



分享到

四方形欧畜牧科技股份有限公司与赵维东劳动争议二审民事判决书



概要

发布日期：2017-12-22

浏览：12次

北京市第二中级人民法院

民事判决书

(2017)京02民终12517号

上诉人（原审互为原、被告）：四方形欧畜牧科技股份有限公司，住所地北京市丰台区航丰路1号院2号楼21层03、05、07、08、09室。

法定代表人：胡玉会，董事长。

委托诉讼代理人：马志良，北京信创律师事务所律师。

被上诉人（原审互为原、被告）：赵维东，男，1967年2月25日出生，汉族，无业，住天津市南开区。

委托诉讼代理人：刘芬，北京市康达律师事务所律师。

上诉人四方形欧畜牧科技股份有限公司（以下简称四方形欧公司）因与被上诉人赵维东劳动争议一案，不服北京市丰台区人民法院（2017）京0106民初19966号民事判决，向本院提起上诉。本院于2017年12月8日立案后，依法组成合议庭，进行了审理。上诉人四方形欧公司之委托诉讼代理人马志良，被上诉人赵维东之委托诉讼代理人刘芬到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

四方形欧公司上诉请求：撤销原判，依法改判我公司无需支付赵维东2014年7月9日至2016年4月26日工资差额426565.42元、报销款21147.38元、未休年休假工资69731.81元、**竞业限制**补偿金393006元，诉讼费由赵维东承担。事实和理由：1.我公司已经按照劳动合同约定足额支付赵维东工资，且赵维东因个人原因离职后与我公司签订解约协议，确认与我公司就工资、奖金等无任何争议，该协议系双方真实意思表示，应当合法有效。2.赵维东提供的报销款与我公司没有关联性，不应得到支持。3.赵维东作息时间自由，不受公司考勤制度限制，根据年休假规定，我公司无需为赵维东安排年休假。4.双方签订的《**竞业限制**协议》明确约定“甲方不履行义务，拒绝支付乙方**竞业限制**补偿费的，本合同终止，乙方**竞业限制**责任即时免除，甲方不再向乙方承担其他责任”。该条款意思表达明确，从赵维东离职之日起，就已经知晓我公司未按照合同约定支付**竞业限制**补偿金，无须受《**竞业限制**协议》的约束。

赵维东辩称，同意原判，不同意对方上诉请求。

赵维东向一审法院起诉请求：四方形欧公司支付1.2014年7月9日至2016年4



月26日工资717210.7元；2.解除劳动合同经济补偿金83332元；3.2014年7月9日至2016年4月26日报销款34609.16元；4.竞业限制补偿金648000元；5.2014年7月9日至2016年4月26日期间未休年假工资114942.53元;6.诉讼费。

四方力欧公司向一审法院起诉请求：判令不支付赵维东竞业限制补偿金393006元，赵维东承担本案诉讼费。

一审法院认定事实：2014年7月9日，四方力欧公司（甲方）与赵维东（乙方）签订了自2014年7月9日起至2019年7月8日止的固定期限劳动合同，合同约定试用期自2014年7月9日起至2014年9月8日止；乙方从事副总裁工作；乙方的基本工资（若非特别说明，均为税前应发工资）为8000元，效益工资部分随用工单位效益情况及薪酬计发标准进行调整，乙方的加班工资基数依基本工资为准。同日，双方签订了《保密协议书》及《竞业限制协议》。《竞业限制协议》约定“从乙方离职后开始计算竞业限制时起，甲方应当按照竞业限制期限向员工支付一定数额的竞业限制补偿费，连续支付两年。年经济补偿费的金额为按照北京市社会平均工资金额的三倍支付；补偿费按月支付，由甲方通过银行支付至乙方银行卡上”，“甲方不履行义务，拒绝支付乙方的竞业限制补偿费的，本合同终止，乙方竞业限制责任即时免除，甲方不再向乙方承担其他责任”。四方力欧公司于2014年7月至2016年4月为赵维东缴纳了社会保险。

