



北京华富盟销售中心与姜颖劳动争议二审民事判决书



概要

发布日期：2014-06-06

浏览：39次

Download icon

北京市第二中级人民法院
民 事 判 决 书

(2014)二中民终字第01546号

上诉人（原审原告）北京华富盟销售中心，住所地北京市东城区朝内大街137号。

法定代表人韦宛，无职务。

委托代理人杨丽华，女，1981年2月18日出生，北京华富盟销售中心人事经理。

被上诉人（原审被告）姜颖，女，1977年9月14日出生。

上诉人北京华富盟销售中心（以下简称华富盟中心）因劳动争议一案，不服北京市东城区人民法院（2013）东民初字第14270号民事判决，向本院提起上诉。本院于受理后，依法组成合议庭审理了本案，现已审理终结。

2013年11月，华富盟中心起诉至原审法院称：姜颖于2011年10月24日入职我公司，担任会计职务，同日，双方签订三个月试用期**劳动合同**，至2012年1月23日止。姜颖在试用期间工作效率低下、财务处理能力较差、账务混乱、多次出现工作失误及差错，经我公司研究决定延长姜颖二个月试用期再做观察。姜颖自2012年春节后经常无故缺勤，不请假，也不接听我公司电话，截止2012年2月16日累计旷工达10天，严重违反公司的规章制度，影响了公司业务的正常开展。姜颖在办理入职时已知晓公司规章制度并签阅留档，且姜颖任职期间与公司岗位职责要求相距甚远，不符合公司录用条件，故我公司依据劳动法、公司的人事管理制度等有关规定，解除与姜颖的试用期**劳动合同**并依据公司规定按姜颖自动离职处理。我公司视为姜颖于2012年2月16日自动离职，姜颖于2012年3月9日与我公司办理了离职交接手续，与姜颖的劳动关系已经解除。根据相关法律规定，试用期解除劳动关系无需支付任何经济赔偿。现诉至法院，要求：1、不同意撤销解除劳动关系通知书，不同意与姜颖**恢复劳动关系**；2、不同意支付2012年2月基本工资、岗位工资和浮动工资各1500元、餐费230元及2012年3月1日至3月9日期间基本工资、岗位工资及浮动工资各482.79元、餐费73.99元；3、不支付2012年3月10日至4月5日、4月20日至4月28日、5月6日至9月12日期间待岗工资，共计7280.25元，2012年4月6日至4月19日和4月29日至5

月5日期间病假工资，共计695.16元；4、不支付2012年9月13日至2013年1月12日产假工资18300元；5、不支付产前检查及生产费用5000元；6、不支付2012年1月24日至2012年12月1日期间未签订**劳动合同**二倍工资差额28650.77元。

姜颖辩称：我于2011年10月24日入职华富盟中心，任会计。试用期结束后我继续在华富盟中心工作，但华富盟中心未与我签订**劳动合同**。2012年2月1日至3月9日期间，除病假外均正常出勤，并提交了医院诊断证明，但华富盟中心未支付上述期间工资。华富盟中心无故在我怀孕期间与我解除**劳动合同**，故不同意华富盟中心的诉讼请求，同意仲裁裁决结果，同意华富盟中心不支付我产前检查及生产费用五千元。

原审法院经审理认为：本案争议的焦点是华富盟中心解除与姜颖之间的**劳动合同**是否合法有效。首先，华富盟中心虽辩称一直不清楚姜颖怀孕的事实，但在诉讼中华富盟中心承认在2012年3月9日办理离职手续时（同时也是口头辞退姜颖之日）已知晓姜颖怀孕的事实。依据《中华人民共和国**劳动合同法**》第四十二条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除**劳动合同**：……（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；”华富盟中心明知姜颖在孕期仍然与其解除**劳动合同**，明显违反法律规定。其次，在解除**劳动合同**通知中华富盟中心解除双方劳动关系的理由是姜颖不符合单位录用条件，但华富盟中心未提供证明姜颖不符合录用条件的证据。综上，华富盟中心解除与姜颖的劳动关系构成违法解除，依据《中华人民共和国**劳动合同法**》第四十八条：“用人单位违反本法规定解除或者终止**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……”之规定，应恢复双方之间的劳动关系，故华富盟中心要求不撤销解除劳动关系通知书、不与姜颖**恢复劳动关系**的请求，缺乏事实和法律依据，法院不予支持。

