



邓滋生与宁夏泾源欧亚文化旅游开发有限公司劳动争议再审民事判决书



概要

发布日期：2018-10-23

浏览：86次

Download icon

.MsoNormal {margin-top:0cm;margin-bottom:0px}

宁夏回族自治区固原市中级人民法院

民事判决书

(2018)宁04民再14号

再审申请人（原审原告、二审被上诉人）：邓滋生，男，1967年8月12日出生，汉族，居民，大学文化，住陕西省咸阳市。

委托诉讼代理人：丁惠明，宁夏泾河源律师事务所律师，代理权限为特别授权代理。

被申请人（原审被告、二审上诉人）：宁夏泾源欧亚文化旅游开发有限公司，住所地：宁夏泾源县香水街。组织机构代码证:91640424317797150E

法定代表人郝小东，系该公司经理。

委托诉讼代理人：蔺满元，宁夏古雁律师事务所律师，代理权限为特别授权代理。

再审申请人邓滋生因与被申请人宁夏泾源欧亚文化旅游开发有限公司（以下简称“欧亚公司”）劳动争议纠纷一案，再审申请人邓滋生于2015年11月3日向宁夏回族自治区泾源县人民法院提起诉讼，泾源县人民法院于2016年5月27日作出（2015）泾民初字第815号民事判决，被申请人欧亚公司不服，向本院提起上诉。本院审理后于2016年9月27日以（2016）宁04民终字415号民事裁定撤销（2015）泾民初字第815号民事判决，发回泾源县人民法院重审。泾源县人民法院审理后于2017年6月12日作出（2017）宁0424民初10号民事判决，欧亚公司仍然不服，再次向本院提起上诉，本院审理后于2017年10月10日作出（2017）宁04民终497号民事判决，撤销泾源县人民法院（2017）宁0424民初10号民事判决，驳回邓滋生的诉讼请求。邓滋生不服，向宁夏回族自治区高级

人民法院申请再审，宁夏回族自治区高级人民法院审理后于2018年2月7日以（2017）宁民申1048号民事裁定指令本院对本案再审。本院2018年7月25日立案后，依法另行组成合议庭，于2018年9月6日公开开庭审理了本案，再审申请人邓滋生及其委托诉讼代理人丁惠明，被申请人欧亚公司的委托诉讼代理人蔺满元到庭参加诉讼，本案现已审理终结。

2015年11月3日，邓滋生向泾源县人民法院诉称：2014年7月，其与欧亚公司总经理李夏签订《劳动合同》，合同约定：由邓滋生担任欧亚公司工程部经理；合同期限为3年即自2014年7月1日至2017年6月30日止，其中，工作时间最少为一年，试用期为1个月；基本工资依据职位和岗位等级标准支付，正式录用后每月基本工资为人民币15000元，试用期工资为正式录用后工资的80%；双方应按国家社会保险的有关规定缴纳职工养老、失业和大病及其它，凡需乙方（原告）缴纳的，甲方（被告）在发放工资时代扣代缴；甲方克扣或者无故拖欠乙方工资的，以及拒不支付、延长工作时间工资及报酬的，除在规定的时间内全额支付乙方工资报酬外，还需加发相当于工资报酬50%的补偿金。合同签订后，其除了按合同规定正常上班外，欧亚公司总经理李夏根据工作需要要求其随工程进度加班，且作了考勤记录，并承诺支付加班工资。但欧亚公司支付了7月份部分工资后，8月至12月工资及加班费共计120550元至今未付，其多次向欧亚公司总经理李夏索要所欠工资，李夏以各种理由推诿。2015年4月30日，其向欧亚公司提出解除劳动合同，并支付拖欠的工资，欧亚公司未予答复。2015年10月12日，其向泾源县劳动仲裁委员会申请劳动仲裁，2015年10月13日，泾源县劳动仲裁委员会以被申请人主体不合格，无法确认劳动关系为由不予受理。综上，欧亚公司既不支付拖欠的工资，又不与其解除劳动合同，损害了邓滋生的合法权益。特提出诉讼请求：1. 请求解除邓滋生与欧亚公司劳动关系；2. 欧亚公司支付2014年7月至12月工资120550元，并按合同约定支付拖欠工资的50%违约金60275元，共计180825元；3. 由欧亚公司支付经济补偿金15000元；4. 由欧亚公司支付邓滋生社会养老、失业、医疗等保险费用15000元；5. 由欧亚公司支付邓滋生2015年1月至2017年6月停岗期间按照陕西省最低工资标准1480元的基本生活费；6. 本案诉讼费由被告承担。

