



中国裁判文书网
China Judgements Online



中国裁判文书网
China Judgements Online

刘木桂、广州市华信制衣有限公司劳动争议二审民事判决书

概要

发布日期：2017-11-03

浏览：38次

下载 打印

广东省广州市中级人民法院
民 事 判 决 书

(2017) 粤01民终15746号

上诉人（原审原告）：刘木桂，男，1966年9月15日出生，汉族，住广东省佛山市顺德区。

委托诉讼代理人：骆国栋，广东富荣律师事务所律师。

上诉人（原审被告）：广州市华信制衣有限公司，住所地广州市花都区。

法定代表人：孙艺洲，职务：总经理。

委托诉讼代理人：林思源，广东和志满律师事务所律师。

上诉人刘木桂、上诉人广州市华信制衣有限公司（以下简称华信公司）因劳动争议纠纷一案，不服广州市花都区人民法院（2016）粤0114民初10521号民事判决，均向本院提起上诉。本院依法组成合议庭审理了本案，现已审理终结。

原审法院经审理查明：刘木桂于2003年8月25日入职华信公司处，担任财务工作，双方没有签订劳动合同。2014年4月开始华信公司因经营不善而停产停业，原公司股东转让股权，刘木桂于2014年7月15日向华信公司提出辞职，双方解除劳动关系。2014年9月1日，华信公司新的股东重新聘用了刘木桂，负责财务会计工作，工资为每月10000元，双方没有签订劳动合同。华信公司一直没有恢复正常经营，处于停产停业状态。2016年6月1日，华信公司向刘木桂发出“辞退通知书”将刘木桂辞退，双方就工资差额、经济补偿等问题发生争议，刘木桂于2016年7月6日向广州市花都区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，该委于2016年10月9日出具逾期未作出决定的证明。刘木桂诉至法院而成讼。

刘木桂为证实自己的诉求，提供了以下证据：广州市花都区劳动人事争议仲裁委员会出具逾期未作出决定的证明、送达证明；留用人员备忘录；辞退通知书；转账代付工资明细表；社保缴费历史明细表等。

华信公司为证实自己的答辩意见，提供了以下证据：辞职信；证人证言；收条、银行流水；公章借条；纳税证明；工作交接书、企业信用信息查询等。

刘木桂向原审法院提出诉讼请求：1、请求确认刘木桂与华信公司于2003

年8月25日至2016年6月8日存在劳动关系；2、判令华信公司向刘木桂支付2015年9月1日至2016年6月1日的差额工资35000元和逾期支付工资的加倍赔偿金35000元；3、判令华信公司向刘木桂支付经济补偿金130000元；4、判令华信公司向刘木桂支付经济赔偿金260000元；5、判令华信公司向刘木桂支付未签订无固定期限的二倍工资330000元；6、判令华信公司向刘木桂支付未休年假工资报酬110160元;7、华信公司13年来每周六都安排工作，应当支付刘木桂加班工资612306元。

事实与理由：刘木桂于2003年8月25日在华信公司处任职，岗位是财务，入职时工资为3300元。2014年9月1日起，刘木桂工资调整为每月10000元。2016年6月1日，华信公司以经营困难为由辞退了刘木桂。刘木桂在2003年8月到2016年6月工作期间，华信公司没有为刘木桂购买社保，也没有与刘木桂签订劳动合同，其中2015年9月至2016年6月的工资每月只是支付了5000元，即华信公司没有足够支付刘木桂的工资。刘木桂认为，华信公司的单方面辞退属于违法解除劳动合同，严重损害了刘木桂的合法权益，要求法院支持刘木桂的诉讼请求。

