



(/)



目录



基本信息



下载Word



下载PDF



收藏



手机看

欧青与西北证券有限责任公司破产清算组劳动争议纠纷上诉案

基本信息

审理法院：宁夏回族自治区高级人民法院 (/search2?TypeKey=1:法院：宁夏回族自治区高级人民法院)	合议庭：周岩 (/search2?TypeKey=1:法官：周岩 宁夏回族自治区高级人民法院) 魏元景 (/search2?TypeKey=1:法官：魏元景 宁夏回族自治区高级人民法院) 李荣华 (/search2?TypeKey=1:法官：李荣华 宁夏回族自治区高级人民法院)
案号：(2010)宁民终字第51号	案件类型：民事 判决
审判日期：2010-10-14	案由：劳动争议 (/search2?TypeKey=1:案由：劳动争议)

裁判文书正文

当事人信息

上诉人（原审原告）：欧青。
委托代理人：胡曙雁，永合律师事务所律师。特别授权代理。
委托代理人：陈贵英，永合律师事务所律师。一般代理。
被上诉人（原审被告）：西北证券有限责任公司破产清算组。
负责人：戎生灵，该清算组组长。
委托代理人：孙博，该清算组工作人员。特别授权代理。
委托代理人：李婷，该清算组工作人员。特别授权代理。

审理经过

上诉人欧青为与被上诉人西北证券有限责任公司破产清算组（以下简称西北证券公司）劳动争议纠纷一案，不服宁夏回族自治区银川市中级人民法院（2008）银民初字第136号民事判决，向本院提起上诉。经本院审理，认为原判认定事实不清，裁定发回重审。宁夏回族自治区银川市中级人民法院于2010年5月13日做出（2010）银民初字第1号民事判决。原审原告欧青仍然不服，再次向本院提起上诉。本院依法组成合议庭，于2010年6月24日公开开庭进行了审理。上诉人欧青以及委托代理人胡曙雁、陈贵英，被上诉人西北证券公司的委托代理人孙博、李婷到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

一审法院查明

原审查明：原告欧青于1999年10月在西北证券公司工作。2001年3月16日，原告欧青与西北证券公司签订了期限为两年的《劳动合同书》，合同期限自2001年1月1日起至2002年12月31日止。2001年5月起，原告未再上班，2002年9月19日、2003年2月26日原告向被告提出情况反映及申请要求安排工作、补齐经济损失。被告于2003年3月17日做出《关于对欧青申请上岗等事宜的答复》，决定：1、对欧青要求被告补齐二年来的经济损失和待遇，经复查，被告对欧青的有关处理并无不妥；2、对欧青提出上岗的申请，请自收到本答复后3日内到公司人力资源部报到。该答复未送达原告。被告向原告每月发放349.59元至2005年2月。2005年3月，被告向社会保险事业管理部门申报了减少基本养老保险缴费人员表，在该表中被告对原告以辞退为减少原因进行了减少申报。被告为原告缴纳的养老保险费，缴至2005年3月停止，并自2005年3月停止向原告发放工资。

2006年7月13日，原告向宁夏回族自治区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，该仲裁委员会于2006年8月1日以原告的仲裁请求已超过仲裁申诉时效，做出不予受理通知书。原告诉至法院，请求判令：1、被告补发原告工资每月5600元(自2005年3月至实际支付之日止)。2、被告返回原告的人事、工资档案。3、被告将原告的养

引用法规

- 《中华人民共和国劳动法》 被 1411 篇第 (https://www.jufaanli.com/search2?TypeKey=1%3A劳动法(2009))
- 《中华人民共和国劳动法》 被 1269 篇第 (https://www.jufaanli.com/search2?TypeKey=1%3A劳动法(2009))
- 《中华人民共和国劳动法》 被 14988 篇第 (https://www.jufaanli.com/search2?TypeKey=1%3A劳动法(2009))
- 《中华人民共和国劳动法》 被 474 篇第 (https://www.jufaanli.com/search2?TypeKey=1%3A劳动法(2009))
- 《中华人民共和国劳动法》 第 (四) 项

