纪军，授权纪军可以代表所有的工程师和生产主管，代为向公司提出辞职。吴昊和闭业波在会上表示，纪军已经明确承诺和迪皮埃商谈，凡签署该授权委托书的工程师和生产主管，均可能在从迪皮埃辞职后，从迪皮埃获得24个月的工资补偿。但凡不签署该授权书的与会人员，后果可以自己考虑……”

13. 在2015年7月份，管军建和闭业波曾通知迪皮埃太仓模具厂员工放假……”

被告认为2015年8月4日的《合同》系双方真实意思表示，合法有效，并向本院提交了停职和带薪年假通知、调查笔录、电子邮件及（2016）苏太证民内字第2359号公证书等证据：

1、停职和带薪休假通知：2015年7月23日，原告向被告发送《停职和带薪休假通知》，载明：“迪皮埃复材构件（太仓）有限公司（迪皮埃太仓）和迪皮埃风电叶片大丰有限公司（迪皮埃大丰）（以下统称公司“公司”或“我们”）在此共同通知您，经慎重考虑后，迪皮埃太仓和迪皮埃大丰已于2015年7月21日通过执行董事和股东决议。该决议决定：A、免除您在迪皮埃太仓总经理职务；以及B、免除您在迪皮埃大丰的法定代表人和执行董事的职务。由于目前两家公司均没有其他合适的岗位可以提供给您，我们决定从2015年7月23日起暂停您的工作。我们现要求您停止一切工作，在家休息，直至收到我们的进一步通知……”

2、宋力、许新海、杨建锋、郭磊的调查笔录，被调查人均陈述：2015年6月中下旬，TPI美国总部带着调查人员突然来到TPI太仓公司进行调查，管理层员工集体感到受到了侮辱，都去找纪军，希望纪军能为大家做主并代表所有管理层人员与TPI美国总部人员进行谈判，所以大家签署了《一致行动人授权书》，上面的签名系自愿签署，并不存在胁迫、威逼、利诱的情形。之后，均与TPI中国公司协商解除劳动合同。

3、WayneMonie与被告之间的电子邮件，显示2015年12月15日，WayneMonie向被告发送了主题为“纪军的服务费”的邮件，其中附件为马云发送给WayneMonie的邮件，内容为“韦恩，按照我们之前讨论过的内容，请注意以下几点：1、协议于8月4日签署，并且当天的固定汇率为1美元=6.12人民币。2、必须按照服务费支付给他，不含税……”次日，被告回复：“我不同意使用去年的汇率……根据我们之间签订的合同，我希望在2016年1月的第一个星期收到以下款项：2015年第13个月薪水人民币145895元、2015年基本奖金737600元、2015年额外奖金分红983467元、补偿金540000美元，按汇率6.47为人民币3491154元，合计人民币5358116元。”

针对被告在竞业限制期间是否存在违反竞业限制的行为问题。

原告认为被告存在违反竞业限制的行为，且被告有义务向原告承担包括支付违约金、履行竞业限制约定在内的违约责任。同时，原告向本院提交了2015年10月7日-12月10日被告与马良、许新海的往来邮件、百度定位图、昆山新长征投资中心（有限合伙）及昆山风速时代新能源有限公司的工商登记材料、昆山风速时代新能源有限公司的通讯录、微信朋友圈徒步照片、被告参与昆山风速时代新能源常熟厂址动土奠基活动的照片、（2016）京长安内经证字第18796号、第32011号公证书、沪静证经字第2649号公证书等证据：

1、马良、许新海与被告等人之间的往来邮件显示：2015年10月7日，被告向许新海发送主题为“平面图”的邮件；2015年10月8日，马良向被告发送主题为“平面图”的邮件，被告向许新海发送主题为“layout”的邮件；2015年10月13日，许新海向被告发送主题为“3options.pptx”，内容为“这是三个厂房的基本情况。关于租金和租赁条件，我想等我们周五商讨后再逐一联

系”，次日被告回复“ok”；2013年11月18日，倪明华向被告发送主题为“公司基建、场地、行车、食堂、办公楼投入清单”的邮件，后被告于2015年12月10日将该邮件转发至j i j × × × @ 1 6 3 . c o m邮箱。原告认为根据往来邮件可以看出被告在原告处担任高管期间参与了昆山新长征投资中心、昆山风速时代新能源有限公司租房、筹建的事实。

