



中国裁判文书网
China Judgements Online



中国裁判文书网
China Judgements Online

北京天宫环境科技（重庆）有限公司与文先明劳动合同纠纷二审民事判决书

概要

发布日期：2016-06-24

浏览：44次

下载 打印

重庆市第一中级人民法院
民事判决书

(2016)渝01民终3688号

上诉人（原审原告）：北京天宫环境科技（重庆）有限公司，住所地重庆市南川区西城街道办事处新桥居委。
法定代表人：蒋庆，董事长。
委托代理人：石建林，该公司员工。
被上诉人（原审被告）：文先明。

上诉人北京天宫环境科技（重庆）有限公司（以下简称天宫公司）与被上诉人文先明劳动合同纠纷一案，重庆市江北区人民法院于2016年3月8日做出（2015）江法民初字第12308号民事判决。天宫公司对该判决不服，向本院提起上诉。本院依法由审判员李盛刚担任审判长，代理审判员康炜主审，与代理审判员乔艳组成合议庭于2016年6月6日对本案进行了公开审理，上诉人天宫公司的委托代理人石建林，被上诉人文先明到庭参加了诉讼。本案现已审理终结。

一审法院审理查明：2014年8月18日，原告以北京天宫环境科技有限公司重庆办事处的名义招聘工程师，被告填写员工应聘登记表、入职登记表，学历为本科，专业为机械设计制造及自动化，薪资要求为税前月工资8000元，转正后年薪150000元，被告承诺保证填写资料属实，否则承担一切责任，并同意原告对其个人资料进行背景调查验证。原告总经理张兴亮审批同意试用期为2个月，按月工资8000元于2014年8月18日起执行。10月16日，原告内部审批，无限期延长被告试用期，不予同意被告转正。

2014年11月21日，原告注册成立。12月，被告要求原告为被告办理社会保险，原告并未办理。2015年5月31日，原告以被告不能胜任工程师一职为由，决定对被告不予留用。

2015年6月3日，被告向重庆市江北区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认原、被告在2014年8月15日至2015年5月31日期间存在劳动关系，原告支付被告2014年9月15日至2015年5月31日期间未签劳动合同的二倍工资差额

76000元，解除劳动关系的赔偿金16000元。该委于2015年9月20日作出仲裁裁决书，裁决：确认原、被告在2014年8月18日至2015年5月31日期间存在劳动关系，原告支付被告未签劳动合同的二倍工资差额67310元，解除劳动关系的赔偿金16000元。

天宫公司一审诉称：被告于2014年8月应聘原告处从事技术部工程师，原告要求被告提供该职位需要的大学本科学历、工程师资格证书，被告一直拒绝提供，所以双方未签订劳动合同。被告使用欺骗手段入职原告处，双方之间的劳动合同无效，原告仅应支付被告工资报酬。被告向重庆市江北区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，该委作出仲裁裁决。原告不服仲裁裁决，请求判决：一、确认原、被告之间不存在劳动关系；二、原告不支付被告二倍工资差额67310元、解除劳动关系的赔偿金16000元。

文先明一审辩称：原、被告在2014年8月18日至2015年5月31日期间存在劳动关系，双方之间不存在欺骗情况，且被告已实际付出了劳动。原告无限期延长被告的试用期违反法律规定。被告要求判决确认双方之间存在劳动关系，原告支付被告未签劳动合同的二倍工资差额67310元，违法解除劳动关系的赔偿金16000元，逾期支付的银行同期利息，依法缴纳劳动关系存续期间的社会保险。被告认可仲裁裁决，没有提起诉讼。

一审法院认为，关于劳动关系的问题。《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款第（一）项规定，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，劳动合同无效或者部分无效。本案中，原告并未举证证明其向被告明确告知过须具有的相关学历、职称，且双方在劳动关系的履行过程中，原告并未明确向被告要求过提供学历、职称的材料，进而无法证明被告存在故意捏造虚假情况或隐瞒真实情况，故，原告以此为由认定劳动合同无效，一审法院不予支持。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（三）》第四条规定，劳动者与未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位发生争议的，应当将用人单位或者其出资人列为当事人。《中华人民共和国劳动合同法》第九十三条规定，对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。本案中，原告于2014年8月18日入职被告处从事工程师，因原告并未注册成立，不具备劳动法意义上的用人主体资格，但从员工应聘登记表、入职登记表可以看出，双方具有建立劳动关系的意思表示，且被告已实际付出了劳动，由此，原告应当对被告2014年8月18日至2014年11月20日期间的劳动报酬、经济补偿、赔偿金负有给付义务。原告于2015年5月31日以被告不能胜任工程师一职为由，单方解除双方之间的劳动关系，但原告并未举证证明其解除劳动关系的理由符合法律规定，一审法院认定原告存在违法解除情形。被告对解除时间并无异议，一审法院认定原、被告在2014年11月21日至2015年5月31日期间存在劳动关系。