周岩法官同案由裁判

- 吕富昌与宁夏回族自治区银川市中级人民法院破产管理人劳动争议 (/wenshu/9273c)
- 王永强与宁夏回族自治区银川市中级人民法院破产管理人劳动争议 (/wenshu/984d)
- 刘鹏等与宁夏回族自治区银川市中级人民法院再审案 (/wenshu/fa2c6)

- 申请下线文书

老、失业、医疗保险手续移交给原告，如不能移交，应给原告补发养老保险费(以实际发生为准)。4、被告因非法解除(辞退)原告，支付劳动补偿费60000元(3000元 / 年×20年=60000元)。5、诉讼费由被告承担。原审另查明，西北证券公司于2007年1月进入破产程序，现破产程序未终结。

上诉人诉称

上诉人欧青上诉称：首先，一审判决对本案争议的主要事实没有查明，有以下几方面：

- 1、上诉人未上班的原因。上诉人自2000年起，对公司管理问题提出了自己的看法和意见，即遭到来自公司领导的打击和不公平对待，造成上诉人在单位无岗可上的局面。在判决书第4页中就有被上诉人提交的2003年3月17日《关于对欧青申请上岗等事宜的答复》中就能够证实上诉人未上班的原因是无岗可上、无法上班，而不是上诉人本人好逸恶劳、违纪等个人原因造成的。因此，一审对此事实是应当能够查清，而未查明。
- 2、上诉人是在被上诉人没有破产前即被非法辞退的事实，而非破产清算时自然终止劳动关系的。
- 3、关于工龄及工种职务职称的事实没有查明。1999年宁夏伊斯兰国际投资控股有限公司与被上诉人合并重组，上诉人与被上诉人建立了劳动关系。由于企业合并重组事实，上诉人的人事工资关系一直是连续不断的，工种(职务)一直是干部，技术等级一直是工程师。上诉人的工龄早已超过十年。属于劳动合同法规范的无固定期限的劳动关系。由于社会开展了全员劳动合同制，所以从2001年开始被上诉人与上诉人之间签订了劳动合同。但是，这并不代表上诉人的劳动关系的开始，只是反映了劳动合同制的实行。所以上诉人的工龄按照劳动法规的规定是要延续计算的。一审判决在工龄事实没有查清的情况下，做出上诉人工龄8年的认定是错误的。
- 4、一审判决第四页采信庭审后调解过程中被上诉人提交的一份证据，上诉人认为该证据是在庭审后四个月后提交的，早已超过举证期限，不应当采信。

其次，由于一审对本案争议的主要事实没有查明和查清，导致适用法律错误和认定错误。《中华人民共和国劳动法》总则第三条详细列举了劳动者享有的权利，其中平等的就业权是最基本的劳动权利，而上诉人在被上诉人处所遭受的无岗可上的“待遇”，恰恰证明了被上诉人严重侵犯了上诉人的最基本的劳动权利，所以上诉人希望法院能够给自己一个公平、公正的说法，证明被上诉人的行为的违法性。同样是《劳动法》第50条“.....不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资”，第91条“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；.....(三)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；”，第98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”。本案经过发回重审，一审法院此次做出的判决，仍然没有将上诉人提起的劳动争议诉求的主要争议问题认定准确，根本没有对上诉人被非法辞退的事实进行判断，被上诉人属于何种法律责任而是仍然延续原一审判决的断案思路：转移争议的主要矛盾和问题，根本没有从依法维护劳动者的合法权益的角度出发进行是非判断!劳动法及众多的劳动法规当中，有专门规定违反解除劳动合同的经济补偿办法和违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿办法以及有关工资、工龄方面的规定。可是一审判决在没有法律依据的情况下判决被上诉人给上诉人按349.60元补发工资，显然与法相悖。另外适用《劳动合同法》判令被上诉人承担经济赔偿金所依据的事实错误，其次是适用该法严重不当。综上，请求：1、二审人民法院依法对上诉人“未再上班”、被非法辞退及工龄等事实进行重新查明；2、二审法院准确适用劳动法及相关法律法规，依法确认被上诉人严重侵害上诉人劳动权利和非法辞退上诉人造成上诉人工资被非法拖欠、养老、医疗保险被减少中断的法律责任，并依法判令被上诉人承担非法辞退的法律责任，依法改判被上诉人给上诉人按本人在岗工资标准补发工资数额和支付6万元经济赔偿金的民事责任；3、上诉费由被上诉人方承担。