2、工商登记资料显示昆山新长征投资中心（有限合伙），设立日期为2016年2月15日，执行人为贺安源，股东为贺安源、潘卫东，经营场所为昆山市玉山镇玉杨路600号2号房，经营范围及方式为项目投资，投资管理及咨询，企业管理及咨询（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）；昆山风速时代新能源有限公司，设立日期为2016年3月10日，法定代表人为贺安源，股东为昆山新长征投资中心（有限合伙）、贺安源，经营范围为新能源领域内的技术服务、技术咨询、技术转让，企业管理服务，新能源设备的组装，新能源设备的销售（前述经营项目中法律、行政法规规定许可经营、限制经营、禁止经营的除外）（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动），2017年2月3日，昆山风速时代新能源有限公司法定代表人变更为被告纪军，被告纪军同时担任执行董事兼总经理。

3、（2016）沪静证经字第2649号公证书及朋友圈照片，显示被告曾参加徒步活动。

4、昆山风速时代新能源有限公司员工通讯录显示，工厂总经理为马良、人事行政总监为肖鹏、财务总监为贺安源。

被告认为在竞业限制期间并不存在违反竞业限制的行为，并向本院提供了太仓市人民法院（2016）苏0585民初6350号民事判决书、劳动手册、2015年11月4日的电子邮件及（2016）苏太证民内字第2357号公证书、被告与潘卫东、贺安源的电子邮件及（2016）苏太证民内字第2358、2360号公证书等证据：

1、（2016）苏0585民初6350号民事判决书，显示2016年9月8日，太仓市人民法院受理了本案原告迪皮埃复材构件（太仓）有限公司诉本案被告纪军、案外人肖鹏、贺安源损害公司利益责任纠纷一案，“原告提出了如下诉讼请求：1、三被告共同赔偿其侵权行为给原告造成的损失23464905元，其中原告为三被告补交的税金及滞纳金1509862.65元；三被告私立小金库侵吞原告资金296894.76元；原告支付给纪军的竞业限制补偿金296932.85元（2016年1-5月，每月税后59386.57元）；支付贺安源的竞业限制补偿金112320元；支付肖鹏补偿金400000元；怠工停产损失291086.46元（员工工资）；支付给江苏华峡的法律顾问费150000元；支付财务顾问费15497577.35元；律师费2389999元；电脑数据修复费2520231.98元；2、被告承担本案的诉讼费。审理中，原告变更第一项诉讼请求，同时明确各项损失的具体组成及责任承担方式为：1、被告纪军、肖鹏、贺安源共同赔偿原告损失18598015.6元（其中包括原告为其补交的税金及滞纳金1509862.65元、原告向安迈企业顾问（上海）有限公司支付的财务顾问费14698153.9元和原告向欧华律师事务所支付的律师费2389999元）；2、被告纪军、肖鹏共同赔偿其侵权行为给原告造成的损失1288696.86元（包括TPI模具厂怠工停产损失291086.46元、原告支付给江苏华峡律师事务所的法律顾问费150000元以及向上海汤普逊市场调研有限公司支付的电脑数据修复费847610.40元）。以上两项损失合计人民币19886712.46元。”2017年5月9日，太仓市人民法院作出（2016）苏0585民初6350号民事判决书，判决：“被告纪军于本判决生效之日起10日内向原告迪皮埃复材构件（太仓）有限公司给付税金953122.11元及滞纳金301822.37元……”同时，该判决书中关于被告是否存在违反竞业限制行为认定为“本院认为……关于争议焦点之二……3、违反竞业禁止方面……被告纪军是否存在竞业禁止行为的问

题，原告认为被告纪军在职期间参与昆山风速时代新能源有限公司的筹建活动，但原告未能提交有证明力的证据支持其主张，故不足以认定被告纪军有违反竞业禁止义务的行为……”目前，该案尚处于二审阶段。

2、劳动手册及劳动合同书，显示2016年3月31日起，被告开始申领失业金至同年6月29日。同年8月10日起，被告工作单位为灵活就业。后被告与宣力节能环保投资股份有限公司签订固定期限劳动合同，期限自2016年11月15日至2021年11月14日止。

3、2015年11月4日WayneMonie发给被告的电子邮件，主题为“回复：VestasV110印度模具”，内容为“以下问题已经得到解决了吗：1. 请问建豪需要制造模具的空间是否与GW的生产安排相冲突？2. 我们是否有足够的模具制造资源来负责处理V110印度模具、GW模具、和V126土耳其模具，包括安装？3. V110印度模具会妨碍可能的土耳其Acciona模具吗？4. V110模具订单的最后截止日期是什么时间？请和Nick密切合作，如你所知，他将会负责获取V110订单。”

