



广东睿立宝莱科技股份有限公司、叶锋劳动合同纠纷二审民事判决书



概要

发布日期：2017-12-28

浏览：25次

Download icon

广东省惠州市中级人民法院

民事判决书

(2017) 粤13民终2182号

上诉人（一审原告）：广东睿立宝莱科技股份有限公司，住所地广东省惠州市。

法定代表人：潘汉强，该公司董事长。

委托诉讼代理人：吉斌，男，汉族，1970年1月13日出生，住址：广东省汕头市，系该公司员工。

委托诉讼代理人：王奇龙，男，汉族，1981年10月19日，广东省龙川县，系该公司员工。

被上诉人（一审被告）：叶锋，男，汉族，1969年10月5日出生，住址：广东省惠州市。

委托诉讼代理人：贺昌，广东九韬律师事务所律师。

上诉人广东睿立宝莱科技股份有限公司（以下简称睿立宝莱公司）因与被上诉人叶锋劳动合同纠纷一案，不服广东省惠州市惠城区人民法院（2016）粤1302民初5501号民事判决，向本院提起上诉。本院于2017年7月4日立案后，依法组成合议庭，于2017年7月20日开庭进行了审理。上诉人委托诉讼代理人吉斌、王奇龙，被上诉人委托诉讼代理人贺昌，均到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

睿立宝莱公司上诉请求：1.撤销一审判决，查明事实后依法改判上诉人无须向被上诉人支付工资511086元以及解除劳动合同的经济补偿金73260元。2.判令由被上诉人承担本案诉讼费。事实与理由:上诉人认为惠州市惠城区人民法院（2016）粤1302民初5501号《民事判决书》对事实的认定以及程序上均是错误的，有失公平、公正，理由如下:一、《应付工资明细——叶锋》系被上诉人利用职务之便私自伪造的证据，非上诉人之真实意思表示。上诉人作为一家经营状况恶化，举步维艰的企业，出具这样一个对企业根本无法履行的证据明显不符合常理，庭审过程中上诉人也当庭要求原审法院应传被上诉人到庭质证，但原审法院并未从查清案件事实的角度考量，没有向被上诉人进行求证。

而是简单粗暴地将所谓的举证责任强加于上诉人。对这样在本案有着举足轻重的证据，原审法院未能从公平、公正的立场对其真实性进行详实的查清，在此情况作出的判决已严重侵害了上诉人的合法权益，不能让上诉人服判。二、关于解除劳动合同的问题。被上诉人从未向被上诉人提出解除劳动合同，反而是被上诉人自2015年9月份在没有向被上诉人作任何说明的情况突然不辞而别，自此未来公司上班。为此，上诉人认为即使解除劳动合同，也是被上诉人单方之行为，上诉人依法不应作经济补偿。三、原审判决严重违反民事诉讼法不告不理的原则。原审法院即使不支持上诉人的请求，也仅能驳回上诉人的诉讼请求，而不能在判决中擅自变更上诉人的诉求并加重上诉人的义务。为此，上诉人请求二审法院予以纠正。综上，上诉人认为惠州市惠城区人民法院（2016）粤1302民初5501号《民事判决书》事实认定不清，诉讼程序错误，请求贵院对本案查明事实后依法判决，以维护上诉人之合法权益。上诉人当庭补充：被上诉人叶锋的实际工资并没有其在一审提交的证据显示的高昂，在一审期间上诉人向法院提交的对被上诉人历年工资调整情况的明细表。因此，上诉人确认被上诉人实际工资总额为84073元。

叶锋辩称，对一审查明事实无异议，上诉人所述为个人推测，请求二审法院维持一审判决。

睿立宝莱公司向一审法院起诉请求：1.判令原告无须向被告支付工资511086元；2.判令原告无须向被告支付解除劳动合同的经济补偿金66975元；3.判令由被告承担本案诉讼费。

