



孙庆国与集贤县第一中学劳动争议纠纷二审民事判决书



概要

发布日期：2018-07-15

浏览：172次

下载 打印

黑龙江省双鸭山市中级人民法院
民 事 判 决 书

(2017)黑05民终342号

上诉人（原审原告）：孙庆国，男，1969年4月8日出生，汉族，教师，户籍地武汉市洪山区珞喻路***号，现住双鸭山市宝山区双阳矿。

被上诉人（原审被告）：集贤县第一中学，住所地集贤县福利镇机械街**号。

法定代表人：金林杰，男，该校校长。

委托代理人：闫文国，该校副校长。

被上诉人（原审被告）：集贤县教育局，住所地集贤县福利镇花园街。

法定代表人：刘恒志，男，该局局长。

委托诉讼代理人：李友良，该局党政办公室主任。

原审原告孙庆国诉原审被告集贤县第一中学劳动争议纠纷一案，集贤县人民法院以人事争议为案由，于2014年1月27日作出（2013）集民初字第668号民事判决书，判决：驳回原告孙庆国的诉讼请求。判后孙庆国不服，上诉至本院，2014年12月11日，本院作出（2014）双民终字第74号民事判决书，判决：驳回上诉、维持原判。孙庆国不服，向黑龙江省高级人民法院申请再审，2015年11月4日，黑龙江省高级人民法院作出（2015）黑高民申二字第237号民事裁定书，认为本案应为劳动争议纠纷，指令本院再审本案。2016年2月29日，本院作出（2016）黑05民再1号民事裁定书，裁定：撤销双鸭山市中级人民法院（2014）双民终字第74号民事判决及集贤县人民法院（2013）集民初字第668号民事判决；本案发回集贤县人民法院重审。集贤县人民法院重审时，根据孙庆国的申请，依法追加集贤县教育局为本案共同被告参加诉讼，于2016年9月22日作出（2016）黑0521民初894号民事判决书。判后，原告孙庆国不服上诉于本院，本院于2017年1月20日作出（2016）黑05民终863号民事裁定书：一、撤销集贤县人民法院（2016）黑0521民初894号民事判决；二、本案发回集贤县人民法院重新审理。集贤县人民法院于2017年3月30日作出（2017）黑0521民初562号民事判决，原告孙庆国不服，向本院提起上诉。本院于2017年4月24日立案后，依法组成合议庭，于2017年6月30日、9月28日两次公开开庭进行了审理。

审理。上诉人孙庆国，被上诉人集贤县第一中学的委托诉讼代理人闫文国到庭参加诉讼，被上诉人集贤县教育局第一次开庭经合法传唤未到庭参加诉讼，第二次开庭，其委托诉讼代理人李友良到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

孙庆国向本院上诉请求：1. 补订无固定期限劳动合同；2. 撤销集贤县第一中学（以下简称一中）辞退决定，恢复教学工作；3. 全额补发自2015年1月1日到本案结案（预计2018年12月31日）期间停止我教学工作的劳动报酬244400元；4. 享受与在编教师同等待遇，足额支付2010年12月6日至2014年12月31日劳动报酬107100元（全额工资154800元，扣除已领工资47700元，为107100元，其中含4年的13个月工资）；5. 支付2011年1月6日至2011年12月5日二倍工资30800元；6. 补交2010年12月6日至本案终结的社会保险费（预计到2018年12月31日，）116736元，住房公积金18240元。7. 技术职称定中教一级。

事实和理由：一、本案案由不是人事争议，是劳动争议，原审法院认定案由错误。我在一中工作没有正式编制，没有与一中签订聘用合同，不是聘用制工作人员。自2010年12月6日开始，我在一中教书全日制工作，与一中存在事实劳动关系，属于劳动者与用人单位之间没用订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷，所以本案案由应为劳动争议。

二、补订无固定期限劳动合同

2010年12月6日，集贤县教育局安排我到一中教课，全日制教学，至今已经六年多了，然而一中始终没有和我签订书面劳动合同。根据《劳动合同法实施条例》第七条“用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的……并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同”之规定。一中应当立即与我补订书面无固定期限劳动合同，并建立职工档案。