4、被告与贺安源、潘卫东之间的邮件往来，显示贺安源于2015年10月6日向被告发送主题为“转发：商业计划书”，附件内容为“溧阳离型纸商业计划书”的邮件。

针对原告是否需要支付被告2015年度十三薪145895元、2015年度奖金737600.10元、2015年度延伸目标4种10%的奖励983466.80元。

原告认为，对于2015年度十三薪应当支付，但根据双方的约定，原告有权就被告应该向原告支付而没有支付的款项直接予以抵扣，迄今为止被告给原告造成的损失已超2015年度十三薪的金额，故无需支付；对于2015年度奖金737600.10元、2015年度延伸目标4种10%的奖励983466.80元，上述奖金的计算依据应为2015年8月4日双方签订的合同中第4.1条的内容，而非被告主张的2015年4月30日的邮件，2015年4月30日的邮件针对的是2014年度的奖金，且奖金仅为奖金机会，而非必然，而被告提交的证据不足以证明原告应支付2015年度奖金，故无需支付，并向本院提交了税收完税汇总证明、缴税付款凭证、被告与WayneMonie之间的邮件往来等证据。

1、税收完税汇总证明，显示填发日期为2016年3月24日；纳税人名称为纪军；税种为个人所得税；2014年2月1日-2014年2月28日，申报收入额为853352.37元，实缴金额为247110.83元；2015年2月1日至2015年2月28日，申报收入额为1547102.50元，实缴金额为488316.37元；2013年2月1日至2013年2月28日，申报收入额为661337.67元，实缴金额为217694.91元，上述合计953122.11元。

2、缴税付款凭证，显示原告于2016年3月22日向征收机关“苏州市太仓地方税务局”缴纳了税种名称为“个人所得税工资、薪金所得”的税费，金额分别为217694.91元、247110.83元、488316.37元，合计953122.11元；并于同日向征收机关“苏州市太仓地方税务局”缴纳了税种名称为“个人所得税滞纳金”的税费，金额分别为120058.74元、90936.79元、90826.84元，合计301822.37元。

3、被告与WayneMonie之间的邮件往来，显示2015年4月24日，被告向WayneMonie发送主题为“转发：纪军的奖金”，内容为“请参考。对于年度奖金，我按照原来计划应取得30%；再加上针对2014年延伸目标成就约定的额外40%里，根据与您和史蒂夫达成一致的结果我将获得30%；所以总共是60%”。后WayneMonie于2015年4月29日通过邮件回复被告，内容为“纪军：我觉得没有问题。我将授权肖鹏执行。感谢这一年的付出，让我们有了2015年更好的开始。下周在上海见。”

被告认为，十三薪145895元、2015年度奖金737600.10元、2015年度延伸目标4种10%的奖励983466.80元，原告均应予支付，并向本院提交了2013年5月3日的嘉奖信邮件、2015年4月30日的嘉奖信邮件、2015年8月6日的邮件、财务凭证：

1、2013年5月3日，WayneMonie向被告发出嘉奖信邮件，邮件载明“纪军您好，很高兴我将在此对您的薪酬待遇做出调整，并已于2013年4月1日起正式生效。1）头衔：亚洲/欧洲业务副总裁。2）您每个月的基本工资将上调至125500人民币。3）按中国惯例规定，您将有权享受该比例基本工资长达13个月。4）您2013年标准年度奖金为年薪的30%，其中年薪包括您的基本工资、住房津贴以及第13个月的奖金：在2013年里，您年薪的30%将基于您在迪皮埃复材构件有限公司的整体公司业绩，30%基于您在迪皮埃土耳其分公司的业绩，另外40%是基于您在迪皮埃中国分公司的业绩。自2014年起，您年薪的30%将基于您在迪皮埃复材构件有限公司的整体公司业绩，35%基于您在迪皮埃土耳其分公司的业绩，另外35%是基于您在迪皮埃中国分公司的业绩。”