一审法院认定事实：被告（叶锋）于2011年3月7日入职原告（睿立宝莱公司）处，从事财务管理工作。同日，双方签订了一份书面劳动合同，合同期限从2011年3月7日起至2014年3月6日止。原告的名称在2013年由“惠州市睿立宝莱光电科技有限公司”变更为“广东睿立宝莱科技股份有限公司”。原告自2014年开始没有及时足额向被告支付工资。2016年1月6日，原告向被告出具了一份《应付工资明细表——叶锋》，确认截止到2015年12月30日，原告拖欠被告的工资共计人民币476530元，该明细表上加盖了原告的公章。被告自2015年开始每月的工资由基本工资7160元和绩效工资12400元组成。庭审时，被告称因原告长期拖欠工资，其于2016年2月23日离职，而原告则称被告自2015年9月份开始便没有上班了。2016年3月7日，被告向惠州市惠城区人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求原告支付2014年未付工资238000元，2015年未付工资238530元，2016年1月份、2月份工资39120元，并且要求原告支付解除劳动合同的赔偿金97800元。该仲裁委员会于2016年3月28日作出惠城劳人仲案字[2016]141号仲裁裁决书，裁决原告向被告支付2014年、2015年期间的工资476530元，2016年1、2月份工资34556元，以及解除劳动合同经济补偿金人民币66975元。现原告不服该裁决书，诉至本院，请求判如所请。另查，经被告申请，本院于2016年6月24日依法作出（2016）粤1302民初5501-1号《民事裁定书》，裁定冻结了原告广东睿立宝莱科技股份有限公司在中国农业银行惠州小金口支行（账号：44×××81）、中国建设银行惠州江城支行（账号：44×××21）、广东发展银行惠州博罗支行（账号：10×××57）、招商银行东莞常平支行（账号：76×××88）账户内的存款共计人民币578061元（冻结期限为一年）；同时被告提供案外人惠州国信融资担保有限公司出具的（2016）国信保字第023号保单保函为本案作担保（担保金额为人民币578061元）。

一审法院认为，劳动者和用人单位的合法权益均受法律保护。关于《应付工资明细表——叶锋》的真实性，该明细表上加盖了原告的公章，在原告没有提供充分证据的情况下，应认定该明细表由原告出具，并对其中的内容进行了确认。关于被告的离职时间，原告认为被告自2015年9月起已离职，但是根据

其出具的《应付工资明细表——叶锋》，其应付给被告的工资已计算至2015年12月，显然与其陈述的被告的离职时间相矛盾，故本院采信被告陈述的其离职时间为2016年2月23日。那么，原告拖欠被告的工资应为511086元（476530元+19560元+19560元÷30天×23天）。关于经济补偿。对于被告的离职原因，由于双方的陈述不一致，又均未提供充分的证据证明其陈述的内容，故视为双方协商一致解除了劳动合同，原告应向被告支付经济补偿。因被告离职前的月平均工资已超过惠州地区上一年度职工月平均工资4884元的三倍，其经济补偿应按惠州地区上一年度职工月平均工资的三倍来计算，金额为73260元（4884元×3×5个月）。

二审中，当事人没有提交新证据。本院经审理查明，一审认定事实清楚，本院予以确认。

本院认为，本案系劳动合同纠纷案件。根据双方当事人在二审的上诉理由和答辩意见，本案争议焦点为：上诉人是否应当向被上诉人支付拖欠的工资511086元及解除劳动合同的经济补偿金。