三、撤销一中辞退我的决定，恢复教学工作

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）》第二十条“用人单位对劳动者作出的开除、除名、辞退等处理，或者因其他原因解除劳动合同确有错误的，人民法院可以依法判决予以撤销。”原审法院应当查明一中辞退我是否违法，如果违法应当依法撤销一中辞退决定，恢复我教学工作。此外，原审法院判令一中支付给我双倍经济补偿金超出了我的诉求，不合法，应当撤销。

四、原审法院不支持关于一中补发给我2015年1月到本案结案时停止我教学工作工资的诉求，违反《劳动法》第九十八条之规定。

既然一中违法辞退我，根据《劳动法》第九十八条“用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”和劳动部劳部发[1995]223号《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第二条第（四）项“用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同”，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失；第三条第（一）项“造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入25%的赔偿费用”。根据上述条款，一中应当全额补发自2015年1月1日至本案结案（预计2018年12月31日）期间停止我教学工作的工资，并加付应得工资收入25%的赔偿费用。工资计算：2015年1月1日至2018年12月31日月平均工资约为4700元/月。4700元/月×52月=244400元（含4年第13个月工资）。

五、享受与在编教师同等待遇，足额支付劳动报酬

原审法院认为我的劳动报酬是双方约定，不属实。我从来没有与一中约定过劳动报酬，没有证据证明我与一中约定了这么低的劳动报酬。不能认为一中

给我开了工资就认定是约定的劳动报酬。关于减少劳动报酬纠纷由一中承担举证责任。我是研究生学历，高中教师，属于专业技术人员，在事业单位教书。一中应当按照法律和国家规定给我发放工资，不能歧视。法院认为教师月工资标准高于省最低工资标准就合法的观点，违反了《教师法》和《劳动合同法》等法律的相关规定，我不能接受。具体事实和法律依据如下：

2010年12月至2015年1月一中和教育局每年给我开10个月工资，每月1000元左右，远低于一中相同岗位在职教师的工资且不享有在职教师都享有寒暑假工资、第十三个月工资和边远津贴等工资福利。一中发给我的工资是一中和教育局自行决定的，没有和我协商，违反《合同法》第三条“合同当事人的法律地位平等，一方不得将自己的意志强加给另一方”之规定。

《劳动合同法》第二十条劳动者试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资。根据该法条规定，我的试用期工资不能低于一中其他在编教师工资，视为已签订无固定期限劳动合同后的工资也不能低于其他在编教师工资。根据《劳动合同法》第十一条“用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的……实行同工同酬”之规定，应当享受与在编教师同等待遇。《劳动合同法》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”。该法条所指的“国家规定”应当理解为一中应当执行国家关于事业单位工资标准给我发放工资。我是硕士研究生学历，应当享受事业单位研究生基本工资标准。2014年10月1日以前本人工资标准应当执行《事业单位工作人员工资标准》，2014年10月1日以后应按照《国务院办公厅文件》（国办发〔2015〕3号）和《关于调整事业单位工作人员基本工资标准的实施方案》执行。根据《教师法》第七条第（四）项规定，教师享有“按时获取工资报酬，享受国家规定的福利待遇以及寒暑假期的带薪休假”权利。第二十五条“教师的平均工资水平应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平”。第二十六条“中小学教师享受教龄津贴和其他津贴”。根据《教师法》的这些规定，我应当享受国家规定的福利待遇以及寒暑假期的“带薪休假”权利，我的平均工资不能低于国家公务员的平均工资。一中和教育局明显违反了《教师法》的上述强制性规定。

综上，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）》第二十条第二款“对于追索劳动报酬案件，给付数额不当的，人民法院可以予以变更”。一中和教育局应当足额支付给我不足同工同酬的差额工资，使我能够享受与在编教师同等待遇。应当按照国家规定给我补发寒暑假工资和第十三个月工资等劳动报酬和福利待遇。

