

北京市海淀区人民法院

民事判决书

(2024)京0108民初5634号

原告（被告）：陈存福，男，1969年12月5日出生，汉族，住北京市丰台区大红门南路158号魔方公寓F6321。

委托诉讼代理人：曹清洁，北京市博友律师事务所律师。

被告（原告）：北京维珍创意科技股份有限公司，住所地北京市昌平区七北路42号院4号楼3层3单元304。

法定代表人：谢晨光，董事长。

委托诉讼代理人：许以豪，北京市炜衡律师事务所律师。

委托诉讼代理人：鄢睿，北京市炜衡律师事务所律师。

原告（被告）陈存福与被告（原告）北京维珍创意科技股份有限公司（以下简称维珍公司）劳动争议一案，本院立案后，依法适用普通程序，公开开庭审理了本案。原告（被告）陈存福及其委托诉讼代理人曹清洁，被告（原告）维珍公司的委托诉讼代理人鄢睿、许以豪到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

陈存福向本院提出诉讼请求：1、确认双方2011年1月1日至2023年6月30日存在劳动关系；2、维珍公司支付违法解除劳

动合同赔偿金 392 729.37 元；3、维珍公司支付未足额发放工资 1500 元（2022 年 10 月、11 月、12 月）；4、维珍公司返还 2017 年 1 月 24 日至 2023 年 6 月 30 日业绩保证金 568 630 元；5、维珍公司支付 2022 年 7 天未休年休假工资 7 660.34 元；6、诉讼费由维珍公司承担。事实与理由：2007 年 4 月 1 日陈存福入职广州维珍金融科技有限公司（以下简称广州维珍公司）工作，2011 年因公司原因，其劳动关系转入维珍公司，担任生产部经理岗位。2023 年 5 月 31 日，维珍公司人事负责人向原告发放内容为“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经公司与员工协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。您的劳动合同与 2023 年 6 月 30 日解除……”的《解除劳动合同通知书》。

维珍公司辩称，双方系协商一致合法解除劳动合同，陈存福早已知晓公司业务已经无法继续下去，订立劳动合同时所依据客观情况发生重大变化并与被告达成 N+1 解决补偿方案，不存在违法解除劳动合同的情形；陈存福提交的证据显示其将资金转账支付到案外人个人账户中，无法证明维珍公司收到其转账，更无法证明该款项系陈存福所谓的业绩保证金，维珍公司无需向其返还。陈存福每年应享受 10 天年假，陈存福自认已经休了 8 天年假，其最多也可主张 2 天的未休年假工资。因此，陈存福上述诉讼请求缺乏事实与法律依据，依法应予驳回。

维珍公司向本院提出诉讼请求：1. 我公司无需支付陈存福违

法解除劳动合同赔偿金 297 524.75 元；2. 我公司无需支付陈存福 2022 年度未休年假工资差额 2 188.67 元；3. 本案诉讼费由陈存福承担。事实与理由：一、订立劳动合同时所依据客观情况发生重大变化，若双方继续履行劳动合同，双方的权益和经济利益将严重失衡，构成显失公平。近年来，国内移动支付迅猛发展，严重影响我公司 ATM 主营业务发展，据中国人民银行 2023 年 3 月 20 日发布的《2022 年支付体系运行总体情况》报告显示，截至 2022 年末，ATM 机具比重持续下降，若双方继续履行劳动合同，将构成显失公平。二、在双方劳动关系期间内，就调岗事宜与陈存福协商，经培训后因陈存福工作能力原因后续未能达成协议，并非违法解除。因原 ATM 部门无后续业务，为妥善安排陈存福工作，我公司曾就调岗事宜与陈存福进行协商，协商一致后，陈存福被调岗，经多次培训后，因陈存福在新部门工作能力问题，又退回至原 ATM 部门工作。因此双方未能就变更劳动内容达成协议，故我公司提前 30 天通知解除劳动关系。三、我公司于 2023 年 5 月 31 日提前 30 日提出解除劳动关系，后双方进行了工作交接，系协商一致合法解除劳动合同。陈存福在双方均认可的劳动合同解除日 2023 年 6 月 30 日后便不再为我公司提供任何劳动。由此可见双方仅是对解除劳动关系的赔偿问题未达成一致意见，足以证明劳动合同是经原陈存福协商一致解除，且我公司已履行提前 30 日告知义务，因此我公司与陈存福系合法解除劳动关系，裁决书认定事实