2、2015年4月30日，WayneMonie向被告再次发出嘉奖信邮件，邮件载明“纪军您好，很高兴我将在此对您的薪酬待遇作出调整，并已于2015年4月1日起正式生效。1）头衔：亚洲业务高级副总裁。2）您每个月的基本工资将上调至145895人民币。3）按中国惯例规定，您将有权享受该比例基本工资长达13个月。4）您2014年标准年度奖金为年薪的30%，其中年薪包括您的基本工资、住房津贴以及第13个月的奖金，您也有机会在2015年5月15日前，通过努力达到以下延伸目标，从而获得四种10%额外津贴。5）您的住房津贴将保持在46836人民币/月。感谢一直以来您为我们中国的业务所做出的一切贡献。”

3、2015年8月6日，WayneMonie向被告发送邮件，内容为“纪军，以下为我们讨论的延伸目标。一旦我们得到税息折旧及摊销前利润的任何最新预测，包括将特殊的法律/咨询费用一并计入在内以后，我们将会对税息折旧及摊销前利润做出相应调整。延伸目标目标110%在2015年里，大丰厂在维斯塔斯公司开发的订单发票至少达到180套，在安迅能能源公司开发的订单发票至少达到153套；目标210%在2015年里，太仓厂在GE能源（通用电气公司）开发的订单价值4千万的订单发票达到111套，价值5千万的订单发票达到165套；价值5690万元的订单发票达到95套；目标310%TPICH创造5千万美元的税息折旧及摊销前利润；目标410%纪军和管理团队在迪皮埃公司的所有合作事宜均彼此透明公开……”

4、财务凭证，显示“与预算相比，TPI中国实际业绩情况如下：12月业绩情况：超额完成108支叶片（实际270支对比预算162支）；GE54支，Acciona15支，Vestas39支。第四季度业绩情况：超额完成255支叶片（实际732支vs. 预算477支）；GE159支，Acciona51支，Vestas45支。2015年全年业绩情况：超额完成534支叶片（实际2129支vs. 预算1595支）；GE353支，Acciona109支，Vestas72支。”

另查明，1、被告提供的银行交易明细中显示：2016年2月6日，原告转账支付被告摘要内容为NOFEE的钱款金额59386.57元，2016年3月5日、4月1日、4月30日、6月3日，原告分别转账支付被告摘要为工资、交易金额为59386.57元的款项。原告认为上述款项均为竞业限制补偿金，被告认为上述款项系工资。

2、截至本案法庭辩论终结时即2017年12月11日，人民币兑美元汇率中间价为6.6152。

3、双方一致确认2015年1月至3月被告每月基本工资为136350元、住房津贴为46836元。

以上事实，有原告提供的聘书、劳动合同、公司章程、员工手册、2015年

8月4日签订的《合同》、离职文件、经过使领馆公证认证的斯蒂文、韦恩的情况说明及中文翻译件、经过使领馆公证认证的TPI客户转发给斯蒂文的纪军等人发送的收购TPI中国公司的邮件、邀请函、《一致行动人授权书》、电子邮件、法律顾问合同、支付凭证、解约通知，百度定位图、工商档案材料、通讯录、（2015）京长安内经证字第30102号公证书以及被告提供的停职和带薪年假通知、调查笔录、劳动手册、电子邮件、民事判决书、（2016）苏太证民内字第2357、2358、2360号公证书、银行卡明细及原、被告陈述等证据予以在卷佐证。

本案的争议焦点之一：2015年8月4日双方订立的合同的性质和效力问题

有关该合同的效力问题，应当适用《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第十条所作的规定，即劳动者与用人单位就解除或终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或赔偿金等达成的协议，不违反法律规定、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。如协议存在重大误解或显失公平情形，当事人请求撤销的，应予支持。

