



中国裁判文书网
China Judgements Online



中国裁判文书网
China Judgements Online

潘玉容、香港利士贸易有限公司广州代表处与广东安迅经贸咨询有限公司劳动争议二审民事判决书



概要

发布日期：2015-07-21

浏览：50次

下载 打印

广东省广州市中级人民法院
民 事 判 决 书

(2015)穗中法民一终字第2656号

上诉人（原审原告）：潘玉容，住广东省阳春市。
委托代理人：叶帆，广东南国德赛律师事务所律师。
上诉人（原审被告）：香港利士贸易有限公司广州代表处，住所地：广东省广州市越秀区。
负责人：DEVNANIDEEPAKKISHAN，执行董事。
委托代理人：龙劲韬，广东大同律师事务所律师。
委托代理人：李子丹，广东大同律师事务所实习律师。
被上诉人（原审被告）：广东安迅经贸咨询有限公司，住所地：广东省广州市越秀区。
法定代表人：胡卓君，该公司总经理。
委托代理人：江燕辉，住广东省广州市花都区，该公司职员。

上诉人潘玉容、香港利士贸易有限公司广州代表处因劳动争议一案，不服广州市越秀区人民法院（2015）穗越法民一初字第268号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭审理了本案，现已审理终结。

原审法院判决如下：一、香港利某贸易有限公司广州代表处应自判决生效之日起三日内向潘玉容支付违法解除劳动合同赔偿金90000元，广东安迅经贸咨询有限公司对香港利某贸易有限公司广州代表处应负的违法解除劳动合同赔偿金24000元承担连带责任；二、香港利某贸易有限公司广州代表处、广东安迅经贸咨询有限公司应自判决生效之日起三日内向潘玉容支付哺乳期工资6000元；三、香港利某贸易有限公司广州代表处、广东安迅经贸咨询有限公司应自判决生效之日起三日内向潘玉容支付年休假工资2758.62元；四、驳回潘玉容的其他诉讼请求。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。一审案件受理费10元，由香港利某贸易有限公司广州代表处、广东安迅经贸咨询有限公司负担。

判后，潘玉容、香港利某贸易有限公司广州代表处（以下称利某贸易广州代表处）均不服原审判决，向本院提起上诉。

潘玉容上诉请求：1、撤销原审判决第一、二、四项；2、利某贸易广州代表处向潘玉容支付违法解除劳动合同赔偿金137200元，由广东安某经贸咨询有限公司（以下称安某公司）对利某贸易广州代表处向潘玉容支付违法解除劳动合同赔偿金27440元承担连带责任；3、利某贸易广州代表处与安某公司共同向潘玉容支付哺乳期工资及奖金41875元；4、利某贸易广州代表处与安某公司共同支付潘玉容未签订劳动合同的双倍工资差额75460元；5、利某贸易广州代表处与安某公司承担本案一审、二审诉讼费用。上诉主要理由如下：一、原审对潘玉容入职时间确认有误。潘玉容的入职时间是2005年4月，不是原审认定的2007年9月。在2007年9月以前，利某贸易广州代表处并没有为潘玉容购买社会保险，原审以购买社会保险的时间起点作为潘玉容的入职时间无任何法律依据。相反，潘玉容提供的录像资料、工作名片、邮件均可充分证实潘玉容的工作年限长达9年7个月之久。二、原审对潘玉容应获得的哺乳期工资计算有错。依据《广州市女职工劳动保护实施办法》第四条、第十三条规定，公司不得辞退哺乳期女职工，哺乳期应发放75%的工资，并非原审认定20%。三、潘玉容入职以来，利某贸易广州代表处未与潘玉容签订劳动合同，但双方劳动关系延续，虽然2013年1月1日，潘玉容与安某公司签署劳动合同，但这仅是安某公司与利某贸易广州代表处逃避法律。

利某贸易广州代表处、安某公司共同答辩称，不同意潘玉容的上诉请求。

利某贸易广州代表处上诉请求：1、撤销原审判决；2、驳回潘玉容全部诉讼请求；3、潘玉容承担本案所有诉讼费用。上诉主要理由如下：一、原审法院依职权追加安某公司为本案共同被告属于程序违法，依法应予以纠正。原审法院在未经劳动仲裁程序的情况下坚持依职权追加安某公司为被告，将潘玉容与安某公司的劳动关系混同于本案（本案最初案由为“劳务合同纠纷”）并一并处理，超过法定的仲裁前置程序而径直审判，剥夺了安某公司仲裁时的抗辩权，明显属于程序违法。二、原审法院认定事实及适用法律错误，依法应予以纠正。（一）原审法院在未查明双方争议事实的前提下，直接采信潘玉容主张的工资数额，属于事实认定错误。潘玉容主张其自2012年7月起工资约为6000元/月，但并未提供证据证明，相反，利某贸易广州代表处主张潘玉容的工资是现金发放，已经提供证据可以印证在2012年7月至12月工资为3025元/月，2013年1月至6月工资3300元/月，2013年7月起工资为3600元/月。（二）原审法院对双方解除劳务关系的时间、原因等争议事实认定错误。潘玉容主张请假休哺乳假到2014年10月，后于2014年10月13日回来上班时被告知解除劳务关系并于10月24日收到落款日期为2014年6月30日的《解除劳动关系证明》，潘玉容未能提供证据证明其请假已获得批准，更未提供证据证明《解除劳动关系证明》系10月24日出具，事实上，潘玉容在产假结束后，经多次催促不回来上班，已严重违反公司规章制度，因此利某贸易广州代表处于2014年6月30日出具《解除劳动关系证明》并当面送达潘玉容。其一，基于上述事实，举证责任应由潘玉容承担。其二，按照常理与逻辑，潘玉容在产假结束后即应回来上班，无需任何催告或要求。其三，对于潘玉容主张的2014年10月24日才收到《解除劳动关系证明》，应由潘玉容承担举证责任。其四，安某公司也提供了《解除劳动关系证明书》，证明潘玉容与安某公司之间存在劳动关系，且于2014年6月30日解除。（三）利某贸易广州代表处已经依法结清潘玉容工资，原审法院错误判决利某贸易广州代表处支付哺乳期工资，依法应予以纠正。

