

上海市第一中级人民法院

民事判决书

(2021)沪01民终14701号

上诉人(原审原告):李万春,男,1980年7月1日生,汉族。户籍地:吉林省榆树市土桥镇街道1组。

被上诉人(原审被告):海尔数字科技(上海)有限公司。住所地:上海市松江区新桥镇千帆路288弄1号1201室。

法定代表人:谢海琴,总经理。

委托诉讼代理人:朱文磊,上海申骏律师事务所律师。

上诉人李万春因与被上诉人海尔数字科技(上海)有限公司(以下简称海尔公司)劳动合同纠纷一案,不服上海市松江区人民法院(2021)沪0117民初10156号民事判决,向本院提起上诉。本院于2021年11月17日立案受理后,依法组成合议庭于2021年12月15日对本案公开开庭进行了审理。上诉人李万春、被上诉人海尔公司委托诉讼代理人朱文磊到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

李万春上诉请求撤销一审判决,改判海尔公司支付:1.违法解除劳动合同赔偿金24,000元;2.2021年1月1日至2021年2月28日期间季度奖金26,666.67元;3.2020年1月1日至2021年2月28日期间工资差额4,813元。主要事实与理由:双方签订的《劳动合同解除协议及承诺函》因海尔公司存在欺诈、胁迫行为而无效,且海尔公司实际单方撕毁了该份协议,故其追溯该公司全部责任,请求判如所请。

海尔公司辩称,不接受李万春的上诉请求,双方劳动关系解除源于李万春的辞职行为,且双方已经协商确认了权利义务。

李万春向一审法院起诉,请求判令海尔公司支付:1.违法解除劳动合同赔偿金24,000元;2.2021年1月1日至2021年2月28日期间季度奖金26,666.67元;3.2020年1月1日至2021年2月28日期间工资差额4,813元。

一审法院认定事实:

李万春于2019年11月25日入职海尔公司从事管理或专业工作,双方签订有期限为2019年11月25日至2022年11月24日的劳动合同。海尔公司每月12日通过银行转账支付上月工资,有工资单(通过邮件发放),没有签收。李万春需要通过考核发放工资。李万春最后工作至2021年2月26日。

海尔公司发给李万春的聘用邀请函记载,月度薪酬12,000元/月,季度分享第1季度40,000元、第2季度40,000元、第3季度40,000元,季度分享合计12,000元,年度分享66,000元。员工通过对赌引领目标,确定年度整体预酬标准。年度整体预酬(含月度薪酬、季度分享和年度分享)挂钩实际组织绩效和个人绩效进行兑现,年度分享的兑现挂钩组织和个人全年对赌引领目标的达成情况,不入围则不兑现。李万春对此进行了签字。

李万春于2021年1月31日填写了辞职申请表,离职原因记载:多重原因,无法为继,只能离职。

落款日期为2021年1月31日，并由李万春签字的《承诺书》记载：“……无劳资纠纷：本人确认，在此之前，公司已支付全部应付的薪酬及福利，并缴纳了各项劳动和社会保险。自即日起不会以任何方式向公司主张权利，双方之间也无任何劳动争议纠纷，包括但不限于：工资、加班工资、休假工资、奖金、赔偿性工资、各类津贴及补贴、经济补偿金、经济赔偿、住房公积金、社会保险费用及其他任何福利待遇等方面的纠纷……”另李万春作为乙方、海尔公司作为甲方签署有《劳动合同解除协议及承诺函》，记载：“……因乙方主动提出离职（见附件一：辞职申请），经双方平等自愿协商，签订本协议，乙方确认本协议的签署不存在任何欺诈、胁迫、乘人之危或重大误解等情形：1. 甲乙双方友好协商，同意解除双方于2019年11月25日签署的《劳动合同书》……乙方确认本协议第2条、第3条所涉相关款项为甲方应付乙方的全部款项，已经包含乙方可能得到的全部工资报酬奖金、补贴、加班费、差旅报销（含补贴）、未休年休假补偿、附加福利、医疗补助费、五险一金以及可能涉及的违约金、补偿金等甲乙双方劳动关系建立、履行及解除所涉全部款项。乙方充分了解并认可，除前述款项之外，就劳动合同解除事宜，甲方不再也无需向乙方支付任何款项或补偿……”。