华信公司在原审答辩称：1.华信公司确认刘木桂2003年8月25日至2014年7月15日存在劳动关系，2014年9月1日至2016年6月8日存在非全日制用工的劳动关系。2.刘木桂2015年8月5日前的仲裁请求，均已超过时效，不应支持。3.刘木桂关于加倍赔偿金诉求，缺乏事实和法律依据，应予以驳回不予支持。4.华信公司已经足额支付工资，不存在拖欠工资的情形。5.华信公司无需支付双倍工资。双方建立劳动关系是非全日制劳动关系，无需签订书面的劳动合同。即便双方形成的是一般劳动关系，自刘木桂入职始，公司公章及钥匙均由刘木桂管理，其有权利组织签订劳动合同，但其一直怠于行使，是导致双方没有签订劳动合同的根本原因。6.华信公司无需支付赔偿金或经济补偿金。2014年4月，因华信公司经营不善，公司停产停业。华信公司将公司全体员工遣散，公司额外支付了经济补偿。刘木桂于2014年7月15日提出辞职，华信公司亦予以批准，并额外支付了经济补偿金8.5万元。2014年8月，因会计师事务所需要，刘木桂又以非全日制工的方式提供劳务（一个月几天）。2014年9月1日，华信公司重新聘任刘木桂，让刘木桂长期提供服务，由于没有任何经营业务，双方建立的仍是非全日制用工关系。因此，双方解除劳动关系，华信公司无需支付补偿。即便需要支付补偿，华信公司已经出具收条，明确工资和补偿已经全部结清。7.刘木桂年休假工资并未在仲裁时提出，不应在本案一并审理。8.对于加班工资的诉讼请求，已超过诉讼时效、超过仲裁时提出的金额，刘木桂不存在加班的事实。请求法院驳回刘木桂的诉讼请求。

原审法院认为：刘木桂与华信公司虽未签订劳动合同，但存在事实上的劳动关系，双方的合法权益均应受到法律的保护。

关于双方存在劳动关系的时间问题，刘木桂于2003年8月25日入职华信公司，后因华信公司停产停业、股权转让等问题，刘木桂于2014年7月15日向华信公司提出辞职，双方解除了劳动关系。2014年9月1日的又聘用了刘木桂，双方重新建立了劳动关系。以上事实有辞职信、证人证言、留用人员备忘录、辞退通知书等证据证实，为此，原审法院确认刘木桂、华信公司双方于2003年8月25日至2014年7月15日，2014年9月1日至2016年6月1日存在劳动关系。

关于差额工资问题，根据刘木桂提供的证据留用人员备忘录及转账代付工资明细表显示，刘木桂的月工资为10000元，从2015年9月开始刘木桂只收到5000元，对此，华信公司提供的证据不足以支持其主张，为此，刘木桂主张要求华信公司支付差额工资35000元，原审法院予以支持。要求加倍支付赔偿金35000元的诉请没有法律依据，原审法院不予支持。

关于经济赔偿金问题，华信公司在没有法定事由的情况下单方辞退刘木桂，属违法解除劳动合同，依法应向刘木桂支付经济赔偿金，计算工作年限应从2014年9月1日起计至2016年6月1日止，刘木桂要求从2003年8月25日起计算没有依据，原审法院不予采纳。为此，华信公司应向刘木桂支付经济赔偿金40000元（10000元/月×2月×2）。刘木桂另要求支付经济补偿金的诉请没有法律依据，原审法院不予支持。

关于未签劳动合同二倍工资问题，该项诉请的时效为一年，刘木桂于2016年7月6日向广州市花都区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，因此应从2015年7月起算，为两个月共40000元（10000元/月×2月×2）。

刘木桂要求华信公司支付未休年假工资、加班工资的诉请，刘木桂没有提供相关的证据证实，且华信公司一直处于停产停业状态，与实际情况不相符，原审法院不予支持。

综上所述，原审法院依据《中华人民共和国合同法》第四十七条、第八十二条第一款、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条，《中华人民共和国民事诉讼法》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、第六条的规定，判决如下：一、确认刘木桂与华信公司于2003年8月25日至2014年7月15日，2014年9月1日至2016年6月1日存在劳动关系；二、华信公司在判决发生法律效力之日起10日内向刘木桂支付差额工资35000元；三、华信公司在判决发生法律效力之日起10日内向刘木桂支付违法解除劳动合同的经济赔偿金40000元；四、华信公司在判决发生法律效力之日起10日内向刘木桂支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额40000元；五、驳回刘木桂的其他诉讼请求；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》第二百五十三条规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。案件一审受理费10元，由华信公司负担。