被上诉人辩称

被上诉人答辩称：一、关于适用法律的问题。本案只能适用被上诉人解除上诉人劳动关系时的法律法规，不能适用《劳动合同法》。二、1、上诉人要求被上诉人支付赔偿金154000元没有法律依据。被上诉人在2005年3月之前，没有拖欠上诉人工资，上诉人的工作岗位被调整后，于2003年私自到其他公司就职。至2005年3月双方解除劳动关系，被上诉人没有义务再为上诉人支付工资，上诉人也无权向被上诉人要求工资。上诉人请求被上诉人支付其2005年3月到2007年1月共计22个月的工资没有事实和法律依据。根据《劳动部关于贯彻执行若干问题的意见》（1995年8月4日劳部发【19951309号】第91条“用人单位解除劳动合同后未依法给予劳动者经济补偿的，因不存在支付工资报酬的问题，故劳动行政部门只责令用人单位支付劳动者经济补偿，还可以支付赔偿金”的规定，欧青有权要求清算组按劳动部门当时有效的规定向其支付解除劳动合同经济补偿金，但无权要求清算组向其支付2005年3月到2007年1月期间的工资。2、欧青要求清算组向其支付各项社会

保险补偿金13517.55元及返还住房公积金的诉讼请求于法无据，与事实不符。首先，西北证券公司在欧青工作期间，为欧青建立了基本社会保险，包括养老、失业、工伤和生育险，并一直缴纳上述各项社会保险至2005年3月与欧青解除劳动关系之日。而在2005年3月之后，双方劳动关系已解除，西北证券公司已无义务再为欧青缴纳各项社会保险，因此欧青要求清算组向其支付2005年3月至2007年1月期间的社会保险补偿金与事实不符，亦无法律依据。其次，欧青要求清算组返还其住房公积金，更是毫无事实依据。西北证券公司在欧青在职期间一直为其缴纳住房公积金至2005年3月。欧青的住房公积金始终在其个人账户上，清算组或西北证券公司从未侵占过欧青账户中的住房公积金，又何来返还一说呢3、欧青要求清算组向其支付解除劳动合同经济补偿金100800元无法律依据。西北证券公司在2005年3月解除了与欧青的劳动关系后，应该向其支付经济补偿金。但支付的标准应以劳动部门2005年3月前发布的规定所确定的标准为准，而不能依据《劳动合同法》的规定来确定补偿标准，对此清算组在前文中已有确的意见。因此欧青依据《劳动合同法》的规定要求清算向其支付100800元解除劳动合同经济补偿金没有法律依据。4、关于欧青工资标准问题。清算组经过查阅西北证券工资档案，核实西北证券系从2000年10月起向欧青发放工资，至2001年6月期间，工资标准分别为1563.65元（2个月）、1995.65元（4个月）、2500.65元（2个月）和3265.22元（1个月，含补发工资880元）。自2001年7月起，西北证券公司对欧青的工作岗位进行了调整，并按公司规定将其工资标准调整为每月500元，并一直按此标准发放至2005年3月。因此，即使按2001年7月前欧青的工资标准计算，欧青每月的平均工资也应为2152.94元。因此欧青要求按每月5600元工资标准计算其经济补偿金，无事实和法律依据。西北证券公司在公司正常经营过程中，于2005年3月单方面解除了与欧青的劳动关系。根据劳动法和劳动部的相关规定，清算组同意按欧青在西北证券正常供职期间的工资标准即每月2152.94元，向其支付共计12个月标准的经济补偿共计25835.28元，并按规定向其支付25%的赔偿金计6458.82元，以上共计32294.10元。