



纳新塑化（上海）有限公司诉徐晓梅劳动合同纠纷一案二审民事判决书



概要

发布日期：2017-11-03

浏览：228次

下载 打印

上海市第一中级人民法院

民 事 判 决 书

（2017）沪01民终9708号

上诉人（原审被告）：纳新塑化（上海）有限公司，住所地上海市奉贤区目华北路388号第一幢1448室。

法定代表人：DAVIDANTHONYBRADLEY，董事长。

委托诉讼代理人：唐付强，北京金诚同达（上海）律师事务所律师。

被上诉人（原审原告）：徐晓梅，女，1968年2月14日生，汉族，住北京市朝阳区。

委托诉讼代理人：赵忠敏，上海市昆仑律师事务所律师。

委托诉讼代理人：李艳荣，上海市昆仑律师事务所律师。

上诉人纳新塑化（上海）有限公司（以下简称纳新公司）因与被上诉人徐晓梅劳动合同纠纷一案，不服上海市奉贤区人民法院（2016）沪0120民初6346号民事判决，向本院提起上诉。本院于2017年8月3日立案后，依法组成合议庭进行了审理。本案现已审理终结。

纳新公司上诉请求：维持原审判决第五项，撤销第一至四项，改判纳新公司无需支付徐晓梅：1、2015年度应休未休年休假折算工资20,392元；2、2015年度年终奖24,891.17元；3、2014年11月1日至2015年10月31日期间的长期储蓄金5,000元；留任奖金88,342.44元。事实和理由：1、徐晓梅系严重失职致使纳新公司与其解除劳动合同，系由徐晓梅的个人原因导致纳新公司无法安排其年休假，故徐晓梅要求纳新公司支付未休年休假工资没有法律依据。2、徐晓梅每年法定年休假为十天，按其2015年在职期间应享受年休假为9天，其已休8天，即使法院认定公司应向其支付未休年休假工资，也仅有一天的年休假工资。原审法院依据纳新公司未就劳动仲裁提起诉讼而直接认定纳新公司接受该仲裁结果，没有法律依据。3、根据纳新公司员工手册的规定，如果年中员工提前离职，被解雇或其他任何原因离开，均不可获得年终奖。如果员工离职（包括辞职、双方协商解除劳动合同、单方面解除合同），视为对公司长期储蓄计划的自动放弃。徐晓梅要求纳新公司支付2015年年年终奖及长期储蓄金无依



据。4、根据双方签订的留任协议的约定，如果双方之间的劳动关系在授予日之前由于任何原因解除（包括但不限于由于辞职、解雇或其他原因的终止），员工在任何情况下无权获得任何部分的留任奖金。因此，徐晓梅要求纳新公司支付留任奖金无依据。本案系争的几项奖金的发放，均属于用人单位的用工自主权，法院对此不应进行干涉。此外，纳新公司已支付徐晓梅代通金和经济补偿总计570,234元，该金额已超出违法解除劳动合同赔偿金的法定标准。因此，纳新公司认为，如果法院判定公司应向徐晓梅支付费用，也应扣除公司多付的代通金和经济补偿104,898元。综上，请求二审法院支持纳新公司的上诉请求。

徐晓梅辩称，纳新公司在解除劳动合同时并未明确理由，而是在事后以严重违纪为由，但没有证据证明其主张。纳新公司系违法解除，应当支付各项奖金，不能以支付了赔偿金为由免除支付奖金的义务。纳新公司强调奖金发放需要双方劳动关系延续，但双方劳动关系未能延续系纳新公司违法解除才导致条件不成立，应当视为条件成立。不同意纳新公司的上诉请求。请求驳回上诉，维持原判。

徐晓梅向一审法院起诉请求判令纳新公司支付：1、违法解除劳动合同赔偿金1,235,520元；2、2015年12月1日至2015年12月3日期间工资9,504元及25%补偿金2,376元；原审庭审中，徐晓梅变更诉请为：2015年12月1日至2015年12月3日期间工资3,745元；3、2015年度7天未休年休假折算工资20,392元；4、2014年11月1日至2016年10月31日期间长期储蓄金10,000元；5、2015年度十三薪31,680元；原审庭审中，原告明确该费用为2015年度年终奖；6、2015年度绩效奖金31,680元；7、留任奖金325,846元；8、工资损失190,080元（失业导致合理损失，按31,680元/月，计算6个月）。

