



郅清良等上诉劳动争议一案



概要

发布日期：2016-07-26

浏览：472次

下载 打印

北京市第三中级人民法院
民事判决书

(2016)京03民终5682号

上诉人（原审原告、原审被告）**郅清良**，男，1975年10月19日出生。
委托代理人邢珂铭，北京市盈科律师事务所律师。
上诉人（原审被告、原审原告）北京汉能光伏投资有限公司，住所地北京市怀柔区杨宋镇凤翔东大街5号。
法定代表人李东强，董事长。
委托代理人古章阳，女，1986年3月1日出生。
上诉人**郅清良**、上诉人北京汉能光伏投资有限公司（以下简称汉能公司）因劳动争议一案，均不服北京市朝阳区人民法院（2015）朝民初字第49432号民事判决，向本院提起上诉。本院于2016年4月14日受理后，依法组成由法官邢军担任审判长，法官孙承松、法官郑慧媛参加的合议庭进行审理。本案现已审理终结。

郅清良在一审中诉称：**郅清良**原系汉能公司的员工，后**郅清良**向北京市朝阳区劳动人事争议仲裁委员会（以下简称朝阳仲裁委）申请了仲裁，**郅清良**对仲裁结果不服，要求法院判令汉能公司：1.支付2014年3月25日至2015年11月26日期间的工资损失66万元；2.支付2013年1月至2014年3月未休年休假工资22068.9元；3.支付泰国项目销售奖金200万元；4.支付海南项目销售奖金30.5万元；5.支付违法解除劳动合同造成的股票、期权损失30万元；6.支付2013年10月至2014年3月通讯费、餐费等报销费用2000元；7.支付2012年12月至2014年3月延时加班工资2万元及休息日加班工资11100元；8.支付因违法解除劳动合同应付未付的劳动报酬25%的补偿金60万元；9.支付2013年的绩效工资9万元。
汉能公司在一审中答辩称：不同意其诉讼请求，汉能公司也不同意仲裁裁决的结果，故诉至法院请求判令汉能公司：1.无需撤销解除决定，无需恢复劳动关系；2.无需支付2014年3月25日至2015年6月19日工资损失37万元；3.无需支付绩效工资6万元。

