



上诉人营口京华钢铁有限公司与王杰劳动争议纠纷二审民事判决书

发布日期：2017-12-28

浏览：47次

📄 📱

辽宁省营口市中级人民法院  
民 事 判 决 书

(2017)辽08民终3656号

上诉人（原审原告）：营口京华钢铁有限公司。住所地：营口市老边区。  
法定代表人：杜双华，系该公司董事长。  
委托诉讼代理人：林海涛，系辽宁泰海律师事务所律师。  
委托诉讼代理人：宋俊岩，系辽宁泰海律师事务所律师。  
被上诉人（原审被告）：王杰，女，1972年10月2日出生，现住营口市站前区。  
委托诉讼代理人：杨天卉，系辽宁元久律师事务所律师。

上诉人营口京华钢铁有限公司因劳动争议纠纷一案，不服营口市老边区人民法院（2017）辽0811民初937号民事判决，向本院提起上诉。本院立案受理后，依法组成合议庭进行了审理。本案现已审理终结。

上诉人营口京华钢铁有限公司上诉请求：一、撤销一审法院的民事判决；二、本案的一、二审诉讼费用全部由被上诉人承担。事实和理由：一、判决认定事实错误。原审法院认为上诉人与被上诉人之间经生效判决确认继续履行劳动合同，否定了上诉人做出的解除劳动关系的决定，且上诉人没有履行生效判决的义务导致被上诉人无法提供劳动获得报酬。故支持被上诉人要求上诉人单位支付被上诉人争议期间的工资。上诉人认为，虽然生效判决确认了双方解除劳动合同的决定无效，但整个争议期间合同已经不能继续履行，并非上诉人故意而是客观情况导致。首先，原岗位已经被取消或替代，有的部门因公司重大改革被全部撤销，有的岗位因公司技术进步、设备升级而被取消，有的岗位成为了其他岗位的一部分被合并取消掉而客观造成无法履行。其次，被上诉人实际上都已经找到了新的工作,已经形成了新的劳动关系，因此双方的劳动关系已经不存在也无法履行。最后，劳动合同具有强烈的人身依附性，这种合同不适用强制履行的适用，因为在双方已经丧失了信任基础或任何其中一方明确表示或客观无法履行的情况下，是客观无法继续的。二、判决适用法律错误。原审法院适用《辽宁省工资支付条例》第三十六条之规定判决被上诉人支付工资是错误的。原审法院适用了《辽宁省工资支付规定》第三十六条来裁定本案的



争议是极其错误的。《辽宁省工资支付规定》的发布机关是辽宁省政府，而其上位法《工资支付暂行规定》第一条规定，工资的支付是为了维护劳动者通过劳动获得劳动报酬的权利而规范用人单位的工资支付行为；《劳动法》第四十六条规定工资分配应该遵循按劳分配原则，实行同工同酬。《合同法》第五条明确规定合同当事人应当遵循公平原则确定各方的权利义务，依法享有自愿订立劳动合同的权利。《劳动合同法》第三条明确规定订立劳动合同应遵循合法公平平等自愿协商一致诚实信用的原则。在上位法具有明确规定的情况下，原审法院依然适用效力低下规定不明的规定来审理本案，是对法律适用的巨大错误。三、继续履行合同支付工资会产生巨大负面影响。1、对营商环境的巨大影响,剥夺企业的用工自主权，强迫企业履行劳动合同会使整个生产经营秩序陷入混乱。企业原本是本地区财政和民生重要的支柱，如果消失或搬走，对本地区的影响可想而知，本地营商环境无疑将变成一句空话。被上诉人长期无理缠诉旷日持久，在岗职工因此人心浮动、议论纷纷无心工作，一旦发生事故将是极其惨痛的。既然可以通过恶意诉讼实现比合法途径多几倍的收益，那么谁还会通过诚实劳动去付出辛勤的汗水获得正当的收入，艰苦岗位还有谁会去做，这助长了投机取巧不劳而获的不良风气。2、继续履行劳动合同，无休止的支付工资，只能将员工，企业，仲裁，法院，政府拖入一个恶性循环，日后还会不断的产生新的同一类型的同一当事人的无穷无尽的争议纠纷。

被上诉人辩称，上诉人上诉无理，请求二审法院予以驳回，维持一审法院判决。一、一审判决认定事实清楚。上诉认找出种种理由，说原劳动合同已经不能履行，可这些所谓的理由，都是于法无据的。我国劳动合同法第48条规定：“用人单位违反本法规定解除或者中止劳动合同的，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行”。据此，劳动者要求继续履行劳动合同是合法的。一、二审法院都判决继续履行劳动合同，恢复本职工作，这是已经生效的法律判决，上诉人却找出种种所谓的“原由”拒不执行法院的生效判决。上诉人说：“被上诉人实际上都已经找到了新的工作，已经形成了新的劳动关系”，上诉人的证据在哪里？被上诉人的劳动关系一直在上诉人处，五险一金的手续也在上诉人处，怎能说上诉人实际上已经找到了新的工作了呢？上诉人没有任何证据来支持自己的说法。二、一审法院判决适用法律正确。《辽宁省工资支付条例》第36条规定：“用人单位解除劳动关系的决定被劳动争议仲裁委员会或人民法院判决撤销或者判决无效的，应当支付劳动者被违法解除劳动关系期间的工资”，本条例正好使用本案，而上诉人列举的一些法律，根本不适用本案，上诉人解除劳动关系在这些法律中均没有规定，《辽宁省工资支付条例》却做了详细的规定，适用本案恰如其分。三、双方继续履行合同，上诉人依法支付工人被违法解除劳动关系期间的工资，这才是正确的执行法律。上诉人却说我们无理诉讼，明明上诉人违法，还不让我们诉讼，我们都在企业工作了一、二十年，上诉人做出一份解除劳动合同书。让我们第二天就别上班了，这不是欺负人么？难道工人的合法权益可以任意践踏么？上诉人是非不分，黑白颠倒，合法和违法不分，这是上诉人的故意行为，上诉人是无理恶意诉讼。综上，一审判决认定事实清楚，适用法律正确，请二审法院驳回上诉人的无理上诉，维持原判。