（四）利某贸易广州代表处已为潘玉容安排年休假，原审法院错误判决支付2013年休假工资，依法应予以纠正。

潘玉容答辩称，不同意利某贸易广州代表处的上诉请求。

本院经审理查明，原审判决查明事实属实，本院予以确认。

本院另查明，潘玉容在本案二审提交了以下证据：1、工作邮件，证明潘玉容在2005年9月已经入职；2、工作名片，证明潘玉容的工作地址；3、医保缴费明细和缴费情况，证明潘玉容的工资收入情况。利某贸易广州代表处与安某公司对此质证称，该证据不属于法律规定的新证据，已经超过了法定的举证期限，与本案无关。邮件的真实性、合法性、关联性不予确认，没有原始材料。名片与本案没有关联。医保缴费明细没有加盖医保局的公章。

利某贸易广州代表处在本案二审提交了《休假情况说明》，证明已经依法为潘玉容安排了2013年的年休假。潘玉容对该说明的真实性、合法性、关联性均不予确认。

本院认为，根据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第三百二十八条第一款规定，在第二审程序中，原审原告增加独立的诉讼请求或者原审被告提出反诉的，第二审人民法院可以根据当事人自愿的原则就新增加的诉讼请求或者反诉进行调解；调解不成的，告知当事人另行起诉。由于潘玉容在本案二审提出的部分上诉请求超出了其在一审提出的诉讼请求的范围，现本院对此调解不成，故本院对潘玉容上诉提出的超出一审诉讼请求的部分在本案中不予审查。

根据双方诉辩意见，本案二审争议焦点为：本案一审程序是否违法；潘玉容的入职时间及工资数额；双方法律关系的解除时间及解除原因；利某贸易广州代表处和安某公司是否需支付哺乳期工资、未休年休假工资以及未签订书面合同的双倍工资差额。

关于原审法院追加安某公司参加本案诉讼是否违法的问题，根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第六条规定“当事人不服劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决，依法向人民法院提起诉讼，人民法院审查认为仲裁裁决遗漏了必须共同参加仲裁的当事人的，应当依法追加遗漏的人为诉讼当事人。被追加的当事人应当承担责任的，人民法院应当一并处理。”原审法院为查明案情，追加安某公司作为本案当事人参加诉讼，并未违反法律规定，原审程序并未违法，本院对利某贸易广州代表处该项上诉理由不予采纳。

关于潘玉容的入职时间及工资数额的认定问题。关于潘玉容的入职时间，利某贸易广州代表处已经提供了缴纳社保的《单位增减变动表》，本院认为利某贸易广州代表处已经完成了举证责任予以证明潘玉容的入职时间。潘玉容主张在2005年5月入职，其应承担举证责任证明该事实，但潘玉容在本案中提交的证据并不足以证明该主张，故本院认定潘玉容的入职时间为2007年9月。关于工资数额问题，根据《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。根据该条例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。在本案中，利某贸易广州代表处未能提供潘玉容的工资台账，应承担举证不能的不利后果，原审法院按照潘玉容主张每月工资6000元并无不当，本院予以确认。

关于双方劳动关系解除的时间以及解除原因认定问题，根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十三条规定，因用人单位作出的解除、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的劳动争议，用人单位负举证责任。利某贸易广州代表处主

张解除劳动合同的通知在2014年6月就已经送达给潘玉容，对此应举证证实，否则将承担举证不能的不利后果。由于利某贸易广州代表处未能举证证明这一事实，故本院采信潘玉容的主张，即解除劳动关系的时间为2014年10月24日。关于解除劳动关系的原因，利某贸易广州代表处主张潘玉容违反了公司的休假制度，但首先，利某贸易广州代表处并无证据证明有将休假制度告知给潘玉容，而利某贸易广州代表处在原审也确认该单位有口头请假的请假方式，因此，利某贸易广州代表处提供的证据不足以证明潘玉容违反了规章制度。其次，潘玉容在2014年10月之前处于哺乳期内，依照《女职工劳动保护特别规定》第五条“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”因此，利某贸易广州代表处以潘玉容违反公司制度，解除劳动关系，依据不充分，本院对利某贸易广州代表处该项上诉理由不予采纳。

关于未休年休假工资、哺乳期工资和未签订书面劳动合同的双倍工资差额问题，利某贸易广州代表处在二审提交的《休假情况说明》为单方制作，并无潘玉容签名，本院认为该证据不能证实潘玉容已休2013年度的年休假。关于上述三项问题，原审法院根据双方当事人的诉辩、提交的证据对本案事实进行了认定，并在此基础上作出原审判决，合法合理，且理由阐述充分，本院予以确认，对此不再赘述。

综上所述，原审判决认定事实清楚，适用法律正确，本院予以维持。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）项规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。
二审案件受理费10元，由香港利士贸易有限公司广州代表处承担。
本判决为终审判决。

审 判 长 陈瑞晖
审 判 员 崔利平
代理审判员 印 强

二〇一五年七月九日
书 记 员 姜明鑫

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