一审法院审理查明：**郅清良**于2012年12月3日入职汉能光伏发电投资有限公司（以下简称汉能发电公司），2014年1月1日，劳动合同主体变更为汉能公

司，权利义务由汉能公司承继，**鄢清良**的岗位是地面电站事业部国际市场开发部经理；**鄢清良**的月基本工资为2.5万元，年绩效工资为6万元，汉能公司每月5日通过银行转账形式发放上个自然月工资。关于劳动关系的解除，**鄢清良**主张汉能公司于2014年3月24日与其解除劳动关系，解除理由为2014年3月17日、18日、19日旷工3天，但**鄢清良**主张上述3天其休的是年休假，不存在旷工事实，汉能公司系违法解除劳动关系。**鄢清良**就其主张提交《解除劳动合同通知书》，该通知书盖有汉能公司公章，无**鄢清良**签名，并显示：“**鄢清良**先生:您于2014年3月17日至2014年3月19日被证明累计旷工3天（含）以上。现根据《员工违纪处理管理制度》第6条第3款第3条的规定，公司决定于2014年3月24日与您解除劳动合同，且不支付您任何补偿”。汉能公司认可上述解除通知的真实性，不认可证明目的，表示其曾拿出解除通知书的范本给**鄢清良**看，但**鄢清良**当时并未接受，若**鄢清良**认为是公司与其解除劳动合同，其应在落款处签字，但**鄢清良**没有签字，证明其不同意解除劳动合同；另其虽主张2014年3月17日至19日是休年假，但未经领导批准，应按旷工处理，故公司做出的该解除劳动合同通知书合法有效。汉能公司称**鄢清良**于2014年3月25日以个人职业发展需求为由提出辞职，汉能公司就其主张提交了《辞职申请》及《离职人员交接单》，其中《辞职申请》内容为：“尊敬的公司领导:本人由于个人职业发展需要，特提出辞职申请，望批准。申请人:**鄢清良**，2014年3月25日”。**鄢清良**称其通过公司的oa系统提交了年休假申请，并已获得批准，故其并非旷工；另其称汉能公司于2014年3月24日与其解除劳动关系，并向其送达了《解除劳动合同通知书》及《离职人员交接单》，2014年3月25日，汉能公司将其门禁卡及oa系统的账户注销，其工作电脑被扣留；另**鄢清良**承认《辞职申请》系其本人所写，因公司人力资源工作人员兰×要求开具离职证明必须要写《辞职申请》，且辞职原因只能写个人原因，故其被迫写了该《辞职申请》，并非本人意愿；其认可《离职人员交接单》的真实性，表示实际交接日期并非2014年3月25日，而是2014年3月24日。汉能公司为证明其解除依据提交：1.《员工违纪处理管理制度》，该制度记载有“连续旷工3日以上（含3日）或累计旷工4日以上的（含4日）”公司有权解除劳动合同，该制度未显示有**鄢清良**签名；2.《新员工入职培训签到表》，该表显示有**鄢清良**签名，但未明确显示培训内容包括《员工违纪处理管理制度》。**鄢清良**对上述证据质证意见：1.真实性不认可，该制度并未经过公示，且其并未见过该制度；2.签到表真实性认可，但其并未学习过违纪处理管理制度。关于绩效工资，**鄢清良**主张员工工作满一年，汉能公司根据对员工的绩效考核结果支付绩效工资，绩效考核程序是：“自评-直接领导对自评确认-人力资源部确认”；2013年度，其自评考核为“优”，人力资源部确认其考核结果为“中”，其不同意人力资源部的考核结果，之后汉能公司并未告知其最终的考核结果，亦未支付2013年度的绩效工资。汉能公司表示个人绩效考核步骤是:先由员工自评，之后由员工的直接领导、分管领导依次对员工考核，最后由人力资源部对考核结果确认为“优秀”、“良好”、“中等”或“待发展”，其中考核结果为“优秀”、“良好”、“中等”的员工按比例发放绩效工资，而“待发展”表示领导对员工工作不满意，不符合发放绩效工资的条件；而**鄢清良**2013年度的绩效考核结果为“待发展”，公司于2014年3月13日，在**鄢清良**的oa系统里公布了处理结果，其若如对考核结果不服，应在接到考核之日起2周内提出申诉。**鄢清良**称其于2014年3月13日收到考核结果，并被汉能公司予以驳回。另仲裁阶段，**鄢清良**主张汉能公司应支付其2013年绩效奖金6万元。汉能公司提交了《个人绩效管理制度》（显示实施日期是2013年3月18日）、2013年《年度个人绩效目标评价表》公证书，汉能公司称其所提交的《新员工入职培训签到表》可以证明公司对**鄢清良**培训过上述绩效管理制度。**鄢清良**不