关于姜颖2012年2月至2012年3月9日期间的工资部分，2月1日至14日期间姜颖共实际出勤5天，华富盟中心应向其支付工资；姜颖提交的外出单没有单位盖章或领导签字，因此法院不予采信；姜颖提交医院诊断证明以证明2012年2月15日至2月29日期间休病假，关于华富盟中心辩称没有收到诊断证明的主张，法院不予采信，其应支付上述期间的病假工资；由于考勤情况应系单位负举证责任，华富盟中心没有提交2012年3月1日至3月9日考勤记录，故法院采信姜颖关于上述期间3天上班、5天住院的主张。关于姜颖的工资标准，鉴于2011年11月、12月固定发放4500元及餐补230元，故法院以月薪4730元为标准计算，综上，华富盟中心应向姜颖支付2012年2月至2012年3月9日期间各项工资共计2481元。

关于病假工资，虽然华富盟中心制订的人事管理制度中约定了“病假三天以上核发日基本工资60%，职务津贴全减”，但此项规定计算的病假工资数额低于《北京市工资支付规定》第二十一条“劳动者患病或者非因工负伤的，在病休期间，用人单位应当根据**劳动合同**或者集体合同的约定支付病假工资。用人单位支付病假工资不得低于本市最低工资标准的80%”的规定，故华富盟中心应依据《北京市工资支付规定》第二十一条之规定，向姜颖支付4月6日至4月19日和4月29日至5月5日期间病假工资，共计695.16元。

2012年3月10日至4月5日、4月20日至4月28日、5月6日至9月12日期间姜颖因华富盟中心违法与其解除劳动关系而未到岗上班，依据《北京市工资支付规定》第二十七条“非因劳动者本人造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应当按照提供正常劳动支付劳动者工资；……用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费”的规定，姜颖主张华富盟中心向其支付上述期间待岗工资7280.25元的要求，不高于法院核算的数额，故法院对姜颖的主张予以支持。因此，华富

盟中心应向姜颖支付2012年3月10日至4月5日、4月20日至4月28日、5月6日至9月12日期间待岗工资共计7280.25元。

《北京市企业职工生育保险规定》明确规定生育保险费由企业按月缴纳。华富盟中心辩称因姜颖迟延移转档案导致一直无法为其缴纳生育保险，未提供相关证据支持，不能免除华富盟中心向姜颖支付生育保险待遇的责任，故对华富盟中心要求判令不需支付产假工资的诉讼请求，法院不予支持。《女职工劳动保护特别规定》第七条的规定，女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。《北京市人口与计划生育条例》第二十条规定，晚育的女职工，除享受国家规定的产假外，增加奖励假30天。法院对姜颖2012年9月13日至2013年1月12日期间休产假的主张予以采信。同时依据《北京市企业职工生育保险规定》第十五条“生育津贴按照女职工本人生育当月的缴费基数除以30再乘以产假天数计算。生育津贴为女职工产假期间的工资，生育津贴低于本人工资标准的，差额部分由企业补足”规定，姜颖要求华富盟中心支付其2012年9月13日至2013年1月12日期间产假工资18300元的请求，经法院核算，符合相关法律规定，法院予以支持。

劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位未与劳动者订立书面**劳动合同**的，用人单位应当自**劳动合同**期满的次日起至满一年的前一日向劳动者每月支付两倍工资。两倍工资的计算基数应以相对应的月份的应得工资为准。本案中，姜颖与华富盟中心签订的3个月试用期**劳动合同**到期后，姜颖继续在华富盟中心工作，但双方未续签**劳动合同**。华富盟中心主张试用期延期两个月，但并未提交已告知姜颖延长试用期的证据，且双方未续订延长试用期的**劳动合同**，故法院对华富盟中心延长试用期的主张不予采信。故华富盟中心应向姜颖支付2012年1月24日至2012年12月1日未签**劳动合同**双倍工资差额23978.41元（1522元+2481元+695.16元+7280.25元+12000元）。姜颖同意华富盟中心不支付其产前检查及生产费用5000元，法院不持异议。

