



刘英学民事判决书



概要

发布日期：2017-12-28

浏览：425次

Download icon

北京市西城区人民法院  
民 事 判 决 书

(2017)京0102民初22571号

原告：北京宝润兴业科技股份有限公司，住所地北京市西城区广安门外大街3号苏源大厦1408室。

法定代表人：张滨，总经理。

委托诉讼代理人：薛翔，广东世纪华人律师事务所律师。

被告：刘英学，男，1974年10月27日出生，住北京市昌平区。

原告北京宝润兴业科技股份有限公司(以下简称宝润兴业公司)与被告刘英学劳动争议一案，本院于2017年7月31日立案后，依法适用简易程序，公开开庭进行了审理。原告宝润兴业公司的委托诉讼代理人薛翔、被告刘英学到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告宝润兴业公司向本院提出诉讼请求：1、判决双方不继续履行劳动合同且原告不向被告支付工资；2、诉讼费用由被告承担。事实和理由为：原、被告于2017年3月20日签订员工劳动合同及薪酬合同，约定合同期限一年，其中试用期两个月，被告岗位为原告北方区总监，工资转正后为标准工资1890元/月，岗位津贴19910元/月，电脑补助200元/月，交通补贴300元/月，保密费100元/月，绩效工资9600元/月，合计税前3.2万元/月，试用期工资为转正工资的80%，即25600元/月。被告入职后，因试用期未能依照原告规章及绩效目标责任正确履职，导致其所分管的两个业务团队人员非正常流失，业务推进受到影响，且险些引发劳动争议。与此同时，被告领导开展属于绩效考核目标责任内的上海及山东农村信用联社项目约定的合同任务未能按目标时间完成，导致原告项目合同履行发生违约风险。在被告工作能力不能胜任岗位职能且无改善性可能的情况下，原告提前三天于2017年5月8日向被告发出解除劳动合同通知书，决定自2017年5月11日起与被告解除劳动合同，解除理由为试用期内无法胜任本职岗位，解除劳动关系而无法继续履行。被告于2017年5月8日签收解除劳动合同通知书，原告为被告支付工资截止于2017年5月11日。2017年5月11日，被告向西城劳动仲裁委提交仲裁申请，西城仲裁委于2017年6月26日开庭审理此案。双方因分歧较大，故无法达成调解。2017年7月20日，原告收到



京西劳人仲字[2017]第1832号裁决书。原告认为该裁决书认定事实及适用法律均有错误。本案应当依照事实按照原告违法解除劳动合同作出处理。上述裁决书中认定原告与被告解除劳动关系不属于合法解除劳动合同，原告对此认可。尽管由于原告人事工作岗位人员不熟悉劳动法规，错误将试用期不合格员工的解除理解为用人单位提前三天通知解除即可，导致原告在试用期内解除与被告劳动合同的现状。原告无奈接受这一结果并为此付出代价。但裁决书中裁决双方继续履行劳动合同，却是严重损害原告用人自主权及罔顾事实的裁决。被告的岗位并非普通工作岗位，而是涉及作为新三板科技公司的原告北方区总监，这一岗位重要性不言而喻。基于原告于2017年5月8日向被告发出解除劳动合同通知书至原告本案起诉已近三个月的事实，原告北方区总监岗位已另行作出安排。原、被告履行合同已无必要，且已经不能履行，应当依据劳动合同法第四十八条的规定作出司法裁决，否则不仅侵害用人单位的自主用人权，也势必造成新的劳动纠纷，损害企业合法权益和创造社会财富的能力，而且法律其实也赋予了被告取得救济补偿的权利。依照上述事实 and 法律规定，原告请求法院依法对本案作出公平裁决。

被告刘英学辩称：西城劳动仲裁委依据法律规定，结合原告未能就解除与被告劳动关系所依据的事实和处理依据提供证明的客观事实，认定原告解除与被告劳动关系的情形不属于劳动合同法规定的合法解除劳动合同情形，原告在起诉书中也对该事实予以认可。因此，西城劳动仲裁委作出的裁决认定事实清楚。原告未能举证证明与被告签署的劳动合同已经不能履行。结合上述事实，西城仲裁委裁决撤销解除劳动合同通知书、继续履行劳动合同、支付工资，是适用法律正确的。综上所述，西城劳动仲裁作出的京西劳人仲字[2017]第1832号裁决书的第一项、第二项，认定事实清楚，适用法律正确，被告请求法院予以维持，驳回原告的诉讼请求，案件受理费也应当由原告承担。但是裁决书未支持被告关于休息日加班工资的请求，被告将在取证后另行处理。