认可汉能公司提交的《个人绩效管理制度》，表示其不知晓上述制度，汉能公司未以任何形式向其公示上述制度；不认可2013年《年度个人绩效目标评价表》公证书，表示该考核与正常的考核流程不符，未经其签字确认，且汉能公司可以随意修改。关于餐费、通讯等费用报销，**鄢清良**主张双方约定通讯费每月不超过300元，招待费实报实销，通过oa系统填单，票据交给单位按月报销；汉能公司表示双方没有关于报销费用的约定。关于泰国项目的销售奖金，**鄢清良**主张其完成的泰国项目合同额至少1900万元，属于大客户，产生利润600万元，双方约定泰国项目销售奖金方案为合同金额的0.5%加上大客户的0.5%再加上该项目销售利润的20%至30%，签订合同以后公司先支付合同金额的0.5%及大客户的0.5%作为奖金，客户回款后，公司再按回款比例支付利润奖金（利润根据上市公司合同公允的市场价超额利润及正常利润两者算出来）。汉能公司表示双方没有上述约定，其公司并没有泰国项目。**鄢清良**就其主张提交了《制造、运输及服务合同》扫描件（签署该合同的双方是中国电建集团中南勘测设计研究院有限公司与云南汉能光伏发电投资有限公司，未显示与汉能公司有关联性）、《汉能控股集团文件》即“关于发布《销售激励管理办法》”的通知扫描件、《销售激励管理办法》打印件、《保密协议》（未显示与汉能公司有关联性）及《投标邀请函》（未显示与汉能公司有关联性）。汉能公司不认可上述证据，表示**鄢清良**主张的上述项目与其无关，其公司亦未颁布《销售激励管理办法》。关于海南项目的销售奖金，**鄢清良**主张其完成的海南项目合同额是1280万，产生利润98万元，奖金方案为合同金额的0.5%加上销售利润的20%至30%，签订合同后支付合同金额的0.5%，回款后按回款比例支付利润奖金（利润根据上市公司的合同公允的市场价超额利润及正常利润两者算出来）。汉能公司主张海南项目在**鄢清良**工作范围之内，但并不是**鄢清良**一个人的工作，是整个团队的工作，公司没有与**鄢清良**就海南项目的奖金有过约定。**鄢清良**就其该主张提交了手机通话录音光盘（**鄢清良**与黄×的谈话录音）及文字整理资料、空白贸易合作协议扫描件、出口退税清单总表打印件（未盖有任何印章）、汉能发电公司的会议纪要扫描件、会议参考打印件（未盖有任何印章）、投标报销汇总表复印件、电子邮件打印件、施工变更费用洽谈（显示公司名称为汉能发电公司，未显示与汉能公司存在关联性）。汉能公司对上述证据均不予认可，表示黄×已经离职，其无法判断被录音者是谁，空白贸易合作协议扫描件是空白的，出口退税清单总表打印件与**鄢清良**所主张的诉求没有关联性，汉能发电公司会议纪要扫描件的开会时间在**鄢清良**入职之前、与本案无关，其他证据没有原件，且与本案无关。关于延时加班及休息日加班，**鄢清良**主张2012年12月至2013年4月，汉能公司安排其每天延时加班2小时，共计延时加班90天，即180小时，每月休息日加班2天至3天，共计休息日加班10天，汉能公司未安排休息日加班的补休，亦未支付延时加班费及休息日加班费；**鄢清良**就其主张提交了手机短信照片打印件。汉能公司不认可手机短信照片打印件及**鄢清良**的上述主张，表示其未安排**鄢清良**延时加班和休息日加班。另双方均认可**鄢清良**每年应休10天年休假。**鄢清良**主张2013年休了2天年休假，还剩8天，2014年休了3天（这3天汉能公司当做旷工将其开除，最后结算时应予以扣除），故其2013年共计主张了5天的未休年休假工资，2014年共计主张3天的未休年休假工资。汉能公司认可**鄢清良**2013年还有5天年假未休，2014年还有3天年假未休。庭审中，汉能公司主张**鄢清良**被解除劳动合同后即入职了其他公司；**鄢清良**认可其自2015年7月后入职协鑫燃气集团控股有限公司（以下简称协鑫公司）工作。**鄢清良**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人仲字〔2015〕第08504号裁决书，裁决：1.汉能公司撤销解除决定，恢复劳动关系；2.汉能公司支付**鄢清良**2014年3月25日

至2015年6月19日的工资损失37万元；3.汉能公司支付2013年度绩效工资6万元；4.汉能公司支付2013年1月1日至2014年3月24日期间未休年休假工资18390.8元；5.驳回鄢清良其他仲裁请求。双方均不服，提起诉讼。

