



中国裁判文书网
China Judgements Online



中国裁判文书网
China Judgements Online

XIEXUEJUN(谢学军)与南方基金管理有限公司劳动合同纠纷二审民事判决书



概要

发布日期：2016-02-26

浏览：193次



中华人民共和国
广东省深圳市中级人民法院
民事判决书

(2015)深中法劳终字第5199号

上诉人（原审被告）南方基金管理有限公司。
法定代表人吴万善，董事长。
委托代理人崔荣荣，广东华商律师事务所律师。
上诉人（原审原告）XIEXUEJUN，国籍美国。
委托代理人宋子雄，广东新东方律师事务所律师。

上诉人南方基金管理有限公司（以下简称南方基金公司）与上诉人XIEXUEJUN因劳动争议纠纷一案，双方均不服广东省深圳市福田区人民法院（2014）深福法民四初字第1230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。

本院经二审查明，1、《南方基金员工薪酬分配办法》的第十三条规定，公司实行奖金激励制度，奖金分为绩效奖金、超额奖金、单项奖励及其他业务提成。第十五条规定，在公司完成年度利润指标或符合董事会下达的奖金发放条件的前提下，公司将发放超额奖金。超额奖金的分配根据部门价值、部门绩效、职位价值、员工绩效等因素确定，其中考核成绩为D的，奖励系数为0。

2、双方在劳动合同的第十条第（四）款中约定，双方同意竞业限制的经济补偿金额为乙方（即XIEXUEJUN）离职前一个月工资额的50%，由甲方（即南方基金公司）按月支付。

另查，原审查明的其他事实清楚，本院予以确认。

本院认为，XIEXUEJUN与南方基金管理有限公司之间的劳动合同合法有效，应受劳动法律法规的保护和约束。

关于XIEXUEJUN主张的加班工资，XIEXUEJUN主张，其在职期间共加班14天，分别为2013年6月10日至6月12日、2013年9月19日至9月21日、2013年10月1日至10月4日、10月7日、2014年2月4日至2月6日。南方基金公司则主张，XIEXUEJUN的加班已经调休完毕，且XIEXUEJUN在加班期间多次没有考勤记

录，或者考勤记录不完整。XIEXUEJUN和南方基金公司均提交了内网OA系统文件处理表为证，南方基金公司还提交了考勤记录为证。因双方提交的OA系统文件处理表能够相互印证，故本院对双方提交的OA系统文件处理表均予以采信。南方基金公司提交的考勤记录虽然显示XIEXUEJUN在加班期间存在未打卡的情形，但南方基金公司自己提交的OA系统文件处理表却显示XIEXUEJUN加班属实并同意调休，两者存在矛盾，且南方基金公司提交的考勤记录未经XIEXUEJUN确认，故本院对南方基金公司提交的考勤记录不予采信。结合双方提交的OA系统文件处理表，本院认为，XIEXUEJUN在职期间共加班14天，其中法定节假日加班5天（6月12日、9月19日、10月1日至10月3日），其余9天为休息日加班。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，休息日加班可以安排调休，但法律并未规定法定节假日加班可以调休。因南方基金公司已经为XIEXUEJUN调休10天，也即休息日加班已经调休完毕，无需另行支付加班工资，因此，南方基金公司应向XIEXUEJUN支付5天的法定节假日加班工资70814.43元（ $102680.92 \div 21.75 \times 5 \times 300\%$ ）。

