



中国裁判文书网  
China Judgements Online



中国裁判文书网  
China Judgements Online

王大兴、金杯汽车股份有限公司教育与金杯汽车股份有限公司  
劳动争议纠纷二审民事判决书

发布日期：2015-12-29

浏览：318次

📄 📄

辽宁省沈阳市中级人民法院  
民 事 判 决 书

(2015) 沈中民五终字第2492号

上诉人（原审原告、并案被告）：王大兴，男，1960年7月6日出生，汉族，住址：沈阳市。

上诉人（原审被告、并案原告）：金杯汽车股份有限公司教育中心，住所地：沈阳市。

法定代表人：明立军，该单位主任（校长）。

委托代理人：陈双春，辽宁华恩律师事务所律师。

委托代理人：张钰，辽宁华恩律师事务所律师。

被上诉人（原审被告）：金杯汽车股份有限公司，住所地：沈阳市。

法定代表人：祁玉民，该单位董事长。

委托代理人：王文佳，金杯汽车股份有限公司教育中心校长助理。

委托代理人：王乞凡，金杯汽车股份有限公司教育中心人事处处长。

上诉人王大兴、金杯汽车股份有限公司教育中心（以下简称教育中心）为与被上诉人金杯汽车股份有限公司（以下简称金杯公司）劳动争议纠纷一案，不服沈阳市沈河区人民法院（2014）沈河民四初字第519号民事判决，向本院提出上诉。本院依法组成合议庭审理了本案。本案现已审理终结。

王大兴向原审法院诉称：教育中心没有取得工商营业执照或登记证书，劳动合同的主体是用人单位依法取得工商营业执照或登记证书，所订立的劳动合同缺乏合法性要件，取得用工主体资格的第一要件也是取得工商营业执照或登记证书。教育与本人2008年1月1日签订的劳动合同中劳动报酬是按照甲方制定的工资分配方案支付乙方。同时辩称，对诉讼主体资格有异议，教育中心没有诉讼主体资格；没有接到其诉状，无法答辩。王大兴请求：一、确认被告与原告于2008年1月1日签订的2008年1月1日至2010年12月31日固定期限劳动合同无效；二、请求判决一被告向原告支付2010年4月克扣工资100元，并加付工资25%经济补偿金25元；三、判决确认以被告与原告2008年1月1日签订的2008年1月1日至2010年12月31日固定期限劳动合同中甲方向乙方支付的工资标准；



四、请求判决一被告给以2010年4月至2011年12月间视为在岗的福利待遇；五、判决确认原告2010年度月平均工资；六、判决一被告向原告补办2011年度视为在岗员工身体体检的福利待遇；七、判决一被告向原告补发视为在岗的2011年度第十三个月工资，并加付工资25%赔偿金，补缴2012年1月至2012年4月10日件的社会保险费用，给以2012年1月至2012年4月10日视为在岗的福利待遇。