一审法院判决认定：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。双方有关股权纠纷，不属于人民法院审理劳动争议案件的范围，故对于鄢清良关于支付股票及期权收益损失的请求，该院不予审理。汉能公司虽主张2014年3月25日，鄢清良以个人职业发展需求为由与其解除劳动关系，并提交《辞职申请》予以证明，但鄢清良提交的《解除劳动合同通知书》盖有汉能公司的印章，并显示汉能公司决定于2014年3月24日与鄢清良解除劳动合同，汉能公司虽主张该通知没有鄢清良签名，证明其不同意解除劳动合同，但该通知送达时即生效，并非以鄢清良的签字确认作为生效要件；关于其解除行为是否合法，汉能公司虽提交《员工违纪处理管理制度》作为其解除依据，并提交《新员工入职培训签到表》以证明鄢清良知晓该制度，但培训签到表并未明确记载培训内容包含《员工违纪处理管理制度》，其亦未举证证明该违纪管理制度的制定经过民主制定程序且依法向鄢清良进行过公示及送达，故汉能公司的解除行为于法无据，应系违法解除，仲裁裁决汉能公司撤销解除决定并无不当，但因鄢清良在庭审中认可其已入职其他用人单位，故双方客观上无法继续履行劳动合同。关于工资损失，因鄢清良于2015年7月入职了其他单位，故其要求支付2015年7月之后工资损失的请求并无依据，该院不予支持。现汉能公司于2014年3月24日违法解除与鄢清良的劳动合同，其未能举证证明鄢清良2015年7月之前入职其他单位，故汉能公司应支付2014年3月25日至2015年6月30日期间的工资损失380747元（25000元 / 21.75天×5天+25000元×15个月）。关于2013年度绩效工资，汉能公司虽称鄢清良2013年度的绩效考核结果为“待发展”，不符合支付绩效工资的条件，并就其主张提交《个人绩效管理制度》及《新员工入职培训签到表》等证据予以证明，但鄢清良不认可《个人绩效管理制度》，表示其不知晓上述制度，而《新员工入职培训签到表》显示培训日期2012年12月3日，而《个人绩效管理制度》的实施日期是2013年3月18日，同时汉能公司未举证证明其通过其他方式向鄢清良公示上述制度。综上所述，汉能公司提交的上述绩效管理制度对鄢清良没有约束力，故汉能公司对鄢清良作出的2013年的绩效考核结果缺乏依据，该院不予支持，仲裁裁决汉能公司支付鄢清良2013年的绩效工资6万元并无不当，该院不持异议。另双方均认可鄢清良2013年还有5天年假未休，2014年还有3天年假未休，仲裁裁决汉能公司支付2013年至2014年期间8天未休年休假工资18390.8元并无不当，该院不持异议。另鄢清良虽要求公司支付其餐费、通讯费等报销费用，但其未提交相应的报销单据，且汉能公司不认可鄢清良的相关主张，故其关于支付餐费、通讯费等报销费用的请求并无依据，该院不予支持。关于泰国项目及海南项目的提成，鄢清良虽提交了相关证据，但相关合同的签署主体并非汉能公司，视听资料不能证明汉能公司与鄢清良关于项目奖金存在明确约定，其余证据亦无法证明两项目与汉能公司有关，无法证明双方关于项目约定有销售奖金，故鄢清良提交的上述证据未能形成有效的证据链，不足以证明其有关泰国项目与海南项目的相关主张，该院对鄢清良关于支付泰国项目销售奖金和海南项目销售奖金的请求均不予支持。关于加班费，鄢清良虽就其主张提交手机短信照片打印件，但其未提交其他证据予以佐证，仅以该证据不足以证明其关于加班费的主张，故该院对其要求支付加班费的请求均不予支持。另鄢清良要求支付未付工资25%经济补偿金的请求并无依据，该院不予支持。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，