2021年3月30日，李万春向上海市松江区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求海尔公司支付：1. 违法解除劳动合同赔偿金24,000元；2. 2021年1月1日至2021年2月28日季度奖金26,666.67元；3. 2020年1月1日至2021年2月28日工资差额4,813元。2021年5月28日，该仲裁委员会出具松劳人仲（2021）办字第946号裁决书，裁决：对李万春的请求事项不予支持。裁决后，李万春不服，诉至法院。

一审法院认为：

劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。本案中，李万春签字的《承诺书》及《劳动合同解除协议及承诺函》均提及系李万春主动提出离职，且明确约定双方已无任何劳动争议纠纷，李万春虽对此不予认可，但亦未否认签字系其所签，该协议系双方真实意思表示，双方均应遵守履行。因此，李万春诉请主张缺乏依据，不予支持。

据此，依照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条第一款规定，一审法院于2021年9月30日判决：驳回李万春的全部诉讼请求。一审案件受理费10元，减半收取5元，由李万春负担。

二审中，李万春补充提供录音证据，欲以证明双方协商确定的离职日期、2021年度2月可休的年休假、双方系协商离职。海尔公司表示：对录音证据真实性不予认可，表示相关人员已经离职，无法核对；另外，即便录音是真实的，双方实际对待证事实并无争议。经查，因上述补充证据与案涉争议无直接关联，故本院不予审查与认定。

经审理查明，一审法院认定事实无误，本院予以确认。

本院另查明，《劳动合同解除协议及承诺函》载有下列条款：“2. 甲乙双方（甲方为海尔公司，乙方为李万春）确认本协议签订之日起，甲乙双方劳动关系依法依约解除，乙方离职计薪时间计算至2021年2月22日……3. 乙方认可2020年年度决算绩效工资兑现系数以0.99计，年度决算工资税前为129,351元（具体兑现金额以人单酬系统为准

)。乙方认可1月工资以及2月工资发放系数以线下人单酬为准，2021社保、公积金个人部分及个人所得税等由甲方于发放前代为扣缴”。

本院再查明，一审中，李万春主张2020年每月的工资差额为275元〔（12，000+季度奖金）*1%〕，2021年1月的工资差额为120元（12，000*1%），2021年2月的工资差额为1，370元；海尔公司主张李万春2021年1月应发工资为11，916.35元、2021年2月应发工资为10，648.04元。

本院认为，本案争议焦点为：（一）《劳动合同解除协议及承诺函》的效力；（二）2020年度、2021年度工资是否存在差额。

关于争议焦点一。经查，《劳动合同解除协议及承诺函》经李万春签字确认，且其未能提供充分证据证明海尔公司存在欺诈、胁迫行为。另综观该文件内容，难称存在违反法律法规强制性规定以及显失公平情形。由此，该文件应属有效，双方均应恪守，本院将以约定内容为限确定双方相关权利义务。根据该文件，双方系协商一致解除劳动合同，且根据查明事实，解除的协商源于李万春个人辞职行为，李万春现主张赔偿金，缺乏依据，本院不予采纳。

关于争议焦点二。1．关于2020年度工资，经查，《劳动合同解除协议及承诺函》载明2020年度决算绩效工资兑现系数以0.99计，可以印证海尔公司所主张的2020年度工资的兑现系数，现李万春主张2020年度剩余1%的工资差额，不符双方约定，本院不予采纳。2．关于2021年度1月、2月工资，经查，李万春在上述文件中确认2021年度工资结算至2021年2月22日。经计算，即便以月工资12，000元为标准，根据实际计薪日，海尔公司已支付的2021年1月、2月工资不低于法定标准，故李万春主张差额，缺乏依据，本院不予采纳。3．关于2021年1月1日至2021年2月28日期间季度奖金，《劳动合同解除协议及承诺函》未约定该款项，李万春该项主张缺乏依据，本院亦难采纳。

综上所述，李万春的上诉请求缺乏依据，难以支持；一审判决并无不当，应予维持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十七条第一款第一项规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由上诉人李万春负担。

本判决为终审判决。

审	判	长	叶佳
审	判	员	宋贇
	人	民	顾颖
书	记	员	书记员

二〇二二年一月二十九日