教育中心辩称并诉称：王大兴与教育中心签订的劳动合同合法有效，教育中心请求法院确认该合同无效，无事实与法律依据，请求法院依法驳回王大兴的诉请。教育中心是依法成立的合法组织，具备用工主体资格，且用工行为已经经过劳动部门审查批准，可与劳动者依法签订劳动合同。教育中心与王大兴于2008年1月1日签订了劳动合同，合同期限自2008年1月1日至2010年12月31日。该劳动合同是双方在平等自愿的基础上，经过确认无效后签订的，且有双方的签字盖章。因此，该劳动合同是合法有效的，原告的请求实属主管臆断，与事实不符，于法无据，请求法院依法驳回。王大兴起诉状中及补充诉讼请求与事实严重不符，毫无法律依据，请求法院依法驳回其诉讼请求。首先，教育中心对王大兴进行调岗行为是合法有效的。鉴于王大兴在教育中心处任电工期间，自己提出不能按照电工的岗位要求进行倒班工作；在教育中心按期组织的电工专业理论考试中排名最后，理论知识不合格；且王大兴专业技能不符合电工标准，工作中经常出错，给教育中心造成了经济损失等情况，教育中心根据已经公示的规章制度和《劳动合同法》的规定对王大兴进行了调岗，但薪酬待遇不变。对于王大兴日常不称职的工作表现和所作所为，变电所的同志都是有目共睹，其他部门的员工也是怨声载道。其次，教育中心对王大兴拒不上岗的行为除以待岗是合法有效的。2010年3月30日，王大兴在接受调岗安排的情况下，主动到新岗位总务处维修班报到，但仅工作两天后便擅自离岗。为此，教育中心多次找王大兴谈话，要求其尽快上岗工作，但王大兴均不予理睬，拒绝上岗，其行为实属故意违反了教育中心公示的规章制度，严重影响了教育中心的正常工作。故2010年4月28日，教育中心按规定对王大兴作出待岗的处理，并自5月开始向王大兴发放待岗工资。省仲裁也已裁决确认教育中心对王大兴的调岗及待岗是合法有效的。最后，教育中心解除与王大兴的劳动关系于法有据，合法有效。按照教育中心的《关于校内待岗制度的规定》，员工待岗期间为3个月，若仍不上岗转为待业，停发工资和一切待遇，保留劳动关系直至劳动合同终止日，终止劳动合同，解除劳动关系。而王大兴自2010年4月至2010年末一直未上岗工作，其行为已经严重违反了教育中心单位的规章制度。故2010年末，教育中心根据《劳动合同法》第三十九条及单位的规定，决定与王大兴解除劳动关系，并将此情况通知工会，在得到工会的批示和职代会讨论通过，最终向王大兴发出了解除劳动关系通知书。综上，教育中心之所以解除与王大兴的劳动关系，完全是因为王大兴肆无忌惮的行为严重违反了用人单位的规章制度，而教育中心完全是根据《劳动合同法》和单位的规定依法解除与王大兴的劳动关系。原视劳动争议仲裁偏听信了王大兴的一面之词，认定事实和适用法律上存在严重错误，支持了王大兴毫无理由的诉求。而现王大兴又意图以滥用诉权的方式，歪曲事实和法律，以求谋得不法利益。教育中心作为一家知名院校，一直严格按照国家的劳动法等规范用工，根本不存在王大兴所述的情形。因此，教育中心请求法院依法驳回王大兴但到是非、于法无据的诉讼请求，以维护教育中心的合法权益和法律的尊严。

同时诉称：王大兴自2008年起，在教育中心处的工作岗位为电工。但是王大兴一直不能够胜任电工的工作，具体表现为：王大兴提出不能按照电工岗位的要求进行倒班工作；王大兴在教育中心组织的电工专业理论考试中排名最



后；王大兴技能很差，日常工作经常出错，多次给教育中心造成损失；与同岗位同事之间的工作配合极差等。鉴于王大兴不能胜任电工岗位，已经严重影响教育中心变电所的工作，故教育中心按照规定对其进行调岗，但薪酬待遇不变。王大兴对此予以认可，并在任职会上表示要在新岗位上认真工作，但之后王大兴便擅自离岗，拒不上岗工作。教育中心多次告知其上岗工作，但是王大兴均拒绝上岗，造成了极其恶劣的影响。因此，教育中心按照《员工校内待岗规定》对王大兴作出待岗处理。王大兴因待岗一事向辽宁省劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，但因其请求毫无事实和法律依据而未获支持。由此可见，教育中心对于王大兴的待岗处理于法有据，且已经得到省劳动仲裁的认可。之后，由于王大兴一直拒不上岗，严重违反了教育中心的规章制度，故教育中心根据《员工校内待岗规定》及《劳动合同法》第三十九条第（二）项的规定，终止与王大兴的劳动合同，解除与王大兴的劳动关系，并向王大兴出具并交接了相关手续，王大兴也予以签收确认。2012年1月20日，王大兴不顾事实，向沈阳市劳动人事争议仲裁委员会提出申请，请求仲裁裁决：1、确认王大兴与教育中心于2008年1月1日签订的劳动合同无效；2、由教育中心向王大兴支付2010年4月至2010年12月扣除的工资并加付25%的经济补偿金；3、由教育中心为王大兴补缴2010年4月至2010年12月间的社会保险费用，给以视为在岗的福利待遇；4、教育中心与王大兴于2010年12月31日终止劳动关系无效，由教育中心与王大兴签订无固定期限劳动合同；5、教育中心向王大兴补发2011年1月1日至2011年12月31日的视为在岗工资，并加付25%的赔偿金，补缴此期间的社会保险及福利待遇。而仲裁委员会在认定事实和适用法律错误的情况下支持了王大兴的仲裁请求。而事实上，教育中心是因王大兴严重违反规章制度，并按照《劳动合同法》的规定解除与王大兴的劳动关系，王大兴应承担因其自身行为而导致的一切后果。而王大兴之所以提起劳动仲裁，是因为其游手好闲，不务正业，借口劳动争议向教育中心无理索要赔偿。如果对于此种行为都不能得到法律公正的裁决，那么势必会对正常的劳动关系秩序产生负面的影响，不利于社会的和谐发展。综上所述，王大兴提出的仲裁请求没有事实和法律依据，沈阳市劳动人事争议仲裁委员会认定事实和适用法律错误，故教育中心诉至贵院，请求贵院依法判决，以维护教育中心的合法权益。