《中华人民共和国劳动法》第四十五条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，判决：一、汉能公司自判决生效之日起10日内撤销解除决定，无需继续履行劳动合同；二、汉能公司自判决生效之日起10日内支付**鄢清良**2014年3月25日至2015年6月30日期间的工资损失380747元；三、汉能公司自判决生效之日起10日内支付**鄢清良**未休年休假工资18390.8元；四、汉能公司自判决生效之日起10日内支付**鄢清良**绩效工资60000元；五、驳回**鄢清良**的其他诉讼请求；六、驳回汉能公司的全部诉讼请求。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》第二百五十三条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

鄢清良不服一审法院上述民事判决，向本院提起上诉。其主要上诉理由是：一、汉能公司在一审答辩书中明确承认泰国、海南这两个项目是公司经营性项目，汉能公司是**鄢清良**劳动合同签约主体、工资发放主体，劳动报酬的索要最终只能由汉能公司承担。另外，根据相关法律规定，在公司人格混同、严重损害债权人利益的情况下，应由汉能公司承担支付销售奖金的民事责任。1.**鄢清良**提交的公证书证明《销售激励管理办法》完全适用于泰国、海南两项目；2.**鄢清良**作为项目经理主导完成了泰国项目，项目合同总金额为至少1900万，项目利润608.7万元，应得项目奖励2116975元。销售奖励作为劳动报酬的一种，只能由劳动合同签约主体、劳动报酬发放主体汉能公司承担，特别是云南汉能、汉能公司作为关联公司且完全混同经营的情况下，承担支付劳动报酬的最适格被告只能是汉能公司；3.汉能公司应支付**鄢清良**海南项目奖励37.59万元。二、同意一审法院认定公司违法解除劳动合同并赔偿工资损失的判决，但是工资损失的具体计算方法、期间和金额有误，计算工资损失基数时应按离职前12个月应得工资计算，应将绩效工资及泰国、海南项目销售奖励均摊到相应月份工资，共计损失为300万元。三、未休年假工资的计算基数也应以应得工资为基数进行计算。四、应该按绩效“优”的标准发放2013年、2014年绩效工资各9万元。五、股票期权的收益是劳动报酬，理应属于劳动争议范围。**鄢清良**入职汉能公司的时候及汉能公司借壳上市时，公司有相关文件规定了骨干员工获得股票期权的规定和发放条件，**鄢清良**完全符合相关规定和条件。六、**鄢清良**已经提交了发票及单据给公司，公司未报销。报销电话费和业务餐费是正常公司最基本的福利和规定，如果公司称已报销应当提供证据予以证明。七、汉能公司掌握了考勤表，**鄢清良**完成了大量工作范围内的事，特别是入职后的前5个月经常加班，2013年的**鄢清良**利用非工作时间组织完成了分布式能源合同的编写，劳动合同规定每天工作时间为8小时，周40小时，超过的时间应算加班。综上，**鄢清良**上诉请求：1.维持一审判决第一项、第六项，撤销一审判决第二项、第三项、第四项、第五项；2.改判汉能工资支付泰国项目销售奖金2116975元，支付海南项目销售奖金37.59万元,支付因违法解除劳动合同故意不开具离职证明至恢复劳动合同关系判决生效期间造成的工资损失75万元，支付2013年1月至2014年3月未休年休假工资22000元，支付2013年绩效工资9万元，支付因违法解除劳动合同造成的股票、期权损失30万元,支付2013年10月至2014年3月电话报销费、餐费2000元,支付2012年12月至2014年3月延时加班工资2万元及休息日加班11100元,支付2014年绩效工资9万元,支付因违法解除劳动合同应付未付的劳动报酬25%补偿金60万元。

汉能公司针对**鄢清良**的上诉请求答辩称：答辩意见同一审。汉能公司不服一审法院民事判决，向本院提起上诉。其主要上诉理由是：一、一审未能查清全部事实。1.**鄢清良**2014年3月25日从汉能公司离职后即入职其他单位工作，但其在一审庭审时称2015年7月才入职新单位，其阐述与事实不符。在前两次仲裁申请中，**鄢清良**并未要求恢复劳动关系，也足以说明其早已入职其他单位