存在错误。

陈存福辩称，不同意维珍公司的诉讼请求。维珍公司为上市公司，经营状况稳定，财务状况良好，且陈存福在维珍公司违法辞退前一直从事原岗位工作，订立劳动合同时所依据的客观情况并未发生变化。陈存福自入职以来一直在维珍公司处从事生产部经理工作，双方签订的最后一次劳动合同期限为2021年1月1日-2023年12月31日，2023年6月30日，维珍公司未经陈存福同意，以“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”为由单方通知陈存福解除劳动关系。首先，维珍公司并不符合客观情况发生重大变化。其次，根据维珍公司于2023年10月30日在证券平台发布的公告，维珍公司自称公司经营状况稳定，财务状况良好，不存在重大经营风险。维珍公司与陈存福解除劳动关系的理由不成立，已构成违法解除，应当向陈存福支付经济赔偿金。二、双方在劳动关系存续期间，从未就调岗事宜进行协商，也并未进行调岗培训。陈存福在维珍公司处一直从事同一工作，从未进行过调岗。从维珍公司提交的证据(聊天记录)中亦可得知，陈存福的工作业务并未发生变化，陈存福在公司工作十年有余，工作能力绝对能够胜任本职工作。维珍公司单方出具的《解除劳动合同通知书》中的解除理由亦未载明双方曾进行调岗培训，维珍公司声称其给陈存福调岗并培训，实属无稽之谈，其提交的所谓“调岗工作证明”更是纯粹在混淆事实。三、维珍公司单方解除双方的劳动关系后，让陈存福配合其进行工作交接，并不意味着

双方就解除劳动关系一事进行协商并协商一致。根据维珍公司出具的《解除劳动合同通知书》载明，如果双方就解除劳动关系一事达成一致，则双方一定会签署《解除劳动关系协议》对双方的权利义务进行明确，陈存福更不可能在被辞退的次月立刻提起劳动仲裁，此恰能侧面证明双方未对解除劳动关系一事达成协商，维珍公司系单方违法解除，应向陈存福支付经济赔偿金。四、陈存福的累计工作年限已经 20 年，每年应享受 15 天的年假，尚有 7 天年假未休。

本案当事人围绕诉讼请求依法提交了证据，本院组织当事人进行了证据交换和质证。对当事人无异议的证据，本院予以确认并在案佐证。

根据当事人陈述和经审查确认的证据，本院认定事实如下：维珍公司于 2010 年 12 月 31 日成立，陈存福与维珍公司于 2011 年 1 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日存在劳动关系，双方最后一份劳动合同的期限为 2021 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，陈存福为维珍公司的自然人股东，陈存福离职前 12 个月的平均工资为 11 900.89 元。高利军曾是维珍公司的法定代表人。2023 年 5 月 31 日，维珍公司向陈存福送达《解除劳动合同通知书》，载明“解除您的理由是：劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经公司与员工协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的”“您的劳动合同期于 2023 年 6 月 30 日解除”。

