



关联文书				
二审	山东省青岛市中级人民法院	(2014)青民一终字第1442号	2014-08-15	判决维持
执行	青岛市城阳区人民法院	(2014)城执字第1775号	2014-09-02	终结



概要

青岛利和萃取科技有限公司与矫全法劳动争议一审民事判决书

发布日期：2014-10-15

浏览：26次

下载打印

青岛市城阳区人民法院  
民 事 判 决 书

(2013)城民初字第4256号

原告青岛利和萃取科技有限公司。  
法定代表人张永昌。  
委托代理人王德伟。  
委托代理人孙玉芸。  
被告矫全法。  
委托代理人刘世蓬，山东青成律师事务所律师。

原告青岛利和萃取科技有限公司与被告矫全法劳动争议纠纷一案，本院于受理后，依法组成合议庭，公开开庭进行了审理。原告法定代表人张永昌及委托代理人王德伟、孙玉芸，被告委托代理人刘世蓬到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告诉称，1、被告称2010年9月11日至原告处工作，并未提供事实依据，故仲裁裁决原告向被告支付从2010年10月12日起未签订劳动合同双倍工资7083.80元并无依据。2、根据《职工带薪年休假条例》第二条和《企业职工带薪年休假实施办法》第五条的规定，被告在原告处在职时间为1年零3个月，故其2012年带薪年休假天数为1天，仲裁裁决原告向被告支付2011年带薪年休假工资没有法律依据。3、被告要求的二倍工资已经超过法定的诉讼时效。综上所述，裁决书认定事实不清，侵犯了原告的合法权益。请求判令原告不支付被告2010年10月12日至2011年1月31日未签订劳动合同双倍工资7083.80元、带薪年休假工资969元。

为证明其主张，原告向本庭提交了以下证据：

1、劳动合同二份，证明原被告双方于2011年2月1日签订劳动合同，一直到被告离职。被告对该证据的真实性无异议，认为只能证明签订劳动合同的时



间。

2、通报二份、解除劳动合同通知，证明被告是因为打架斗殴被解除劳动合同。被告认为上述证据陈述的内容与事实不符。

3、员工守则的发放明细和员工守则的民主评定文件，证明员工守则已经发放给被告，被告应该知道其内容。被告认为民主评定文件没有被告的签字，发放明细没有员工守则的内容，证明不了员工守则已经过民主程序发放到被告手中。

4、通知三份，证明员工的年休假已经调整到与春节一起放假。被告对该证据的真实性不予认可，证明不了被告已经放过年休假，该证据原告在仲裁时没有提交，是新补的。

5、应聘登记表，证明被告是2011年1月份入职。被告认为该证据证明不了被告的入职时间。

6、2011年1月至2012年2月的考勤表，该证据与证据4相互印证，证明原告处年休假已经调整到与春节一起放假。被告对该证据中有被告本人签字的予以认可，没有其签字的不予认可，原告没有安排被告年休假。

7、青岛市中级人民法院受理案件通知书、（2013）青民一撤字第7号民事裁定书，证明原告2013年3月20日收到裁决书后，在法定期限内提起诉讼，但法院审查认为应当直接向中院申请撤销，所以原告于2013年4月3日提出撤销申请，在中院审理过程中，中院法官告知原告已经和城阳法院协调好了，让原告撤回撤销申请，直接到城阳法院起诉行了，所以原告撤回撤销申请，中院裁定准许。被告对该证据真实性无异议，但认为该裁书记载涉案裁决书并非终局裁决书，原告对该裁决不服应当向城阳法院提起诉讼，但原告没有起诉，故其本案诉讼请求已经超过诉讼时效，不应予以支持。

被告辩称，按照程序的规定，原告的起诉已经超过起诉期限，原告没有在仲裁裁决后15日内向法院起诉；原告的起诉与事实不符，应该支付被告未签订劳动合同二倍工资及带薪年休假工资。

为支持其主张，被告向本庭提交了以下证据：

1、原告出具的证明，证明原被告之间存在劳动关系及被告工资情况。原告对该证据无异议。

2、原告在仲裁时出具的2011年1月至2012年4月的工资明细表，证明即使按照原告提交的该证据，被告也是在2011年1月份入职，实际上被告是2010年9月11日就入职了。原告对该证据无异议。