就2015年8月4日双方订立的协议性质进行剖析。一、该协议是一份具有合意性的文件。1、美国TPI公司在2015年6月和7月获悉被告有发起管理层收购的意向和相关文件后，即采取了相应的措施和应对，安排被告行政休假，收回原告公司印章，恢复对原告公司控制，并向当地行政部门控告被告之行为等措施。在此情形下，被告则同意放弃管理层收购，双方即产生达成一份被告“友好离职协议”的意向；2、该协议形式上是原、被告间达成，但实际是在原告的投资方美国TPI公司的代表共同参与下与被告协商的结果；3、管理层收购流行于美国且不为中国法律所禁止，同时原告公司设立时所制订的公司章程也没有禁止公司经理层发起管理层收购的行为，因此也可以通过谈判使另一方放弃收购；4、该协议是由原告、原告投资方、原告律师先行起草的格式文件，被告最终签署，如否认该协议的合意性，即可推定原告在协议订立之初就存在恶意磋商的嫌疑。二、该协议是一份具有惩罚性的文件。1、以协议的形式约定了双方间劳动关系的解除时间。2、从协议签订之日，不仅明确被告不再担任迪皮埃大丰公司法定代表人和执行董事，而且明确移交包括原告公司在内的公司公章和法定代表人印鉴。3、该协议并没有明确被告在2015年12月31日前所担任原告总经理之职所应履行的职责，仅是表述“应服从原告的指挥和管理，遵守原告的规章制度”等。4、在双方劳动合同解除后，对被告所享受的薪酬待遇约定并不完整，除竞业限制补偿金、经济补偿金明确之外，对其他待遇的约定或不明或仅在一定时间内，表现出原告对被告前期行为的态度。同时，对被告的竞业限制时间从一年扩大至两年。三、该协议是一份具有补偿性的文件。1、该协议也肯定了被告以往对TPI公司在中国发展所作的贡献，协议附件一中有表述“作为对被告迄今为止所做贡献的认可，被告将按照TPIComposites, Inc. 2015年股票期权奖励计划所确定的奖励标准，额外获得72份受限股票单元”。2、2013年5月3日、2015年4月30日原告向被告所发出的嘉奖邮件、2015年8月6日原告向被告发出的有关2015年度“延伸目标”的邮件，均反映了被告在担任原告总经理职务时的工作表现以及TPI中国公司占整个TPI公司的业务重量，故在今后待遇方面也应有所体现。3、该协议用专门的附件和条款约定，将被告的薪酬与员工的留任人数相挂钩，也反映了该协议所具有的补偿特征。4、我国法律对竞业限制补偿金仅对双方当事人未就竞业限制的补偿金额约定的情况下，对下限作了明确的规定，但对上限并无规定；本案中所涉的经济补偿金的性质将在另案中予以阐明，单从金额来讲，也符合权利义务相一致的市场法则。

综上，原告并没有在被告无正当理由发起管理层收购以其违反忠实义务而解除劳动关系，而选择与被告协商解除，是其对权利的自行处分，并不违反法律的强制性规定。特别是在管理层收购事件发生后，整个事件的处置、协议的起草，均由原告投资方和其聘用的专业律师等全程参与的情况下，选择协议的部分条款要求确认无效有违诚实信用原则，同时结合我国法律对欺诈、胁迫、乘人之危所作的解释，也不符合法律所规定的情形，故本院认定2015年8月4日双方订立的合同系双方当事人真实意思表示，合法有效，双方均应恪尽遵守。

本案的争议焦点之二：对被告在竞业限制期间，履行竞业限制义务的分析

1、有关2015年8月4日双方签署的协议效力，正如如上所述不再重复。

2、根据原、被告之间的竞业限制的约定，被告应于2016年1月1日起履行竞业限制义务，同时原告也应当向被告支付每月5万美元的竞业限制补偿金。参照被告提供的银行卡交易明细，即便如原告所述2016年1月1日后每月所支付的59386.57元均系竞业限制补偿金，原告也未按照双方约定的数额足额支付，且仅付了5个月。依据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》第八条的规定，当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持，故被告在2016年11月10日提出解除竞业限制的约定正当合法。

2、被告是否存在违反竞业限制的行为。

竞业限制协议是一种双务合同，在该合同中，双方当事人所承担的义务与享受的权利相互关联，互为因果，除双方有特殊约定以外，应同时对等给付，一方不得要求他方先行履行。结合本案证据，一是被告从2017年2月3日起担任与原告生产同类产品、经营同类业务的昆山风速时代新能源有限公司的法定代表人的事实客观存在；二是原告未履行或全部履行其给付竞业限制补偿金的事实也客观存在。关键是哪一方所提供的证据更具有证明力。第一，被告所提供的劳动手册及劳动合同书，显示2016年3月31日起，其开始申领失业金至同年6月29日。同年8月10日起，被告的工作单位为灵活就业。后被告与宣力节能环保投资股份有限公司签订固定期限劳动合同，期限自2016年11月15日至2021年11月14日止。至少从证据外观与昆山风速时代新能源有限公司并无关联性。第二，原告提供的昆山风速时代新能源有限公司通讯录，其中司机陶文明、财务总监贺安源、人事行政总监肖鹏等为原原告处员工，且被告亦使用了“WSE”（昆山风速时代新能源有限公司的英文缩写）的邮箱。应当说，竞业限制协议仅约束被告的个人行为，对其他案外人有违反竞业限制行为的可由原告另行主张。至于是否可以使用有英文缩写的邮箱双方在竞业限制合同中并无约定且“WSE”在中文中存在多种解释，并不具有唯一性。第三，原告提供证据主张被告参与了昆山风速时代新能源有限公司的厂房选址及经营管理。有关厂房选址定位等被告解释系因原告董事WayneMonie的要求，即扩大生产规模、寻找新的生产基地，并提供了2015年8月6日及2015年11月4日WayneMonie与被告之间的邮件往来予以印证，具有一定的合理性。第四，法律并没有禁止现企业职工与原企业职工除涉及本企业生产经营、商业秘密等之外的邮件往来。鉴于原告对自己提出的诉讼请求所依据的事实未能充分举证加以证明，故应承担不利的后果。