欧亚公司一审答辩称，邓滋生于2015年10月12日申请仲裁，2015年10月13日作出《不予受理通知书》，邓滋生当天领取该通知书，该通知书明确告知邓滋生应当在15日内起诉。其于2015年11月3日起诉，故邓滋生已超过起诉期限，法院不应该受理邓滋生的起诉；李夏与邓滋生签订的劳动合同系伪造，不具有真实性，不能作为定案的依据；邓滋生提供的工资表系伪造，不具有真实性和客观性；邓滋生提出其在欧亚公司工作至2015年4月，明显违背客观事实；邓滋生变更增加诉讼请求未在举证期间届满前提出，程序违法，应依法予以驳回；本案举证责任应由邓滋生承担。综上应依法驳回邓滋生诉讼请求。

泾源法院一审查明，2014年6月17日，陈和平、李夏、鄢大军发起成立了欧亚公司，陈和平为该公司董事（法定代表人），李夏为该公司总经理，鄢大军为该公司监事。2014年7月8日，李夏代表欧亚公司与湖南省建筑工程集团总公司陕西第二分公司签订《宁夏市建设工程施工合同》，欧亚公司将泾河源文化旅游综合开发项目（泾河源欧亚民族民俗风情园、泾河源欧亚文化旅游度假区项目、六盘山欧亚国际会议中心项目、泾河源六盘山矿泉水开发生产项目）发包于湖南省建筑工程集团总公司陕西第二分公司。2014年6月30日，李夏代表欧亚公司与原告签订《劳动合同》，该合同约定：由原告担任被告公司工程部经理；合同期限为3年即自2014年7月1日至2017年6月30日止，其中工作

时间最少为一年，试用期为1个月；基本工资依据职位和岗位等级标准支付，正式录用后每月基本工资为人民币1.5万元，试用期工资为正式录用后工资的80%；保险福利待遇：双方应按国家社会保险的有关规定缴纳职工养老、失业和大病及其它，凡需乙方（原告）缴纳的，甲方（被告）在发放工资时代扣代缴；甲方克扣或者无故拖欠乙方工资的，以及拒不支付已付延长工作时间工资及报酬的，除在规定的时间内全额支付乙方工资报酬外，还需加发相当于工资报酬50%的补偿金。合同签订后，原告于2014年7月1日至12月31日期间履行了合同义务。原告2014年7月份工资为：基本工资15000元，餐补2000元，交通费600元，电话费300元，计17900元，已支付12000元；8月份工资为：基本工资15000元，餐补2000元，交通费600元，电话费300元，加班补助12000元，计29900元；9月份工资为：基本工资15000元，餐补2000元，交通费600元，电话费300元，法定节假加班2250元，加班补助13500元，计33650元；10月份工资为：基本工资15000元，餐补2000元，交通费600元，电话费300元，计17900元；11月份工资为：基本工资15000元，餐补2000元，交通费600元，电话费300元，计17900元；12月份工资为：基本工资15000元，电话费300元，计15300元，被告支付原告试用期（1个月）工资1.5万元的80%即12000元（2014年7月工资）。被告未为原告缴纳法律规定的各项社会保险。2015年1月22日，欧亚公司法定代表人变更为郝永东，股东（发起人）为郝永东、李夏。原告向被告索要工资时，被告未付。2015年10月12日，原告向泾源县劳动人事仲裁委员会申请仲裁，10月13日，泾源县劳动人事仲裁委员会作出泾劳人仲字〔2015〕3号《不予受理通知书》，原告于2015年11月3日向本院提起诉讼。

泾源法院认为，被告欧亚公司为用人单位，原告为劳动者，被告欧亚公司总经理李夏以被告欧亚公司名义与原告订立书面劳动合同，该合同虽有瑕疵未加盖被告欧亚公司印章，但李夏以总经理身份对外进行民事活动，负责欧亚公司内务以及施工、招工等工作，原告完全有理由相信李夏能够代表欧亚公司与其签订劳动合同。故该合同自双方签字时成立，且已经实际履行生效，对原告、被告双方均具有法律约束力，双方应按合同约定及法律规定全面履行合同义务。原、被告在劳动关系存续期间，被告聘任原告为其公司工程部经理，原告履行了合同义务，被告应当按照合同约定及原告实际为其付出的劳动支付原告相应的劳动报酬，但被告至今拖欠原告部分劳动报酬，未完全履行其义务，属违约行为，应向原告承担违约责任。被告未能及时足额向原告支付劳动报酬，原告要求解除其与被告签订的《劳动合同》的诉讼请求符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款（二）项之规定，本院予以支持；原告要求被告支付工资报酬的诉讼请求证据确实、充分，事实成立，于法有据，本院予以支持。原、被告约定“甲方克扣或者无故拖欠乙方工资的，以及拒不支付已付延长工作时间工资及报酬的，除在规定的时间内全额支付乙方工资报酬外，还需加发相当于工资报酬50%的补偿金”不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，原告要求被告支付拖欠工资报酬120550元50%补偿金60275元的诉讼请求，不予支持，但原告工资高于2014年度宁夏在岗职工月平均工资4348元的标准3倍，被告应按2014年度宁夏在岗职工月工资4348元标准的3倍给予原告经济补偿即13044元。原告要求被告支付其社会养老、失业、医疗等保险费用15000元的诉讼请求不符合法律规定，不予支持。原告主张被告支付其停岗期间基本生活费，缺乏依据，不予支持。被告提出原告不是其公司员工，不存在支付原告工资和经济补偿的辩解意见，事实不成立，不予采信。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十九条规定：劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起五日内，认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人；认