本人工资计算方式：一中和教育局计算应当补发给我工资的方式：2010年12月至2014年12月期间应领工资总额=足额工资总额-已领工资总额。一中和教育局应当按照国家规定的事业单位研究生教师工资标准计算本人月工资：2010年12月6日~2014年9月30日工资为2800元/月左右，2014年10月1日~2014年12月31日一中教师工资上调至4400元/月左右。我的工资应以这些钱数为参考，具体工资数额应按照法律和国家政策规定的标准计算。本人工资收入情况：2010年12月6日，我到一中上班，寒暑假两个月没有工资。2010年12月已领工资800元；2011年已领工资总计8500元；2012年已领工资12400元；2013年已领工资12400元；2014年已领工资13600元。2010年12月6日~2014年12月31日已领工资总额：47700元。2010年12月6日~2014年12月31日的足额工资总额：154800元（含2011~2014年4年的第13个月工资）。计算方法：2010年12月6日~2014年9月30日足额工资2800元/月×49月=137200元；2014年10月1日~2014年12月31日足额工资4400元/月×4月=17600元。2010年12月至2014年12月应领工资总额=足额工资总额-已领工资总额=154800元-47700元=107100

元。

六、支付二倍工资

原审法院判令上诉人支付给我的二倍工资数额较低，应当按照我与在编教师同等待遇的劳动报酬为标准判决支付2011年1月6日至2011年12月5日二倍工资，其中一倍已在第4项上诉请求中主张，此处索要一倍，每月2800元计算11个月30800元。

七、补缴社会保险费、住房公积金。

原审法院判令被上诉人为我补缴自2010年12月至2015年1月的社会保险费期限不足，应当追加至本案终结为止。原审法院判令（被上诉人）如不能补交（社会保险费），一中应赔偿我的损失，数额为一中应为我缴纳的劳动保险费用。这个判决是为一中以不能为我补缴社会保险费为由预留借口，打算直接给点钱就算了，我没到退休年龄，不存在不能补缴的情况。具体法律依据如下：

1. 法院受理社会保险纠纷有法律依据

根据《劳动法》第七十二条“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费”。《社会保险法》第四条“中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费”；第八十三条第三款“个人与所在用人单位发生社会保险争议的，可以依法申请调解、仲裁，提起诉讼。”根据上述法条规定，我和一中都必须依法缴纳社会保险费。我和一中发生社会保险纠纷争议时可以依法提起诉讼，法院应当受理、裁判。自2010年12月至目前，一中始终没有给我缴纳社会保险费。一中应当按照双鸭山市社会保险经办机构公布的缴费比例为我补交足额社会保险费，利息和滞纳金由一中支付。

2. 集贤县社会保险事业管理局（以下简称社保局）办理一中为我补缴足额社会保险费有法律依据

根据《社会保险法》第六十条第一款“用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免”；第六十一条“社会保险费征收机构应当依法按时足额征收社会保险费”；第六十二条“用人单位未按规定申报应当缴纳的社会保险费数额的，按照该单位上月缴费额的百分之一百一十确定应当缴纳数额；缴费单位补办申报手续后，由社会保险费征收机构按照规定结算”之规定，一中必须为我足额缴纳社会保险费，补办申报手续，不能减免其补应缴的社会保险费。值得注意的是：一中给我开的工资远低于法定事业单位研究生工资标准和教师工资标准，我要求享受与在编教师同等待遇的诉求已经在法院审理，在法院没有裁判的情形下，社保局仅凭一中提供的工资参数和工作期间就擅自减少、缩短一中为我补缴交社会保险费数额和期间违反了上述法律规定，我不能接受。根据《社会保险法》第六十三条第一款“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足”之规定，社会保险费征收机构应当责令一中限期缴纳或者补足社会保险费，使我将来退休后能够享受社会保险待遇。2013—2014年集贤县第一中学为我缴纳了工伤保险。