据此，原审法院于2013年12月判决：一、撤销北京华富盟销售中心二〇一二年八月六日对姜颖做出的解除**劳动合同**通知书，恢复双方之间的劳动关系；二、自判决生效之日起七日内，北京华富盟销售中心支付姜颖二〇一二年二月至二〇一二年三月九日期间各项工资二千四百八十一元；三、自判决生效之日起七日内，北京华富盟销售中心支付姜颖二〇一二年四月六日至四月十九日、四月二十九日至五月五日期间病假工资六百九十五元一角六分；四、自判决生效之日起七日内，北京华富盟销售中心支付姜颖二〇一二年三月十日至四月五日、四月二十日至四月二十八日、五月六日至九月十二日期间待岗工资七千二百八十元二角五分；五、自判决生效之日起七日内，北京华富盟销售中心支付姜颖二〇一二年九月十三日至二〇一三年一月十二日产假工资一万八千三百元；六、自判决生效之日起七日内，北京华富盟销售中心支付姜颖二〇一二年一月二十四日至二〇一二年十二月一日未签**劳动合同**双倍工资差额二万三千九百七十八元四角一分；七、北京华富盟销售中心不支付姜颖产前检查及生产费用五千元；八、驳回北京华富盟销售中心的其他诉讼请求。如未按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。

判决后，华富盟中心不服，上诉至本院称：姜颖在试用期内不符合我公司录用条件，严重违反我公司规章制度，我公司的解除行为是合法的；姜颖在2012年3月9日已经办理离职手续，双方劳动关系解除，此后我公司不应再向姜颖支付任何费用。故请求二审法院撤销原审法院判决第一至六项，依法改判不撤销解除劳动关系通知书，不与姜颖**恢复劳动关系**，不支付2012年2月至3月9

日期间各项工资，不支付2012年3月10日至4月5日、4月20日至4月28日、5月6日至9月12日期间待岗工资以及2012年4月6日至4月19日和4月29日至5月5日期间病假工资，不支付2012年9月13日至2013年1月12日产假工资，不支付2012年1月24日至2012年12月1日期间未签订**劳动合同**双倍工资差额。姜颖同意原审法院判决。

经审理查明：姜颖于2011年10月24日入职华富盟中心，担任会计职务，双方签订了期限为2011年10月24日至2012年1月23日的试用期**劳动合同**。该试用期**劳动合同**到期后姜颖继续在华富盟中心工作，双方未续签**劳动合同**。

华富盟中心主张试用期**劳动合同**到期后延长了两个月，并提交员工转正申请表，部门意见一栏内容显示：工作踏实，但工作效率低下，财务处理能力不足，建议延长试用期两个月，再作观察。姜颖认可转正申请表是其提交，同时主张其已经转正，部门意见是在其填写转正申请表后单位补填的，其对此不知情，单位也没有通知其延长试用期。华富盟中心未提交证据证明已将试用期延长两个月一事告知过姜颖，同时主张负责人事工作的人员与姜颖不在一层办公，找不到姜颖所以无法续签**劳动合同**。

华富盟中心主张于2012年3月9日以姜颖不符合录用条件及未正常上班为由口头辞退姜颖，同时通知姜颖回公司办理离职手续。华富盟中心提交员工离职交接单以证明姜颖已办理了离职交接。经查，该离职交接单中离职原因一栏为：公司打电话辞退，让回公司办理手续；离职人员姓名处有姜颖签名，交接人签字处为空白；离职日期处原为“2012.3.28”，后改为“2012.3.9姜颖”，财务部接收人签字处落款时间为2012年3月28日。姜颖认可离职交接表中其签字的真实性，但辩称签订日期并非3月9日而是3月28日，主张华富盟中心称其2012年2月存在迟到和倒休，故让其将日期从3月28日改为3月9日，并主张其3月9日在医院住院，3月28日回华富盟中心还进行了财务方面的交接，3月9日至3月28日期间由于身体原因未到公司上班。华富盟中心主张2012年2月底即通知姜颖，姜颖于3月9日到公司办理离职，3月28日到公司将财务交接办理完毕，故财务部接收人签字处落款日期为3月28日。

姜颖提交了首都医科大学附属北京妇产医院出具的内容为2012年2月15日先兆流产建休贰周、4月6日全休贰周及4月29日全休壹周的诊断证明，同时提交通州区妇幼保健院2012年3月9日出具的内容为妊娠剧吐的诊断证明书。华富盟中心认可上述诊断证明的真实性，但主张没有收到过上述诊断证明，单位也一直不清楚姜颖怀孕的事实，在2012年3月9日办理离职手续时才知晓姜颖怀孕的事实。

2012年8月6日，华富盟中心向姜颖出具解除**劳动合同**通知书，主要内容为：因姜颖在试用期被证明不符合我单位录用条件的原因而无法继续履行，从2012年3月9日起，与姜颖解除**劳动合同**，根据您的特殊情况，鉴于您对我单位委婉解除**劳动合同**行为表示不理解，现正式通知您，请您于2012年8月20日前到人事部门办理档案调出手续。华富盟中心未提交证明姜颖不符合录用条件的证据。

