



郑昌万、哈尔滨理工大学人事争议二审民事判决书

概要

发布日期：2017-12-28

浏览：56次

下载 打印

黑龙江省哈尔滨市中级人民法院  
民 事 判 决 书

(2017)黑01民终6328号

上诉人(原审原告)：郑昌万，男，1956年5月24日出生，朝鲜族，哈尔滨理工大学退休职工，住哈尔滨市道里区。

上诉人(原审被告)：哈尔滨理工大学，住所地哈尔滨市南岗区。

法定代表人：李大勇，校长。

委托诉讼代理人：李连峰，黑龙江东禹律师事务所律师。

上诉人郑昌万与上诉人哈尔滨理工大学（以下简称哈理工大学）因人事争议纠纷一案，不服哈尔滨市南岗区（2016）黑0103民初12252号民事判决，均向本院提起上诉。本院于2017年10月09日立案后，依法组成合议庭，开庭进行了审理。上诉人郑昌万，上诉人哈理工大学的委托诉讼代理人李连峰到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

郑昌万上诉请求：撤销原审判决，改判支持一审的诉讼请求。事实和理由：一、补发工资及赔偿是依附于仲裁委员会的裁决或人民法院判决的，是连带关系，用人单位解除决定被撤销的，补发员工工资应从决定解除之日起算。二、哈理工大学违法解除郑昌万工作决定被撤销后，拒不执行法院判决，无故拖欠工资，应及时补发工资及加付赔偿金，这是违法的实体责任，迟延履行期间的债务利息和补偿损失是对被执行人不按时履行执行依据确定义务而设定的一种程序责任。三、郑昌万请求撤销与哈理工大学人事处签订的合同。四、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》规定，郑昌万理应享受单位福利待遇，应判决哈理工大学解决医保和住房公积金及单位职工住房问题。五、哈理工大学多次违法解除劳动合同，造成郑昌万名誉贬损，侵害名誉权，应依法承担给付精神损害抚慰金的民事责任。

哈理工大学辩称，一、补发从2004年9月至2015年12月间的工资没有法律和事实根据。二、关于2015年12月15日，恢复工作之日起补偿差额损失，没有法律依据和事实根据。三、哈理工大学不同意分房给郑昌万。四、没有法律规定的依据和理由应予赔偿郑昌万因上访、诉讼而花销的费用。五、不存在精神损害，无从谈起赔偿金。



哈理工大学上诉请求：撤销原审判决，驳回郑昌万的诉讼请求或者将本案发回重审。事实和理由：一审法院认定事实错误，生效判决已经认定郑昌万至2007年回国期间为旷工，又认定从2006年2月旷工期间也要给付工资，认定“郑昌万于2006年2月回国”，是明显的错误和自相矛盾。旷工期间不应给付工资。生效判决只是认定了哈理工大学未经督促义务和履行批准教育程序的情况下，即对郑昌万作出自动离职处理的决定，违反了法定程序，而不是认定这种旷工情况不应处理。哈理工大学尊重生效法律文书的判决，于2015年12月15日恢复了郑昌万的人事关系，但这并不意味着郑昌万长期旷工的行为不应受到处理，基于这个前提，不应得出哈理工大学存在过错，让哈理工大学加付25%的**赔偿金**没有任何道理。一审关于2006年2月至2015年11月期间的工资数额的认定违背客观事实，没有依据。

郑昌万辩称，郑昌万并非自动离职，没有旷工。郑昌万停薪留职期间并未领取工资，于2004年9月申请回校工作，单位拒绝安排工作，郑昌万要求给付工资和赔偿时要求回校工作被拒绝、权益受到侵害开始的，并不是有争议的停薪留职期间的工资和赔偿。请求判令哈理工大学加付100%的**赔偿金**。

郑昌万向一审法院起诉请求：1. 哈理工大学补发郑昌万从2004年9月至2015年12月期间的工资645,618.90元及损失**赔偿金**645,618.90元，以及2007年7月12日起至今的迟延履行双倍利息；2. 哈理工大学从2015年12月25日为郑昌万恢复工作之日起，按其同期、同岗、同工龄的同事工资待遇标准，每月补偿因违法解除人事关系耽误郑昌万晋级，造成郑昌万工资和退休金过低的差额损失；3. 哈理工大学按2005年教职工住房分配条例及细则规定的标准，在同类地段给郑昌万安排100平方米住房一套；4. 哈理工大学赔偿郑昌万因违法解除人事关系和拒不执行生效判决给郑昌万造成的律师费79,000元、咨询费、打印材料费、包烧费、医药费、上访交通费和住宿费等损失22,516.23元，合计101,516.23元；5. 判令哈理工大学赔偿郑昌万精神损害抚慰金100,000元；6. 案件受理费由哈理工大学负担。