本案经审理认定事实如下：2017年3月20日，宝润兴业公司（甲方）与刘英学（乙方）签订《员工劳动合同》，约定：合同期限自2017年3月20日起至2018年3月19日止（其中试用期贰个月）；乙方从事北方区总监；甲方实行国家规定的标准工时制度，即每日工作8小时，每周工作40小时工作制；乙方正常工作时间，标准工资为人民币1890元；甲方额外给与乙方福利费、津贴等费用详见薪酬合同中相关条款；试用期工资为以上转正后标准工资及福利费、津贴等费用总额的80%（不足最低工资标准的，标准工资按最低工资标准执行，福利费、津贴等费用为0）等内容。同日，双方签订《薪酬合同》，约定：乙方转正后收入包括：标准工资1890元/月、岗位津贴19910元/月、电脑补贴200元/月、交通补贴300元/月、保密费100元/月、绩效工资9600元/月，合计税前人民币32000元/月；试用期工资为以上转正后标准工资及福利费、津贴等费用总额的80%等内容。2017年5月8日，宝润兴业公司作出《解除劳动合同通知书》，内容为：刘英学：双方于2017年3月20日签订劳动合同，合同有效期至2018年3月19日止。因试用期内无法胜任本职岗位，解除劳动合同关系而无法继续履行，现根据《劳动合同法》及公司之规定，决定从2017年5月11日起与你解除劳动合同。请你于2017年5月11日前到人力资源部门办理解除劳动合同手续。刘英学于2017年5月8日在签收回执中签字，确认收到上述《解除劳动合同通知书》。宝润兴业公司已支付刘英学2017年5月1日至同月11日期间工资9633.18元。

因发生加班费等争议，刘英学向北京市西城区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认宝润兴业公司违法解除劳动合同，撤销解除劳动合同通知书，继续履行劳动合同；宝润兴业公司支付2017年5月1日至作出裁决之日的工



资，以试用期月工资25600元及转正后的月工资标准32000元支付相应期间的工资，5月1日至5月11日工资已付9633.18元；支付2017年3月25日、3月26日、4月8日休息日加班工资7144.19元；以月工资25600元的标准补缴2017年4月的社会保险差额，以月工资32000元的标准缴纳2017年5月至作出裁决之日的社会保险；返还垫付的8笔报销款，共计18816.5元。该案经审理，北京市西城区劳动争议仲裁委员会于2017年7月19日作出京西劳人仲字[2017]第1832号裁决书，裁决：一、宝润兴业公司于本裁决书生效之日起七日内，撤销解除劳动合同通知书，继续履行与刘英学的劳动合同；二、宝润兴业公司于本裁决书生效之日起七日内，支付刘英学2017年5月1日至2017年月日的工资；三、驳回刘英学的其他仲裁请求。现宝润兴业公司对裁决不服起诉，主张权利；刘英学持辩称理由予以抗辩，并表示由于仲裁裁决没有针对工资的请求作出实体裁决，故主张按照在仲裁时所提的工资标准，宝润兴业公司应当支付自2017年5月1日至法院判决之日的工资。庭审中经询问，刘英学坚持要求继续履行劳动合同，且同意如果在原岗位被人代替的情况下，接受新的岗位调整。

本案审理中，宝润兴业公司认可违法解除与刘英学之间的劳动合同，但表示刘英学的岗位已另有安排，故双方不能继续履行劳动合同，为此宝润兴业公司向本院提交任命文件、总经理办公会会议纪要、董事会会议决议及证人证言等证据。其中，任命文件的主要内容为：刘海津同志自2017年5月9日起担任公司北方区总监，接替原北方区总监刘英学的工作职责和工作任务等；总经理办公会会议纪要和董事会会议决议的主要议题均为：维持与支持公司2017年5月8日对刘英学的解除劳动合同决定，继续支持由刘海津担任北方区总监，不接受刘英学回公司任职；出庭作证的证人为韩潼彤和刘海津，韩潼彤作证称：我是宝润兴业公司董事长，刘英学经人介绍来公司工作，当时公司恰好需要负责北方区工作的人员，经过了解公司认为刘英学比较适合这份工作，但刘英学到公司后，频频出现问题，刘英学在专业上完全跟开始说的不一样，不能承担工作，管理方式也比较粗暴，刘英学不能给公司相应的工作计划和回报，都是出了问题我们问，刘英学总是推脱。2017年4月底我跟刘英学谈话，让其认识到自己的不足，但都失败了。后来刘英学也不接我电话。我们后来开会，无法容忍刘英学继续工作，因此安排刘海津接替北方区总监职务，但是由于公司沿用老的法律提前三天通知刘英学，没有按照新的法律提前30天通知刘英学，因此，公司认可是违法解除刘英学的劳动合同，但北方区总监是不可替代的岗位，不能让不合适这个岗位的人回来继续工作。新的北方区总监到任后也不断将之前落下的工作拉回原来的流程上。关于北方区总监职位的任命和解除劳动合同的流程，总经理是有权决定任命或撤换，但是要告知董事会，如果是解除劳动合同，是一定要开总经理办公会决定，但是无需报董事会批准。关于解除与刘英学劳动合同的会议记录，没有相关证据提交等内容；刘海津作证称：在2017年5月之后，宝润兴业公司要求我担任北方区总监，履行北方区总监职责。我在担任北方区总监职位期间，北方区的项目有了良好起色，比起刘英学管理期间好了很多。我本身是董事会成员，因此对于任命我为北方区总监在OA办公系统中已经发布，并不需要发邮件这种高调的方式。北方区总监职位的任命一般是公司的核心管理层决定，核心管理层也是董事会成员。解除劳动合同应当是经过核心管理层作出的决定，但是是否有决定的书面证据我记不清楚了等内容。刘英学均不认可任命文件、总经理办公会会议纪要、董事会会议决议的真实性和证明目的，并且强调总经理办公会会议纪要和董事会决议是在本案审理过程中制作的，是宝润兴业公司为之前形成的证据所作的补充；对于两位证人证言，刘英学则认为该两人系公司高管，与公司存在利害关系，所作证言偏离客观事实，故不予认可。