庭审中，陈存福主张其于 2007 年 4 月 1 日入职广州维珍公司，

2011年1月1日因公司原因将其安排到维珍公司工作，两家公司的工龄应连续计算。维珍公司并没有出现客观情况发生重大变化，但维珍公司却以此为由与其解除劳动合同，属于违法解除，应向其支付违法解除劳动合同赔偿金；根据维珍公司要求其于2017年1月向公司交纳业绩保证金568 630元，至今未返还。陈存福就其主张向本院提交了如下证据：1、劳动合同书（显示在甲方工作起始时间2007年3月30日）、吴汇韬及吴凌云出具的工作证明、邮件截图、与郑经理的微信聊天记录等证明其于2007年4月1日入职广州维珍公司，2011年1月1日由广州维珍公司到北京维珍公司工作至2023年6月30日；2、工商登记及变更信息、邮件截图、飞书截屏证明广州维珍公司与维珍公司存在股东交叉、负责人相互兼职，用工混同情况；3、“维珍股东群”聊天记录（显示高利军发送“9.28元/股卖出5000股，已汇款46 400元”“2015年销冠奖金全部兑现完毕”“各位股东：关于销冠奖股事宜，在没有股票奖励池的情况下，我来承担没问题。目前公司已有股票奖励池，目的就是激励业绩优秀的员工，罚业绩没达标的员工。所以我建议2016年销售奖励从股票池中承担，如果不足我再考虑承担”），“维珍骨干群”聊天记录（显示“高总”发送“@小赵明天安排大家把卖股票款统一转到你们已经开好的第三方账户。资金汇总后我再安排从二级市场买股。我们的股价逐渐在上涨，越早买回的股份越多”。“赵凤莉”发送一张银行卡图片，并发送“各位股东，请把今天抛售的股票的钱于明天1月24号上

午 12: 00 前转入此银行账户：民生银行北京分行营业部，丁丽荣……”。 “张谦”发送“各位股东，请把今天抛售股票的钱于今天 1 月 24 号上午 12: 00 前转入此银行账户：民生银行北京分行营业部，丁丽荣……”。 2017 年 1 月 25 日上午“高总”发送“老吴，94 000 股，8.12 元/股，已成交。明天打到丁丽荣处”“至此股东 58 万股已全部卖出。下一步安排丁丽荣账户逐渐买入”。“维珍陈经理”回复“这次卖的 7 万股，扣税 1020 元，余额 568 630 元已全部转入丁丽荣账户（其中本月 24 号通过中信银行转入 5 万，通过中国银行转入 518 630 元），@维珍创意 430305~张骞确认”及银行转账记录；陈存福申请了证人吴凌云出庭作证，吴凌云表示其与陈存福曾在广州维珍工作过，广州维珍公司与维珍公司是关联公司，陈存福因公司安排而变更了用工主体，其与陈存福等人是最初的一批股东，当时一起签过股东军令状，当时让大家先卖了股票再买股票，交业绩保证金就是为了冲业绩，2016 年给大家订的任务，如果没有完成任务，根据完成的差额折成股份，让大家以股份交业绩保证金，其认为是罚款。当时大家都没有现金，大家的业绩保证金的股份先在市场上卖了，然后将股票卖的款项打给姓丁的，这个人是高利军找的，大家不认识这个人。每年公司都会让大家签一个类似的任务书，2017 年公司准备转板，就把任务 2016 年订的特别高，到 2016 年 6 月上半年就确认大家都完不成了，公司下调过一次目标，但是还是特别高，大家还是希望完成，所以觉得努努力还能完成。如果能完

成相应业绩，就可以转到主板，相应的股票也可以增值。军令状里规定了任务和实际完成之间的差额折成多少股，公司就会安排卖掉这些股，然后公司再买回来。

维珍公司主张移动支付业务发展影响了其公司 ATM 主营业务，双方订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化；双方曾就陈存福离职诉求、其公司给出一揽子解决方案，双方协商一致解除劳动合同，但该一揽子解决方案没有达成协议签字、没有执行；陈存福向丁丽荣账户中转款与其公司无关，丁丽荣不是其公司的联系人，其公司未授意丁丽荣收款，公司从未收取业绩保证金。维珍公司就其主张提交如下证据：1、2016 年、2018 年、2020 年、2023 年年报；2、2018 年、2019 年关于变更部分募集资金用途的公告；3、关于终止上市辅导的提示性公告；4、维珍公司公开转让说明；5、关于公司股份完成特定事项协议转让的公告；6、2022 年支付体系运行总体情况；7、2017 年至 2023 年 10 月维珍公司社保记录；8、微信群聊记录，显示 2022 年 7 月 13 日“吴汇韬 维珍”发送“20220713--老员工补偿一揽子解决方案.pdf”文件，并发送信息“@知行合一@郑杰@高利军（维珍创意 430305），各位老总，我修改了一下解决方案文件，请老总们确认一下方案文件修改是否正确”，离职方案中显示陈存福入职时间 2010 年 12 月 31 日；9、“维珍筹备组”微信群聊记录截图，显示 2022 年 6 月 19 日“陈淑红”发送信息“@郑杰 郑老师，这个统计的准确吗？”，并发送花名册，2022 年 6 月 24 日郑杰发送“维珍创

