



胡婷婷等劳动争议二审民事判决书



概要

发布日期：2018-02-22

浏览：465次

下载 打印

北京市第一中级人民法院
民 事 判 决 书

(2018)京01民终1425号

上诉人（原审原告）：北京乐善移动科技有限公司，住所地北京市西城区国英园1号楼7层0712-2。

法定代表人：许翼，经理。

委托诉讼代理人：赵强，北京市长歌律师事务所律师。

被上诉人（原审被告）：胡婷婷，女，1987年8月4日出生，住河南省罗山县。

委托诉讼代理人：李刚（胡婷婷之夫），住河南省罗山县。

上诉人北京乐善移动科技有限公司（以下简称乐善公司）因与被上诉人胡婷婷劳动争议一案，不服北京市海淀区人民法院（2017）京0108民初9932号民事判决，向本院提起上诉。本院于2018年1月19日立案后，依法组成合议庭，因当事人没有提出新的事实、证据和理由，不开庭进行了审理。上诉人乐善公司委托诉讼代理人赵强、被上诉人胡婷婷委托诉讼代理人李刚到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

乐善公司上诉请求：撤销一审判决第二项，改判乐善公司作出的解除劳动合同通知书有效，双方无需继续履行劳动合同。事实和理由：胡婷婷存在连续迟到、旷工的事实，根据公司考勤管理制度，公司有权与胡婷婷解除劳动合同；公司提供了原始的考勤记录及打卡记录，只是在鉴定过程中，鉴定机构未作出有效司法鉴定，一审法院据此认定公司承担举证不利的责任不合理。

胡婷婷辩称，胡婷婷履行了请假手续，乐善公司于胡婷婷休产假期间与其解除劳动合同，违反了劳动合同法的相关规定。请求驳回上诉，维持原判。

乐善公司向一审法院起诉请求：1. 乐善公司无需支付胡婷婷2016年9月1日至2016年10月31日期间工资14600元；2. 确认乐善公司作出的解除劳动合同通知书合法有效，双方无需继续履行劳动合同；3. 胡婷婷承担诉讼费。

一审法院认定事实：胡婷婷于2016年3月7日入职乐善公司从事财务工作，双方签订了有效期自2016年3月7日至2017年3月6日的劳动合同。胡婷婷月工资标准为税前7300元，由基本工资7000元加补助300元构成。乐善公司每月10日

通过银行转账方式支付胡婷婷上一自然月工资。胡婷婷实际出勤至2016年10月31日。胡婷婷于2016年12月16日育有一子。

就9月、10月工资一节。乐善公司认可未支付胡婷婷2016年9月1日至2016年10月31日期间的工资，但主张在扣除社保、旷工后，胡婷婷2016年9月工资为5869.68元、10月工资为6056.06元。胡婷婷对此不予认可，主张在上述期间不存在旷工，仅于9月1日休病假1天、10月21日休产检假1天。经询，乐善公司称因时间太久，请假情况已无法核实。双方均认可在正常出勤的情况下，扣除相关税费后，胡婷婷每月实发工资为6736.61元，亦认可乐善公司已为胡婷婷代缴了2016年9月、10月的相关税费。

就解除劳动合同的原因一节。胡婷婷主张其于2016年10月13日以发送电子邮件的形式向乐善公司法定代表人许某提出休产假申请，并于2016年10月20日向人力资源部转发，许某口头同意其休产假；在李某的监督下，其与魏某于2016年10月27日完成工作交接，后于2016年11月1日起休产假，2016年11月8日在休产假期间收到辞退通知。乐善公司对此不予认可，主张因不经常使用许某的邮箱，直至2016年11月1日前后才知晓胡婷婷的电子邮件，2016年10月胡婷婷曾口头提出过休产假申请，并告知公司将于2016年11月1日停止工作，但公司并未批准；其公司于2016年10月25日招聘了一名财务人员（魏某）了解熟悉工作，但二人系自行进行工作交接，公司并不知情，五日之后魏某离职；因胡婷婷在2016年9月1日至2016年10月31日期间连续迟到30次以上，在2016年11月1日至2016年11月4日期间未经公司批准旷工4天，故其公司于2016年11月7日作出解除劳动合同的决定，并向胡婷婷邮寄送达解除劳动合同通知书。胡婷婷对此不予认可，主张不存在迟到、旷工的情况，并要求撤销乐善公司作出的解除劳动合同通知书，继续履行劳动合同。