为不符合受理条件的，应当书面通知申请人不予受理，并说明理由。对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的，申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。据此，对仲裁委员会作出的《不予受理通知》或者逾期未作出是否受理决定的情况下，本法没有规定申请人向法院提出诉讼的期间，当事人提起诉讼的期间适用民事诉讼时效的规定。为此被告提出原告已超过《不予受理通知》所规定的15日向人民法院起诉，要求驳回原告诉讼请求的辩解意见不符合法律规定；被告提出合同和工资表系伪造等抗辩意见，被告作为用人单位，又是管理者，本院向其分配举证责任后仍未提交相关证据，且原告提交的合同和工资表是由作为被告公司的股东又是总经理的李夏签字确认，无理由无证据予以否定，因而对被告上述抗辩意见，均不予采信。依照《中华人民共和国合同法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第二十九条、第三十条、第三十一条、第三十三条、第三十八条、第四十六条、第四十七条及最高人民法院关于适用《中华人民共和国民事诉讼法》的解释第二百五十一条之规定，判决一、邓滋生与宁夏泾源欧亚文化旅游开发有限公司签订的《劳动合同》于2015年1月1日解除；二、由宁夏泾源欧亚文化旅游开发有限公司于本判决生效后十日内向邓滋生一次性支付工资报酬120550元、经济补偿金13044元；三、驳回原告邓滋生其他诉讼请求。

欧亚公司不服上述一审判决，向本院提起上诉称：（一）一审判决认定证据错误。1.荆吉峰未出庭接受询问，证言不具有客观性，一审判决对此证言采信错误。2.陈和平的证言中，并没有关于欧亚公司的实际管理由李夏负责以及陈和平仅仅参与政府工作对接的内容，事实上公司的所有事情均是由李夏请示陈和平，陈和平同意以后方可实施。一审判决将陈和平证言篡改陈和平仅仅负责欧亚公司与政府对接，其他工作由李夏负责。3.泾源县经济技术合作局出具的证明和宁夏人力资源社会保障厅12333咨询服务中心受理举报投诉登记表，均系政府部门出具，其证明效力高于其他书证，证据的真实性和关联性不存在任何问题，投诉登记表上记载欠邓滋生工资63000元，一审判决对该两份证据的真实性予以否认，严重错误。（二）一审判决查明事实错误。在发回重审的庭审中，邓滋生明确表示劳动合同和工资表是赵蕾和李夏在2015年元月制作签订的。因此该劳动合同并不是一审判决查明的2014年6月30日签订的；陈和平证实李夏招聘时给其请示邓滋生工资每月5000元，并不是每月15000元。一审庭审中邓滋生也认可陈和平证言的真实性，所以其真实的工资应是每月5000元；劳动合同是邓滋生和李夏事后签订的，不具有客观真实性，对欧亚公司不具有约束力；工资表是事后制作的，亦不具有客观真实性；劳动合同既然约定欧亚公司为邓滋生提供工作午餐及年休假福利，就不可能再支付餐补、话费补助、交通补助等费用；邓滋生主张加班费没有任何证据证明；2014年11月郝永东已接管欧亚公司的人员和印章，但邓滋生并不在欧亚公司，2014年12月其根本不在欧亚公司工作，更不可能有12月份的工资。（三）一审判决认定错误。欧亚公司原法定代表人是陈和平，2015年1月法定代表人变更为郝永东。李夏仅仅是欧亚公司的经理，其不具备代表欧亚公司进行民事活动的资格。（四）一审判决适用法律错误。应当适用《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》（一）第四条和《劳动法》第八十三条的规定。邓滋生在领取泾劳人仲字〔2015〕3号不予受理通知书后，最迟应该于2015年10月29日向人民法院提起诉讼，否则其就丧失诉讼的权利，但其直到2015年11月3日才向人民法院提起诉讼，已经超过了法律规定的诉讼时效。