的事实。2.鄧清良在离职时已经获得部分未休年假补偿。二、一审适用法律错误。1.无法继续履行劳动合同的情况下，不应当撤销解除决定，不应由汉能公司支付鄧清良离职后的工资。自2014年5月起，双方的劳动争议进行多次仲裁与诉讼，已经导致双方矛盾继续激化且不可调和，双方已经没有了最基本的信任理解，丧失了继续履行劳动合同的基础。鄧清良系主动提出离职申请，一审法院应确认双方的劳动关系于2014年3月25日解除；即使法院认定汉能公司违法解除劳动关系，根据劳动合同法第四十八条规定，也应是在维持解除决定的前提下，由汉能公司支付违法解除劳动合同的经济赔偿金，而不应当撤销解除决定、判令汉能公司支付其工资损失。2.未休年假工资适用法律错误。汉能公司已支付鄧清良正常工作期间工资，在其离职时又按照100%标准支付了8天未休年假工资9195.4元，故现在只需再支付9195.4元。3.汉能公司无需支付鄧清良2013年度绩效工资。在一审庭审中，汉能公司已经提交了2011年12月9日实施的《个人绩效管理制度》与2012年12月3日包括鄧清良在内的新员工入职培训签到表。综上，汉能公司上诉请求：1.维持一审判决第五项，撤销一审判决第一项、第二项、第三项、第四项、第六项；2.改判汉能公司无需撤销解除决定、汉能公司与鄧清良之间无需恢复劳动关系；3.改判汉能公司无需支付2014年3月25日至2015年6月30日期间的工资损失380747元；4.改判汉能公司无需支付鄧清良2013年年度绩效工资6万元；5.请求改判汉能公司支付鄧清良2013年1月1日至2014年3月24日期间的未休年假工资9195.4元。

鄧清良针对汉能公司的上诉请求答辩称：不同意汉能公司的上诉请求，坚持鄧清良的上诉请求。

二审审理期间，鄧清良向本院提交了一份协鑫石油天然气有限公司于2015年12月3日出具的《收入证明》，其中载明鄧清良于2015年7月1日进入协鑫石油天然气有限公司工作。汉能公司向本院提交了邮件往来打印件及劳动合同照片打印件，拟证明鄧清良于2014年3月31日与江苏协鑫石油天然气有限公司签订了劳动合同。

本院经审理查明的事实与一审法院查明的事实一致。

上述事实，有双方当事人陈述、仲裁裁决书、劳动合同、《解除劳动合同通知书》、《个人绩效管理制度》、《聘书》、《销售激励管理办法》等在案佐证。

本院认为：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。在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。

关于劳动关系的解除，汉能公司上诉主张鄧清良于2014年3月31日即入职其他公司，双方自2015年5月起就发生了劳动争议仲裁和诉讼，早已丧失劳动合同履行的基础，故不应撤销解除决定并支付鄧清良离职后的工资损失。对此，本院认为，汉能公司提交的邮件往来及劳动合同均系打印件，鄧清良不予认可，现有证据无法证明鄧清良在2015年7月1日前曾入职其他公司。存在劳动争议仲裁和诉讼并不当然导致劳动合同无法继续履行，鉴于汉能公司于2014年3月24日向鄧清良出具《解除劳动合同通知书》缺乏制度依据属于违法解除劳动合同，鄧清良于本案仲裁阶段要求撤销违法解除的决定、恢复劳动合同关系，故一审法院判决撤销解除决定并无不当，双方劳动关系仍然存续。2015年7月1日，鄧清良入职协鑫石油天然气有限公司，应当视为鄧清良以其行为自行从汉能公司离职，故汉能公司应当支付鄧清良2014年3月25日至2015年6月30日期间的工资损失。2014年3月25日至2015年6月30日期间，鄧清良并未实际向汉