意花名册”，显示“维珍创意员工股权及需求”并显示陈存福入职时间 2007 年 4 月 1 日；10、（2024）京 02 民终 4356 号民事判决书，显示：吴凌云主张 2016 年 1 月维珍公司出具文件，强迫要求未完成业绩的员工用自有资金向公司缴纳业绩保证金，用于购买公司股票。对此，吴凌云提交“股东军令状”“维珍骨干群”微信群聊记录及汇款记录。“股东军令状”内容载有“一、半年及全年军令状负责具体任务数……。二、未完成任务惩罚措施(净利润)，各分公司未完成 2016 年最低任务(北京 1900 万、广州 1100 万、上海 540 万)，未完成净利润部分按停牌价或 2016 年 12 月 31 日最后股价(其中的高价)折算成股份数，放入公司股份池；三、销售收入 2 部分，补足各分公司最低净利润任务(北京 1900 万、广州 1100 万、上海 540 万)部分的净利润 2 由各分公司股东自行承担；补足各分公司最低净利润任务(北京 1900 万、广州 1100 万、上海 540 万)后超出部分由全体股东分摊，贡献超出部分的分公司，除高总外给予不高于 5 万元的奖励，该奖励由股东分摊(高总不参与分摊)；四、从 2016 年 1 月 1 日开始，北京、广州、上海各自独立核算净利润。”本院认为部分为：本院认为，本案吴凌云所诉返还之业绩保证金，系吴凌云以其所签“股东军令状”中所载的“未完成任务惩罚措施”为名自行向他人证券账户转入的资金款项。该“股东军令状”及其转入款项的实质是包括时任维珍公司实控人高利军及吴凌云在内的部分维珍公司股东及骨干人员，自行协商制定参与方式和规则，自愿共同出资设立股票池

运作，期待获取及分享经济利益的合意和行为，已超出作为员工身份与用人单位之间形成的提供劳动工作、接受劳动管理及获取劳动报酬的劳动关系权利义务的范畴，且吴凌云投入的款项并非是向维珍公司转账及接受维珍公司管控支配。现吴凌云以维珍公司对其进行工作业绩罚款为由，向维珍公司要求返还其投入的资金款项，理由不能成立，本院不予支持；11、维珍公司申请了郑杰出庭作证，郑杰表示陈存福解除劳动合同是其操作的，当时其给大家发了通知，让大家提诉求，然后再向其汇报，发到群中，当时正常沟通的离职，其发送的“维珍创意花名册”中员工入职时间是公司行政人员统一提供的，是公司当时核实过的，其是职业经理人，在其刚入职时，公司行政向其提供的；12、维珍公司申请了陈淑红作证，陈淑红表示维珍花名册是人力王金华做的，当时公司没法核实，当时公司与陈存福已经达成协议，后来他们不同意。2022年五六月份股东变更，新股东要转型，原来的老员工要处理掉，也是老员工出面谈判，当时谈的有的员工广州维珍公司的年限是核算的，合并计算的是高利军同意的，说算一个情分。当时公司已经与陈存福就解除问题协商一致，但是因为陈存福谈到跟高利军还有业绩保证金事宜没处理，就没有签协议。陈存福认可其签过股东军令状，但是其手里没有原件，也不认可两个证人证言。

陈存福主张其实际工作年限已经20年，每年享受15天的年假，2022年其已经休了8天年假，维珍公司应支付其剩余7天年

假的未休年假工资。为证明其主张，陈存福提交了工作档案予以佐证，其中显示陈存福参加工作时间 1989 年 10 月，转正时间 1990 年 5 月，劳动部门最后在 1997 年 7 月 31 日还曾调整其工资。