有鉴于此，本院对于原告的请求事项认定如下：

其一，关于原告主张的双方之间竞业限制约定不予解除，要求被告继续履行竞业限制约定至2017年12月31日的诉讼请求。

如上所述，被告在2016年11月10日提出解除竞业限制的约定正当合法，故本院对原告的该项诉讼请求，不予支持。

其二，关于原告主张的不予支付被告调整工作岗位和职务的补偿金540000美金（折合人民币3544884元）的诉讼请求。

本院认为，在劳动争议案件中，不少用人单位与劳动者终止或者解除劳动合同时，会就劳动合同的解除或终止事宜达成协议。在协商解除的情形下，处分协议是双方当事人协商解除劳动合同以及解除后的法律后果的合意，主要是对合同解除后的双方当事人权利义务作出何种安排的协议。从性质看，应当解释为依据当事人的意思自治，对劳动合同解除或终止后的权利义务的重新安排。但是，由于该协议根源于之前已经履行的劳动合同，并以之前的劳动合同为基础，实际上是对劳动合同的后合同义务的谈判，在性质上应当认定为劳动合同的一种，在该协议不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。本案中，双方当事人的劳动合同期间原为2009年4月20日至2019年4月20日，后双方于2015年8月4日签订的合同中一致同意双方之间的劳动关系于2015年12月31日解除，并约定如至2015年12月31日期间，双方的劳动关系一直存续，原告将在2016年1月的第一周向一方支付经济补偿金540000美元，对此该540000美元实际上是双方当事人对劳动合同的后合同义务的谈判，应视为双方当事人对于解除劳动合同后对经济补偿金达成了一致意见。540000美元的经济补偿金虽高于法律标准，但劳动法规定的经济补偿金制度是为了弥补劳动者为用人单位提供劳动合同产生的边际递减效益，弥补劳动者因时间的流逝而产生的机会成本，经济补偿金的功能主要在于补偿，是劳动者之前签订劳动合同的对价之一，本案中，即便约定的经济补偿金标准不同于法定标准，也应当认定为有效。之后，原告于2016年1月6日，在未与被告协商一致的前提下，单方向被告发出《解除通知》，明确无需向被告支付任何经济补偿，有违诚实信用原则，实属不妥。鉴于双方对于劳动关系至2015年12月31日一直存续的事实并无异议，本院认为，原告应向被告支付合同约定的经济补偿金540000美金，经核算，被告主张的金额3544884元在法律规定的范围之内。

其三，关于原告主张的不予支付被告2015年度十三薪145895元的诉讼请求。

本院认为，十三薪为年底双薪，是用人单位对员工的一种奖励性质的工资。根据2015年4月30日的嘉奖信邮件可知，2015年度被告的基本工资上调至145895元，且明确按照中国惯例，被告享受基本工资长达13个月。原告对于应当支付2015年度十三薪145895元没有异议，但认为根据双方于2015年8月4日签订的合同可知，在合同期限内，如果被告给原告造成任何经济损失，被告应承担相应的赔偿责任，原告有权自应付的款项（包括但不限于工资等）做相应的抵扣，现因被告给原告造成的损失已超过被告应支付给原告的十三薪，故被告无需支付，但原告就损失仅提供了缴税等相应证据，而该部分损失原告已通过另案诉讼的方式[(2016)苏0585民初6350号案件]向被告主张，故原告在本案中再行主张抵扣，违背了一事不再理原则，有失妥当。因此，在原告未就损失提供其余证据的情况下，本院对原告的该项主张，碍难采纳，原告应当支付被告2015年度十三薪145895元。

