



创姿服饰（上海）有限公司诉张留拴劳动合同纠纷一案二审民事判决书



概要

发布日期：2016-07-13

浏览：103次

下载 打印

上海市第一中级人民法院

民 事 判 决 书

（2015）沪一中民三（民）终字第2511号

上诉人（原审原告）创姿服饰（上海）有限公司，住所地上海市闵行区XX路XX号XX幢XX楼。法定代表人王元宏，董事长。委托代理人吴天洪，上海磊天律师事务所律师。委托代理人王静，上海磊天律师事务所律师。被上诉人（原审被告）张留拴，XX年XX月XX日出生，汉族，住山东省单县XX镇XX楼行XX村XX号。上诉人创姿服饰（上海）有限公司（以下简称创姿公司）因合同纠纷一案，不服上海市闵行区人民法院（2015）闵民一（民）初字第15639号民事判决，向本院提起上诉。本院于2015年12月9日立案受理后，依法组成合议庭，于2016年1月28日公开开庭进行了审理，上诉人创姿公司委托代理人王静，以及被上诉人张留拴到庭参加诉讼，本案现已审理终结。原审法院认定，张留拴系外省市户籍来沪务工人员，其与创姿公司签订了有效期自2013年12月4日起至2016年12月4日止的劳动合同。合同约定，创姿公司聘用张留拴从事“厂务部一缝纫工”的工作，实行以季为周期的综合计算工时工作制，工资为计件形式，但未约定具体数额。合同另约定，张留拴确定户籍地址为劳动关系管理相关文件、文书的送达地址，如地址发生变化，张留拴应书面告知创姿公司。2013年12月9日，创姿公司解除了与张留拴的劳动关系。张留拴工作至2013年12月7日，创姿公司于2013年12月13日支付了张留拴2013年12月4日至同月7日期间的工资人民币（币种下同）584.50元。2014年1月24日，张留拴为恢复劳动关系等事宜向上海市闵行区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。在该会审理期间，创姿公司辩称，其与张留拴不存在劳动关系，也从未向张留拴出具过解除劳动合同通知书。该会于2014年2月21日作出闵劳人仲（2014）办字第795号裁决，对张留拴的仲裁请求未予支持。张留拴不服该仲裁裁决，向原审法院提起诉讼，要求判令：1、创姿公司与张留拴恢复劳动关系，继续履行劳动合同；2、创姿公司按3,800元/月之标准支付张留拴2013年12月8日至判决之日的工资；3、创姿公司按500元/月标准支付张留拴2013年12月13日至判决之日的住房租金；4、创姿公司按30元/天的标准支付张留拴2013年12月9日至判决之

日的伙食费。原审法院依法受理此案并开庭审理，于2014年10月8日出具（2014）闵民一（民）初字第6248号民事判决书，判决创姿公司与张留拴继续履行双方签订的有效期为2013年12月4日至2016年12月4日的劳动合同，并由创姿公司支付张留拴2014年1月24日至2014年10月8日期间的工资27,180.20元。创姿公司与张留拴均不服该判决，分别向本院提起上诉。审理过程中，张留拴提供其于2014年11月27日拍摄的厂门口的视频资料及照片，法院认为该证据并不能反映张留拴所主张的待证事实或不足以证明其所要证明的主张，故对以上证据的证明力不予确认。法院另认为，张留拴认为双方的约定工资为3,800元/月，但从张留拴所称的短信中也无法推断出创姿公司已承诺其每月工资3,800元，况且张留拴所主张的3,800元/月工资包括了周六一天的加班工资，而加班工资不应计入正常工作时间的工资内，故原审法院判决双方继续履行创姿公司劳动合同并无不妥，原审法院计算张留拴2014年1月24日至2014年10月8日期间正常工作时间的工资并无不妥。据此于2014年12月24日作出（2014）沪一中民三（民）终字第1882号终审判决，驳回上诉，维持原判。2014年12月30日，张留拴向上海市闵行区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求创姿公司支付其2014年10月9日起至裁决之日的工资、2013年12月8日至2014年10月8日期间的收入损失10,819.80元及25%的赔偿金9,500元。该会于2015年2月10日作出闵劳人仲（2014）办字第8585号裁决，由创姿公司支付张留拴2014年10月9日起至2015年2月10日期间的工资13,041元，对张留拴的其余仲裁请求不予支持。张留拴对此不服，遂诉至原审法院。创姿公司不服该仲裁裁决，向本院提出撤销裁决申请。本院经审查认为，创姿公司于2015年1月20日的仲裁庭审中出示了解除劳动关系通知书，张留拴已当庭收到通知书，因此创姿公司解除劳动合同的意思表示已生效。据此本院于2015年5月5日出具民事裁定书，裁定撤销闵劳人仲（2014）办字第8585号裁决。原审法院于2015年5月14日立案受理张留拴的起诉并经依法审理后，于2015年8月12日作出（2015）闵民一（民）初字第9939号民事判决书，判决创姿公司支付张留拴2014年10月9日至2015年1月20日期间的工资10,886.69元，对张留拴的其他诉讼请求不予支持（不包括不予处理部分）。创姿公司与张留拴均不服该判决，并分别上诉于本院，该案在本案一审期间二审尚未审结。另查明，2015年1月5日，创姿公司出具《解除劳动关系通知书》，内载：“张留拴你好！你于2014年12月26日未到公司上班，截止今日已有多天，期间公司通过快递等方式通知你前来上班，但你收到后既没有在规定时间内上班，又未办理合法的请假手续（属于无故旷工并达到开除的程度）；且公司发现你在入职时所填写的姓名（包括未填写曾用名等）、工作经历、离职创姿公司因等有弄虚作假的情况（附：《员工手册》及劳动合同中注明此类情况已达到开除的程度）。鉴于你具有上述情况及公司的相关规定，现公司根据双方签订的劳动合同及《员工手册》等公司规章制度中有关解除劳动合同的相关条款，兹作出如下决定：即日起解除与你之间的劳动关系……。”2015年5月13日，张留拴向上海市闵行区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求恢复双方自2015年1月20日起的劳动关系、并要求创姿公司支付其2013年12月9日至2015年1月20日期间的住宿费及伙食费。该会于2015年6月30日作出闵劳人仲（2015）办字第2696号裁决，裁决创姿公司恢复张留拴自2015年1月20日起的劳动关系，对张留拴的其余仲裁请求不予支持。创姿公司与张留拴均对此不服，遂先后诉至原审法院。原审庭审中，张留拴为证明在法院作出双方继续履行劳动合同的终审判决之后，其未能正常上班系创姿公司拒不让其工作所致，向原审法院提供了治安调解协议书、职工来信（访、电）处理登记表、劳动保障监察答复书、视频。创姿公司对视频的真实性无异议，但认为无法以此证明张留拴每天至创姿公司处，即使至创姿公司处也都是自行离