邓滋生答辩称：（一）原审判决认定事实正确。第一，邓滋生与欧亚公司签订的劳动合同依法成立，应受法律保护。1.从签订合同的主体资格来讲，李

夏时任欧亚公司总经理，根据《公司法》第五十条第一款第（六）、（七）项、第四十七条第（九）项之规定，有权和邓滋生签订劳动合同；2. 邓滋生向原审提交的建设工程施工合同、承诺书，均由李夏对外签订，且陈和平证实，欧亚公司日常事务由李夏全权管理，足以使邓滋生确信李夏有权和自己签订劳动合同；3. 陈和平确认，李夏和邓滋生签订劳动合同，是经过其同意的，取得了陈和平的授权；4. 欧亚公司上诉称，陈和平答应给邓滋生支付月工资5000元，并且先后转账给李夏40万元，用于支付工人工资和房屋租金。该行为属于欧亚公司内部管理者之间的行为，对邓滋生没有约束力。邓滋生是在李夏同意支付15000元工资的条件下，才和欧亚公司签订劳动合同，如果李夏在签订劳动合同时，仅同意支付5000元月工资，邓滋生不会和欧亚公司签订劳动合同。第二，邓滋生原审提交的工资表真实合法。1. 鄢大军为欧亚公司三位股东之一，任公司监事，是公司的管理人员，其是否领取工资、工资如何支付，和邓滋生无关，劳动者只有赵蕾和邓滋生两人，工资表也只能反映两人的工资，公章由欧亚公司保管，是否加盖公章，由欧亚公司决定，邓滋生无权干预，工资表没有加盖公章，过错在欧亚公司。李夏虽然是邓滋生提供的证人，但同时既是欧亚公司的股东，又是总经理，负责公司所有日常事务，其行为后果应由欧亚公司承担；2. 根据劳动合同第十条规定，欧亚公司为邓滋生提供工作午餐及年假等福利。但在合同实际履行过程中，欧亚公司并没有给邓滋生提供工作午餐，也没有提供任何福利，因此，才每月支付给邓滋生2000元午餐补贴等费用；3. 在合同实际履行过程中，由于施工方赶工期，几乎每天晚上加班，李夏也要求邓滋生同步加班，是否需要加班审批单，是由欧亚公司决定的，没有加班审批单，过错在欧亚公司；4. 欧亚公司上诉称：“2014年11月郝永东已经接管公司”缺乏证据。工程停工，并不代表公司停止运营，工程停工以后，邓滋生应李夏要求，仍然为欧亚公司工作，主要是清理公司内部事务，直至2014年12月底公司内部事务清理结束，2015年1月公司股东发生变更，李夏仍然为公司股东，兼任总经理。因此，邓滋生应发工资至2014年12月，既是事实，也并无不当；5. 2014年7月工资表显示实发工资12000元，并没有显示拖欠2014年7月工资，虽然没有邓滋生签名，但邓滋生当庭承认已经领取2014年7月12000元工资。（二）原审判决适用法律正确。第一，泾源县劳动人事争议仲裁委员会做出的泾劳人字〔2015〕3号不予受理通知书主要理由为申请人主体不适格。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》（一）第四条之规定，只有在确认主体不适格的前提下，才能驳回起诉，原审判决查明邓滋生、欧亚公司的主体适格。第二，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十九条、《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十一条均规定：对仲裁委员会决定不予受理的，申请人可以就该争议事项向人民法院提起诉讼，而并没有规定诉讼时效。根据《立法法》第八条第十项之规定，诉讼和仲裁制度只能由法律做出规定，其他无权规定，在法律未对不予受理通知书向法院起诉的期间做出规定的情况下，任何机构和部门都不得以超过15天起诉期限为由侵害当事人的权利。第三，劳动仲裁委员会做出的不予受理通知书，不等同于仲裁裁决书，不受15天起诉期限的限制。仲裁裁决书是对劳动争议的实体处理，但不予受理通知书是劳动仲裁委员会以某种事由做出的，仅仅是形式上的审查，未进行实体审查。劳动争议仲裁委员会做出的不予受理通知，不属于《劳动法》第八十三条规定的劳动仲裁裁决书，不适用十五天起诉期限的规定。本案也不适用《劳动法》第八十三条。因此，在特别法未对不予受理通知书向法院起诉的期间做出规定的情况下，应适用《民法通则》第135条之规定，本案的诉讼时效为两年。（三）原审判决处理正确。原审判决在查明事实的基础上，判令解除邓滋生与欧亚公司的劳动合同，欧亚公司支付邓滋生工资报酬120550

元，经济补偿金13044元是正确的，恳请依法驳回欧亚公司的上诉请求。

本院二审认定事实，2014年6月17日，陈和平、李夏、鄢大军发起成立了欧亚公司，陈和平为该公司董事（法定代表人），李夏为该公司总经理，鄢大军为该公司监事。2014年7月8日，李夏代表欧亚公司与湖南省建筑工程集团总公司陕西第二分公司签订《宁夏市建设工程施工合同》，欧亚公司将泾河源文化旅游综合开发项目发包于湖南省建筑工程集团总公司陕西第二分公司。邓滋生6月到欧亚公司工作，2014年8月李夏与邓滋生签订《劳动合同》，并将合同日期签到2014年6月30日。将合同的日期签到2014年6月30日。2014年9月欧亚公司因资金不足致使施工方拖欠农民工工资，农民工上访，10月处理结束后工地停工。2014年11月、12月由邓滋生、赵蕾、李夏先后两次制作了宁夏泾源欧亚文化旅游公司工程部员工7月到12月工资表。