原审法院认定事实：2012年11月1日，徐晓梅、纳新公司签订无固定期限的《劳动合同书》，约定徐晓梅在纳新公司处的工作，年限自1996年6月28日起算，工作岗位为采购，工作地点为北京。2015年11月30日，纳新公司出具《解除劳动合同通知书》，徐晓梅于2015年12月3日收到该份通知。徐晓梅于2016年2月1日向市仲裁委申请仲裁，要求纳新公司支付：1、违法解除劳动合同赔偿金756,171元；2、2015年12月1日至12月3日期间的工资3,745元及25%补偿金936元；3、2015年7天未休年休假折算工资20,392元；4、长期储蓄金5,000元；5、十三薪27,154元；6、绩效奖金27,154元；7、留任奖金162,923元。2016年3月18日，市仲裁委作出裁决：1、纳新公司支付徐晓梅2015年度未休年休假折算工资20,392元；2、对徐晓梅的其余仲裁请求不予支持。徐晓梅不服裁决，遂涉诉。

原审法院另查明，纳新公司2015年3月1日修改版《员工手册》第14页6.5.1载明：“……满10年不满20年的员工，年休假天数为10天，工作年限在20年以上的员工，年休假天数为15天”；第15页6.6载明：“……员工服务满一自然年度，可获得相当于本人一个月薪资标准的年终奖。如服务未满一整年，年终奖将根据员工在该年度内的服务期按比例计算。如果年中员工提前离职，被解雇或其他原因离开，均不可获得此年终奖”、“公司设立绩效奖金，会与每位员工一起制订业绩目标，并每年根据整个公司业绩和个人工作表现向员工发放业绩奖金。每年的业绩奖金计算方法由公司管理层决定，次年1季度计发上年度绩效奖金”；第16页6.8载明：“……长期储蓄计划的运作周期为每年11月1日至次年10月底”、“公司每年以5,000元计入员工长期储蓄计划内，服务期满三年的员工方可领取长期储蓄金，如果员工离职（包括辞职，双方协商解除合同，单方面解除合同），视为员工对公司长期储蓄计划的自动放弃”、“每年年底，……进行回顾结算次年第一季度发放（长期储蓄金）”。



2014年10月29日，徐晓梅、纳新公司签订《留任协议》，约定：“1、受制于本协议第二条的规定，如果员工审慎而专业地履行其工作职责，协助公司在过渡期内提高业绩，且员工与公司维持劳动关系直至2016年11月1日（授予日），员工将获得一笔留任奖金，金额为人民币162,923元；2、如果公司及/或员工顺利达到本协议附件1所示绩效目标，员工将获得另外六个月的留任奖金，金额为人民币162,923元，只要员工与公司维持劳动关系直至授予日；3、如果双方之间的劳动关系在授予日之前由于任何原因解除（包括但不限于由于辞职、解雇或其他原因的终止），员工在任何情况下无权获得任何部分的留任奖金。……”。附件1（公司绩效目标）载明：1、2015财年（自2014年10月1日起至2015年9月30日止）：实际的EBITDA达到人民币105,000,000元；2、2016财年（自2015年10月1日起至2016年9月30日止）：实际的EBITDA达到人民币111,000,000元；……”。

原审法院再查明，1、徐晓梅实际工作至2015年11月30日；2、徐晓梅的工资为27,154元/月，工资发放周期为每月25日发放上月26日至本月25日期间的工资，纳新公司发放徐晓梅工资至2015年11月30日；3、2015年12月22日，徐晓梅获得2014年度的奖金27,154元；4、纳新公司已支付徐晓梅经济补偿金543,080元、代通金27,154元，合计570,234元；4、原审庭审中，纳新公司认可徐晓梅解除劳动合同前12个月的平均工资为31,680元。

原审审理中，徐晓梅提供北京市社会保险网上申报查询系统关于1992年至1995年徐晓梅养老保险账户查询结果打印件，显示其养老保险于1992年3月起至1995年均有缴纳，以此证明其工龄已超出20年。纳新公司对该打印件不予认可。