开的。对其余证据的真实性无异议，治安调解协议书中的甲方是保安公司派在创姿公司处的保安，但据创姿公司了解，该保安该日并未打张留拴，当天张留拴来公司，考虑到让张留拴进公司可能会造成较大影响，故决定让张留拴待在门卫室等候，但张留拴强行冲进公司，保安为此进行了劝阻和阻拦。之后几天张留拴仅是来公司拍照，拍好后就离开了，并不属于上班。反而是创姿公司于2014年12月31日向张留拴户籍地邮寄了要求张留拴上班通知书，但张留拴经通知后未来上班。鉴于此，并结合张留拴入职时填写的姓名、工作经历、离职创姿公司因等存在弄虚作假，创姿公司于2015年1月5日出具了解除劳动关系通知书并邮寄至张留拴户籍地。创姿公司为证明张留拴存在弄虚作假的行为，向原审法院提供了员工登记表、背景调查表。张留拴对员工登记表的真实性有异议，此系其填写并签名后交给A（上海）有限公司的，与本案无关，且登记表抬头处手写的创姿公司名称系事后添加；对背景调查表的真实性不予认可。张留拴另称，其不存在创姿公司所述的弄虚作假的行为，其也没有收到过该公司发出的要求上班通知书和解除劳动关系通知书。劳动合同书中的送达地址为户籍地是创姿公司统一打印的格式版，未经张留拴手写确认。且2014年12月底起张留拴天天至创姿公司处要求上班，该公司完全可以直接通知张留拴，但该公司不仅没有直接通知张留拴，而且在明知信件寄往老家张留拴收不到的情况下将信件寄往其老家，该不利后果应由创姿公司承担。本院出具的民事裁定书已认定创姿公司解除劳动合同的意思表示于2015年1月20日生效，双方对此均无异议，且该裁定书属生效文书，故双方劳动关系解除日期应为2015年1月20日。因张留拴不存在旷工行为，也不存在弄虚作假的行为，故创姿公司属违法解除。张留拴另于庭审中陈述，其是以福利待遇这一项目提出伙食费及住宿费的主张。张留拴入职时双方约定包吃包住，创姿公司处的员工手册中也规定住宿及伙食全包，创姿公司实际也是按此约定履行的。但创姿公司违法解除张留拴劳动合同后强行将其赶出宿舍，剥夺了其上述福利待遇，如果创姿公司不违法解除，则不会产生住宿费及伙食费。因此，张留拴主张劳动合同解除后的住宿费及伙食费的损失。住宿费按张留拴实际支付的租房费500元/月之标准主张，伙食费按20元/天的标准主张。原审法院认为，根据规定，因用人单位作出的解除劳动合同等决定而发生的劳动争议，由用人单位负举证责任。本案中，创姿公司以张留拴自2014年12月26日起无故旷工以及其入职时填写的姓名、工作经历、离职创姿公司因等有弄虚作假的情况为由，于2015年1月5日作出解除张留拴劳动合同的决定。首先，创姿公司曾于2013年12月9日对张留拴作出解除劳动合同的决定，张留拴为恢复劳动关系等事宜申请仲裁，后不服仲裁裁决提起诉讼，原审法院于2014年10月8日出具民事判决书，判决创姿公司与张留拴继续履行劳动合同，并由创姿公司支付张留拴2014年1月24日至2014年10月8日期间的工资。双方均不服该判决向本院提起上诉，本院于2014年12月24日作出了驳回上诉，维持创姿公司判的终审判决。在终审判决创姿公司与张留拴继续履行劳动合同的情况下，张留拴有义务向创姿公司提供劳动，创姿公司亦有义务要求张留拴向其提供劳动。而根据张留拴提供的治安调解协议书显示，张留拴于2014年12月30日曾至创姿公司处，因工作问题与创姿公司处的保安发生纠纷。创姿公司虽然辩称该日其并未拒绝张留拴上班的要求，但该公司并未就此提供充分有效之证据予以佐证，故该公司该辩称理由，原审法院不予采信。结合张留拴提供的视频资料以及创姿公司庭审中关于张留拴于2014年12月30日之后几天断断续续至创姿公司厂门口拍照之陈述，可以确认张留拴于上述终审判决作出之后向创姿公司提出了上班的要求，但创姿公司未给张留拴安排工作。且创姿公司在明知张留拴在上海的情况下，仍将要求上班通知书等材料邮寄至张留拴户籍地，由此造成的不利后果应由该公司承担。综