保定四方力欧建筑工程有限公司（以下简称保定四方力欧公司）、河北宇尊建筑安装有限公司（以下简称宇尊建筑公司）、定州四方诚信畜牧科技有限公司（以下简称定州四方公司）与四方力欧公司的法定代表人均为胡玉会，四方力欧公司系保定四方力欧公司、宇尊建筑公司的法人股东。工作期间，赵维东代表保定四方力欧公司、定州四方公司、宇尊建筑公司签订工程款支付协议，在结算付款证明清单、支付计划表上签字确认。赵维东主张系四方力欧公司安排其从事上述工作，四方力欧公司主张赵维东系总工程师，为保定四方力欧公司等子公司工程项目提供指导，代表子公司对外签订工程合同，其要求在北京缴纳社会保险，故与四方力欧公司签订了劳动合同，并约定月工资为8000元，但赵维东未向四方力欧公司提供任何劳动，其工资由子公司的财务人员进行发放。2016年4月26日，赵维东提交了《解除劳动合同申请》，载明“宇尊建筑公司.....现因个人身体、家庭等方面原因，不能继续履行签订的劳动合同，为此提出辞职申请，望能批准为盼”。同日，赵维东办理了离职交接手续，并与四方力欧公司签订了《劳动合同解除协议》，协议载明“经甲乙双方协商，并达成一致，2016年4月26日双方解除劳动关系。双方确认劳动合同履行期间发生的工资、社保、住房公积金、加班费等已经实际结算完毕均无争议，自本协议签订后任何一方不得依据劳动合同或本协议向对方提出任何违约或赔偿主张，双方已无任何争议”；《员工离职审批表》载明离职原因为“个人原因”，《员工离职交接表》上总公司财务经办人处有付叶青的签字确认，公司/中心总经理处有胡少良的签字确认。

赵维东主张入职时双方口头约定其年薪50万元，每月按薪酬总额的70%发放，绩效薪酬为薪酬总额的30%，2015年底、2016年初因项目工程问题双方发生争议，四方力欧公司长期克扣工资，2015年8月后未发放工资，尚欠34609.16元报销款未报销；2016年4月26日双方协商一致，其向四方力欧公司提出离职，经与付叶青对账，四方力欧公司同意结清其工资差额共计717210.7元，《解除劳动合同申请》《劳动合同解除协议》均系四方力欧公司打印内容之后由其签字，但四方力欧公司未支付相应款项；离职后，其仍为四方力欧公司工作，且履行了竞业限制义务，但四方力欧公司未支付其竞业限制补偿；工作期间其每年应享受15天年休假，但四方力欧公司未安排其休年休假。赵维东就其主张向法院出具以下证据予以证明：1.《高级管理人员薪酬考核暂行办



法》，其中第八条规定“基本薪酬于每月按薪酬总额的70%平均发放”，第九条规定“绩效薪酬为薪酬总额的30%，根据经审计后的经营业绩情况进行考核”；2.银行交易明细，显示保定四方力欧公司为赵维东代发工资、差旅费、报销款，其中2014年9月4日代发工资11428.61元，2014年9月30日代发工资7217.6元，2014年10月29日代发工资6359.9元，2014年11月28日代发工资7217.6元，2014年12月30日代发工资7007.9元，2015年2月7日代发工资6917.9元，2015年2月16日代发工资6917.9元，2015年4月22日代发工资7097.9元，2015年6月16日代发工资8599.8元、8599.8元，2015年8月21日代发工资4837.3元，2015年8月27日代发工资8584.6元，2015年9月25日代发工资8334.2元，2014年9月12日胡月转账存入8315.22元（7月现金工资），2014年12月2日胡月转账存入19190.85元、19047.9元（分别备注9月工资、10月工资），2015年1月4日胡月转账存入19332.6元（11月工资），2015年2月16日胡月转账存入19347.62元（2014.12月工资），2015年6月26日胡月转账存入19347.6元（赵维东1月份现金工资），赵维东称上述代发工资项系基本工资，胡月转账的款项系绩效工资；3.2016年7月、2017年1月电子邮件4份及附件；4.2015年10月24日至12月22日费用报销单，公司名称包括保定四方力欧公司、宇尊建筑公司，经核定，主管会计/子公司财务部处有付叶青的签字确认的单据金额为21147.38元；5.社保记录，显示2016年5月之后赵维东无缴费单位，证明其履行了竞业限制义务；6.工龄证明照片，该证明由中石化第十建设有限公司人力资源部出具，载明赵维东1986年7月参加工作，1986年7月至2012年10月在中石化第十建设有限公司工作；7.2016年2月22日会议纪要，载明“一、关于保定四方力欧公司支付给寿光市红宇装饰公司叁拾万元办公楼装修工程款的问题，如果无法收回由赵维东个人承担（此款从赵维东的工资中扣）；如不能全部收回，给公司造成的经济损失部分由赵维东个人承担。如果以后收回，并到公司账上，所扣工资在收回款项始7天内按所扣数额补发。二、赵维东自2016年1月1日起不再担任副总裁，工资从2016年1月1日起由原来的标准降为年薪税前贰拾万元（含绩效考核工资），其中绩效考核工资按公司统一规定及绩效考核成绩发放”，参会人员处有赵维东、刘卫、胡少良的签字。赵维东称参会人员胡朝阳（即胡玉会）未签字，故该会议纪要未发生效力，四方力欧公司也未按该纪要支付款项，故其年薪仍为50万元。