二审认为，2015年7月8日邓滋生向宁夏人力资源社会保障厅12333咨询服务中心受理举报投诉登记表，邓滋生投诉欧亚公司拖欠其2014年7月至2014年11月工资63000元；拖欠数额及工作期间与邓滋生提供的欧亚公司工程部员工工资表的工资数额及工作期间，明显有差距，本案在审理过程中邓滋生多次所陈述的工资数额均不一致。对此，邓滋生没有证据做出合理说明，工资表只有总经理李夏、主管邓滋生、制表人赵蕾的签名，而邓滋生、赵蕾与本案有直接的利害关系，李夏是本案被上诉人申请的证人，工资表未有公司其他员工工资领取情况，也没有公司公章及法人的签名、认可，工资表真实性没有其他证据佐证。再次，邓滋生向原审法院提供的劳动合同第四款劳动报酬第一条双方约定正式录用后欧亚公司支付邓滋生每月基本工资是15000元，试用期工资为录用后工资的80%，合同中双方对加班工资、餐补、交通费没有约定；根据最高人民法院劳动争议解释（三）第九条规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任，本案中劳动者没有提出证据证明其存在加班的事实，也没有提交证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，因此，对工资日期和加班时间无法认定，不能确定加班数额及计算标准。一审依据邓滋生提供的只有总经理李夏、主管邓滋生、制表人邓滋生的签名的欧亚公司工程部员工工资表认定工资数额120550元、经济补偿金13044元的事实不清，证据不足。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第三项、第一百七十五条规定，判决一、撤销泾源县人民法院(2017)宁0424民初字10号民事判决；二、驳回被上诉人邓滋生的诉讼请求。

邓滋生再审请求事项：1. 撤销固原市中级人民法院”（2017）宁04

民终497号”民事判决书；2. 维持泾源县人民法院”（2017）宁0424民初10号”民事判决书；3. 一审、二审诉讼费由被申请人承担。再审理由：固原市中级人民法院（2017）宁04民终497号民事判决适用法律错误。该判决查明邓滋生与欧亚公司存在劳动关系，欧亚公司未支付邓滋生劳动报酬，错误的适用《民事诉讼法》第一百七十条第一款第三项之规定，判决驳回邓滋生的诉讼请求，明显属于法律适用错误。第一，邓滋生与欧亚公司之间成立劳动关系。1. 李夏以欧亚公司总经理的名义，和邓滋生签订了劳动合同，该合同没有加盖欧亚公司印章，过错不在邓滋生。2. 欧亚公司的建设工程施工合同、承诺书，均由李夏对外签订，且陈和平证实，欧亚公司日常事务由李夏全权管理，其代表欧亚公司签订劳动合同。3. 根据《公司法》规定，李夏有权和邓滋生签订劳动合同。4. 陈和平作证确认，李夏和邓滋生签订劳动合同，是经过其同意的，李夏取得了陈和平的授权。欧亚公司也承认邓滋生曾在其公司工作。5. （2017）

宁04民终497号民事判决确认邓滋生于2014年6月底到欧亚公司工作，2014年8月李夏与邓滋生签订了劳动合同。因此，李夏与邓滋生签订的《劳动合同》合法有效，且已经实际履行，应受法律保护。第二，关于劳动期间。1.《劳动合同》约定的劳动期间为3年，即2014年7月1日至2017年6月30日，最少合作一年。欧亚公司并没有对邓滋生作出开除、除名或辞退等决定，也没有解除与邓滋生之间的劳动合同，邓滋生与欧亚公司的劳动关系应为2014年7月1日至2017年6月30日。2.固原市中级人民法院（2017）宁04民终497号民事判决认定的2014年9月欧亚公司因资金不足致使施工方拖欠农民工工资，农民工上访，10月处理结束后工地停工的事实，与邓滋生之间的劳动合同没有关系，工地是否停工并不影响公司的运营，欧亚公司也没有通知申请人停岗、待岗等任何处理。李夏的证言也证实工地停工后，直至2014年底，安排邓滋生整理公司内部资料，为将来复工做准备。3.宁夏人力资源社会保障厅12333咨询服务中心举报投诉记录表，仅能证明邓滋生进行过电话投诉，由于受通话过程、通话质量、记录人的操做等因素，不能正确、完整反映申请人投诉内容。4.在四次庭审中，邓滋生陈述的劳动期间都是2014年7月至2014年12月，并没有不一致，因此，应发工资为2014年8月至2014年12月。第三，关于工资标准。1.依据《劳动合同》约定，邓滋生每月工资为15000元，试用期一个月，试用期工资为录用后工资的80%，陈和平证明邓滋生工资5000元，仅仅是其和李夏私下说的，对邓滋生没有约束力。2.宁夏人力资源社会保障厅投诉记录表所说的拖欠63000元工资，邓滋生在电话投诉时，该投诉电话接听人员仅要求邓滋生陈述拖欠工资，不包括加班费及相关补贴。3.欧亚公司是项目开发企业，当时仅有邓滋生、赵蕾、鄢大军和李夏上班，而鄢大军和李夏都是欧亚公司股东，鄢大军任公司监事，李夏任公司总经理，都是公司的管理人员，劳动者只有邓滋生和赵蕾两人，工资表只反映邓滋生和赵蕾的工资，没有签名和盖章，责任在李夏。4.《劳动合同》第十条约定，欧亚公司为邓滋生提供工作午餐及年假等福利。但在合同实际履行过程中，欧亚公司并没有给邓滋生提供工作午餐，也没有提供任何福利，因此，才每月支付给邓滋生午餐补贴等福利。5.在合同履行过程中，由于施工方赶工期，几乎每天晚上加班，李夏也要求邓滋生同步加班，不但没有休息日，每天晚上都要加班。邓滋生提交的工资表以及李夏的证言，都能够证明邓滋生加班的事实，根据法律规定，加班工资就是高于正常工资。6.在四次庭审中，邓滋生陈述的工资数额都是120550元，并没有不一致。