关于XIEXUEJUN主张的未休年休假的工资，XIEXUEJUN主张，南方基金公司向其出具的《聘用合同书》及其与邓某的往来邮件显示，其入职第一年的年休假为12天，以后每年增加1天，因此，南方基金公司应向其支付2012年15天、2013年16天、2014年5天的未休年休假工资。南方基金公司对此予以否认，并主张XIEXUEJUN于2009年6月入职，每年的年休假应为5天。南方基金公司对XIEXUEJUN提交的《聘用合同书》以及与邓某的往来邮件不予确认，并否认邓某是其人力资源总监，但南方基金公司提交的OA系统文件处理表却显示，XIEXUEJUN2013年已休的年休假天数为15天，2014年的可用年休假为18天，上述OA系统文件处理表中显示的XIEXUEJUN应享受的年休假天数与南方基金公司的主张明显矛盾，而与XIEXUEJUN提交的《聘用合同书》以及与邓某的往来邮件相互印证，故本院对XIEXUEJUN提交的《聘用合同书》以及与邓某的往来邮件予以采信。如上所述，因XIEXUEJUN和南方基金公司均提交了OA系统文件处理表作为证据，故本院对南方基金公司提交的OA系统文件处理表中关于年休假的内容予以确认，即XIEXUEJUN2013年已休的年休假为15天，2014年已休的年休假为5天。XIEXUEJUN于2014年4月30日离职，因此，其当年应享受的年休假为5天（ $120 \div 365 \times 18$ ），也即其2014年的年休假已经休完。XIEXUEJUN剩余的年休假为16天（2012年15天，2013年剩余1天），未休年休假的工资为151070.78元，原审计算正确，本院予以确认。

关于XIEXUEJUN的公证费，因南方基金公司对XIEXUEJUN提交的《聘用合同书》等证据不予确认，XIEXUEJUN因对该证据进行公证而支出的公证费应由南方基金公司承担，原审判决正确，本院予以确认。

关于XIEXUEJUN主张的2013年的绩效奖金差额59万元，XIEXUEJUN主张，其2014年3月21日与南方基金公司签订的《协议》是被迫签订的，该协议仅加盖了人力资源部的公章，不能代表南方基金公司的意思，且南方基金公司在其离职前已经改变了XIEXUEJUN的工作岗位，并扣减了工资，因此，南方基金公司没有执行该协议。南方基金公司则对此予以否认，并主张该《协议》真实有效。本院认为，该《协议》虽然没有加盖南方基金公司的公章，但已经加盖了人力资源部的公章，且XIEXUEJUN已经签名，而南方基金公司则按照该《协议》的约定，向XIEXUEJUN支付了50万元奖金，也即南方基金公司已经实际履行了该《协议》约定的付款义务，因此，该《协议》合法有效。XIEXUEJUN主张，南方基金公司在其离职前已经改变了其工作岗位，并扣减了工资，但并未提交确凿证据证明，且即使其主张属实，《协议》中也没有就此约定相应的违约责任，因此，也不影响《协议》其他条款的效力，故本院对

其主张不予采纳。因XIEXUEJUN并无证据证明该《协议》的内容违背了其本人的真实意思的表示，或者其签订协议时受到了胁迫、欺诈，故本院认为，该《协议》约定的奖金合法有效，XIEXUEJUN在领取了50万元奖金之后，再要求南方基金公司向其支付奖金差额，没有事实和法律依据，本院不予支持。

关于南方基金公司要求XIEXUEJUN返还50万元奖金及支付违约金的请求，南方基金公司主张，根据《协议》约定，XIEXUEJUN不得再提起仲裁或诉讼，否则应返还该50万元并支付奖金金额10%的违约金。本院认为，劳动者和用人单位在劳动关系存续期间所产生的权利、义务是民事权利和民事义务，在不违反法律规定的情况下，当事人可以进行自由处分。但申请仲裁和提起诉讼则属于公法中的权利，不属于民事权利义务，当事人不能自由处分，因此，该《协议》中关于XIEXUEJUN不得再提起诉讼、仲裁的约定违反了法律规定，该约定的内容无效，故本院对南方基金公司要求返还50万元奖金及支付违约金的请求不予支持。