四方力欧公司对《高级管理人员薪酬考核暂行办法》的真实性不予认可，赵维东不属于公司高管，即便有相关文件也不适用；对银行交易明细、社保记录的真实性认可，证明目的不予认可，赵维东为子公司提供服务，如其就劳务费用、报销费用有争议，可以向子公司主张，四方力欧公司未向赵维东支付任何款项，其亦未提出异议，2016年4月赵维东要求不再与子公司进行合作，双方经核算，2014年7月至2016年4月子公司财务人员共向其发放184315.8元，月平均工资为8377.96元，符合劳动合同约定的8000元标准，并签订解除协议，双方再无其他争议，社保记录可以证明赵维东的薪资标准为8000元，但无法证明赵维东是否履行了竞业限制义务，根据《竞业限制协议》第三条，单位不履行义务，个人竞业限制责任即时免除；对电子邮件4份及附件的真实性及证明目的不予认可，对费用报销单的关联性不予认可；工龄证明无经办人签字、无形成日期，不符合证据的法定形式，对其真实性不予认可，认可工作期间赵维东未休年休假，但主张其每年应享受5天年休假；对胡少良和刘卫签字的真实性认可，对会议纪要的关联性和证明目的不予认可，胡少良和刘卫系保定四方力欧公司的人员，会议纪要内容涉及工程款回收、劳务报酬，赵维东与保定四方力欧公司如何约定报酬与四方力欧公司无关。

2017年4月26日，赵维东向北京市丰台区劳动争议仲裁委员会（以下简称



丰台仲裁委员会)提出仲裁申请,要求四方力欧公司支付2014年7月9日至2016年4月26日期间的工资717210.7元、报销款34609.16元、未休年假工资114942.53元、解除劳动合同经济补偿金83332元、**竞业限制**补偿金648000元。仲裁期间,四方力欧公司于2017年6月27日当庭提出解除《**竞业限制**协议》,赵维东表示同意但要求额外支付3个月的**竞业限制**补偿金。2017年7月10日,丰台仲裁委员会作出京丰劳人仲字[2017]第2373号裁决书,裁决四方力欧公司支付赵维东**竞业限制**补偿金393006元,驳回赵维东的其他仲裁请求。

一审法院认为,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。赵维东于2014年7月9日入职四方力欧公司,2016年4月26日其向四方力欧公司提出解除劳动合同,双方劳动关系解除。赵维东签字确认的《解除劳动合同申请》上载明其“因个人身体、家庭等方面原因”提出辞职,《员工离职审批表》载明因个人原因离职,其要求四方力欧公司支付解除劳动合同的经济补偿,缺乏事实依据和法律依据,法院不予支持。2016年4月26日双方签订了《劳动合同解除协议》,该协议约定“劳动合同履行期间发生的工资、社保、住房公积金、加班费等已经实际结算完毕均无争议”,但根据已查明的事实,保定四方力欧公司于2015年9月25日向赵维东支付代发工资8334.2元后,四方力欧公司及其子公司未再向赵维东支付工资,由此可以看出,在劳动合同履行期间,四方力欧公司未足额支付赵维东劳动报酬,《劳动合同解除协议》订立之后未实际履行结算义务,该协议双方的权利义务明显失衡,四方力欧公司以此拒不支付赵维东工资,显失公平,法院不予采信。关于赵维东的工资标准,赵维东主张其年薪50万元,每月按薪酬总额70%发放,绩效薪酬为薪酬总额的30%,四方力欧公司主张赵维东的工资标准为每月8000元。双方均认可赵维东银行对账单所载的代发工资项、胡月转账支付的款项为已实际发放的工资,四方力欧公司未提交工资支付记录对实发工资情况作出合理解释,对此承担不利后果;经核算,赵维东实发工资数额高于劳动合同载明8000元标准,亦不符合年薪50万的标准,关于劳动合同约定的效益工资及赵维东主张的30%的绩效薪酬,双方均未提交充足证据予以证明,结合银行对账单所载的已发工资数额及赵维东的个人陈述,法院认定赵维东的年薪为35万元,四方力欧公司应按此标准支付赵维东工资差额426565.42元。赵维东的工作内容涉及保定四方力欧公司、宇尊建筑公司、定州四方公司,银行对账单显示保定四方力欧公司向其支付过差旅费、报销款,赵维东提交的费用报销单有对应的票据佐证,其中21147.38元的费用经财务人员付叶青签字确认,故四方力欧公司应支付赵维东报销款21147.38元。赵维东提交的工龄证明显示其入职四方力欧公司前累计工作已满20年,每年应享受年休假15天。四方力欧公司认可赵维东未休年休假,经核算,应支付其未休年休假工资69731.81元。用人单位与劳动者在劳动合同或保密协议中约定了**竞业限制**条款,用人单位如在此后认为劳动者不必履行**竞业限制**约定的,应当明确告知劳动者。四方力欧公司与赵维东签订了《**竞业限制**协议》,约定按照北京市社会平均工资金额的三倍支付经济补偿费,双方解除劳动合同后四方力欧公司未明确告知赵维东不必履行义务,直至2017年6月当庭提出解除《**竞业限制**协议》,现有证据显示赵维东未违反《**竞业限制**协议》,四方力欧公司应支付其履行期间的**竞业限制**补偿金,赵维东要求额外支付三个月的经济补偿金,于法有据,法院予以支持。根据《**竞业限制**协议》的约定,按2016年北京市社会平均工资金额的三倍计算,四方力欧公司应支付赵维东**竞业限制**补偿金393006元。综上,判决:一、四方力欧畜牧科技股份有限公司于判决生效后10日内支付赵维东2014年7月9日至2016年4月26日工资差额426565.42元;二、四