被告金杯公司辩称：本案与金杯公司无关。原告是在新劳动合同法之前是三年一签，工作期间违规送电导致经济损失，并于所有员工均存在矛盾，不可调和，业务排名最后，又加之原告自己说不能上夜班，而公司工作又不能不上夜班，因此安排其待岗。后因考虑原告家庭困难，安排原告到维修班上班，薪酬不变，原告同意并欣然工作，后突然到总务处说不敢了，拒绝上岗，公司做工作要求其工作，工资仍发一个月，后原告还是不同意工作，公司安排待岗，按照公司规定待岗超过三个月应予解除劳动关系，后原告申请仲裁，期间被告仍然给原告发放待岗工资，并做工作让其上岗，后劳动合同到期了，被告只好解除劳动关系，并向原告送达并公示。

原审法院查明：1990年王大兴参加工作，2008年1月王大兴与教育中心签订最后一份劳动合同，合同期限自2008年1月1日至2010年12月31日，王大兴从事电工工作，执行标准工时制，按照教育中心制度的工资分配制度确定向王大兴支付工资的标准。教育中心为王大兴缴纳社会保险至2010年12月。2010年3月19日，王大兴在变电所值班时，变电所跳闸停电，后由该变电所的所长到场恢复供电，因王大兴未及时处理此次事故，给中心造成一定的损失，故教育中心以“王大兴专业知识和专业技能不符合电工岗位要求”为由，将其调岗到总务处维修班工作，王大兴拒绝接受调岗决定。2010年12月1日，教育中心出具终止劳动合同通知书，内容为：2008年1月双方签订的劳动合同将于2010年



12月31日期满，学校决定不再与你续签劳动合同……。该通知书没有王大兴的签收签字。2010年12月31日，教育中心以王大兴“拒不工作，严重违反规章制度”为由向其出具了终止劳动合同证明书。

另查明：教育中心向法庭提供了组织机构代码证及沈阳市人力资源和社会保障局出具的劳动保障书面审查合格证两份证据，能够证明教育中心系属于其他用人单位，系合法的用工主体。

又查明：王大兴2009年4月至2010年4月的月平均工资为2311.19元，2010年5月至2010年12月教育中心为王大兴发放的工资为5153.76元，2010年沈阳市城镇单位在岗职工月平均工资标准为3491.58元，2011年沈阳市城镇单位在岗职工月平均工资标准为3815元。

2011年王大兴向沈阳市劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求：1.确认教育中心申请人与王大兴于2008年1月1日签订的固定期限劳动合同无效；2.要求教育中心支付申请人2010年4至2010年12月期间扣除的工资30000元，并加付扣除工资25%的经济补偿金7500元；3.要求教育中心为王大兴补缴2010年4月至2010年12月期间的养老保险费、医疗保险费、失业保险费、工伤保险费，给以视为在岗的福利待遇；4.要求教育中心与王大兴于2010年12月31日终止劳动关系无效，教育中心依法与申请人签订无固定期限劳动合同；5.要求教育中心向王大兴补发2011年1月1日至2011年12月30日的视为在岗工资，并加付工资25%的赔偿金；补缴2011年1月至2011年12月的养老保险费、医疗保险费、失业保险费、工伤保险费，给以视为在岗的福利待遇，该仲裁委员会出具沈劳人裁字（2012）89号裁决书。原、被告对该裁决结果均不服起诉至我院。

原审法院认为，劳动者的合法权益受法律保护。关于王大兴提出要求确认2008年1月双方签订的劳动合同无效的诉讼请求，因被告向法庭提供的证据能够证明被告系合法的用工单位，王大兴与教育中心签订的劳动合同是在平等自愿的基础上签订的，双方签订的劳动合同合法有效，故原告要求确认2008年1月双方签订的劳动合同无效的诉讼请求，不予支持。