3、本院（2013）城刑初字第64号刑事判决书，证明被告在打架中是受害人没有过错。原告对该证据的真实性无异议，但认为该判决书的部分内容与当时的打架事实不符。

经审理查明，一、被告称于2010年9月11日到原告处从事锅炉工工作，月平均工资2200元。原告称被告于2011年1月初到原告处从事粉碎工工作，后原告建立了锅炉房，被告才从事锅炉工工作，被告月平均工资1851.70元。

二、原、被告双方签订了自2011年2月1日至2012年1月31日、2012年2月1日至2012年12月31日的劳动合同，原告给被告缴纳了2011年2月至2012年6月的社会保险费。2012年4月7日被告与其他职工发生争执后被打伤住院治疗，再没回原告处工作。2012年4月12日原告将被告辞退，于2012年7月7日办理了网上解除劳动合同手续。

三、被告为索要工资、赔偿金、二倍工资、年休假工资，于2012年1月10日向青岛市城阳区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求裁定被申请人支付：1、2012年3月至7月的工资11047.50元；2、赔偿金8838元；3、未签订劳动合同二倍工资24299元；4、2010年至2012年带薪年休假工资969元。该仲裁



委员会认为：一、被申请人提供2011年1月至2012年4月份薪资明细表，申请人不认可，但申请人提供的证据显示申请人在职期间最低工资1586.7元每月，最高工资2832.3元每月，与被申请人提交的该薪资明细表一致，且申请人未提交其他证据证明该薪资明细表不真实，故对该薪资明细表本委予以采信。申请人自称于2010年9月11日到被申请人处工作，被申请人不认可，称申请人到被申请人处的工作时间是2011年2月，但被申请人提交的被申请人处的工资表显示，2011年1月份有申请人的工资情况，被申请人提交的证据与被申请人的辩称不一致，故对被申请人称申请人到被申请人处的工作时间是2011年2月的说法，本委不予采信，被申请人未提交其他证据证明申请人到被申请人处的工作时间，被申请人应承担不利的法律责任，应认定申请人到被申请人处的工作时间是2010年9月11日。被申请人于2010年9月11日至2011年1月31日未与申请人签订劳动合同属实，故申请人要求被申请人支付未签订劳动合同二倍工资，理由正当，本委予以部分支持。二、被申请人提交民主评定文件、员工守则发放明细，证明被申请人处的员工守则经过了民主程序，申请人签字领取了该员工守则，申请人对其本人签字不认可，但未提起司法鉴定申请，应认定申请人对其本人签字认可，故应认定被申请人提供的员工守则系与工会或者职工代表平等协商确定的，符合劳动合同法制定规章制度的规定，对被申请人提供的员工守则，本委予以采信。申请人在被申请人处工作至2012年4月7日，原因是在被申请人处工作时间内在公司内被别人打伤，住院治疗，之后再未上班，被申请人认可申请人工作至2012年4月7日，因申请人与别人打架，之后再未上班，2012年4月12日将申请人辞退，被申请人依据被申请人处的员工守则第八章第46-5条规定中第（6）条规定：对同仁施以暴力或有重大威胁侮辱行为；第（8）条规定：连续旷工三天，解除与申请人的劳动合同的行为合法，故申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金，于法无据，本委不予支持；被申请人于2012年4月12日将申请人辞退，当时未办理解除劳动合同手续，于2012年7月7日办理解除劳动合同手续，应认定双方劳动关系存续至2012年7月7日，但申请人自2012年4月7日后未到被申请人处工作，未给被申请人提供劳动，故申请人要求被申请人支付2012年4月至7月7日的工资，于法无据，本委不予支持，被申请人未支付申请人2012年3月至4月12日的工资属实，故申请人要求被申请人支付2012年3月至4月的工资，理由正当，本委予以部分支持。三、被申请人未提供证据证明申请人已休带薪年假或已支付申请人带薪年假工资，故申请人要求被申请人支付带薪年假工资969元，本委予以部分支持。遂裁决：一、被申请人于本裁决生效之日起十五日内支付申请人2010年10月12日至2011年1月31日未签订劳动合同双倍工资7083.8元（ $1851.7\text{元}\div 21.75\text{天}\times 18\text{天}+1851.7\text{元}\times 2\text{个月}+1848\text{元}$ ）、2012年3月、4月工资2123.7元（ $1909.4\text{元}+214.3\text{元}$ ）、2011年至2012年带薪年假工资969元；二、驳回申请人的其他仲裁请求。被申请人不服该仲裁裁决，于2013年4月3日向青岛市中级人民法院提出撤销申请，后又申请撤回申请，青岛市中级人民法院经审查认为，城劳人仲案字（2013）第175号仲裁裁决书尾部已经明确载明：“如不服裁决，双方当事人可自收到本裁决书之日起十五日内向劳动合同履行地或者用人单位所在地基层人民法院起诉……”，该裁决并非终局裁决。青岛利和萃取科技有限公司如对该裁决不服，应向劳动合同履行地或者用人单位所在地的基层人民法院起诉。现青岛利和萃取科技有限公司撤回撤销该裁决的申请，符合法律规定，遂于2013年9月22日作出（2013）青民一撤字第7号民事裁定书：准许青岛利和萃取科技有限公司撤回要求撤销城劳人仲案字（2013）第175号仲裁裁决书的申请。原告于当日提起本案的诉讼。