关于宝润兴业公司违法解除与刘英学之间的劳动合同的行为属于程序违法还是实体违法，双方各执一词。宝润兴业公司认为属于程序违法，即刘英学在试用期内无法胜任本职岗位属实，由于在送达《解除劳动合同通知书》时未依照法律规定提前三十日向刘英学告知，故仅属于程序违法；刘英学认为既属于程序违法，又属于实体违法，即宝润兴业公司没有按照法律规定提前告知，也不存在其本人不胜任工作的情形。宝润兴业公司为主张刘英学无法胜任本职工作，向本院提交试用期考核鉴定表、绩效考核KPI目标责任书、电子邮件等证据，刘英学均不认可真实性及证明目的，表示没有见过试用期考核鉴定表和绩效考核KPI目标责任书，且强调该两份证据中并没有本人签字和宝润兴业公司的盖章，目标责任书及电子邮件并没有提供原始载体。宝润兴业公司没有提交已就绩效考核KPI目标责任书及考核鉴定表中的内容向刘英学告知的证据。

上述当事人没有争议的事实，本院予以确认。

本院认为，《中华人民共和国劳动合同法》规定，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。刘英学在仲裁阶段主张宝润兴业公司违法解除与其签订的劳动合同，而在本案审理中，宝润兴业公司亦自认违法解除与刘英学的劳动合同，因此，现刘英学主张继续履行双方签订的劳动合同，于法有据，本院予以支持。宝润兴业公司仅以刘英学的岗位已被他人替代的理由进行答辩，本院不宜认定属于劳动合同无法继续履行的情形。并且，刘英学同意如果在原岗位被人代替的情况下，接受新的岗位调整。故本院对宝润兴业公司请求判决双方不继续履行劳动合同的诉讼请求，不予支持。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。宝润兴业公司以刘英学无法胜任本职岗位为由，解除与刘英学的劳动合同。宝润兴业公司应当就解除劳动合同的理由提交充分证据。虽然宝润兴业公司提交试用期考核鉴定表、绩效考核KPI目标责任书等证据，但作为与刘英学切身利益相关的绩效考核KPI目标责任书，宝润兴业公司并未有明确、充分的证据证明刘英学已知悉。进而，刘英学的试用期考核鉴定表，亦无法对刘英学产生法律效力。故宝润兴业公司解除与刘英学的劳动合同既属于程序违法，又属于程序实体违法，且过错在于宝润兴业公司一方，因此宝润兴业公司应当按照刘英学在岗期间的正常工资待遇，向刘英学支付工资。刘英学在仲裁阶段提出要求宝润兴业公司支付2017年5月1日至作出裁决之日的工资，但仲裁委对该请求的裁决主文为：宝润兴业公司于本裁决书生效之日起七日内，支付刘英学2017年5月1日至2017年月日的工资。该主文并未写明支付工资的起止时间及数额，应当视为仲裁裁决遗漏未予处理，现刘英学主张在本案中按照其仲裁申请时提出的工资标准，由宝润兴业公司支付2017年5月1日至本判决作出之日的工资，理由正当，本院予以支持，但需要扣除宝润兴业公司已支付给刘英学2017年5月1日至同月11日的工资9633.18元。虽然刘英学在诉讼中主张支付工资的截止日期，与在提出仲裁申请时的该请求截止日期有所增加，但鉴于仲裁裁决遗漏未予处理，且刘英学增加的部分与欠付工资的争议事实具有不可分性，本院应一并进行审理。故本院对宝润兴业公司请求判决不支付刘英学工资的诉讼请求，不予支持。据此，依照《中华人民共和国劳动合同法》规定，宝润兴业公司应当继续履行劳动合同；

二、自本判决生效之日起七日内，原告北京宝润兴业科技股份有限公司向被告刘英学支付二〇一七年五月一日至二〇一七年九月三十日期间的工资十四万六千六百一十五元零九分；

三、驳回原告北京宝润兴业科技股份有限公司的全部诉讼请求。



如果原告北京宝润兴业科技股份有限公司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。

案件受理费五元，由原告北京宝润兴业科技股份有限公司负担（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，交纳上诉案件的受理费，上诉于北京市第二中级人民法院。

审判员 李 晗

二〇一七年九月三十日

书记员 贾迺然

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



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