为证明其主张，胡婷婷提供了如下证据：

证据一、胡婷婷于2016年10月13日发送给许某的电子邮件，主题为“产假申请”，主要内容如下：“本人已近临产（预产期为2016年12月16日），属于计划内合法生育第一胎，并属晚婚、晚育。鉴于家庭住地与工作单位之间距离较远以及目前身体状况，难以坚持正常工作。根据相关规定，产妇休假应为128天。现申请休产假，预计自2016年11月1日至2017年3月8日。望领导给与审批为盼”。乐善公司在仲裁阶段认可上述证据的真实性，但在一审庭审中以“仲裁阶段未核实清楚”为由不认可上述证据的真实性。

证据二、“乐善公司群”的微信聊天记录，部分内容摘录如下：“（胡）各位同事，我明天开始休产假了，我的工作已经交接给魏某”。胡婷婷与“许某”的微信聊天记录，部分内容摘录如下：“（胡）领导，我明天（11.01）开始休产假了，明天就不到公司来了，感谢您的照顾”。上述微信聊天记录显示，针对胡婷婷发送的休产假信息，“乐善公司群”及“许某”均未提出反对意见。乐善公司在仲裁阶段认可上述证据的真实性，但在一审庭审中以“仲裁阶段未核实清楚”为由不认可上述证据的真实性。

证据三、财务交接表，显示：移交人系胡婷婷，接收人系魏某，监交人系李某，交接日期为2016年10月27日。乐善公司不认可上述证据的真实性。就胡婷婷与魏某是否实际交接一节，在仲裁阶段，乐善公司称“交接表中的监交人李某是在岗出纳，李某参与了交接”；在一审庭审中，乐善公司称“李某是行政助理”，“李某与魏某已经离职了，实际是否交接不清楚”。

证据四、解除劳动合同通知书，主要内容如下：“胡婷婷：鉴于你严重违反公司制度等（原因），根据《劳动合同法》第三十九条第二款的规定，本单位现定于2016年11月7日与你解除劳动合同。请你于11月9日前办理解除劳动合同的相关手续”。乐善公司认可上述证据的真实性。

证据五、北京丰台医院于2016年9月1日出具的诊断证明书，住院诊断：妊娠期糖尿病，2016年8月29日至2016年9月1日住院调控血糖。胡婷婷据此证明因患有妊娠糖尿病，故申请提前休产假。乐善公司认可上述证据的真实性，但不认可其证明目的，称从未收到上述诊断证明。经询，胡婷婷称患有妊娠糖尿病一事已口头告知人力李某，因患有妊娠糖尿病曾于2016年8月29日至2016年9月1日住院治疗，并向公司请假。

为证明其主张，乐善公司提供了如下证据：

证据一、《考勤管理制度》，载有“作息时间”、“考勤制度”、“迟到、早退、缺勤、旷工的解释及处罚措施”等相关内容。胡婷婷不认可上述证据的真实性，称从未见过。

证据二、个人信息登记表，载有胡婷婷的个人身份信息、家庭成员信息、工作经历等内容，其中“声明”一栏载有如下内容：“本人确认对公司包括《考勤管理制度》在内的相关规章制度和劳动纪律已经收到并知晓，并且自愿遵守”，落款处载有“胡婷婷”字样的签名，落款日期为“2016年4月20日”。乐善公司据此证明已向胡婷婷送达《考勤管理制度》。胡婷婷认可上述证据的真实性，但不认可其证明目的。