3. 补交住房公积金

关于住房公积金，一中一直没有给我补缴住房公积金。根据《住房公积金管理条例》第二条第二款本条例所称住房公积金，是指事业单位（以下简称单位）及其在职职工缴存的长期住房储金。第十五条单位录用职工的，应当自录用之日起30日内到住房公积金管理中心办理缴存登记，并持住房公积金管理中心的审核文件，到受委托银行办理职工住房公积金帐户的设立或者转移手续。第三十七条违反本条例的规定，单位不办理住房公积金缴存登记或者不为本单位职工办理住房公积金帐户设立手续的，由住房公积金管理中心责令限期办理。第三十八条违反本条例的规定，单位逾期不缴或者少缴住房公积金的，由

住房公积金管理中心责令限期缴存；逾期仍不缴存的，可以申请人民法院强制执行。行政法规《住房公积金管理条例》上述强制性规定，能够作为法院判决的依据。因此，一中应该依该条例为我缴纳住房公积金。

八、技术职称定中教一级

本人硕士研究生学历、硕士学位，有高中历史教师资格证。根据黑龙江省《关于鼓励和引导高校毕业生面向基层就业的实施意见》（黑办发[2006]35号）第4条，应当定中教一级职称。然而一中始终没有为本人申报定级。法律面前人人平等。国家政策和法律没有关于不是在编教师就不能定职称的规定。

被上诉人一中答辩称：我单位认可与原告孙庆国之间存在劳动关系，但对于孙庆国的诉讼请求不予认可。

一、我单位是公办高中，属事业单位性质，现有教师均为具备国家编制的在编教师，依据《黑龙江省事业单位公开招聘人员暂行办法》（黑办发[2016]32号）和《中共双鸭山市市委办公室、双鸭山市人民政府办公室关于事业单位公开招聘人员实行“凡进必考”的通知》（双办发[2008]58号）的相关规定，学校教师录用只能采取统一考试方式，孙庆国未经过统一考试，一中与孙庆国解除劳动合同符合《中华人民共和国合同法》第四十一条（四）项的规定；二、孙庆国自2015年1月就已经与我单位解除了劳动合同，无工作即无工资，故孙庆国要求我单位补发2015年1月至2018年年末工资的主张，法院不应当支持。三、关于同工同酬的问题，孙庆国的主张混淆了其与用工单位的劳动关系和在编教师与学校形成的干部人事关系。四、关于因未签订劳动合同的双倍工资诉求问题，孙庆国于2010年12月6日到我校任代课教师，自2011年1月6日起应当知道其权利被侵害，其于2013年9月22日申请仲裁，已超过仲裁时效。五、未缴纳社会保险和住房公积金不属于仲裁和法院受案范围，依据相关规定，社保经办机构已不能补交社会养老保险费。孙庆国关于住房公积金的主张没有法律依据。综上，我们完全尊重并认同集贤县人民法院做出的一审判决，请求法院驳回孙庆国的所有诉讼请求。

被上诉人集贤县教育局无答辩。

孙庆国向一审法院起诉请求：与其向本院提出的上诉请求完全一致。

一审法院认定事实：被告一中系财政全额拨款的事业单位，实行人员聘用制度。2010年12月6日，被告教育局给原告孙庆国出具介绍信：“一中，兹介绍孙庆国前去你处，代课时间：2010年12月至2011年7月。”孙庆国自此在一中任历史教师。直至2015年1月，一中以孙庆国不能胜任工作，学校不再使用代课教师为由，停止了孙庆国的教学工作，并停发工资，但孙庆国始终在一中宿舍居住。孙庆国在一中教课期间，一中未与孙庆国签订人事聘用合同或劳动合同，未为孙庆国缴纳各项社会保险及住房公积金，亦未为孙庆国评定教师职称。2012年9月17日，集贤县人才交流服务中心对孙庆国作出不予受理的人事仲裁复函。2013年1月26日孙庆国向集贤县劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，2013年1月29日集贤县劳动人事争议仲裁委员会作出集劳仲不字[2013]第2号不予受理通知书。2013年9月22日，孙庆国向集贤县劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，2013年10月28日，集贤县劳动人事争议仲裁委员会作出集人仲字[2013]第26号仲裁裁决书，裁决驳回孙庆国的仲裁请求。