被申请人欧亚公司答辩称，（2017）宁04民终497号民事判决认定事实清楚，证据确实充分，处理恰当，仅在适用法律上遗漏了《民事诉讼法》第六十四条第一款，最高人民法院《关于民事诉讼证据的若干规定》第二条，请法庭通过审理予以纠正，维持原审判决的效力。

本案再审中，申请人邓滋生向法庭提供了建造师资质证书复印件一份，用以证明邓滋生具有工作资质和能力。欧亚公司认为提供的复印件与原件无法核对确认，对证据的三性不予认可。本院认为该证据与本案不具有关联性，对其证明效力不予采信。被申请人欧亚公司未向法庭提供新的证据。双方当事人坚持其在原一审、二审中对证据的质证意见。

本院认为，邓滋生在一审中提交的《劳动合同》没有欧亚公司法定代表人的签名，也没有公司印章，合同的形式要件不具备，该《劳动合同》没有成立生效，对其证明效力不予确认。邓滋生提交的六份工资表，其当庭陈述是2014年11月份和12月份制作的，另案当事人赵蕾陈述，工资表是根据自己的记忆补制作的。邓滋生也没有提供证据证明工资项目的客观真实性，对其证明效力不

予确认。原一审、二审中对其他证据的采信意见本院予以确认。

再审查明，2014年6月17日，陈和平、李夏、鄢大军发起成立欧亚公司，实施泾河源文化旅游综合开发项目，陈和平为公司董事长（法定代表人），李夏为公司总经理，鄢大军为公司监事。2014年7月1日再审申请人邓滋生与被申请人欧亚公司建立劳动关系，至2014年11月31日邓滋生按照欧亚公司的安排参与泾河源文化旅游综合开发项目施工建设。在用工期间，欧亚公司没有与邓滋生签订书面劳动合同，向邓滋生支付了2014年7月份的工资12000元，其余工资均未支付。2015年7月8日邓滋生向宁夏人力资源社会保障厅12333咨询服务中心投诉称，其于2014年7月至2014年11月在欧亚公司上班，签订的劳动合同约定月工资15000元，欧亚公司拖欠其工资63000元未支付。2015年10月12日邓滋生向泾源县劳动人事仲裁委员会申请仲裁，10月13日，泾源县劳动人事仲裁委员会作出泾劳人仲字〔2015〕3号《不予受理通知书》，邓滋生于2015年11月3日向泾源县人民法院提起诉讼。

本院认为，再审申请人邓滋生与被申请人欧亚公司因用工、劳动关系是否成立、拖欠劳动报酬发生争议，属于劳动争议纠纷。本案存在以下几个焦点：第一，邓滋生提供的劳动合同是否合法有效；第二，邓滋生和欧亚公司之间的劳动关系如何确定，举证责任如何分配；第三，邓滋生的劳动报酬如何确定；第四，邓滋生的诉讼是否超过起诉期限。

（一）、关于《劳动合同》的法律效力问题

“《中华人民共和国合同法》第十六条规定”劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。”邓滋生提供的《劳动合同》虽然有欧亚公司总经理李夏的签名，但该劳动合同上并没有欧亚公司的盖章，也没有公司法定代表人的签名，合同缺乏形式要件，庭审中也没有得到欧亚公司认可。李夏出庭作证证明，公司法定代表人陈和平授权其招聘员工并代表公司签订劳动合同。但陈和平作证证明，其只授权李夏招聘员工，并没有授予李夏签订劳动合同的权力。在合同签订时间上李夏的证言与邓滋生的陈述相互矛盾，庭审中也查明劳动合同是事后补签。邓滋生没有提供证据证明该合同的内容是欧亚公司的真实意思表示，也没有提供证据证明是陈和平授权李夏与其补充签订的劳动合同，因此，该合同并未成立生效。