判后，华信公司、刘木桂不服原审判决，均向本院提起上诉。

华信公司提起上诉称：一、华信公司已经足额支付工资，不存在拖欠工资的情形。刘木桂自2014年9月1日因同时兼任其他两个公司财务工作，因此工资为10000元，但2015年9月开始，刘木桂停止兼任另外两公司的财务，因此工资为5000元。二、华信公司无需支付双倍工资。华信公司自2014年4月开始停业，全厂仅有3人，业务量不足以提供全日制的劳动关系。双方建立的是非全日制劳动关系，无需签订书面的劳动合同。即便双方形成的是一般劳动关系，自刘木桂入职始，公司公章及钥匙均由刘木桂管理，其有权力组织签订劳动合同，但其一直怠于行使，是双方没有签订劳动合同的根本原因。三、华信公司无需支付经济赔偿金，刘木桂在2016年6月初向花都区花城街劳动监察中队投诉，经双方调解，刘木桂于2016年6月27日向华信公司出具收条，明确“辞退金价工资全部结清”。双方已协商解除劳动关系。据此，华信公司上诉请求：1、撤销原审判决第二、三、四项判项；2、依法改判华信公司无须支付刘木桂差额工资35000元、违法解除劳动合同的经济赔偿金40000元、未签订劳动合同的二倍工资差额40000元；3、本案一审、二审诉讼费用由刘木桂承担。

刘木桂答辩称：不同意华信公司的上诉请求，不同意一审判决。

刘木桂提起上诉称：一、刘木桂的工作期限自2003年8月25日至2016年6月8日。刘木桂确实在2014年7月15日曾提出辞职，但华信公司并没有同意，还要求刘木桂留用，负责处理华信公司的财务事项工作。二、差额工资的加付赔偿金依法有据。原审判决都认同华信公司在2015年9月至2016年6月没有足额支付工资给刘木桂，那么华信公司的行为明显违反了劳动合同法，对于未支付的工资应当向刘木桂加付赔偿金。三、关于未休年假工资、加班工资的举证责任在于用人单位。据此，刘木桂上诉请求：1、撤销原审判决，依法改判支持刘木

桂的原审诉讼请求；2、一审、二审案件受理费由华信公司承担。

华信公司答辩称：不同意刘木桂的上诉请求，不同意一审判决。

原审法院经审理查明的事实属实，本院予以确认。

本院二审另查，刘木桂在2016年6月初向花都区花城街劳动监察中队投诉，经双方调解，刘木桂于2016年6月27日向华信公司出具收条，明确“今收到5月工资加补一个月工资（5000+5000）共壹万元整，辞退金加工资全部结清，以转款为证”，但刘木桂称收条上的签名和时间是其本人书写，收条上显示的“辞退金加”是由华信公司后续自行添加。

本院认为，关于双方劳动关系存续期间的问题。刘木桂于2003年8月25日入职华信公司，虽然华信公司股权发生过变更，但并不影响华信公司作为用人单位的主体资格，亦不影响刘木桂与华信公司的劳动关系存续。华信公司主张刘木桂2014年7月15日提出辞职，双方劳动关系就此解除，2014年9月1日公司新股东又重新聘用了刘木桂，双方重新建立了劳动关系。但刘木桂对此不予确认，其称华信公司并没有同意其辞职，而是将其继续留用，负责处理华信公司的财务事项工作。且刘木桂2016年6月8日办理离职交接手续时，华信公司对其离职进行了详细的审批程序，并与其签署了《会计资料交接书》，该交接书显示刘木桂离职前须将一系列会计资料、财务税务软件操作、申报系统、文件证件（包括公司发票专用章等）予以交接，同理，如刘木桂2014年7月15日确实已离职，那其亦须经过详细的审批及工作交接程序，但华信公司对此并未能有效举证，本院难以采纳。本院认为，刘木桂确实在2014年7月15日曾提出辞职，但无证据显示华信公司对刘木桂的辞职申请进行了审批，亦无证据证明华信公司与刘木桂办理了任何的离职交接手续，华信公司就其主张未能提供有效的证据予以证明，本院难以采纳。刘木桂与华信公司的劳动关系并未发生中断，且鉴于2016年6月1日华信公司向刘木桂出具解除通知书，刘木桂自此未在华信公司处上班，双方劳动关系已事实上解除，故本院认定刘木桂、华信公司双方的劳动关系存续期间为2003年8月25日至2016年6月1日。原审法院认定刘木桂、华信公司双方于2003年8月25日至2014年7月15日，2014年9月1日至2016年6月1日存在劳动关系不当，本院予以纠正。