二审中，上诉人欧青没有提交新证据。被上诉人西北证券公司应法庭要求，向法庭提交了两组证据，一组是欧青的工资表，其中有西北证券公司部分部门、员工2000年各月的工资表，还有2001年部分部门员工的工资表。被上诉人西北证券公司以此证据证明上诉人欧青的月工资收入不是欧青主张的5600元；另一组证据是西证清算字（2006）102号报告、西证清算字（2006）105号职工安置方案、西证清算字（2006）107号通告。西北证券公司以此证据证明西北证券公司申请破产前（被处置日）12个月的员工平均工资为3428.49元以及给员工的经济补偿金为：员工工龄乘以该平均工资。经审核，上诉人欧青在一审庭审过程中，向法庭举证提供一份《工资交易卡信息记录》，欧青以此证明其在2003年的工资收入为每月5600元，但该证据仅仅是一张对账单复印件，而且，该对账单记载的仅仅是部分存、取款内容，无法准确反映欧青的月工资收入情况和应发工资标准，其主张月工资收入5600元缺乏证据支持，不予采信。但西北证券公司提供的部分员工工资表，由于该部分工资表不完整，也不全面，仅仅是发放了部分工资的工资表，无法确定欧青的工资构成，也无法解释欧青实际得到的工资与该工资表不符的实际事实。不能准确反映欧青的工资标准，不予采信。由于当事人双方均未提供合法有效的证据证明欧青在2005年以前的正常工资标准，导致欧青工资收入事实不清，举证不能的责任主要由用人单位西北证券公司承担，欧青也应负有一定责任。本院对此事实，只能依据西北证券公司提供的西证清算字（2006）105号职工安置方案、西证清算字（2006）107号通告等证据证明的西北证券公司或被处置前12个月的平均工资作为欧青的月工资收入标准，作为确定西北证券公司应负的赔偿欧青工资的标准，即欧青月工资收入为3428.49元。该标准如不足欧青实际收入的部分即为欧青承担举证不能的后果；如超出欧青实际收入的部分则为西北证券公司承担举证不能的后果。西北证券公司提供的西证清算字（2006）105号职工安置方案、西证清算字（2006）107号通告，该证据合法、有效，予以采信。

本院查明

经本院二审查明，上诉人欧青称其1987年被分配至原宁夏信托投资公司参加工作，1998年随宁夏信托投资公司并入宁夏伊斯兰信托投资公司工作，直至1999年再次因公司重组到西北证券公司工作。被上诉人西北证券公司对上述事实未表异议。2001年3月16日，被上诉人西北证券公司与上诉人欧青签订了一份为期两年的《劳动合同》，合同期限至2002年12月31日止。2001年1月1日，上诉人欧青被安排到被上诉人的研究发展部工作。2001年5月，上诉人欧青得知西北证券公司已经在两个月前将自己安排待岗，并被扣发了两个月的工资，待岗工资为349.59元。2002年9月19日、2003年2月26日上诉人欧青向被上诉人西北证券公司提出申请，要求安排工作、补偿经济损失。被上诉人西北证券公司没有给欧青答复。虽然西北证券公司在诉讼中提交了一份《关于对欧青申请上岗事宜的答复》，但没有证据证明该份答复已经送达给了欧青。2005年3月，被上诉人西北证券公司向社会保险事业管理部门申报，以辞退为由停止缴纳欧青的养老保险金，并停止发放欧青工资，但被上诉人西北证券公司没有告知欧青本人。直至2006年7月6日，上诉人欧青获知被上诉人西北证券公司即将