一审法院认为，孙庆国因政府主管教育工作的职能部门即教育局出具介绍信，到一中任代课教师，孙庆国与一中成立劳动合同关系而与教育局无劳动合同关系。孙庆国在一中工作期间双方没有签订书面劳动合同，按《劳动合同法》规定，未签订书面合同的责任在一中，应视为双方属事实上的劳动合同关系。在孙庆国工作满一年后，一中仍未与孙庆国签订书面劳动合同，应视为双方于此时订立无固定期限劳动合同。关于孙庆国的第1、2项诉讼请求，一中现

在已经实际辞退孙庆国，且一中为全日制高中，在编教师均是事业编制，不再任用临时代课教师符合单位性质，故这两项诉讼请求已无法实现。但在双方履行无固定期限劳动合同时，一中辞退孙庆国应有符合《劳动合同法》要求的理由，并按照《劳动合同法》第四十七条支付经济补偿。《劳动合同法》第四十七条规定：“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”。一中所诉的辞退理由无法使其免除因解除劳动合同应当承担的责任，一中应当按《劳动合同法》第八十七条的规定，向孙庆国支付经济补偿标准二倍的赔偿金，孙庆国在一中工作4年零2个月，一中应按4.5个月的双倍支付赔偿金，即 $1300\text{元/月} \times 4.5\text{个月} \times 2 = 11700\text{元}$ ；关于孙庆国的第3、4、7项诉讼请求，由于孙庆国与一中系劳动合同关系，劳动报酬应在法律允许的条件下按双方约定支付，双方约定的工资标准高于我省最低工资标准，且已足额支付，不违反法律的强制性规定。其他在编教师与一中是人事关系而非劳动关系，评定职称并按职称兑现工资标准属在编正式教师的待遇，孙庆国未提供证据证明与他同期同类的与一中存在劳动合同关系的教师享受了与在编教师同等待遇，或者待遇高于孙庆国的标准，故对这三项诉讼请求因孙庆国举证不能而不予支持；关于孙庆国的第5项诉讼请求，双方在试用期满后即应该签订劳动合同，自2010年12月6日-2011年12月5日一中仍未与孙庆国签订劳动合同。应自2011年1月6日起，支付双倍工资至2011年12月5日。孙庆国的权利自2011年12月6日起遭受侵害。孙庆国曾向集贤县人才交流服务中心主张权利，该部门于2012年9月17日对孙庆国作出了不予受理的仲裁复函，故孙庆国的该项诉讼请求未超过诉讼时效期间，一中关于孙庆国在2013年9月提起仲裁已超过仲裁时效的抗辩意见不予采纳，一中应支付2011年1月6日至2011年12月5日孙庆国的双倍工资，扣除一中已支付部分，一中还应支付孙庆国这11个月的工资，即 $800\text{元} \times 11\text{个月} = 8800\text{元}$ ；关于孙庆国的第6项诉讼请求，一中与孙庆国系劳动合同关系，应为其缴纳社会劳动保险，至今一中未为其缴纳，一中应向社会劳动保险管理部门补交，如不能补交应赔偿因此给孙庆国造成的损失，损失的计算可以按自2010年12月6日至本判决生效之日止的一中应为孙庆国缴纳的劳动保险费用计算，具体数额应以社会保险管理部门的计算为准。关于住房公积金，双方劳动合同未有约定，法律亦无此强制性规定，故不予支持。