华富盟中心与姜颖均认可姜颖于2012年9月28日生产，华富盟中心主张此时双方已经解除劳动关系，故不应支付其产假工资。

华富盟中心主张姜颖2012年2月没有正常出勤，故未向姜颖支付2012年2月及之后的工资。根据华富盟中心提交姜颖2012年2月考勤记录显示：2月15日之前姜颖共实际出勤5天（只打卡一次的按0.5天计算），姜颖则主张2月15日至2月29日期间休病假，其余是因为家远迟到或因公去银行、国税办事，并就此主张提交医院诊断证明及外出单。华富盟中心认可诊断证明真实性，以外出单没有领导签字为由不认可其真实性。

华富盟中心提交人事管理制度及文件签收单，主要内容为：“考勤计酬与处罚规定（4）病假三天以上核发日基本工资60%，职务津贴全减。”姜颖主张未看过人事管理制度，认可文件签收单上签字的真实性。

根据华富盟中心与姜颖均认可的工资表显示，姜颖在2011年11月、12月每月固定工资为基本工资、岗位津贴、绩效工资各1500元、餐补230元（华富盟中心认可每月餐补均为230元）；其余为提成和通讯补助。姜颖主张月固定工资为4730元；华富盟中心主张其中的绩效工资不固定，姜颖月固定工资应为3230元。

另查，姜颖在职期间华富盟中心未给其缴纳生育保险。

2012年12月1日，姜颖向北京市东城区劳动人事争议仲裁委员会（以下简称东城仲裁委）提出仲裁申请，要求华富盟中心：1、撤销解除**劳动合同**通知书，**恢复劳动关系**；2、支付2012年2月基本工资、岗位工资、浮动工资各1500元、业务提成1420元、餐费230元、2012年3月1日至9日基本工资、岗位工资、浮动工资各620元、餐费90元，及25%经济补偿金2025元；3、支付2012年3月10日至9月12日病假工资6048元及25%经济补偿金1512元；4、支付2011年11月24日至2012年12月1日未签**劳动合同**双倍工资差额54886.44元；5、支付延时加班工资399元、休息日加班工资3420元、法定节假日加班工资908.6元；6、报销打车费和燃油税票555元；7、支付2012年9月13日至2013年1月12日产假工资26349.4元；8、支付产前检查及生产费用5000元。2013年10月22日，东城仲裁委裁决：1、撤销华富盟中心解除**劳动合同**通知书，**恢复劳动关系**；2、华富盟中心支付姜颖2012年2月基本工资、岗位工资、浮动工资各1500元、业务提成1420元、餐费230元、2012年3月1日至3月9日期间基本工资、岗位工资、浮动工资各482.79元、餐费73.99元；3、华富盟中心支付姜颖2012年3月10日至4月5日、4月20日至4月28日、5月6日至9月12日期间待岗工资共计7280.25元；2012年4月6日至4月19日和4月29日至5月5日期间病假工资共计695.16元；4、华富盟中心支付姜颖2012年9月13日至2013年1月12日产假工资18300元；5、华富盟中心支付姜颖产前检查及生产费用5000元；6、华富盟中心支付姜颖2012年1月24日至2012年12月1日未签**劳动合同**二倍工资差额28650.77元；7、驳回姜颖的其他申请请求。华富盟中心不服仲裁裁决，向原审法院提起诉讼。

以上事实，有双方当事人陈述、仲裁裁决书、解除**劳动合同**通知书、工资表、诊断证明、外出单、转正申请表、人事管理制度及文件签收单、离职交接单、**劳动合同**、考勤记录等在案佐证。