关于王大兴提出要求教育中心支付其2010年4月至12月的工资30000元，并加付25%的经济补偿金的诉讼请求，教育中心主张作出待岗处理并无不当，故不应支付其工资及经济补偿金。该院认为，教育中心主张王大兴曾向辽宁省劳动人事争议仲裁委员会申请主张2010年4月份绩效工资、5月份岗位工资、津贴、奖金、防暑降温费、书报费等，辽宁省劳动人事争议仲裁委员会对王大兴的请求未予支持，但仲裁裁决是否应作为本案的事实认定的依据的问题，该仲裁请求与本案的仲裁请求不同，该仲裁裁决书的认定的事实部分不应直接作为本案审理的事实依据。教育中心并未提供充分的证据证明王大兴工作严重失职并造成损失的，在此种情况下为王大兴调岗造在其拒不上岗的，责任在教育中心，故应发放应按照其正常的工资待遇进行发放。被告双方在劳动合同中未明确约定工资标准，故对该部分工资应按照原告2010年5月的前12个月月平均实领工资标准计算，扣除教育中心已向其发放的部分，故教育中心应向王大兴支付扣发工资13,335.76元（每月2311.19元×8个月-3829.59-1324.17元）及25%的经济补偿金3334元。

关于王大兴提出要求教育中心为其补足未按实际应发工资为其缴纳2010年4月至2010年12月期间的养老、医疗、失业、工伤保险差额的诉讼请求，依据社会保险法的相关规定，用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，应由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足，本案教育中心已为王大兴缴纳的社会保险，王大兴系要求应以实际实发工资标准缴纳社会保险，属于社会保险费征缴数额发生的争议不属法院的受案范围，故对该诉讼请求，不予支持。

关于王大兴提出要求确认教育中心与其终止劳动关系无效，并要求签订无



固定期限劳动合同的诉讼请求，教育中心以王大兴“拒不工作，严重违反规章制度”为由，双方签订的劳动合同期满后出具了终止劳动合同证明书，决定不再与王大兴续签劳动合同。王大兴“拒不工作”系因为教育中心违法调岗造成的，故教育中心据此提出终止劳动合同，不符合劳动合同法的相关规定。又因王大兴在教育中心连续工作的时间已超过十年，且距法定退休年龄不足十年，根据劳动合同法的规定，双方所签订的劳动合同期满后，双方应继续履行劳动合同，应视为建立无固定期限劳动合同关系。故教育中心与王大兴解除劳动关系无效，应恢复双方的劳动关系。

关于王大兴提出要求教育中心向其补发2011年1月至2011年12月的视为在岗工资，并加付25%的经济补偿金，同时要求补缴2011年1月至12月的养老、医疗、失业、工伤保险的诉讼请求，因用人单位解除劳动关系的决定被撤销，应当支付劳动者违法解除劳动关系期间的工资，其工资标准为本市在岗职工的平均工资；劳动者本人工资高于本市在岗职工平均工资的，按照劳动者本人前12个月的平均正常工作时间工资计算。本案王大兴本人正常工作时间的工资低于本市在岗职工平均工资，故教育中心应按本市在岗职工的平均工资向王大兴支付2011年全年的工资为43839.48元（3491.58×6个月+3815×6个月），同时应支付25%的经济补偿金10959.87元，并应依法为其补缴2011年全年的社会保险。

关于王大兴要求教育中心向原告补办2011年度视为在岗员工身体体检的福利待遇，该请求未经仲裁，故对该项请求，不予支持。

关于王大兴主张的2010年4月至2011年12月30日期间的福利待遇的问题，教育中心提供的证据显示，在此期间在岗职工的福利待遇共3300元，王大兴并未提供证据证明福利待遇的具体金额。该院以教育中心提供的证据确认在岗职工福利待遇为3300元，故教育中心应给付王大兴的2010年4月至2011年12月30日期间的福利待遇3300元。

原审法院依照《中华人民共和国劳动法》第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第二条、第十四条，《中华人民共和国社会保险法》第六十三条，《辽宁省工资支付规定》第三十六条之规定，判决：一、撤销被告（原告）金杯汽车股份有限公司教育中心于2010年12月31日做出的与原告（被告）王大兴终止劳动关系的决定，恢复双方劳动关系；二、被告（原告）金杯汽车股份有限公司教育中心于本判决生效后十日内向原告（被告）王大兴支付2010年5月至2010年12月的工资差额人民币13335.76元及25%的经济补偿金3334元；三、被告（原告）金杯汽车股份有限公司教育中心于本判决生效后十日内向原告（被告）王大兴支付2011年1月至2011年12月的工资人民币43839.48元及25%的经济补偿金10959.87元；四、被告（原告）金杯汽车股份有限公司教育中心于本判决生效后十日内向原告（被告）王大兴支付2010年、2011年在岗职工的福利待遇人民币3300元；五、被告（原告）金杯汽车股份有限公司教育中心于本判决生效后十日内为原告（被告）王大兴补缴2011年1月至2011年12月的养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险（具体缴费金额以社保机构核定为准，同时王大兴应承担个人缴费部分）；七、驳回原、被告其他诉讼请求。诉讼费10元，由被告金杯汽车股份有限公司教育中心负担。