以上事实，有仲裁裁决书、原被告提供的证据、青岛市中级人民法院受理



案件通知书、（2013）青民一撤字第7号民事裁定书、当事人陈述及庭审笔录等在卷佐证，并经当庭质证，足以认定。

本院认为，原告系被告职工，双方合法权益均应受法律保护。一、根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第二条的规定，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。本案中原、被告之间存在劳动关系，关于被告的入职时间，应由作为用人单位的原告提交招聘人员登记表等用工资料予以证实，原告虽然提交了应聘登记表，但该应聘登记表中没有落款时间，原告仍应承担对其不利的后果，故对被告称入职时间为2010年9月11日本院予以采信。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第一款的规定，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。本案中被告2010年9月11日入职，原告2011年2月1日才与其签订劳动合同，原告应支付被告2010年10月11日至2011年1月31日的未签订劳动合同二倍工资。故原告要求不支付被告2010年10月12日至2011年1月31日未签订劳动合同二倍工资，于法无据，本院不予支持。二、根据原告仲裁时提交的工资表显示，被告离职前十二个月的月平均工资为1996.47元，故原告应支付被告未签订劳动合同二倍工资7217.82元（1996.47元÷21.75天×15天+1996.47元×2个月+1848元），仲裁裁决原告应支付被告未签订劳动合同二倍工资的数额为7083.8元，被告对此未提起诉讼，视为对仲裁裁决结果的认可，本院予以确认。三、根据《职工带薪年休假条例》第三条的规定，2011年至2012年被告享有2天的年休假。原告虽提交“三份通知”、“2011年1月至2012年2月的考勤表”来证明员工的年休假已经调整到与春节一起放假，但原告提交的考勤表中涉及春节放假月份的考勤表均没有被告签字，且被告对其中没有其本人签字的考勤表及“三份通知”均不予认可，故本院对原告的该主张不予采信，同时原告也未提供证据证明已支付被告年休假工资，故原告应支付被告带薪年假工资，其数额为367.17元（1996.47元÷21.75天×2天×2倍）。四、仲裁裁决原告应支付被告2012年3月、4月工资2123.70元，原、被告对此均未提起诉讼，视为对仲裁裁决结果的认可，本院予以确认。

综上，原告要求不支付被告未签订劳动合同二倍工资、2011年至2012年带薪年假工资，理由不当，于法无据，本院不予支持。依照《中华人民共和国劳动法》第五十条、《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第一款、《职工带薪年休假条例》第三条、及《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第二条之规定，判决如下：

一、原告青岛利和萃取科技有限公司于本判决生效后十日内支付被告矫全法未签订劳动合同二倍工资7083.8元；

二、原告青岛利和萃取科技有限公司于本判决生效后十日内支付被告矫全法带薪年假工资367.17元；

三、原告青岛利和萃取科技有限公司于本判决生效后十日内支付被告矫全法2012年3月、4月工资2123.70元。

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》第二百五十三条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

案件受理费10元，由原告负担。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于山东省青岛市中级人民法院。

审 判 长     秦忠基

审 判 员     赵丕杰



二〇一四年三月十九日

书 记 员 孙志双

附本案依据的法律规定：

《中华人民共和国民事诉讼法》

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。

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》

第二条当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。

没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。

《中华人民共和国劳动法》

第五十条工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

《中华人民共和国劳动合同法》

第八十二条第一款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。

《职工带薪年休假条例》

第三条职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。

国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

### 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



推荐案例



扫码手机阅读



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 | 中国知识产权裁判文书网 | 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 |

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 | 中国知识产权裁判文书网 | 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 |

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