一审法院认定事实：郑昌万系哈理工大学的职工。1997年3月至8月期间，哈理工大学批准同意郑昌万去日本探亲，同年9月该校同意郑昌万继续在日本自费留学两年。2003年底，郑昌万以信件形式向哈理工大学请假，并在信件中写明其联系电话，该校收到信件后未予答复。2005年4月25日，哈理工大学进行公示，决定对包括郑昌万在内的179名“擅自离岗人员”按自动离职处理。2005年10月8日，该校下达校发[2005]277号文件，根据《哈尔滨理工大学教职工考勤管理办法》，经第184次校长办公会研究决定，将郑昌万等181人按自动离职处理。郑昌万于2006年2月回国，并要求回校工作无果。2007年1月18日，郑昌万正式收到《关于对白明等181名同志自动离职的处理决定书》。同年3月14日，郑昌万申请人事仲裁。2007年7月2日，黑龙江省人事争议仲裁委员会作出黑人仲案字[2007]第001号裁决书，裁决撤销哈理工大学对郑昌万作出的“按自动离职处理决定”。2007年7月12日，哈理工大学下达校发[2007]130号文件，即《关于对郑昌万同志按自动离职处理的有关决定》，主要内容是：一、撤销校发[2005]277号文件对郑昌万同志的处理决定；二、根据《国务院批转国家教育委员会<关于出国留学人员工作的若干暂行规定>的通知》（国发[1986]107号）第六条第六款和《国务院侨务办、劳动人事部、财政部关于归侨、侨眷职工因私事出境的假期、工资等问题的规定》（乔政会字第007号）第三条的有关规定，对郑昌万同志按自动离职处理。该决定于同年7月19日送达郑昌万后，其提出仲裁申请。2008年1月16日，黑龙江省人事争议仲裁委员会作出黑人仲案字[2007]第004号裁决书，驳回郑昌万的仲裁请求。郑昌万不服，提起诉讼。2008年5月4日，哈尔滨市南岗区（2008）南民一初字第897号民事判决，



判决撤销哈理工大学于2007年7月12日作出的《关于对郑昌万同志按自动离职处理的有关决定》，恢复与郑昌万的人事关系。哈理工大学不服，提出上诉。2008年9月17日，哈尔滨市中级人民法院作出（2008）哈民一终字第1290号民事判决，驳回上诉，维持原判。此后，哈理工大学申请再审。2010年12月8日，黑龙江省高级人民法院作出（2010）黑民申一字第779号民事裁定，驳回哈理工大学的再审申请。2013年11月14日，黑龙江省人民检察院作出黑检民行[2013]15号民事行政检察不支持监督申请决定书，决定不支持哈理工大学的监督申请。最后，哈理工大学向中华人民共和国最高人民法院提出申诉。2013年12月11日，最高人民法院作出（2013）民监字第141号民事裁定：一、指令黑龙江省高级人民法院再审本案；二、再审期间，中止原判决的执行。2014年6月4日，黑龙江省高级人民法院作出（2014）黑监民再字第1号民事判决，维持哈尔滨市中级人民法院（2008）哈民一终字第1290号民事判决。2015年12月，哈理工大学作为甲方，郑昌万作为乙方，双方签订《合同书》，内容是：“经哈尔滨理工大学第426次校长办公会研究决定，依法执行哈尔滨市南岗区（2008）南民一初字第897号民事判决。恢复与郑昌万同志的人事关系。按照人事管理权限，经学校申请，黑龙江省编制委员会于2015年12月15日批准郑昌万同志编制落入我校，占用专业技术编制。2015年12月12日，经学校第483次校长办公会研究决定，安排郑昌万同志到学校图书馆工作，工资等一切福利待遇从黑龙江省编制委员会批准之日开始计算。”该合同乙方落款处有郑昌万签字，签字时间为2015年12月23日；甲方落款有张凤斌签字，并加盖哈理工大学人事处公章，签署时间为2015年12月24日。2016年5月24日，哈理工大学为郑昌万办理退休手续。郑昌万享受养老保险待遇，领取养老金。2016年7月13日，郑昌万向黑龙江省劳动人事仲裁委员会申请人事仲裁，该仲裁委员会于次日出具黑劳人仲字不字[2016]第9号不予受理通知书，以不属于受案范围为由，认为不符合受理条件，决定不予受理。并告知：申请人对本委作出的不予受理决定不服的，可自收到本通知之日起十五日内向人民法院起诉。同年7月18日，郑昌万向哈尔滨市南岗区。一审法院认为，哈尔滨理工大学为事业法人单位，郑昌万系该单位事业编制职工，双方间的纠纷为人事争议。人民法院审理事业单位人事争议案件的程序运用劳动法律法规的相关规定，实体处理应当适用人事方面的法律法规办理，有关法律、行政法规和地方性法规没有明确规定的，可以参照与法律、法规不相抵触的部门规章、国家有关人事政策、地方政府规章及人事管理规范性文件处理；前述规定、规章及规范性文件均未明确，纠纷的性质与劳动争议又比较相似的，也可以参照处理劳动争议的相关规定进行处理。本案中，双方关于劳动报酬的纠纷，涉及事业单位工作人员劳动权利的内容，在人事法律法规中没有明确规定，故应适用劳动法律法规的相应规定处理。哈尔滨理工大学抗辩本案是因“按自动离职处理”引起的人事纠纷，所以不应适用劳动法律法规，于法无据，不予支持。基于前述事由，该校抗辩从未与郑昌万签订劳动合同，也未解除劳动合同，故不存在对郑昌万造成损害的问题，理由不能成立，不予采纳。本案争点在于用人单位在劳动者没有正常提供劳动的情况下，有无支付劳动报酬的义务。哈理工大学主张郑昌万并未实际提供劳动，故无权要求该校支付劳动报酬，就原则本身（按劳分配）来讲并没有错，但其属于一般原则，本案的特殊情况在于，郑昌万多年没有正常上班，并非其本人主观故意所致。纵观本案事实，哈理工大学先后两次对郑昌万作出的“按自动离职”的处理决定，分别被生效仲裁裁决和民事判决撤销，判令恢复郑昌万的人事关系，应注意的是，2008年9月时民事判决即已发生法律效力，如该校能够依法及时配合执行，履行生效判决内容，为郑昌万恢复人事关系，应能有效化解双方纠纷。令人遗憾的是，哈尔滨理工大学固执己见，穷尽诉讼