王大兴上诉称：教育中心只是金杯公司内部的行政单位，没有取得工商营业执照、登记证书，不具备用人单位劳动关系用工主体资格，依照劳动合同法实施条例第四条的规定，不可以与劳动者订立劳动合同，故要求确认上诉人与教育中心于2008年1月1日签订的劳动合同无效。

金杯公司和教育中心均答辩称：教育中心有用工主体资格，请求驳回王大兴的上诉请求。



教育中心上诉称：1、教育中心对王大兴调岗是双方协商的结果，王大兴已到新的岗位工作，但三天后单方面拒绝到岗工作，故教育中心对王大兴按照待岗处理并无不妥。这一事实已经辽宁省劳动人事仲裁委员会作出的生效的辽人仲案字（2010）第37号裁决认定。本案中王大兴诉讼请求第二项至第六项包含了该仲裁中请求内容，本案争议的调岗、待岗行为与该仲裁认定的调岗、待岗行为系同一行为和事实，所以一审法院以该仲裁请求与本案中的仲裁请求不同未将该仲裁裁决书认定的事实部分作为本案审理的事实依据，明显错误。既然生效仲裁裁决书已经认定上诉人调岗、待岗行为并无不妥，那么就不存在上诉人违法调岗导致被上诉人拒不工作的问题，对王大兴进行调岗、待岗、终止劳动关系合理合法，也就不存在恢复劳动关系、支付工资、补缴保险、支付25%的经济补偿金等，应当判决驳回王大兴的诉讼请求。

王大兴拒绝答辩。

本院经审理，对原审判决查明的事实予以确认。

本院认为，关于教育中心用工主体资格。教育中心是依法成立的合法组织，具备《组织机构代码证》及《劳动保障书面材料审查合格证》，用工行为已经过劳动部门审查批准，王大兴主张其没有用工主体资格，以此为由要求确认双方之间签订的劳动合同无效之上诉请求，没有法律依据，本院不予支持。

关于补缴社会保险。社保管理部门对用人单位与劳动者的社保缴纳具有征缴的义务，征缴社会保险费是社保管理部门的职责，社会保险费的缴纳属于行政法规规定的强制缴纳的范畴，用人单位如果不按规定为劳动者缴纳社会保险金，社保管理部门可依法强制征缴。因此，社保管理部门与缴费义务主体之间是一种管理与被管理的行政法律关系，故补缴社会保险费纠纷不属于人民法院民事案件的受案范围。

本案争议的焦点为教育中心给王大兴调岗是否合法。《中华人民共和国合同法》第三十五条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”本案中，双方当事人签订了劳动合同，合期期限自2008年1月1日至2010年12月31日，约定了王大兴从事电工工作，工作地点在变电所。2010年3月教育中心将王大兴调岗到总务处维修班工作见习（杂工）。教育中心主张调岗是双方协商一致变更的，但王大兴不认同，且教育中心未采用书面形式。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（四）》第十一条规定：“变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。”第十五条规定：“本解释施行前本院颁布的有关司法解释与本解释抵触的，自本解释施行之日起不再适用。本解释施行后尚未终审的劳动争议纠纷案件，适用本解释；本解释施行前已经终审，当事人申请再审或者按照审判监督程序决定再审的，不适用本解释。”本案中，即使按教育中心主张达成口头变更合同，但口头变更的劳动合同未超过一个月，根据上述司法解释规定，不能视为王大兴同意了调岗，故教育中心调岗违法，其上诉请求，本院不予支持。”

综上，依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（二）项之规定，判决如下：

一、维持沈阳市沈河区人民法院（2014）沈河民四初字第519号民事判决第一、二、三、四、七项；

二、撤销沈阳市沈河区人民法院（2014）沈河民四初字第519号民事判决第五项。



如未按时履行金钱给付义务，则依据《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条之规定，加倍支付延迟履行期间的债务利息。

二审案件受理费共20元，由上诉人王大兴、金杯汽车股份有限公司教育中心各承担10元。

本判决为终审判决。

审 判 长 金 鑫

审 判 员 贺新发

代理审判员 刘风霞

二〇一五年十二月十日

书 记 员 石 双

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