陈存福以要求维珍公司支付违法解除劳动合同赔偿金、工资差额、未休年假工资及返还业绩保证金、确认劳动关系为由向北京市丰台区劳动人事争议仲裁院申请劳动仲裁，仲裁委裁决：1、维珍公司支付陈存福违法解除劳动合同赔偿金 297 524.75 元；2、维珍公司支付陈存福 2022 年 10 月至 2022 年 12 月工资差额 1500 元；3、维珍公司支付陈存福 2020 年度未休年假工资差额 2 188.67 元；4、驳回陈存福其他仲裁请求。双方均不服仲裁裁决结果，在法定期限内诉至本院，陈存福起诉在先。

本院认为，双方均认可于 2011 年 1 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日期间存在劳动关系，本院对此不持异议并予以确认。维珍公司未对仲裁裁决第二项起诉，视为其公司认可该项仲裁裁决的结果，且陈存福亦同意该项仲裁裁决结果，本院不持异议并予以确认，维珍公司应支付陈存福 2022 年 10 月至 2022 年 12 月工资差额 1500 元。

关于解除劳动关系一节，维珍公司主张劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经双方协商未能就变更劳动合同内容达成协议，故合法解除双方劳动合同。但维珍公司主张的因移动支付业务发展影响了其公司 ATM 主营业务的情况，属于该公司的经营风险，并非法律规定所指的客观情

况，故维珍公司以客观情况发生重大变化为由与陈存福解除劳动关系，缺乏事实依据，属于违法解除劳动合同的情形，应支付陈存福违法解除劳动合同赔偿金。就违法解除劳动合同赔偿金的计算年限，维珍公司的证人郑杰认可其在入职时收到了员工的入职时间统计，统计表中陈存福的入职时间为 2007 年 4 月 1 日，结合在案其他证据可以就陈存福有关非因劳动者原因用工关系转移至维珍公司的主张予以采信，在计算违法解除劳动合同赔偿金时从 2007 年 4 月 1 日计算工龄，经核算，维珍公司应支付陈存福违法解除劳动合同赔偿金 392 729.37 元。

关于未休年假工资，陈存福认可其在 2022 年已经休了 8 天年假，维珍公司虽然不认可，但未提交相反证据予以佐证，其公司应承担举证不能的不利后果。结合在案证据，本院对陈存福所持的其 2022 年应休 15 天年假的主张予以采信，经核算，维珍公司应支付陈存福 2022 年未休年假工资 7 660.34 元。

关于业绩保证金一节，陈存福认可其与证人吴凌云都是维珍公司的股东，也都签署了股东军令状，可见系股东之间的约定，陈存福的款项也与股票的买卖相关，明显有别于陈存福作为员工身份与用人单位之间形成的提供劳动工作、接受劳动管理及获取劳动报酬的劳动关系权利义务的范畴，且陈存福抛售股票的款项并非向维珍公司转账，故陈存福以返还绩效保证金为由向维珍公司主张权益，缺乏依据，本院对其相应的诉讼请求，不予支持。陈存福在本案中要求调取丁丽荣的账户流水情况，并不影响本案

案件事实的查明，因此无需调取。

当事人提举的其他证据材料或发表的其他意见不影响本院依据查明的事实依法进行裁判，本院不予一一评述。

综上所述，依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条、《中华人民共和国劳动法》第四十五条之规定，判决如下：

一、确认陈存福与北京维珍创意科技股份有限公司于 2011 年 1 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日期间存在劳动关系；

二、北京维珍创意科技股份有限公司于本判决生效之日起七日内支付陈存福 2022 年 10 月至 2022 年 12 月工资差额 1500 元；

三、北京维珍创意科技股份有限公司于本判决生效之日起七日内支付陈存福违法解除劳动合同赔偿金 392 729.37 元；

四、北京维珍创意科技股份有限公司于本判决生效之日起七日内支付陈存福 2022 年未休年假工资 7 660.34 元；

五、驳回陈存福的其他诉讼请求。

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》第二百六十四条规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

案件受理费 10 元、保全费 2 026.07 元，由北京维珍创意科技股份有限公司负担，于本判决生效之日起七日内交纳。

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，交纳上诉案件受理费

十元，上诉于北京市第一中级人民法院。如在上诉期满后七日内未交纳上诉案件受理费的，按自动撤回上诉处理。

审 判 员 刘 晓

二〇一五年三月二十一日

本件与原本核对无异

书 记 员 王梓霖

书 记 员 李超强