破产的消息，委托律师调查被上诉人西北证券公司为其向社会保险事业管理部门缴费情况时，才得知自己的养老保险已经因被辞退而停止缴纳。2006年7月13日，欧青向宁夏回族自治区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，该仲裁委员会于2006年8月1日以欧青的仲裁申请已经超过仲裁申诉时效为由，做出不予受理通知书。2006年8月18日，欧青向法院提起诉讼。

另查明，西北证券于2007年1月进入破产程序，现破产程序未终结。欧青在原公司任深圳证券营业部经理，在公司重组后在西北证券公司工作期间，先后任西北证券公司投资一部副经理、西北证券公司研究发展部高级经理。

本院认为

本院认为，上诉人欧青自1987年按照当时的国家政策被分配参加工作，至2001年3月16日与被上诉人西北证券公司签订劳动合同时已经连续工作超过10年期限。上诉人欧青与被上诉人西北证券公司建立了劳动关系。在劳动关系存续期间，由于上诉人欧青与被上诉人西北证券公司主要领导发生工作分歧，被安排下岗，在上诉人欧青多次要求解决上岗工作问题没有得到被上诉人答复的情况下，被上诉人西北证券公司将上诉人欧青辞退，而且并未通知欧青本人。由于被上诉人西北证券公司没有举证证明其辞退上诉人欧青的理由，也没有通知欧青本人，上诉人欧青被用人单位西北证券公司非法解除了劳动关系，本案应属于劳动争议纠纷，一审法院受理并审理本案程序合法。实体上，由于被上诉人西北证券公司违反《中华人民共和国劳动法》第二十六条的规定，没有履行辞退劳动者应当提前30日以书面通知形式通知劳动者本人的法定义务，同时也违反《中华人民共和国劳动法》第二十五条之规定，没有举证证明劳动者欧青存在该条规定的用人单位可以解除劳动合同的情形。西北证券公司单方解除与欧青的劳动关系应属非法解除劳动关系的行为，西北证券公司应当承担非法解除与欧青劳动关系的法律责任。即按照《中华人民共和国劳动法》第九十一条规定、中华人民共和国劳动部劳部发（1995）223号规章的规定《关于发布违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿颁发的通知》应当承担赔偿欧青劳动关系存续期间的正常工资收入损失、向欧青支付经济补偿金、赔偿因减少欧青社会保险费缴纳造成的损失的法律。具体为：关于欧青的劳动报酬问题。由于用人单位西北证券公司一直不提供完整、准确的欧青的工资档案，无法确定欧青的正常工资标准，西北证券公司应当承担举证不能的主要责任。上诉人欧青也没有提供能够证明其正常情况下的每月工资收入的证据，欧青负有一定举证不能的责任。本院根据西北证券公司给与员工破产经济补偿的平均工资标准，即每月3428.49元为欧青正常工资收入标准，西北证券公司应当以该标准承担欧青工资收入损失的赔偿责任。赔偿的期限为，自2005年3月停发欧青工资之日起计算至2007年1月止。赔偿工资计75426.78元（22个月×3428.49元/破产安置月平均工资），加付赔偿工资收入的25%赔偿金即18856.7元，共计94283.48元。西北证券公司抗辩称2005年3月双方解除劳动关系后，西北证券公司就没有再向欧青支付工资的义务了，该抗辩不能成立。西北证券公司不是依法解除了与欧青的劳动关系而是非法解除，既没有辞退的合法理由，也不符合解除劳动关系的法定程序，不符合合法解除劳动合同，依法终止劳动合同权利义务关系的情形，根据劳动法的规定对于用人单位做出的非法解除劳动关系的决定应当予以撤销，恢复劳动关系，少发的工资应当补发或赔偿。因此，西北证券公司的抗辩理由不能成立，不予采信；关于经济补偿金的问题。上诉人欧青根据劳动法第九十八条的规定，提出西北证券公司非法解除与其的劳动关系后，未向欧青支付经济补偿，应判决西北证券公司支付赔偿金。同时根据劳动合同法的相关规定，提出了具体的赔偿标准。由于本案不适用劳动合同法，不能适用该法的标准。同时，根据劳动法第九十八条的规定，人民法院如何执行该条的赔偿金，没有具体规定，但上诉人欧青由于用人单位非法解除劳动关系，遭受经济损失的事实客观存在，被上诉人应当承担因其违法解除其与欧青的劳动关系给欧青造成的经济损失的责任。因此，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》第二十条的规定，人民法院可以对非法解除劳动关系的决定予以撤销，恢复欧青的劳动关系。鉴于西北证券公司已经进入破产程序，职工安置已经完成，无法恢复劳动关系，西北证券公司应当按照破产企业安置职工的政策对欧青予以安置。即由西北证券公司按照自治区批准的文件，将欧青作为正常破产企业职工按照与其他破产企业职工同等的安置标准予以补偿或予以赔偿。被上诉人西北证券公司在一审庭审结束后向法庭提交了一份宁夏回族自治区人民政府的宁政发（2006）113号文件，主张欧青的安置应当依据该文件规定的标准（自治区全区上年在岗职工平均工资标准）计算经济补偿金，但欧青提出异议，认为西北证券公司职工安置标准是在该文件之前的标准，该标准是在西北证券公司安置正常落实之后出台的政策，欧青在2005年就被非法辞退，不适用该标准。西北证券公司在庭后向本院提交了一份西北证券公司于2006年6月19日公告的西证清算字（2006）107号《西北证券公司非经纪业务系统员工安置方案（2006年6月20日调整版）》，该公告中确定西北证券公司被处置日前12个月的平均工资为3428.49元。经审核，欧青的劳动关系由于用人单位进入破产程序而无法恢复，西北证券公司应当按照正常破产职工安置方