关于被上诉人的工资支付情况。《广东省工资支付条例》第十六条第一款规定：“用人单位应当按照工资支付周期如实编制工资支付台账。工资支付台账应当至少保存二年。”、第四十四条第一款规定：“因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。用人单位拒绝提供或者在规定时间内不能提供有关工资支付凭证等证据材料的，劳动保障部门、劳动争议仲裁委员会或者人民法院可以按照劳动者提供的工资数额及其他有关证据作出认定。”根据上述法律规定，本案双方当事人存在工资支付争议，上诉人对被上诉人的工资支付情况负有举证责任。被上诉人提交的《应付工资明细表——叶锋》加盖了上诉人的公章，且部分工资数额与上诉人提交的《中国建设银行个人网上银行批量转账详细信息》载明的叶锋对应的转账金额13000元和被上诉人个人银行转账流水记录吻合，本院对被上诉人提交的《应付工资明细表——叶锋》及其个人银行转账流水记录、上诉人提交的《中国建设银行个人网上银行批量转账详细信息》均予以确认。因上诉人除《中国建设银行个人网上银行批量转账详细信息》之外没有提供有关工资支付凭证等证据材料，一审法院根据被上诉人提交的《应付工资明细表——叶锋》和个人银行转账流水记录，确认上诉人拖欠被上诉人的工资为511086元，并无不妥，本院予以维持。上诉人睿立宝莱公司认为证据系被上诉人伪造、一审法院强加举证责任给上诉人等上诉理由，并没有事实和法律依据，本院不予认可。

关于双方解除劳动关系的原因。上诉人提交的考勤表系其单方制作，本院不予认可。鉴于本案双方当事人各执一词，又都未能提供充分的证据证明各自的诉求，参照《广东省高级人民法院广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》第二十九条“劳动者与用人单位均无法证明劳动者的离职原因，可视为用人单位提出且经双方协商一致解除劳动合同，用人单位应向劳动者支付经济补偿。”之规定，视为双方协商一致解除了劳动合同。一审判决上诉人向被上诉人支付经济补偿金，并无不妥，本院予以维持。上诉人睿立宝莱公司上诉认为解除劳动合同系被上诉人单方面的行为，但无法提交充分的证据予以证实，本院不予支持。

关于一审是否严重违反不告不理的原则。上诉人对惠州市惠城区劳动人事争议仲裁委员会作出的惠城劳人仲案字[2016]141号仲裁裁决书（非终局仲裁）不服，提起诉讼，该仲裁裁决书已失效，一审法院应当对本案进行全面审理，故一审法院没有违反不告不理的原则。上诉人睿立宝莱公司上诉认为本案严重违反不告不理的原则，本院不予认可。上诉人认为被上诉人自2015年9月起已离职，但是根据《应付工资明细表——叶锋》所载明的内容，其应付给被上诉

人的工资已计算至2015年12月，显然与其陈述的被上诉人的离职时间相矛盾。一审法院采信被上诉人陈述的其离职时间为2016年2月23日，并无不当，本院予以认可。参照《关于明确2014年度惠州市有关职工月平均工资标准的通知》、《关于明确2015年度惠州市有关职工月平均工资标准的通知》的规定，从2015年7月1日起至2016年6月30日，凡计发工资待遇涉及“统筹地区职工平均工资”标准事项的，统一按上年度职工月平均工资4465元标准执行。故本案被上诉人的上年度职工月平均工资标准应当是4465元，其经济补偿金应当是66975元（4465元/月×3×5个月）。一审法院认为经济补偿应按惠州地区上一年度职工月平均工资的三倍来计算，金额为73260元（4884元×3×5个月），确属不当，本院依法予以纠正。

综上所述，广东睿立宝莱科技股份有限公司的上诉请求部分成立。本院依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第二项规定，判决如下：

- 一、维持（2016）粤1302民初5501号民事判决第一项；
- 二、撤销（2016）粤1302民初5501号民事判决第二项；
- 三、变更（2016）粤1302民初5501号民事判决第二项为原告广东睿立宝莱科技股份有限公司应于本判决生效之日起十五日内向被告叶锋支付解除劳动合同经济补偿人民币66975元。

如果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》第二百五十三条规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

本案为劳动争议案件，免收二审案件受理费。

本判决为终审判决。

审 判 长 X X 锋

审 判 员 朱莉娜

审 判 员 李旭兵

二〇一七年九月二十六日

法官助理 黄弘扬

书 记 员 张云辉

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；

（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

推荐

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

案例



扫码手机阅读



推荐案例



扫码手机阅读