其四，关于原告主张的不予支付2015年度30%奖金737600.10元及2015年度延伸目标4种10%的奖励983466.80元的诉讼请求。

针对此，庭审中被告明确正常的奖金结算为2016年3月结算2015年度奖金而2015年4月30日嘉奖信邮件中“您2014年标准年度奖金为年薪的30%，其中年薪包括您的基本工资、住房津贴以及第13个月的奖金，您也有机会在2015年5月15日前，通过努力达到以下四种目标，从而获得四种10%额外津贴”实为“2015年标准年度奖金”，系笔误，因2016年1月双方已解除合同，故对于

2015年度奖金予以推算，具体的计算方式为根据2015年4月30日嘉奖信邮件中确定的年薪为基数（基本工资145895元、住房津贴46836元、十三薪145895元），计算30%，即 $[(145895+46836)*12+145895]*30\%$ ，2015年度延伸目标4种10%的奖励的具体的计算方式为根据2015年4月30日嘉奖信邮件中确定的年薪为基数（基本工资145895元、住房津贴46836元、十三薪145895元），计算40%，即 $[(145895+46836)*12+145895]*40\%$ ，2014年度的奖金已结算完毕。原告认为，2015年4月30日的邮件仅对2014年度奖金进行了约定，2015年度奖金需根据双方于2015年8月4日签订的合同中4.1条的内容，即“在2015年12月31日以前（除非按照本合同相关条款本合同在此日期前被解除），乙方现有的薪酬，包括其2015年薪酬总结所详列的基本工资、奖金机会以及个别费用津贴均保持不变。乙方2015年的奖金将根据本合同附件二约定的TPI中国的税息折旧及摊销前利润预期目标的达成情况以及TPI中国管理团队的留任情况予以计发。中国员工所获得的全部奖金以及与TPI中国业务有关的或可归属于TPI中国业务的法律、咨询及其他费用均将视作计算TPI中国税息折旧及摊销前利润所支出的费用”来计算被告是否获得奖金，且仅应计算8个月即2015年4月至2015年12月，且被告并不符合享受延伸目标4种10%的奖励的条件。

本院认为，嘉奖信邮件作为调薪的一种告知方式，其所载明的关于薪资发放的条件、数额、时间等内容对双方当事人均具有约束力。被告主张2015年4月30日嘉奖信邮件中提及的奖金年度实为2015年度，具有合理性，理由在于：首先，鉴于双方对于每年4月调整薪资的调薪习惯均予以认可，则2015年度嘉奖信邮件针对的奖金年度应为2015年度更为合理；其次，根据2013年嘉奖信邮件的内容可知，确针对2013年度奖金予以了约定；最后，根据原告提供的2015年4月24日、4月29日WayneMonie与被告邮件往来内容可知，双方对于2014年度被告所应获得的奖金已达成一致意见，即为30%年度奖金、30%延伸目标奖励。

但之后，根据双方于2015年8月4日签订的合同的约定，被告2015年的奖金将根据本合同附件二约定的TPI中国的税息折旧及摊销前利润预期目标的达成情况以及TPI中国管理团队的留任情况予以计发，但原告至今未就TPI中国的税息折旧及摊销前利润预期目标的达成情况以及TPI中国管理团队的留任情况提供相应的证据。在此情况下，结合双方在2013年度、2014年度均有发放30%年度奖金的约定的事实，原告主张的参照2015年4月30日嘉奖信确定的基本工资、住房津贴、十三薪总额的30%标准计发2015年度30%年度奖金，具有合理性。关于计算的期间，2015年4月30日嘉奖信邮件明确为奖金为“标准年度”，故原告陈述的只应计发8个月，并无依据。经核算，原告应支付被告2015年度30%年度奖金729009.6元。 $[(136350*3+145895*9+46836*12+145895)*30\%]$ 。

同时，2015年4月30日的嘉奖信邮件中明确被告通过努力可以获得四种10%额外津贴，2015年8月6日的邮件中对于四种10%额外津贴的内容予以具体明确，现被告提供了初步证据，原告虽对此不予认可，但未提供相应的证据，鉴于原告作为财务报表等相应财务凭证的制作人和管理人，理应承担举证不能的后果。经核算，原告应当向被告支付延伸目标的四种10%的奖励972012.8元 $[(136350*3+145895*9+46836*12+145895)*40\%]$ 。

其五，关于原告主张的不予支付2016年度1月-10月期间竞业限制补偿金500000元美金（折合人民币3300545元）的诉讼请求。

本院认为，根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》第七条规定，当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后，要求用人单位支付经