纳新公司提供：1、仓储费用统计清单、上海增值税普通发票，证明因纳新公司支付的由于徐晓梅未及时办理清关入库而产生的滞箱费，系严重失职，故解除劳动合同系合法解除。徐晓梅对该证据的三性均不予认可，且解除劳动合同时纳新公司并未明确理由；2、公司奖金计划、奖金目标，证明LAIP（非直接专业销售人员）计划的资金库中无资金支持，该财年可发放奖金为零，证明徐晓梅作为LAIP计划的员工，没有绩效奖金。徐晓梅对此不予认可；3、2015财年数据表，证明该财年EBITDA为32,677,099元。徐晓梅认为系纳新公司自行制作，庭后未提供其他质证意见。

原审法院认为，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。本案中，纳新公司在作出解除与徐晓梅劳动合同时，未明确解除理由，现以徐晓梅严重失职作为解除之理由，其提供的仓储费用统计清单、上海增值税普通发票等证据，并不足以证明系因徐晓梅严重失职，导致公司重大损失，原审法院认定纳新公司单方面解除与徐晓梅的劳动合同系违法解除，应支付经济补偿金。但其平均工资高于用人单位所在地区即北京市职工上一年度的平均工资6,463元/月的三倍，故原审法院按19,389元/月作为徐晓梅解除劳动关系前12个月的平均工资，并根据徐晓梅的工作年限，依法计算12年，计465,336元（19,389元×12年×2倍），现纳新公司支付徐晓梅的补偿金、代通金数额已高于应支付的赔偿金数额，故对徐晓梅要求纳新公司支付违法解除劳动合同赔偿金1,235,520元的主张，原审法院不予支持。

徐晓梅认可在纳新公司处实际工作至2015年11月30日，可视为纳新公司已在当天将解除劳动合同的意思传达给徐晓梅，该行为即发生法律效力，且之后徐晓梅亦未提供劳务。故原审法院确认双方劳动合同于2015年11月30日解除。对徐晓梅要求纳新公司支付至2015年12月1日至12月3日的工资及25%补偿金的请求，原审法院不予支持。



对应休年休假工资，市仲裁委已根据徐晓梅的主张作出裁决，由纳新公司支付徐晓梅2015年度应休未休年休假工资20,392元，纳新公司对此未提起诉讼，视为接受该裁决结果，原审法院予以支持。

对年终奖和长期储蓄金，在《员工手册》中规定“提前离职，被解雇或其他原因离开，均不可获得此年终奖”、“员工离职（包括辞职，双方协商解除合同，单方面解除合同），视为员工对公司长期储蓄计划的自动放弃”，纳新公司以此规定为由，认为徐晓梅因离职而均不再享有。原审法院认为，《员工手册》中的上述规定，均应建立在合法解除的基础上，根据前述认定，纳新公司构成违法解除劳动合同，故不能免除支付上述款项的义务。根据《员工手册》相关规定，纳新公司应按比例支付徐晓梅2015年度年终奖24,891.17元（27,154元/月÷12个月×11个月）及支付2014年11月1日至2015年10月31日长期储蓄金5,000元。长期储蓄金的运作周期为每年11月1日至次年10月底，并于当年年底结算，而徐晓梅于2015年11月30日离职，未完成长期储蓄金的计算周期，故对徐晓梅主张的2015年11月1日至2016年10月31日期间的长期储蓄金5,000元，原审法院不予支持。

对2015年度绩效奖金，徐晓梅认为该奖金并非按纳新公司提供的考核办法，其他员工已经领到绩效奖金了，但未能提供相应证据予以证明，原审法院根据《员工手册》关于纳新公司有发放绩效奖金自主权的相关规定，对徐晓梅的该项请求亦不予支持。

对留任奖金，纳新公司称公司对签订留任协议的其他员工只发放了第一部分与业绩无关的留任奖金，但发放的前提是劳动关系在2016年11月1日尚存在，本案徐晓梅于2015年11月30日被解除劳动关系，故不应享受该部分奖金，对此，原审法院认为，纳新公司单方解除与徐晓梅的劳动合同，亦应建立在合法解除的基础上，现被认定为违法解除，不能免除其支付该奖金的义务，但应按徐晓梅在签订协议后的在职时间按比例计算，故纳新公司应支付徐晓梅88,342.44元[162,923元÷（365天/年×2年+4天）×398天]；对第二部分的留任奖金，其争议的事项与前一部分留任奖金不同，具有可分性，属独立的诉讼请求，其未经仲裁前置程序，原审法院不予处理。