据此，依照《中华人民共和国劳动合同法》第十四条第三款、第四十七条、第八十二条、第八十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条、第七条，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）第一条，《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》第九十条之规定，判决如下：一、被告集贤县第一中学向原告孙庆国支付解除劳动合同的双倍赔偿金11700元；二、被告集贤县第一中学给付原告孙庆国2011年1月6日-2011年12月5日双倍工资的补差款8800元；以上两款合计20500元于本判决生效后5日内一次性给付；三、被告集贤县第一中学在本判决生效后15日内为原告孙庆国补交2010年12月6日-2015年1月的社会保险费。如不能补交，被告集贤县第一中学应立即赔偿因此给孙庆国造成的损失，数额为被告集贤县第一中学应为孙庆国缴纳的社会劳动保险费用，以集贤县社会劳动保险管理部门计算标准为依据（时间为2010年12月6日至本判决生效之日止）。四、驳回原告孙庆国的其他诉讼请求。案件受理费10元由集贤县第一中学负担。

二审中，上诉人提交了如下证据：1、一中2015年8月份工资调资表一份，体现王海霞的工资数额，并申请二审法院调取王海霞的工资清单，称王海霞系

2010年10月参加集贤县教育局组织的招聘考试后被录取，2011年2月份开始教学，系研究生学历，其在一中教学与上诉人的教学时间基本一致，从而证明同学历、同期工作的在编老师的薪酬水平；2、2010年至2016年黑龙江省城镇非私营单位教育行业就业人员平均工资表，来自于黑龙江省统计局，证明孙庆国应获得的最低工资标准；3、双鸭山市中级人民法院（2015）双民终字第32号民事判决书，证明法院审理劳动合同纠纷案件，按照黑龙江省金融业职工平均工资标准判决农业银行原告补发工资的标准。经庭审质证，被上诉人一中对调资表的真实性、合法性均无异议，对3份证据的关联性均有异议，认为孙庆国不是在编教师，证据1、2的工资标准均是在编教师的工资标准，不能执行在编教师的标准；中级法院判例与本案性质不同，案例属于合同用工与用人单位之间的劳动争议，本案属于代课教师与学校之间的劳动争议，不能做类案参考。

被上诉人一中、集贤县教育局均未提交新的证据。

对孙庆国提交证据认证如下：孙庆国提交的证据1、2，证明的对象均是事业单位在编教师的工资标准，非合同用工的代课教师工资标准，证据3的案例中，原告系农业银行合同工，其工资是适用黑龙江省金融业职工平均工资标准，亦系企业单位的合同用工标准，而本案孙庆国不是在编教师，要求适用黑龙江省统计局公布的在编教师工资标准，亦非合同用工的代课教师工资标准，均与合同用工无关，均不予以采信。

二审查明：孙庆国自2010年12月6日，经集贤县教育局介绍其到一中从事教学任务后，工作至2015年1月，之后一中在未与孙庆国协商亦未告知理由的情况下，口头辞退孙庆国的教职工作，没有下发任何书面材料。孙庆国的实领工资情况是：每年开10个月工资，另2个月学校放假，不领工资。2010年12月领取300元；2011年1-6月每月领取800元，9-12月每月领取1000元；2012年3-6月，9-12月，每月均领1300元，7-8月每月领取1000元；2013年，3-6月，9-12月，每月均领1300元，7-8月每月领取1000元；2014年，3、4月每月领取1500元，5月1400元，6月1300元，7、8月每月500元，9-12月每月1600元；2015年1月800元。2011年7、8月，2012年1、2月，2013年1、2月，2014年1、2月，无工资。以上，孙庆国共领取工资47800元。另查：黑龙江省人民政府下发《关于我省调整最低工资标准的通知》，分别是（2010）66号文件，自2010年7月1日起双鸭山市最低工资每月700元、（2012）66号文件，自2012年12月1日起双鸭山市最低工资每月1050元、（2015）3号黑法明传文件，自2015年10月1日起双鸭山市最低工资每月1270元。本院查明的其他事实与一审查明事实一致。