程序后，虽然最终生效民事判决于2015年12月15日得到切实履行，但却造成不可挽回弥补的后果——郑昌万多年不能正常上班，生效判决认定的事实证明该校对郑昌万的处理决定存在错误，参照《违反〈劳动法〉有关劳动合同有关规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）第二条第四款和第三条第一款的规定，“用人单位违反规定或劳动合同约定解除劳动合同的，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。”哈理工大学依法应对郑昌万承担赔偿责任。结合黑龙江省人事争议仲裁委员会黑人仲案字〔2007〕第001号裁决书正数第14行郑昌万自述内容、第3页正数第9行哈理工大学答辩内容，以及哈理工大学人事处处长荣盘祥于2007年3月29日出具的证言内容“2006年年初，有高等教育研究所孙建三所长、外语学院赵林国书记在场，郑昌万同志就回学校工作事宜向我咨询，我明确告之学校对他已按自动离职处理，没有可能，这一点孙建三所长、赵林国书记可以证明。”（该书证落款有孙建三签字，哈理工大学人事处盖章确认），足以认定郑昌万于2006年2月回国要求上班，故哈尔滨理工大学应当支付2006年2月至2015年11月期间的工资，并加付25%的**赔偿金**。《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。”经法院分配举证责任并指定举证期限，哈理工大学逾期拒不提供相应证据，故依法应负相应的不利法律后果。经审阅核算，郑昌万主张2006年2月至2015年11月期间的工资数额606,414.33元基本合理，酌情予以支持。故此，哈理工大学应当给付郑昌万上述工资606,414.33元，并加付25%的**赔偿金**151,603.58元。本案实际情况与《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条规定的情形并不相符，故不适用该条法律规定，郑昌万要求哈理工大学赔偿一倍工资的**赔偿金**，缺乏事实及法律依据，不予支持。此外，案涉生效民事判决并无给付内容，故郑昌万要求哈理工大学赔偿应付工资的迟延履行期间的双倍利息，于法无据，亦不支持。哈理工大学与郑昌万签订的《合同书》，系双方真实意思表示，内容不违反法律、行政法规的强制性规定，应为合法有效。郑昌万辩称称未仔细阅读合同内容，即草率签字，不合乎情理，且无充分有效的证据证实，不予采信。鉴于此，郑昌万要求哈理工大学补偿2015年12月15日后的工资差额损失，缺乏事实及法律依据，不予支持。关于福利房的问题，并非人民法院审理人事纠纷的受案范围，故对此不予处理。关于郑昌万要求哈理工大学赔偿律师费、咨询费、打印材料费、包烧费、医药费、上访交通费和住宿费等损失的诉讼请求，经审查，郑昌万举示证据的真实性及关联性不能认定，不予采信；且相应损失请求于法无据，不予支持。关于精神损害赔偿的问题，鉴于该项诉讼请求，缺乏事实及法律依据，亦不予支持。哈理工大学针对上述诉讼请求的抗辩主张，符合法律规定，均予采纳。判决：一、哈尔滨理工大学于本判决发生法律效力之日起七日内给付郑昌万2006年2月至2015年11月期间的工资606,414.33元；二、哈尔滨理工大学于本判决发生法律效力之日起七日内赔偿郑昌万上列工资25%的**赔偿金**151,603.58元；三、驳回郑昌万的其他诉讼请求。