对徐晓梅工资损失的主张，未经仲裁前置程序，原审法院不予处理。

综上所述，依照《中华人民共和国合同法》第三十条第一款、第四十七条、第八十七条、《中华人民共和国合同法实施条例》第十四条、第二十七条、《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条第一款规定，原审法院于2017年4月11日作出判决：一、纳新塑化（上海）有限公司于判决生效之日起十日内支付徐晓梅2015年度应休未休年休假折算工资20,392元；二、纳新塑化（上海）有限公司于判决生效之日起十日内支付徐晓梅2015年度年终奖人民币24,891.17元；三、纳新塑化（上海）有限公司于判决生效之日起十日内支付徐晓梅2014年11月1日至2015年10月31日期间的长期储蓄金5,000元；四、纳新塑化（上海）有限公司于判决生效之日起十日内支付徐晓梅留任奖金人民币88,342.44元。五、驳回徐晓梅的其余诉讼请求。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。案件受理费10元，由纳新塑化（上海）有限公司负担。

本院经审理查明，一审法院查明的事实无误，本院予以确认。

本院认为，本案的争议焦点一是纳新公司解除徐晓梅的劳动合同是否合法有据。

纳新公司在解除徐晓梅劳动合同时，并未明确解除理由，且支付了徐晓梅代通金及经济补偿金。事后，纳新公司主张是以徐晓梅严重失职为由解除劳动



合同，但所提供的证据并不足以证明徐晓梅存在严重失职的行为，故原审法院认定纳新公司构成违法解除劳动合同，并无不当。

本案的争议焦点二是在纳新公司违法解除劳动合同的前提下，是否需支付徐晓梅年终奖、长期储蓄金及留任金。虽然纳新公司的员工手册及双方签订的《留任协议》均约定了如员工离职，不享有上述奖金。但本院认为是否应支付奖金仍需衡量员工离职的原因。因为根据法理，附条件的民事法律行为，当事人为自己的利益不正当地阻止条件成就的，视为条件已成就；不正当地促成条件成就的，视为条件不成就。纳新公司与徐晓梅约定了上述奖金的支付条件是徐晓梅须在职，但因纳新公司违法解除双方的劳动合同导致徐晓梅无法在职，即纳新公司不正当地阻止了支付条件的成就，故应视为支付条件已成就。原审法院判令纳新公司应按比例支付徐晓梅上述奖金，亦无不当。

关于纳新公司是否可从应付奖金中扣除代通金、经济补偿金与违法解除赔偿金之间的差额。纳新公司在解除徐晓梅劳动合同后，自愿支付了徐晓梅代通金及经济补偿金57万余元，此系纳新公司的真实意思表示，并无证据显示纳新公司在支付上述钱款时存在重大误解，故纳新公司无权要求徐晓梅返还该款与违法解除赔偿金之间的差额或从其应付的奖金中予以抵扣。

另关于未休年休假工资。根据劳动法的规定：劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。故当事人在法定期间内不向人民法院起诉的，视为对仲裁的裁决结果没有异议。在对方当事人提起诉讼的情况下，未起诉的一方当事人在诉讼程序中，已经丧失对仲裁裁决结果再行抗辩，以免除仲裁裁决所确定之义务的权利。纳新公司在收到仲裁裁决后，未在法定期间内起诉，因此其已无权在诉讼阶段请求免除仲裁裁决已确定的义务。原审法院判令纳新公司应根据仲裁裁决结果支付徐晓梅未休年休假工资，亦无不妥。

综上所述，纳新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的规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费人民币10元，由上诉人纳新塑化（上海）有限公司负担。

本判决为终审判决。

审判长 郑东和

审判员 韩东红

审判员 徐 焰

二〇一七年九月二十一日

书记员 吴怡聂

附：相关法律条文

《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；……

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