关于XIEXUEJUN主张的2013年度的超额奖金109万元，XIEXUEJUN主张，根据《南方基金员工薪酬分配办法》的规定，其在完成公司经营目标的前提下，有权享有超额奖金，XIEXUEJUN提交了《领导讲话通知及讲话稿》及《南方基金员工薪酬分配办法》为证。南方基金公司则否认XIEXUEJUN应享有超额奖金。因南方基金公司在仲裁中对于XIEXUEJUN提交的《南方基金员工薪酬分配办法》予以确认，故本院对该证据的真实性予以采信，并认定南方基金公司存在超额奖金制度。但根据该《南方基金员工薪酬分配办法》，超额奖金的分配与员工的考核系数相关，其中考核成绩为D的，系数为0。XIEXUEJUN提交的考核表显示，其2013年度的考核成绩为D，依据该《南方基金员工薪酬分配办法》，奖励系数为0，也即不应享受超额奖金。虽然双方签订的《协议》约定，南方基金公司同意把XIEXUEJUN的绩效考核结果由D调整为C，但该调整是南方基金公司基于XIEXUEJUN同意主动辞职而提出的对价方案，并非实际考核结果，且双方在《协议》的第5条中亦约定，协议生效后，XIEXUEJUN不得以该协议作为其权利主张的依据，也即XIEXUEJUN不得以双方协议的考核结果作为主张权利的依据。综上，因XIEXUEJUN的实际考核结果为D，故本院对XIEXUEJUN主张的超额奖金不予支持。

关于XIEXUEJUN主张的被迫解除劳动合同的经济补偿73770元，根据双方签订的《协议》，XIEXUEJUN同意主动提出辞职，也即本案是XIEXUEJUN提出解除劳动合同，根据法律规定，南方基金公司无需向其支付经济补偿。因XIEXUEJUN也没有提交其他证据证明其存在被迫解除劳动合同的情形，故本院对XIEXUEJUN主张的解除劳动合同的经济补偿不予支持。

关于XIEXUEJUN主张的**竞业限制**的经济补偿金，根据双方签订的劳动合同第十条第（一）款的规定，南方基金公司如明确要求XIEXUEJUN承担**竞业限制**义务的，XIEXUEJUN应承担**竞业限制**义务。南方基金公司主张，其并没有明确要求XIEXUEJUN在离职之后承担**竞业限制**义务，因此，无需向其支付经济补偿金。但双方签订的劳动合同第十条第（二）款的第1项却又明确约定，出现本合同第八条第（二）款事由（即员工方提出解除劳动合同）导致本合同解除的，XIEXUEJUN自合同解除之日起六个月内承担**竞业限制**义务。因上述劳动合同第十条第（二）款已经明确约定了XIEXUEJUN在解除劳动合同之后应承担的**竞业限制**义务的期限，双方在劳动合同中也没有约定第十条第（二）款应受第十条第（一）款的限制，因此，本院认为，南方基金公司在劳动合同中已经明确要求XIEXUEJUN承担**竞业限制**义务。关于双方是否需要另行签订**竞业限制**书面协议的问题，南方基金公司主张，双方并没有根据第十条第（一）款的约定，另行签订书面**竞业限制**协议，但双方在劳动合同第十条的

第（二）款、第（三）款、第（四）款、第（五）款中已经分别约定了**竞业限制**的期限、**竞业限制**的范围、经济补偿的标准及支付、解除条件等，上述条款已经包含了**竞业限制**全部要件，且内容不违反法律规定，因此，本院认为，即使双方没有另行书面签订**竞业限制**协议，双方之间的**竞业限制**法律关系也已经成立。虽然双方在该劳动合同第十条第（五）款第2项中约定，南方基金公司如未按合同约定向XIEXUEJUN支付经济补偿金的，**竞业限制**解除，但该条款免除了南方基金公司的法定责任，排除了XIEXUEJUN的权利，依法应属无效。综上，因双方在劳动合同中已经约定了**竞业限制**条款，南方基金公司没有向XIEXUEJUN提出解除该**竞业限制**条款，也没有证据证明XIEXUEJUN在离职之后违反了**竞业限制**义务，因此，应向XIEXUEJUN支付**竞业限制**的经济补偿金。XIEXUEJUN的工资为102680.92元，因此，经济补偿金为308042.76元（102680.92×50%×6）。