济补偿的，人民法院应予支持。本案中，被告自2016年1月起履行了竞业限制义务，原告应当按照双方之间关于竞业限制的约定给予被告每月50000美金的竞业限制补偿金。鉴于被告已于2016年11月要求解除竞业限制的约定，且如上所述，该要求合法有据。因此，原告应按照每月50000美金的标准向被告支付2016年1月-10月的竞业限制补偿金。经核算，被告主张的金额3300545元在法律规定的范围内。

关于2016年1月至2016年6月，原告向被告支付的每月59386.57元，共计296932.85元的款项性质问题（59386.57*5个月），原告于2016年1月6日向被告发出单方解除通知，至此，双方之间的劳动关系和咨询服务关系均已终止，之后被告未再向原告提供咨询服务，原告已无支付咨询费的义务。但即便2015年内8月4日的合同被解除，双方之间对于竞业限制的相关约定仍有效，被告仍应支付竞业限制补偿金，故将上述款项的性质理解为竞业限制补偿金，更具合理性。

经本院核算，原告还应补足被告自2016年1月至2016年10月的竞业限制补偿金3003612.15元。[3300545元-296932.85元]

综上所述，原、被告于2015年8月4日签署的《合同》合法有效，双方均应按照合同内容享有权利、履行义务。被告提供了正常劳动，原告应按照约定支付劳动报酬。双方协商解除劳动合同，原告应按照《合同》的约定支付经济补偿金。原告未按照约定支付竞业限制补偿金超过三个月，被告有权要求解除竞业限制约定，对于解除竞业限制约定前未支付的竞业限制补偿金，原告亦应予以支付。

据此，依照《中华人民共和国合同法》第二十三条、第三十条、第三十六条，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第十条，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》第七条、第八条之规定，判决如下：

一、自2016年11月1日起解除原告迪皮埃复材构件（太仓）有限公司与被告纪军之间的竞业限制约定。

二、原告迪皮埃复材构件（太仓）有限公司于本判决生效之日起10日内支付被告纪军经济补偿金3544884元、2015年度十三薪145895元、2015年度30%年度奖金729009.6元、2015年度延伸目标4种10%奖金972012.8元、2016年1月-10月竞业限制补偿金差额3003612.15元，上述合计8395413.55元。

三、驳回原告迪皮埃复材构件（太仓）有限公司主张的竞业限制约定不予解除、要求被告纪军继续履行竞业限制约定至2017年12月31日的诉讼请求。

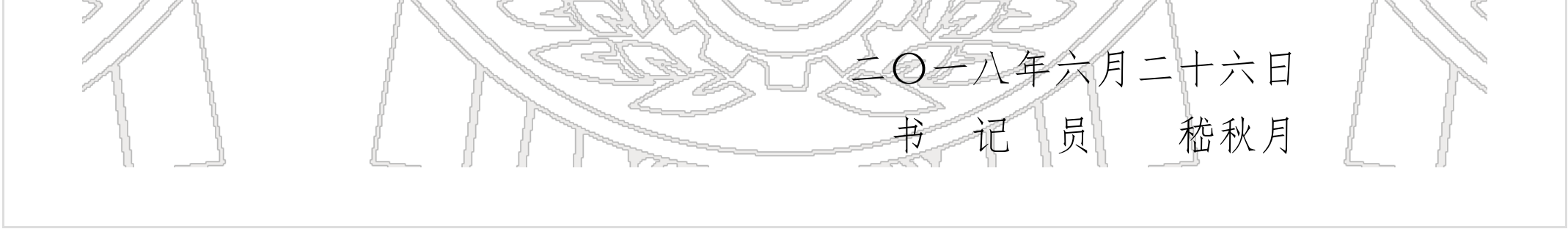
履行方式：被告纪军确认如下银行账户作为款项接收账户：户名纪军，开户行招商银行上海分行延西支行，账号62×××27。

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，由原告迪皮埃复材构件（太仓）有限公司负担（已交纳）。

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，上诉于江苏省苏州市中级人民法院。同时按照国务院《诉讼费用交纳办法》规定向江苏省苏州市中级人民法院预交上诉案件受理费。苏州市中级人民法院开户行：中国农业银行苏州苏福路支行，账号：10×××76。

审 判 长	张红烈
代理审判员	张伊扬
人民陪审员	李惠明



二〇一八年六月二十六日
书 记 员 嵇秋月

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