营口京华钢铁有限公司向一审法院提出诉讼请求：1.请求人民法院判令不支付营边劳人仲案字[2017]第70号仲裁裁决认定的工资；2.本案诉讼费由被告承担。

一审法院认定的事实：2013年9月23日，原告营口京华钢铁有限公司与被告王杰签订劳动合同，岗位工资为每月5000元等内容。2014年12月2日，双方发生劳动争议。2015年3月16日，经营口市老边区劳动人事仲裁争议委员会作



出仲裁裁决书，裁决：1.被申请人（原告）自裁决书生效之日起十日内恢复申请人（被告）劳动合同中约定的工资标准，并一次性补发申请人在培训期间的工资。2.被申请人（原告）自本裁决书生效之日起十日内与申请人（被告）继续履行劳动合同。仲裁裁决作出后，被申请人营口京华钢铁有限公司不服，起诉至本院。2015年11月17日，本院作出民事判决书，判决：一、原告营口京华钢铁有限公司自本判决生效之日起十日内与被告王杰继续履行劳动合同；二、原告营口京华钢铁有限公司向被告王杰支付培训期间工资差额11850元。原告不服，提起上诉。2016年6月1日，营口市中级人民法院作出民事判决书，判决：驳回上诉，维持原判。后被告再次到营口市老边区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁，请求支付2014年12月至2017年1月工资共计125000元，2017年3月24日营口市老边区劳动人事争议仲裁委员会作出仲裁裁决书，裁决：1.营口京华钢铁有限公司支付王杰从2014年12月3日至2017年1月23日（以整月计至2017年1月4日）之间的工资共计125000元；2.营口京华钢铁有限公司自本裁定生效之日起十日内支付王杰工资。仲裁裁决作出后，营口京华钢铁有限公司向本院提起诉讼。一审法院认为，用人单位解除劳动合同的决定被劳动争议仲裁委员会或者人民法院依法裁决撤销或者判决无效的，应当支付劳动者被违法解除劳动合同期间的工资。本案中原、被告之间经生效判决确认继续履行劳动合同，否定了原告作出的解除劳动合同的决定，故劳动者要求用人单位支付劳动者上述期间的工资，本院予以支持。劳动者请求的判决生效后至2017年1月份的工资，因履行生效判决的义务是各方当事人的责任，现用人单位未主动履行其义务导致劳动者无法提供劳动并获得报酬，故对于劳动者要求的该部分期间的工资，本院亦予以支持。现劳动者于劳动仲裁中提出的请求未超出合同约定的工资标准，用人单位应付的工资数额应以劳动者提出的仲裁请求为限。综上，依照《中华人民共和国劳动合同法》第二十九条、第三十条以及参考《辽宁省工资支付规定》第三十六条之规定，判决：原告营口京华钢铁有限公司自本判决生效之日起十日内支付被告王杰工资125000元。上述款项于本判决生效后十日内付清，逾期给付，按《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。

二审期间，当事人没有提交新证据。本院审理后查明的事实与一审认定的事实一致。

本院认为，上诉人营口京华钢铁有限公司作为用人单位作出的与被上诉人解除劳动合同的决定已被营口市老边区法院（2016）营老民一初字第425号民事判决及本院（2016）辽08民终1313号民事判决确认无效，故一审法院依照《中华人民共和国劳动合同法》第二十九条、第三十条，并参考《辽宁省工资支付规定》第三十六条之“用人单位解除劳动合同的决定被劳动争议仲裁委员会或者人民法院裁决撤销或者判决无效的，应当支付劳动者被违法解除劳动合同期间的工资，其工资标准为本市同期在岗职工的平均工资；劳动者本人工资高于本市同期在岗职工的平均工资的，按照劳动者本人前12个月的平均正常工作时间工资计算”之规定，判决上诉人营口京华钢铁有限公司支付劳动者即被上诉人被违法解除劳动合同期间的工资得当。至于上诉人营口京华钢铁有限公司提出的“原审法院适用效力低下、规定不明的规定来审理本案，是对法律适用的巨大错误”一节，因其所指的《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》，特别是原劳动部2014年12月6日颁布的，2015年1月1日实施的《工资支付暂行规定》中均无针对本案所涉及的用人单位解除劳动合同的决定被劳动争议仲裁委员会或者人民法院依法裁决撤销或者判决无效的如何处理的具体规定，原劳动部在印发《工资支付暂行规定》的通知中亦要求各地“请结合实际情况贯彻执行”，而辽宁省依据该通知的要求制定的《辽宁省工



资支付规定》并未违反上位法律、法规，一审法院参考《辽宁省工资支付规定》第三十六条之规定裁判本案正确。

综上，上诉人营口京华钢铁有限公司的上诉理由不成立，不能支持。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之规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10.00元，由上诉人负担。

本判决为终审判决。

审 判 长   盖世非

审 判 员   赵   群

审 判 员   姚   望

二〇一七年十二月七日

法官助理   张文生

书 记 员   沙   爽

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

推荐案例



扫码手机阅读



推荐案例



扫码手机阅读