能公司提供劳动，一审法院按照基本工资月薪2.5万元计算工资损失并无不当，故汉能公司应支付鄢清良2014年3月25日至2015年6月30日期间工资损失380747元。

关于绩效工资，《聘书》中明确鄢清良年度目标绩效工资为6万元，该金额的发放取决于年度公司绩效业绩及年度个人绩效业绩。汉能公司主张鄢清良2013年度考核结果为“待发展”，不符合支付绩效工资的条件，并提交了汉能集团2011年12月9日实施的《个人绩效管理制度》、汉能公司2014年1月1日实施的《个人绩效管理制度》、2012年12月3日的《新员工入职培训签到表》以及《年度个人绩效目标评价表》予以证明。对此，本院认为，虽然鄢清良在《新员工入职培训签到表》上签字，但汉能公司提交的《年度个人绩效目标评价表》并无鄢清良签字确认，且鄢清良对考核结果“待发展”不予认可，汉能公司亦未举证证明对鄢清良2013年考核结果“待发展”的相关依据，故一审判决汉能公司支付鄢清良2013年的绩效工资60000元并无不当。鄢清良要求按照考核结果“优秀”发放150%的绩效工资亦缺乏依据，本院不予支持。

劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。鄢清良提交的证据不足以证明其关于加班费的主张，故一审法院对其要求支付加班费的请求不予支持，并无不当。

就未休年休假工资，双方均认可鄢清良2013年还有5天年假未休，2014年还有3天年假未休，且鄢清良在二审期间认可汉能公司在离职时另外向其发放了8天的工资，并认可该部分抵扣未休年休假工资，故本院依法改判汉能公司向鄢清良支付2013年至2014年期间8天未休年休假工资9195.4元。

关于鄢清良主张的股票及期权收益，不属于人民法院审理劳动争议案件的范围，一审法院不予处理，并无不当。

鄢清良主张汉能公司支付其餐费、通讯费等报销费用，但未提交相应的报销单据，且汉能公司不予认可，故其关于支付餐费、通讯费等报销费用的请求本院不予支持。

关于泰国项目及海南项目的提成，首先，鄢清良未能提供有效证据证明汉能公司与其存在发放项目提成以及项目提成如何计算的约定；其次，鄢清良主张其参与了泰国项目和海南项目，但其提交的合作协议、出口退税清单总表、会议纪要、会议参考、投标报销汇总表、电子邮件、施工变更费用洽谈等证据均为打印件，无原件予以佐证，且合同签订主体并未显示为汉能公司，故本院对其该项主张难以采信。故一审法院对鄢清良关于泰国项目和海南项目提成的请求不予支持，并无不当。

综上，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，本院判决如下：

一、维持北京市朝阳区人民法院（2015）朝民初字第49432号民事判决的第一项、第二项、第四项；

二、撤销北京市朝阳区人民法院（2015）朝民初字第49432号民事判决的第三项、第五项、第六项；

三、北京汉能光伏投资有限公司于本判决生效之日起十日内支付鄢清良未休年休假工资九千一百九十五元四角；

四、驳回鄢清良的其他诉讼请求；

五、驳回北京汉能光伏投资有限公司的其他诉讼请求。

一审案件受理费20元，由鄢清良负担10元（已交纳5元，余款5元自本判决生效之日起7日内交纳），由北京汉能光伏投资有限公司负担10元（已交纳5元，余款5元自本判决生效之日起7日内交纳）。

二审案件受理费20元，由鄢清良负担10元（已交纳），由北京汉能光伏投

资有限公司负担10元（已交纳）。
本判决为终审判决。

审 判 长 邢军
代理审判员 郑慧媛
代理审判员 孙承松

二〇一六年六月二十四日
书 记 员 黄丹
书 记 员 刘旭

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 | 中国知识产权裁判文书网 | 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 |

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 | 中国知识产权裁判文书网 | 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 |

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

推荐案例

扫码手机阅读