二审中，当事人没有提交新证据。

本院对一审查明的事实予以确认。

本院认为，本案争议的焦点是：1、哈理工大学应否给付郑昌万自2006年2月至2015年11月的工资，并赔偿上列工资25%**赔偿金**；2、一审判决认定郑昌万2006年2月至2015年11月工资数额是否正确；3、郑昌万的其他诉讼请求应否支持。

一、关于哈理工大学应否给付郑昌万自2006年2月至2015年11月的工资，



并赔偿上列工资25%**赔偿金**问题。劳部发〔1995〕223号关于《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第二条规定：“用人单位有下列情形之一，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失：……（四）用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的。”。第三条规定：“本办法第二条规定的赔偿，按下列规定执行：（一）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；……。”因哈理工大学于2007年7月12日作出的《关于对郑昌万按自动离职处理的有关决定》的决定，已被人民法院生效的裁判文书确认为违反法定程序，并予以撤销，故一审法院参照上述规定，判令哈理工大学因违法解除劳动关系给郑昌万造成的**工资损失**，并支付其应得工资收入25%的**赔偿金**，并无不当。郑昌万上诉请求二审法院改判支付其应得工资双倍的**赔偿金**，缺乏事实和法律依据；已发生法律效力的（2008）哈民一终字第1290号民事判决，虽以“哈理工大学在未尽督促义务和履行批评教育程序的情况下，即对郑昌万作出按自动离职处理的决定违反法定程序”，维持了南岗区人民法院（2008）南民一初字第897号民事判决结果，但并未对该一审判决理由部分关于“……至2007年原告回国，此间原告已构成旷工。”的论述予以确认。因此，哈理工大学以“生效的（2008）南民一初字第897号民事判决认定郑昌万至2007年回国期间为旷工，本案一审判决认定从2006年2月旷工期间也要给付工资，认定“郑昌万于2006年2月回国”，是明显的错误和自相矛盾。旷工期间不应给付工资。”为由主张其不应当给付工资及**赔偿金**的理由亦不成立。

二、关于一审判决认定郑昌万应得工资数额是否具有客观依据问题。本案系人事争议纠纷，一审法院将郑昌万应得**工资损失**数额的举证责任分配给用人单位，符合相关法律规定。且在一审庭审时已向其释明了逾期不举示证据的后果的情况下，哈理工大学仍拒绝举示该证据。一审法院判令其承担不利后果，按照郑昌万参照哈理工大学与其同期同级别人员工资标准而主张的数额，酌定其2006年2月至2015年11月应得工资数额，亦属适当。哈理工大学以一审法院分配（举证）责任本身就不明确，也没说明后果为由上诉主张，与一审庭审内容不符。

三、关于郑昌万的其他诉讼请求应否支持问题。因本案系人事争议案件，故郑昌万请求判令哈理工大学自2007年7月12日起，至今的迟延履行双倍利息，并赔偿其律师费、咨询费、打印材料费、包烧费、医药费、上访交通费和住宿费和损失精神损害抚慰金等问题，均无法律依据；哈理工大学按照双方签订《合同书》的约定，从2015年12月25日为郑昌万恢复工作，但该合同书并未约定需自恢复工作起对郑昌万“按其同期、同岗、同工龄的同事工资待遇标准，每月补偿因违法解除人事关系耽误郑昌万晋级，造成郑昌万工资和退休金过低的差额损失”进行赔偿；而郑昌万关于哈理工大学应按2005年教职工住房分配条例及细则规定的标准为其安置住房的诉讼请求，则不属于人事争议受案范围。因此，一审法院驳回其上述诉讼请求正确。

综上所述，郑昌万和哈尔滨理工大学的上诉请求均不能成立，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20元，由郑昌万负担10元，哈尔滨理工大学负担10元。

本判决为终审判决。

审 判 长 杨风云

审 判 员 辛吉雁

审 判 员 侯守东





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。