证据三、公司职工会议签到表，未载有胡婷婷的签名，但载有“李某”字样的签名。胡婷婷不认可上述证据的真实性，称从未见过。

证据四、2016年3月7日至2016年11月7日期间的考勤统计总表，仅加盖乐善公司公章，未载有胡婷婷的确认信息。胡婷婷不认可上述证据的真实性。

证据五、2016年3月7日至2016年11月7日期间的打卡记录，胡婷婷不认可上述证据的真实性，并申请就打卡机中存储数据是否修改，是否真实进行鉴定。法院委托北京华夏物证鉴定中心进行鉴定，该中心于2017年7月17日出具不予受理函，主要内容如下：“经我中心专家初检后，认为：在我中心现有技术条件下，无法对打卡机中存储数据是否修改，是否真实进行司法鉴定，认为此鉴定为特殊的技术问题，故无法继续进行。依据《司法鉴定程序通则》第十五条第（五）款‘鉴定要求超出本机构技术条件和鉴定能力’之规定，司法鉴定机构不得受理。故我鉴定中心决定对于此次鉴定工作不予受理”。后法院委托国家信息中心电子数据司法鉴定中心进行鉴定，该中心于2017年8月17日出具司法鉴定委托回复函，主要内容如下：“经初步检验，使用打卡机网口传输导出的数据表格非考勤记录源数据库，不能进行真实性鉴定，因此对于此项鉴定委托，我中心不予受理”。根据《司法鉴定程序通则》的规定，上述终止事由成立，故法院终止鉴定程序。

证据六、未能正常考勤统计表，显示：胡婷婷于2016年10月21日请休产检假，休假时间段为“9:00-18:00”，领导审批一栏载有“许某”字样的签名；胡婷婷于2016年10月30日请休产假，休假时间段为“2016年11月1日至2017年3月8日”，领导审批一栏为空白。乐善公司据此证明其公司未批准胡婷婷提前休产假。胡婷婷认可上述证据的真实性，但不认可其证明目的。

另查：在2017年12月15日的庭审中，乐善公司当庭向胡婷婷之委托诉讼代理人李刚送达《通知书》一份，载明：“胡婷婷：目前你与我公司有关劳动关系问题存在争议纠纷，即使将来人民法院判决法定事由（哺乳期）期间你与我公司存在劳动关系，那么在2017年12月15日法定事由（哺乳期）结束后，我公司也不再与你续订劳动合同，不需要你为公司提供劳动”。李刚明确表示当日即可将该通知书送达至胡婷婷。

胡婷婷以要求乐善公司支付工资，撤销解除劳动合同通知书，继续履行劳动合同为由向北京市海淀区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请，该委以京海劳人仲字[2017]第625号裁决书裁决：1. 乐善公司支付胡婷婷2016年9月1日至

2016年10月31日期间工资14600元；2. 撤销乐善公司作出的解除劳动合同通知书，双方继续履行劳动合同。乐善公司不服仲裁裁决，于法定期限内提起诉讼。

一审法院认为，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。

乐善公司以胡婷婷存在迟到、旷工的情形，严重违反用人单位的规章制度为由提出解除劳动合同。胡婷婷对此不予认可，主张不存在迟到、旷工的事实，并要求撤销乐善公司作出的解除劳动合同通知书，继续履行劳动合同。对此，一审法院分析如下：

就迟到一节。为证明胡婷婷在2016年9月1日至2016年10月31日期间连续迟到30次以上，乐善公司提交了打卡记录及考勤统计表予以佐证。胡婷婷不认可打卡记录的真实性和真实性并申请鉴定，但鉴定机构以“使用打卡机网口传输到的数据表格非考勤记录源数据库，不能进行真实性鉴定”为由决定不予受理。乐善公司作为劳动关系中负有管理责任的用人单位一方，应就胡婷婷的出勤情况负举证责任，并应就记录考勤的打卡机的安装、使用及维护承担管理责任。现因“使用打卡机网口传输到的数据表格非考勤记录源数据库”，导致无法进行真实性鉴定，对此乐善公司应承担不利后果。故，在胡婷婷不认可打卡记录真实性的情况下，该打卡记录不能作为认定胡婷婷考勤情况的依据。考勤统计表系由乐善公司单方制作，未载有胡婷婷的确认信息，故在胡婷婷不认可其真实性的情况下，该考勤统计表亦不能作为认定胡婷婷考勤情况的依据。综上，法院认定乐善公司提交的现有证据不能证明胡婷婷存在迟到的情形。