关于工资差额问题。刘木桂主张华信公司2015年9月份开始扣其工资（每月只收到5000元），并提供了留用人员备忘录及转账代付工资明细表主张其每月工资为10000元，但自2015年9月份起刘木桂的工资就开始按5000元/月发放，至双方劳动关系解除，时间近一年，刘木桂在该期间内并未就工资问题向华信公司提出异议，且刘木桂2016年6月27日出具的收条已明确“辞退金加工资全部结清”，即使按刘木桂的主张，收条上显示的“辞退金加”是由华信公司后续自行添加的，但刘木桂对“今收到5月工资加补一个月工资（5000+5000）……工资全部结清”的陈述是确认的，亦即其认可每月工资标准为5000元/月。故本院认为，刘木桂诉请华信公司支付差额工资35000元，缺乏事实和法律依据，本院不予支持。

关于未签劳动合同二倍工资问题。《中华人民共和国劳动合同法》于2008年1月1日开始施行，华信公司理应于2008年2月1日前与刘木桂签订书面劳动合同，故刘木桂诉请的未签订书面劳动合同二倍工资的计算时间应是2008年2月份至2008年12月份。刘木桂于2016年7月6日向广州市花都区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，根据劳动争议调解仲裁法规定的一年仲裁时效，刘木桂的该项诉请已超过了仲裁时效，本院依法不予支持。

关于赔偿金问题。如前所述，本院认定刘木桂与华信公司的劳动关系存续期间应为2003年8月25日至2016年6月1日。工资标准按刘木桂离职前12个月（2015年7月-2016年6月）的平均工资5833.34元/月[（10000元/月×2个月+5000

元/月×10个月)÷12]计算。《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“因用人单位作出的开除、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”。华信公司在没有法定事由的情况下单方辞退刘木桂，属违法解除劳动合同，依法应向刘木桂支付赔偿金151666.84元（5833.34元/月×13个月×2），鉴于刘木桂在2016年6月27日向华信公司出具收条已明确其收到辞退金5000元，刘木桂虽辩称收条上显示的“辞退金加”是由华信公司后续自行添加，但其并未对此提交证据予以证明，本院不予采纳。综上，华信公司应向刘木桂支付赔偿金146666.84元（151666.84元-5000元）。

综上所述，原审认定事实不清，判决不当，本院予以纠正。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）、(二)项之规定，判决如下：

一、维持广州市花都区人民法院（2016）粤0114民初10521号民事判决第五项；

二、撤销广州市花都区人民法院（2016）粤0114民初10521号民事判决第二、四项；

三、变更广州市花都区人民法院（2016）粤0114民初10521号民事判决第一项为：确认刘木桂与广州市华信制衣有限公司于2003年8月25日至2016年6月1日存在劳动关系；

四、变更广州市花都区人民法院（2016）粤0114民初10521号民事判决第三项为：广州市华信制衣有限公司在本判决发生法律效力之日起10日内向刘木桂支付违法解除劳动合同的赔偿金146666.84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》第二百五十三条规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

本案一、二审受理费各10元，均由广州市华信制衣有限公司负担。

本判决为终审判决。

审判长 陈 丹
审判员 邹群慧
审判员 黄小迪

二〇一七年十月二十七日

书记员 陈嘉慧

邱秋梅

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



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

扫码手机
阅读