上，就创姿公司关于张留拴自2014年12月26日起无故旷工之陈述，原审法院实难采信。其次，创姿公司提供的员工登记表及背景调查表亦不足以证明张留拴入职创姿公司处时存在弄虚作假，且已达到了足以解除劳动合同的严重程度。综上，创姿公司于2015年1月5日对张留拴作出的解除劳动合同决定，依据不足。劳动合同法第四十八条规定，用人单位违反法律规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照法第八十七条规定支付赔偿金。现（2015）闵民一（民）初字第9939号民事判决书确认创姿公司解除劳动合同的意思表示于2015年1月20日生效，故张留拴主张恢复自2015年1月20日起的劳动关系，符合法律规定，原审法院予以支持。对于张留拴要求创姿公司支付其2013年12月9日至判决生效之日期间的福利待遇：即住宿费和伙食费之请求，原审法院认为，因该请求不属劳动争议受案范围，故该院于本案中不予处理。综上所述，原审法院依照《中华人民共和国劳动合同法》第二条第一款、第四十八条之规定，于二〇一五年十月二十六日判决：创姿服饰（上海）有限公司与张留拴继续履行双方签订的有效期为2013年12月4日至2016年12月4日的劳动合同。案件受理费减半收取计5元，由创姿服饰（上海）有限公司负担。原审法院判决后，创姿公司不服，向本院提出上诉称：创姿公司发现张留拴存在入职时隐瞒曾用名，并伪造工作经历和离职原因等情况。该公司系基于上述隐瞒才作出了错误的录用决定。再者，创姿公司要求张留拴在门卫室待命，然后者却在门卫室吵闹，妨碍了该公司员工正常工作。且创姿公司认为其提出的门卫室待命要求，并不是让张留拴回家待命，故其自行离开的行为仍属于旷工。另外，创姿公司与张留拴之间的矛盾甚深，故再次恢复劳动关系在事实上已然不可能，若继续履行劳动合同会造成该公司极大的用工风险。综上所述，创姿公司请求本院撤销原审判决，依法改判该公司不予恢复张留拴自2015年1月20日起的劳动关系。被上诉人张留拴答辩称：创姿公司没有有效证据推翻生效判决，一审根据该判决认定的事实正确。再者，创姿公司在生效判决作出之后又立即解除劳动合同，实系对抗生效判决。该公司在前案判决中非常不诚信。综上所述，张留拴不同意创姿公司的上诉主张，请求二审法院依法驳回上诉，维持原审法院的判决。本院经审理查明，原审法院认定事实无误，本院依法予以确认。本院另查明，张留拴和创姿公司均不服（2015）闵民一（民）初字第9939号判决，向本院提起上诉，本院于2015年9月28日立案受理，案号为（2015）沪一中民三（民）终字第1960号，该案现已作出生效判决，结果为驳回上诉，维持原判。本院认为，在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、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劳动争议的，由用人单位负举证责任。本案中，创姿公司以张留拴旷工及提供虚假个人信息为由，主张其解除劳动合同合法。但该公司就上述事实的成立未提供足够证据予以证明，故原审法院认为创姿公司解除行为违法，于法有据，所作阐释合法详尽，本院予以确认不再赘述。综上所述，原审法院所作判决正确，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）项之规定，判决如下：驳回上诉，维持原判。上诉案件受理费10元，由上诉人创姿服饰（上海）有限公司负担。本判决为终审判决。

审 判 长 郑东和
代理审判员 周 寅
审 判 员 徐晓炜

二〇一六年二月二十六日

附：相关法律条文

《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：（一）原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳回上诉，维持原判决、裁定；……

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 | 裁判文书网使用帮助

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 | 裁判文书网使用帮助

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