案、标准对欧青应当享有的经济补偿金予以赔偿，即应当按照西证清算字（2006）105号文件《西北证券公司非经纪业务系统员工安置方案（2006年6月20日）调整版》规定的经济补偿办法予以补偿。经济补偿金为：2005年12月9日前12个月西北证券公司全体员工的月平均工资×该员工的工龄（最高30年），即3428.49元×19年（1987年至2006年止）=65141.31元。鉴于上诉人欧青在一审起诉时请求支付劳动补偿费60000元，二审又变更为经济补偿金100800元。根据《最高人民法院关于适用若干问题的解释》第156条、第184条的规定，上诉人欧青提出的超出原审诉讼请求的部分本院不予审理，经济补偿金应当按照欧青一审提出的诉讼请求60000元确定。即西北证券公司应当支付欧青经济补偿金60000元。关于欧青人事档案的问题。上诉人欧青在一审提出诉讼请求，要求西北证券公司将其人事档案移交给欧青。二审中，欧青提出的上诉请求中再次提出了返还人事档案、补办社会保险缴费手续或赔偿停止缴纳社会保险费给欧青带来的经济损失13517.55元。经审核，劳动法没有关于用人单位为劳动者办理档案移交的义务的明确规定，但劳动部1992年《企业职工档案管理工作规定》（劳动部劳力字[1999]33号）第18条规定，解除或终止劳动合同，用人单位应在1个月内将职工档案交其新的工作单位或者其户口所在地街道劳动部门。劳动部1996年颁布的《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》规定，在劳动者履行了有关义务终止、解除劳动合同时，用人单位应当出具终止、解除劳动合同证明书，作为该劳动者按规定享受失业保险待遇和失业登记、求职登记的凭证。证明书应写明劳动合同期限、终止或解除的日期，所担任的工作。如果劳动者要求用人单位可以在证明中客观地说明解除劳动合同的原因。上述这些规定对于劳动合同解除或终止时，用人单位和劳动者在工作交接过程中双方享有的权利和义务、劳动者档案移交和社会保险手续转移期限以及当事人不履行法律规定义务应当承担的法律责任等都没有明确规定。2008年施行的《劳动合同法》进行了完善，即第五十条规定：“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”虽然本案不适用《劳动合同法》，但根据此前劳动部的相关规定，本案被上诉人应当按照正常解除劳动合同为欧青办理人事档案移交手续。欧青的社会保险关系，由于西北证券公司的原因已经被停止缴纳，无法延续补交，西北证券公司应当依法对欧青因此遭受的经济损失进行赔偿。即西北证券公司应当按照最后一次向社会保险机构缴纳欧青社会保险费的金额（按照辞退欧青之前为欧青办理的各种社会保险金额计算为准），赔偿欧青该部分损失，期限为自2005年3月起至2007年1月，西北证券公司被破产处置日止，并为欧青办理社会保险关系移交手续。上诉人欧青的该部分上诉请求理由成立，依法予以支持，原审判决部分判项应予以改判。综上，依照《中华人民共和国劳动法》第二十六条、第七十九条、第九十八条、第九十一条第（四）项、第四十八条第二款、最高人民法院法释（2001）14号《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第一条第（一）项、第十三条、第二十条第一款、第二款和法释（2006）6号《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》（二）第一条第（一）项、中华人民共和国劳动部发309号《劳动部关于贯彻执行若干问题的解释》、中华人民共和国劳动部1992年劳力字[1999]33号《企业职工档案管理工作规定》第18条、中华人民共和国劳动部1996年颁布的《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》、中华人民共和国劳动部劳部发（1995）223号《关于发布违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿颁发的通知》的规定，判决如下：