本院认为：劳动者合法权益受到法律保护。根据《中华人民共和国**劳动合同法**》第十九条规定，试用期包含在**劳动合同**期限内。**劳动合同**仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为**劳动合同**期限。华富盟中心与姜颖签订期限为2011年10月24日至2012年1月23日的试用期**劳动合同**，不符合法律规定，应视为双方签订了期限为2011年10月24日至2012年1月23日的**劳动合同**。上述**劳动合同**到期后，姜颖继续在华富盟中心工作，双方之间形成事实劳动关系。后华富盟中心口头将姜颖辞退，并于2012年8月6日向姜颖出具解除**劳动合同**通知书。对于辞退时间双方存在争议，华富盟中心主张其公司于2012年3月9日辞退姜颖并办理了交接手续，姜颖主张上述情况发生于2012年3月28日，因华富盟中心称其2012年2月存在迟到和倒休，故让其将日期从3月28日改为3月9日，并主张其3月9日在医院住院，3月28日回华富盟中心还进行了财务方面的交接。从现有证据来看，离职交接单中离职时间处有改动，财务部接收人签字处落款时间为3月28日，且华富盟中心亦认可姜颖3月28日回公司办理财务交接的情况，加之3月9日医院为姜颖出具的诊断证明，故本院采信姜颖的主张，认定华富盟中心于2012年3月28日将姜颖辞退。对于辞退理由，华富盟中心主张系因

姜颖试用期不符合录用条件及未正常上班故将其辞退。但是，在双方签订的**劳动合同**到期并已形成事实劳动关系的情况下，华富盟中心以姜颖试用期不符合录用条件作为将其辞退的理由，本院不予采纳；华富盟中心对姜颖未正常上班的情况未提交充分证据予以证明，且现无证据显示华富盟中心在作出辞退行为时已将该理由告知姜颖，加之华富盟中心在辞退姜颖时已知晓其怀孕的事实，综合上述情况，本院认定华富盟中心解除与姜颖的劳动关系缺乏法律依据，系违法解除劳动关系。华富盟中心上诉要求不撤销解除劳动关系通知书、不与姜颖**恢复劳动关系**的请求，缺乏依据，本院不予支持。原审法院依据姜颖所请判决撤销华富盟中心作出的解除**劳动合同**通知书，判令恢复双方之间的劳动关系是正确的。

对于姜颖的月工资问题，根据工资表显示，姜颖2011年11月、12月固定发放4500元及餐补230元，鉴于华富盟中心未与姜颖明确约定工资标准，原审法院根据姜颖实际发放工资情况认定姜颖月工资标准为4730元，并无不当。根据考勤记录显示，姜颖2012年2月1日至14日期间实际出勤5天，华富盟中心应当支付其上述期间工资。根据医院诊断证明内容显示，姜颖于2012年2月15日至2月29日期间休病假，华富盟中心应当支付姜颖上述期间病假工资。华富盟中心未提交2012年3月1日至3月9日考勤记录，故本院采信姜颖关于该期间其3天上班、5天住院的主张，华富盟中心应当支付姜颖上述期间相应工资。因此，原审法院判决华富盟中心支付姜颖2012年2月至2012年3月9日期间各项工资，亦无不当。姜颖于2012年3月10日之后未实际为华富盟中心提供劳动，3月28日后因华富盟中心违法解除劳动关系而未到岗上班，现姜颖要求华富盟中心向其支付2012年3月10日至4月5日、4月20日至4月28日、5月6日至9月12日期间待岗工资7280.25元，不高于法定标准，原审法院予以支持，正确。根据姜颖提交的4月6日及4月29日的诊断证明显示的病休时间，原审法院判决华富盟中心支付姜颖2012年4月6日至4月19日以及4月29日至5月5日期间病假工资，并无不当。

对于姜颖产假工资问题，姜颖于2012年9月28日生产，根据《女职工劳动保护特别规定》、《北京市人口与计划生育条例》以及《北京市企业职工生育保险规定》相关规定，原审法院根据姜颖的工资标准，判决华富盟中心支付姜颖2012年9月13日至2013年1月12日期间相应产假工资，亦无不当。

对于未签**劳动合同**双倍工资差额问题，华富盟中心与姜颖之间签订的**劳动合同**于2012年1月23日到期后，华富盟中心未与姜颖续订**劳动合同**，双方之间形成事实劳动关系，华富盟中心应当依法支付姜颖未签**劳动合同**双倍工资差额。原审法院依据姜颖所请及其应发工资情况，判决华富盟中心支付姜颖2012年1月24日至2012年12月1日相应未签**劳动合同**双倍工资差额是正确的。

姜颖同意华富盟中心不支付其产前检查及生产费用，本院不持异议。

综上，华富盟中心的上诉请求，依据不足，本院不予支持。原审判决并无不当，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，本院判决如下：

驳回上诉，维持原判。
一审案件受理费5元及二审案件受理费10元，均由北京华富盟销售中心负担（已交纳）。

本判决为终审判决。

审 判 长 刘艳
代理审判员 宋鹏
代理审判员 陈雷

二〇一四年三月六日

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

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