（二）、关于邓滋生和欧亚公司之间的劳动关系及举证责任问题

“《中华人民共和国合同法》第七条规定，”用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”邓滋生申请的证人李某某，2014年7月份邓滋生进入公司工作，担任工程部经理；邓滋生陈述其是2014年6月20日进入公司上班，工资从2014年7月1日计发；邓滋生提供的欧亚公司与湖南省建筑工程集团总公司陕西第二分公司签订的泾河源文化旅游综合开发项目施工合同证明，2014年7月8日邓滋生已是欧亚公司工程部经理；欧亚公司申请其原法定代表人陈和平当庭证实，其同意李夏招录邓滋生为公司员工，大概2014年7、8月份到公司工作，负责工地现场施工；欧亚公司提供的宁夏人力资源社会保障厅12333咨询服务中心受理举报投诉登记表（以下简称”20150708211号投诉登记表”）记载”邓滋生先生于2014年7月至2014年11月在宁夏泾源欧亚文化旅游开发有限公司上班，从事工程部经理，并签订劳动合同约定月工资15000元，只支付了12000元，还拖欠63000元未支付。”对该证据欧亚公司在上诉状中

称”该证据的真实性和关联性不存在任何问题。”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》第九十二条第一款规定”一方当事人在法庭审理中，或者在起诉状、答辩状、代理词等书面材料中，对于已不利的事实明确表示承认的，另一方当事人无需举证证明。”因此，本案现有证据能够证明邓滋生于2014年7月1日已与欧亚公司建立了劳动关系，但未签订书面劳动合同。

(三)、关于邓滋生劳动报酬如何确定的问题

第一，关于月工资及拖欠工资。邓滋生陈述招聘时李夏与其约定月工资为15000元；证人李夏出庭证明邓滋生的月基本工资是15000元，7月份按80%发了12000元，这与邓滋生陈述相吻合；欧亚公司聘用的另一员工赵蕾证明邓滋生的月工资为15000元；欧亚公司对其提供的”20150708211”号投诉登记表记载的邓滋生月工资为15000元，拖欠工资为63000元这一事实的真实性和关联性予以肯定。因此，能够确认邓滋生的月基本工资为15000元，欧亚公司拖欠邓滋生2014年7月至2014年11月份工资总计63000元。

尽管欧亚公司申请其公司原法定代表人陈和平出庭证明邓滋生的月工资是5000元，但陈和平系欧亚公司的原法定代表人，与其具有一定的利害关系，在欧亚公司没有提供其他充分证据印证陈和平证言真实性的情况下，其抗辩意见及陈和平的证言不足以否定邓滋生提供的证据及欧亚公司提供的对其不利证据及自认的事实。邓滋生主张欧亚公司除拖欠基本工资外，还拖欠餐补、交通费、电话费、加班费等其他工资，但其没有提供证据证明该主张成立，应承担举证不能的责任。

第二，关于经济补偿金。《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款（二）项规定”用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（二）未及时足额支付劳动报酬的；”邓滋生自2014年7月1日与欧亚公司建立劳动关系以来，至2014年11月30日一直在欧亚公司从事工程部经理工作，从2014年12月1日起邓滋生因欧亚公司拖欠工资再未去公司上班，视为双方的劳动关系解除。《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条第（一）项规定”有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；”因此，邓滋生与欧亚公司解除劳动合同后，被申请人欧亚公司应当依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定的标准，按邓滋生半个月的工资向其支付经济补偿金7500元。

第三，关于赔偿金。《中华人民共和国劳动合同法》第三十条第一款规定”用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。”《中华人民共和国劳动法》第九十一条第（一）项规定”用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；”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》第十五条第（三）项规定”用人单位有下列情形之一，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：（三）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；”欧亚公司自与邓滋生建立劳动关系以来，仅向邓滋生支付了2014年7月份的部分工资12000元，其余工资均未支付。邓滋生在向宁夏人力资源社会保障厅举报投诉和向泾源县劳动人事仲裁委员会申请劳动仲裁无果的情况下，才被迫向泾源县人民法院提起诉讼。因此，欧亚公司的行为严重侵害了邓滋生的合法权益，除依法向邓滋生给予经济补偿

金外，还应当依照法律规定向邓滋生支付赔偿金。

《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条第（一）项规定”用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；……；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；”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）第三条规定”劳动者依据劳动合同法第八十五条规定，向人民法院提起诉讼，要求用人单位支付加付赔偿金的，人民法院应予受理。”截止2015年7月8日邓滋生向宁夏人力资源社会保障厅投诉，欧亚公司尚拖欠邓滋生各项工资总计达63000元。邓滋生虽然是基于《劳动合同》而请求欧亚公司支付其拖欠工资违约金60275元，但其提供的《劳动合同》因没有欧亚公司盖章及其公司法定代表人的签名而未成立生效，责任不在邓滋生，因此，在邓滋生请求的违约金范围内，根据劳动合同法及司法解释的规定判决欧亚公司加付邓滋生赔偿金并无不当，也不超越当事人的诉讼请求。针对欧亚公司拖欠邓滋生工资的时间长短及拖欠工资数额占应付工资的比例、结合本案实际，确定欧亚公司应当按照拖欠工资总额的百分之五十向邓滋生支付赔偿金31500元。