裁判结果

- 一、维持宁夏回族自治区银川市中级人民法院（2010）银民初字第1号民事判决第一项、第五项，即“原被告的劳动合同终止”及“驳回原告欧青的其他诉讼请求”；
 - 二、撤销宁夏回族自治区银川市中级人民法院（2010）银民初字第1号民事判决第二项、第三项、第四项，即“被告西北证券有限责任公司破产清算组于判决生效后十日内补发原告欧青自2005年3月至2007年1月止的工资（每月349.60元）”、“被告西北证券有限责任公司破产清算组于判决生效后十日内为原告欧青缴纳自2005年3月至2007年1月止的养老保险费（按社保局计算为准）”及“被告西北证券有限责任公司破产清算组于判决生效后十日内支付原告欧青经济赔偿金11472元”；
 - 三、西北证券有限责任公司破产清算组于本判决生效后十日内为欧青缴纳或赔偿欧青2005年至2007年1月应缴的各种社会保险费（以劳动和社会保障部门的档案记载为准）；
 - 四、西北证券有限责任公司破产清算组于本判决生效后十日内支付欧青经济补偿金60000元；赔偿欧青工资损失94283.48元，两项合计154283.48元；
 - 五、西北证券有限责任公司破产清算组于本判决生效后十日内为欧青办理档案和社会保险关系移交手续。
- 一审案件受理费按照一审判决执行，二审案件受理费10元由西北证券有限责任公司破产清算组负担。
- 本判决为终审判决。

审判人员

审判长周岩

代理审判员魏元景

代理审判员李荣华

二〇一〇年十月十四日

书记员张娜瑞

关于聚法

了解我们 (/home/Aboutus/aboutUs)

媒体报道 (/home/Aboutus/media)

合作伙伴 (/home/Aboutus/partner)

使用指南 (/home/Aboutus/help)

友情链接

吉大法学院 (http://law.jlu.edu.cn//)

最高人民法院 (http://www.court.gov.cn/)

中国裁判文书网 (http://wenshu.court.gov.cn/)

吉大司法数据应用研究中心 (http://www.jlulbd.cn/)

联系我们

联系我们 (/home/Aboutus/contactUs)

意见反馈

申请下线文书 (/home/Aboutus/offLineIndex)

联系电话： 0431-85189667

商务合作： hezuo@jufaanli.com

地址： 长春市高新区前进大街2326号创展国际大厦2101室

手机登录：m.jufaanli.com



APP

指南 (/home/Aboutus/help)

引导

微信

APP

置顶

微信公众平台