方力欧畜牧科技股份有限公司于判决生效后10日内支付赵维东2014年7月9日至2016年4月26日报销款21147.38元；三、四方力欧畜牧科技股份有限公司于判决生效后10日内支付赵维东2014年7月9日至2016年4月26日未休年假工资69731.81元；四、四方力欧畜牧科技股份有限公司于判决生效后10日内支付赵维东**竞业限制**补偿金393006元；五、驳回赵维东的其他诉讼请求；六、驳回四方力欧畜牧科技股份有限公司的诉讼请求。如果未按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》第二百五十三条规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

本院二审期间，四方力欧公司提交协议书、公证书、判决书、付款申请单、收据、审计报告，欲以证明赵维东因工作失误给四方力欧公司的子公司造成经济损失，业绩为零，不享受绩效工资。赵维东对上述证据均不予认可。经审查，上述证据与四方力欧公司在一审所做的赵维东月工资标准为8000元的陈述相矛盾，本院对上述证据的关联性均不予认可。经审查，本院对一审认定的事实予以确认。

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。关于2016年4月26日双方签订的《劳动合同解除协议》，该协议约定“劳动合同履行期间发生的工资、社保、住房公积金、加班费等已经实际结算完毕均无争议”，但根据已查明的事实，保定四方力欧公司于2015年9月25日向赵维东支付代发工资8334.2元后，四方力欧公司及其子公司未再向赵维东支付工资，即劳动合同履行期间，四方力欧公司未足额支付赵维东劳动报酬，未实际履行结算义务。该协议双方的权利义务明显失衡，一审法院认定四方力欧公司以此拒不支付赵维东工资显失公平，并根据双方关于工资标准的举证情况，结合银行对账单所载的已发工资数额及赵维东的个人陈述，对赵维东工资标准及工资差额所做认定，并无不当。四方力欧公司上诉坚持对该项的异议，因事实依据不足，本院不予支持。关于报销款，赵维东的工作内容涉及保定四方力欧公司、宇尊建筑公司、定州四方公司，银行对账单亦显示保定四方力欧公司向其支付过差旅费、报销款，赵维东提交的费用报销单有对应的票据佐证，其中21147.38元的费用经财务人员付叶青签字确认，一审法院认定四方力欧公司应支付赵维东报销款21147.38元，并无不当。四方力欧公司上诉坚持对该项的异议，因事实依据不足，本院不予支持。关于未休年休假工资，根据查明的事实，赵维东累计工作已满20年，每年应享受年休假15天，四方力欧公司认可赵维东未休年休假。四方力欧公司依法应予支付赵维东未休年休假工资，一审法院对此处理正确。四方力欧公司上诉坚持对该项的异议，因事实及法律依据均不足，本院不予支持。关于**竞业限制**补偿金，用人单位与劳动者在劳动合同或保密协议中约定了**竞业限制**条款，用人单位如在此后认为劳动者不必履行**竞业限制**约定的，应当明确告知劳动者。四方力欧公司与赵维东签订了《**竞业限制**协议》，双方解除劳动合同后四方力欧公司未明确告知赵维东不必履行义务，现有证据未显示赵维东违反《**竞业限制**协议》，四方力欧公司应支付其履行期间的**竞业限制**补偿金，一审法院对此所做处理正确。四方力欧公司上诉坚持对该项的异议，因事实依据不足，本院不予支持。

综上所述，四方力欧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，由四方力欧畜牧科技股份有限公司负担（已交



纳)。  
本判决为终审判决。

审 判 长      王   磊  
审 判 员      王晓云  
审 判 员      刘   洁  
  
二〇一七年十二月十九日  
法官助理      蒋   媚  
书 记 员      陈   津

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。