本院认为，本案主要涉及以下争议：

一、关于双方的法律关系及劳动合同关系履行的问题

孙庆国经集贤县教育局介绍，到一中去从事历史科目的教学工作，其不属于经聘任程序招录的正式在编老师，孙庆国与一中之间形成劳动合同关系而非人事争议关系。在集贤县教育局介绍的代课期限8个月到期后，一中仍留用孙庆国继续从事教学工作，但一直未签订劳动合同，《劳动合同法》第十四条第三款规定：“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。”孙庆国与一中之间形成无固定期限的劳动合同关系。2015年1月，一中口头辞退孙庆国。根据《劳动合同法》第四十条规定，“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同”、《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）》（法释〔2001〕14号）第二十条“用人单位对劳动者作出的开除、除名、辞退等处理，或者因其他原因解除劳动合同确有错误的，人民法院可以依法判决予以撤销。”《劳动合同法》第四十八条“用人单位违反本法规定解除

或终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行”的规定，一中辞退孙庆国系口头辞退，未采用书面形式，未完成送达行为，不符合法律规定的辞退要件，故不存在法律上的辞退行为，孙庆国诉讼请求撤销“辞退”行为没有事实和法律依据，同时一中未履行法定解除程序，一中与孙庆国之间未解除劳动合同，双方的劳动合同关系仍处于延续中。一审法院认定辞退行为有效，双方解除了劳动合同关系，属于适用法律不当，二审予以纠正。孙庆国诉讼请求其与一中补订无固定期限劳动合同关系，恢复教学工作，属于双方的合意行为，人民法院不能强制一中与孙庆国订立无固定期限的劳动合同，亦不能强迫一中恢复教学工作，故对此节诉讼请求不予支持。

二、关于享受与在编教师同等待遇，补充支付2010年12月6日至2014年12月31日劳动报酬107100元、自2015年1月1日到本案结案期间的劳动报酬244400元的问题。

《劳动法》第九十八条规定“用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”《劳动法》第四十六条规定“工资分配应当遵循按劳分配原则，被告同工同酬。《劳动合同法》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”。《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）》第二十条第二款规定“对于追索劳动报酬案件，给付数额不当的，人民法院可以予以变更。根据上述法律规定，孙庆国有权利按照同工同酬标准主张工资。争议焦点是，同工同酬的参照对象是谁。

《劳动合同法》第二条第二款规定“事业单位与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止与劳动合同，依照本法执行”。《劳动合同法》第十一条“用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬”。《劳动合同法》第五十五条规定，集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同的标准。一中属于事业单位，在编教师与单位确认的是人事关系，而不是劳动关系，所以在编人员的待遇不是按照《劳动法》调节的，而是依据《事业单位在编人员管理条例》，其入职条件、学历、经历与合同制人员不一致，而且事业单位在编人员的工资组合包括：基本工资+绩效工资。基本工资=岗位工资+薪级工资+职称工资。而职称工资是评聘结合的，所以工资组成不一样，因此同工缺乏依据。孙庆国非一中在编老师，只能适用《劳动法》和《劳动合同法》。《劳动法》里的同工同酬指的是合同制人员的同工同酬，合同制人员与单位确认的是雇佣关系而不是人事关系，其待遇依据《劳动法》。

综上，孙庆国要求与在编教师同工同酬，于法无据。根据一中提供的孙庆国教学同期代课教师领取工资表格体现，任班主任的代课教师每月工资高于普通代课教师400元。孙庆国不任班主任，与普通代课教师工资对比，标准相同。按照黑龙江省人民政府公布的双鸭山市最低工资标准，孙庆国2010年12月工资300元，低于最低工资标准700元；2013年7、8月每月1000元，2014年7、8月每月500元，2015年1月工资800元，均低于最低工资1050元，6个月份的差额为1950元。除了这6个工资低于全省最低工资标准外，其他月份工资均不低于全省最低工资标准，故应补足差额1950元。同时，2011年至2014年，每年法定休假二个月，无工资，《劳动法》第五十一条规定，劳动者在法定休假日，用人单位应当支付工资。按照黑龙江省人民政府公布的双鸭山市最低工资标准，