（四）、关于邓滋生的起诉是否超过起诉期限的问题

2015年7月8日邓滋生与欧亚公司发生劳动争议向宁夏人力资源社会保障厅投诉，2015年10月12日邓滋生向泾源县劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，次日泾源县劳动人事争议仲裁委员会即作出泾劳人仲字〔2015〕3号《不予受理通知书》。该通知书注明”申请人可在收到本通知送达之日起十五日内向人民法院起诉。”《中华人民共和国立法法》规定，诉讼和仲裁制度只能由法律设定。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》并没有对劳动者不服劳动仲裁委员会《不予受理通知书》受自收到通知书之日起十五日内必须向人民法院提起诉讼作出限制性规定。民法总则规定，法律对仲裁时效有规定的，依照其规定；没有规定的，适用诉讼时效的规定。邓滋生提起诉讼的期间应当适用民事诉讼时效的规定，其提起诉讼在法定的诉讼期限内。

综上所述，欧亚公司与邓滋生在建立劳动关系后，既不与邓滋生签订书面劳动合同，又不按国家规定向邓滋生支付劳动报酬，侵犯了邓滋生的合法权益，应当按照《劳动法》和《劳动合同法》的相关规定，承担自己应承担的责任。欧亚公司辩称邓滋生月工资是5000元，但其并未提供证据加以证明，该辩解理由不能成立。邓滋生申请再审的理由充分，应予支持。原一、二审判决认定事实错误，适用法律错误，处理不当，再审予以纠正。根据《中华人民共和国劳动法》第九十一条第（一）项，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十六条第一款、第三十条第一款、第三十八条第一款第（二）项、第四十六条第（一）项、第四十七条第一款、第八十五条第（一）项，《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条第一款、第二百零七条第一款、第一百七十条第一款第（二）项，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》第十五条第（三）项，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）第三条的规定，判决如下：

一、撤销宁夏回族自治区固原市中级人民法院（2017）宁04民终497号民事判决及宁夏回族自治区泾源县人民法院（2017）宁0424民初10号民事判决；

二、再审申请人邓滋生与被申请人宁夏泾源欧亚文化旅游开发有限公司的劳动关系于2014年12月1日解除；

三、由被申请人宁夏泾源欧亚文化旅游开发有限公司于本判决发生法律效力后五日内，支付再审申请人邓滋生劳动报酬63000元，经济补偿金7500元，加付赔偿金31500元，共计102000元；

四、驳回再审申请人邓滋生一审的其他诉讼请求；

五、驳回被申请人宁夏泾源欧亚文化旅游开发有限公司的二审上诉请求。

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》第二百五十三条的规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

一审案件受理费10元，二审案件受理费10元，均由被申请人宁夏泾源欧亚文化旅游开发有限公司负担。

本判决为终审判决。

审判长张世平

审判员柯具文

审判员王彤

二〇一八年九月十日

书记员夏荣波

附：本判决所引用的相关法律条文

《中华人民共和国劳动法》

第九十一条第（一）项用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：

（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

《中华人民共和国劳动合同法》

第七条用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第十六条第一款劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

第三十条第一款用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

第三十八条第一款（二）项用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

第四十六条第（一）项有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

第四十七条第一款经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

第八十五条第（一）项用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；……；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

《中华人民共和国民事诉讼法》

第十四条人民检察院有权对民事诉讼实行法律监督。

第六十四条第一款当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。

第二百零七条第一款人民法院按照审判监督程序再审的案件，发生法律效力的判决、裁定是由第一审法院作出的，按照第一审程序审理，所作的判决、裁定，当事人可以上诉；发生法律效力的判决、裁定是由第二审法院作出的，按照第二审程序审理，所作的判决、裁定，是发生法律效力的判决、裁定；上级人民法院按照审判监督程序提审的，按照第二审程序审理，所作的判决、裁定，是发生法律效力的判决、裁定。

第一百七十条第一款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：

（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；

第二百五十三条被执行人未按判决、裁定和其他法律文书指定的期间履行给付金钱义务的，应当加倍支付迟延履行期间的债务利息。被执行人未按判决、裁定和其他法律文书指定的期间履行其他义务的，应当支付迟延履行金。

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》

第十五条第（三）项用人单位有下列情形之一的，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：

（三）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

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）

第三条劳动者依据劳动合同法第八十五条规定，向人民法院提起诉讼，要求用人单位支付加付赔偿金的，人民法院应予受理。

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。

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](#) |
 [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

推荐案例



扫码手机阅读