关于XIEXUEJUN主张的延迟支付工资的25%的经济补偿金和加付应付金额50%的赔偿金，根据双方在劳动合同第十一条第（一）款第1项中的约定，南方基金公司克扣或者无故拖欠XIEXUEJUN工资的，以及拒不支付XIEXUEJUN加班加点工资的，除在规定的时间内全额支付XIEXUEJUN的工资报酬外，还应加发相当于工资报酬25%的经济补偿金。本案中，南方基金公司并未拖欠或者克扣XIEXUEJUN正常工作时间的工资，未休年休假的工资不属于劳动报酬。南方基金公司虽然没有支付XIEXUEJUN加班期间的加班工资，但XIEXUEJUN并无证据证明其在职期间已经向南方基金公司主张过加班工资，且南方基金公司明确拒绝支付，因此，其主张的25%的经济补偿不符合双方劳动合同约定的情形，本院不予支持。因XIEXUEJUN主张的25%的经济补偿金没有事实和法律依据，本院对其主张的50%的加付赔偿金亦不予支持。

关于南方基金公司要求XIEXUEJUN返还年休假工资190152.03元的请求，如上所述，因南方基金公司对于双方之间存在劳动关系并无异议，且南方基金公司的OA系统文件处理表中显示的年休假天数与XIEXUEJUN的主张相符，与南方基金公司的主张明显矛盾，因此，本院对南方基金公司关于年休假天数的主张不予采信，并对南方基金公司要求XIEXUEJUN返还年休假工资190152.03元的请求不予支持。

关于南方基金公司要求XIEXUEJUN返还2013年1月1日至2014年4月30日期间多付的工资252550.64元的请求，南方基金公司主张，XIEXUEJUN在职期间多次旷工，但南方基金公司支付了工资，此外，南方基金公司在支付2014年4月工资的时候，多付了44425.80元，但南方基金公司并未提交XIEXUEJUN确认的考勤记录证明其所主张的旷工，也没有提交离职工资结算凭证证明其多付了工资，故本院对南方基金公司的该项上诉请求不予支持。

关于公司要求XIEXUEJUN返还2010年1月1日至2014年4月30日期间绩效奖6473320.76元的请求，南方基金公司主张，XIEXUEJUN编造履历，开具假介绍信，但并未提交相应证据证明，本院不予采信。南方基金公司要求XIEXUEJUN返还绩效奖的请求没有事实和法律依据，本院不予支持。

综上，上诉人XIEXUEJUN的上诉请求部分成立，上诉人南方基金公司的上诉请求不成立，原审判决认定事实基本清楚，处理欠妥，本院予以纠正。据此，依照《中华人民共和国劳动法》第四十四条、《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条、第二十四条、《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（二）项之规定，判决如下：

一、维持广东省深圳市福田区人民法院（2014）深福法民四初字第1230号民事判决的第二项、第三项、第五项；

二、撤销广东省深圳市福田区人民法院（2014）深福法民四初字第1230号

民事判决的第四项；

三、变更广东省深圳市福田区人民法院（2014）深福法民四初字第1230号民事判决的第一项为：上诉人南方基金管理有限公司应于本判决生效之日起十日内向上诉人XIEXUEJUN支付法定节假日加班工资70814.43元；

四、上诉人南方基金管理有限公司应于本判决生效之日起十日内向上诉人XIEXUEJUN支付**竞业限制**经济补偿金308042.76元；

五、驳回上诉人XIEXUEJUN的其他上诉请求；

六、驳回上诉人南方基金管理有限公司的上诉请求。

如果上诉人南方基金管理有限公司未按本判决指定的履行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。

本案一审受理费5元，二审受理费10元，由上诉人南方基金管理有限公司负担。

本判决为终审判决。

审 判 长 刘 茹

代理审判员 张 士 光

代理审判员 邓 亚 玲

二〇一六年一月六日

书 记 员 刘晓露（兼）

附法律条文：

《中华人民共和国劳动法》第四十四条有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定**竞业限制**条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在**竞业限制**期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反**竞业限制**约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条**竞业限制**的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。**竞业限制**的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，**竞业限制**的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的**竞业限制**期限，不得超过二年。

《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：

（一）原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳回上诉，维持原判决、裁定；

（二）原判决、裁定认定事实错误或者适用法律错误的，以判决、裁定方式依法改判、撤销或者变更；

（三）原判决认定基本事实不清的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审，或者查清事实后改判；

（四）原判决遗漏当事人或者违法缺席判决等严重违反法定程序的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审。

原审人民法院对发回重审的案件作出判决后，当事人提起上诉的，第二审人民法院不得再次发回重审。

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 |

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 |

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