2011年、2012年每年少付1400元，2013年、2014年每年少付2100元，共计7000元，应予补足。自2015年2月起至9月，每月执行全省最低工资标准1050元，自10月至今，每月执行全省最低工资1270元，则2015年应补发工资12210元；2016年应补发全年工资15240元；2017年应补发工资，至今10个月12700元。以上共计应补发、补足工资49100元。此外，还应补发自2017年11月开始至二审判决生效日之月止，按照黑龙江省最低月工资标准计付的工资。

三、关于孙庆国请求支付二倍工资30800元的问题。

孙庆国在一中代课满一年后，一中未与其签订书面劳动合同，《劳动合同法》第八十二条第一款规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”按照与其他代课教师的同工同酬原则，一中应向孙庆国给付2011年1月6日至12月5日的工资，为8800元。原审已予确认，应予维持。

四、关于孙庆国主张的补缴社保费和公积金请求。

《劳动法》第七十二条规定：“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费”。《社会保险法》第四条规定“中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费”；第八十三条第三款规定“个人与所在用人单位发生社会保险争议的，可以依法申请调解、仲裁，提起诉讼。”根据上述法律规定，用人单位即一中有义务为孙庆国补充申办社保手续，但是否在法院审理范畴内，《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》第一条规定：“劳动者以用人单位未为其办理保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失而发生争议的，人民法院应予受理。”根据上述规定，法院受理的前提有二条，一是用人单位未为劳动者办理社会保险手续，二是社保经办机构不能补办社保手续，劳动者请求赔偿损失。本案中，孙庆国的诉讼请求一中为其补缴2010年12月6日至本案终结时的社保费116736元，属于行政管理范畴，在没有证据证明社保经办机构不能补办的情况下，孙庆国的诉讼请求不在法院审理范畴内，不应获得支持。原审关于补交社会保险费的判项属于适用法律不当，二审予以纠正。

关于补缴公积金的请求，属于行政管理事项，不在人民法院民事审理范畴内，故不予支持。

五、关于孙庆国请求评定技术职称为中教一级的的问题。

孙庆国诉讼请求评定技术职称，属于行政管理事项，不在人民法院民事审理范畴内，故不予支持。

另，集贤县教育局与孙庆国之间未建立劳动合同关系，原审判决集贤县教育局不承担民事责任正确。

综上，一审法院认定事实部分错误，适用法律有不当之处，二审应予部分改判。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、第二项规定，判决如下：

一、撤销集贤县人民法院（2017）黑0521民初562号民事判决第一项即“被告集贤县第一中学向原告孙庆国支付解除劳动合同的双倍赔偿金11700元”。

二、撤销集贤县人民法院（2017）黑0521民初562号民事判决第三项即“被告集贤县第一中学在本判决生效后15日内为原告孙庆国补交2010年12月6日-2015年1月的社会保险费。如不能补交，被告集贤县第一中学应立即赔偿因此给孙庆国造成的损失，数额为被告集贤县第一中学应为孙庆国缴纳的社会劳动保险费用，以集贤县社会劳动保险管理部门计算标准为依据（时间为2010年12月6日至本判决生效之日止）”。

三、维持集贤县人民法院（2017）黑0521民初562号民事判决第二项即“被告集贤县第一中学给付原告孙庆国2011年1月6日-2011年12月5日双倍工资的补差款8800元，此款项于本判决生效后五日内一次性给付”。

四、维持集贤县人民法院（2017）黑0521民初562号民事判决第四项即“驳回原告孙庆国的其他诉讼请求”。

五、被上诉人集贤县第一中学向上诉人孙庆国补足、补发2010年12月至2017年10月的工资共计49100元，给付自2017年11月起至本判决生效日对应的月份止，按照黑龙江省最低的双鸭山市月工资标准计付的工资。此款项于本判决生效后五日内付清。

如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当按照《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，二审案件受理费10元，共计20元，均由被上诉人集贤县第一中学负担。

本判决为终审判决。

审判长 王占林

审判员 李 曌

审判员 刘国玉

二〇一七年十月二十七日

书记员 乔思婷

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

推荐案例



扫码手机阅读