关于二倍工资差额的问题。《中华人民共和国劳动合同法》第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。第八十二条第一款规定，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。《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条规定，用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八

十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。本案中，原、被告对月工资8000元均无异议，一审法院予以确认。原告在2014年8月18日至11月20日期间不具备劳动法意义上的用人主体资格，其在该期间对原告不负有签订劳动合同的义务。原告于2014年11月21日注册成立，其最迟应当在2014年12月20日与被告签订书面劳动合同，未签订的，原告应当支付被告2014年12月21日至2015年5月31日期间未签订劳动合同的二倍工资差额42942.56元〔（8000元÷21.75天×8天+8000元×5个月），其中2014年12月21日至12月31日期间的计薪日为8天〕，超过部分，一审法院不予支持。

关于赔偿金的问题。《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。本案中，原告存在违法解除劳动合同的情形，其应当支付被告违法解除劳动合同的赔偿金。虽然原告在2014年8月18日至11月20日期间不具备劳动法意义上的用人主体资格，但其应当对该期间的用工负有支付经济补偿金或赔偿金的义务，截止2015年5月31日，原告实际用工时间超过半年，不足1年，被告的月工资为8000元，原告应支付被告违法解除劳动合同的赔偿金16000元（8000元×1个月×2倍）。

关于被告答辩请求的问题。仲裁作出裁决后，原告向法院提起诉讼，仲裁裁决并未发生法律效力，一审法院应当对原告的诉讼请求是否成立进行审理。被告对仲裁裁决并未提起诉讼，应视为其对仲裁裁决认可，其提出的答辩请求不应视为其提起的诉讼请求，一审法院不予受理。

一审法院依照《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第二十六条第一款第（一）项、第八十七条、第九十三条，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（三）》第四条之规定，判决：“一、驳回原告北京天宫环境科技（重庆）有限公司的诉讼请求。二、确认原告北京天宫环境科技（重庆）有限公司与被告文先明在2014年11月21日至2015年5月31日期间存在劳动关系；三、原告北京天宫环境科技（重庆）有限公司于本判决生效之日起三日内支付被告文先明未签劳动合同的二倍工资差额42942.56元、违法解除劳动合同的赔偿金16000元。四、确认原告北京天宫环境科技（重庆）有限公司与被告文先明在2014年8月18日至2014年11月20日期间不存在劳动关系；五、原告北京天宫环境科技（重庆）有限公司不支付被告文先明未签劳动合同的二倍工资差额超过42942.56元部分。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。本案案件受理费减半收取5元，由原告北京天宫环境科技（重庆）有限公司负担。”

天宫公司不服一审判决，向本院提起上诉，请求：1、撤销一审判决；2、确认天宫公司与文先明不存在劳动关系；3、天宫公司不支付文先明赔偿金16000元；4、天宫公司不支付文先明未签订书面劳动合同的二倍工资差额42942.56元；5、一、二审案件受理费由文先明负担。主要事实和理由：1、文先明自称有工程师职称属于欺诈，双方劳动关系无效；2、一审判决适用法律不当。

文先明二审答辩：请求驳回上诉，维持原判。

本院二审查明的事实与一审查明的事实相同。

本院认为，根据天宫公司的上诉理由，本案二审争议焦点为：天宫公司与文先明是否建立了劳动关系。本院评判如下：

文先明应聘时，填写了天宫公司自备的员工应聘登记表和入职登记表，该两份表格均无职称的要求记载。对应聘登记表上的应聘职位栏目，文先明填写

的是技术工程师职位。职位和职称具有明显的含义区别，文先明提出其应聘的是工程师职位的主张具有合理性，本院予以采信。文先明在工作经历、教育情况的栏目中均如实填写了工作经历和西南大学设计制造及自动化的专业及本科学历，其内容并无虚假。员工应聘登记表和入职登记表均不能证明天宫公司招聘人员具有工程师职称的要求，且即使天宫公司要求应聘人员具有工程师的职称，在文先明未确认的情况下，天宫公司亦应要求文先明予以明确，而非直接招用。故，天宫公司主张双方劳动关系无效，进而无需支付违法解除劳动关系赔偿金以及未签订书面劳动合同的二倍工资差额的上诉请求，于法无据，本院不予支持。

一审法院其他评判，本院予以支持。上诉人天宫公司的上诉理由均不成立，对其上诉请求，本院依法不予支持。一审判决认定事实清楚，适用法律正确。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）项的规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由上诉人北京天宫环境科技（重庆）有限公司负担。

本判决为终审判决。

审 判 长 李盛刚
代理审判员 乔 艳
代理审判员 康 炜

二〇一六年六月十五日
书 记 员 杨 柳

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