就旷工一节。乐善公司主张其公司未批准胡婷婷提前休产假，故胡婷婷2016年11月1日至11月4日未到岗的行为应视为旷工，并就其主张提供了未能正常考勤统计表。胡婷婷对此不予认可，主张因患有妊娠糖尿病，其于2016年10月向乐善公司提出提前休产假的申请，乐善公司已批准，并安排魏某与其进行工作交接。为证明其主张，胡婷婷提交了诊断证明、电子邮件、微信聊天记录、财务交接表、未能正常考勤统计表。就此法院认为，首先，乐善公司虽在一审庭审中不认可胡婷婷提交的电子邮件、微信聊天记录的真实性，但在仲裁阶段已认可上述证据的真实性，在乐善公司未提供相关证据予以证明的情况下，法院采纳乐善公司在仲裁阶段的质证意见。乐善公司虽不认可财务交接表的真实性，但认可该表中涉及的监交人李某系公司行政兼出纳，接收人魏某系公司2016年10月25日聘用的新财务人员，并在仲裁阶段认可李某“参与了交接”。综上，法院认定胡婷婷提交的现有证据已形成完整的证据链，足以证明乐善公司在2016年10月已知晓胡婷婷欲于2016年11月1日起提前休产假，并已实际聘用新的财务人员接替胡婷婷的工作。其次，胡婷婷于2016年10月13日通过发送电子邮件的方式向乐善公司法定代表人许某提出提前休产假的申请，此后又通过微信向“乐善公司群”、“许某”发送了休产假的通知，并填写了未能正常考勤统计表。据此，胡婷婷已充分履行了请假手续。反观之，针对胡婷婷提出的提前休产假的申请，乐善公司不仅未提出明确的反对意见，还招录了新的财务人员接替胡婷婷的工作，胡婷婷自2016年11月1日起停止工作，乐善公司亦未向其送达返岗通知。综合上述情况，法院认定胡婷婷作为一名普通劳动者，乐善公司的行为使其有理由相信公司已批准其提前休产假，而乐善公司作为劳动关系中负有管理责任的用人单位一方，未尽到用人单位的管理责任，应就此承担不利后果。综上，法院对乐善公司所持之主张不予采信，进而采信胡婷婷所持之主张，即乐善公司已批准其自2016年11月1日起休产假。

综上所述，法院认定乐善公司以胡婷婷存在迟到、旷工的情形，严重违反

用人单位的规章制度为由提出解除劳动合同，存在不当；进而认定胡婷婷要求撤销乐善公司作出的解除劳动合同通知书，继续履行劳动合同，并无不当，法院予以支持。

《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条、第四十五条规定，劳动合同期满，但女职工在孕期、产期、哺乳期的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。双方签订的劳动合同的有效期为2016年3月7日至2017年3月6日，但胡婷婷于2016年12月16日生产，哺乳期至2017年12月16日结束，故双方劳动合同应续延至2017年12月16日。现双方劳动合同已到期，乐善公司在庭审中明确表示此后不再续签劳动合同，故自2017年12月17日起双方劳动合同在客观上已无法继续履行。

就工资一节。双方均认可乐善公司未支付胡婷婷2016年9月1日至2016年10月31日期间工资，但已为胡婷婷代缴相关税费；双方亦认可在正常出勤，并扣除相关税费的情况下，胡婷婷每月实发工资应为6736.61元；胡婷婷认可在9月1日休病假1天、在10月21日休产检假1天，对此法院均不持异议。乐善公司虽主张胡婷婷在2016年9月1日至2016年10月31日期间存在旷工，并就其主张提供了打卡记录及考勤统计表，但如前所述，打卡记录及考勤统计表不能作为认定胡婷婷出勤情况的依据，故法院对乐善公司所持之主张不予采信，进而认定胡婷婷在上述期间除休病假1天、产检假1天之外均正常出勤。《女职工劳动保护特别规定》第六条规定，“怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间”。综上所述，法院认定乐善公司应支付胡婷婷2016年9月1日至2016年10月31日期间工资13233.01元（ $6736.61 \times 2 - 6736.61 \div 21.75 \times 1 + 1890 \times 80\% \div 21.75 \times 1$ ）。

综上所述，一审法院依据《中华人民共和国劳动法》第三十条、《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条、第四十五条、第四十八条、《女职工劳动保护特别规定》第六条，判决：1. 乐善公司于判决生效之日起十日内支付胡婷婷2016年9月1日至2016年10月31日期间工资13233.01元；2. 撤销乐善公司作出的解除劳动合同通知书，双方继续履行劳动合同至2017年12月16日；3. 驳回乐善公司其他诉讼请求。

本院二审期间，当事人没有提交新证据。一审法院查明的事实本院予以确认。

本院认为，根据双方当事人的诉辩主张，本案争议的焦点问题为乐善公司解除与胡婷婷的劳动合同是否合法。

乐善公司主张因胡婷婷2016年9月至10月迟到早退30次以上、2016年11月1日至7日旷工，属严重违反单位考勤制度，故于2016年11月7日与其解除劳动关系。

关于迟到早退一节，乐善公司提交打卡记录及考勤记录作为证据予以证明。胡婷婷对打卡记录的真实性不予认可，并于一审期间申请鉴定，鉴定机构以“使用打卡机网口传输到的数据表格非考勤记录源数据库，不能进行真实性鉴定”为由决定不予受理。乐善公司作为负有管理责任的用人单位一方，应就胡婷婷的出勤情况负举证责任，并应就打卡机承担管理责任。现因“使用打卡机网口传输到的数据表格非考勤记录源数据库”，无法进行真实性鉴定，对此乐善公司应承担不利后果。在胡婷婷不认可打卡记录真实性的情况下，该打卡记录不能作为认定胡婷婷考勤情况的依据。胡婷婷对考勤记录的真实性亦不予认可，主张该考勤记录并非其签字确认的考勤记录，乐善公司未举证证明该考勤记录系属胡婷婷签字确认的考勤记录，故本院对该考勤记录不予采信。

关于旷工一节。乐善公司主张胡婷婷于2016年11月1日至2016年11月7日旷工。胡婷婷认可于上述日期未出勤，但主张其履行了请假手续，并提交产假申

请、工作交接、产假登记等证据予以证明，胡婷婷另提交微信聊天记录，证明其将休产假的情况向其他同事告知。对于产假申请和微信聊天记录，乐善公司于仲裁时认可上述证据真实性，于一审阶段不予认可其真实性；对于工作交接，仲裁阶段乐善公司认可李某参与了工作交接，一审阶段乐善公司表示李某已离职，实际是否交接不清楚。乐善公司于仲裁和一审阶段陈述前后矛盾，且无合理解释，故本院对其关于胡婷婷于2016年11月1日至2016年11月7日旷工的主张不予采信。

综上，乐善公司关于胡婷婷严重违反单位考勤制度的主张不能成立，乐善公司以胡婷婷严重违反公司制度等为由与胡婷婷解除劳动合同违反法律规定。

综上所述，乐善公司的上诉请求不能成立，应予驳回；一审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。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规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费十元，由北京乐善移动科技有限公司负担。

本判决为终审判决。

审 判 长 秦 顾 萍

审 判 员 姚 红

审 判 员 张 建 清

二〇一八年二月七日

法官助理 张 治

书 记 员 李 湑

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 |

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 |

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