



中国裁判文书网
China Judgements Online



中国裁判文书网
China Judgements Online

蔡金祝与江苏六合超大生物有机肥有限公司经济补偿金纠纷二审民事判决书



概要

发布日期：2016-08-17

浏览：88次

下载打印

江苏省南京市中级人民法院
民事判决书

(2016)苏01民终2717号

上诉人（原审原告）蔡金祝，男，汉族，1971年5月14日生。
委托代理人张萍，南京市法律援助中心指派律师。
上诉人（原审被告）江苏六合超大生物有机肥有限公司，住所地江苏省南京市六合区横梁街道兴镇路552号。
法定代表人郭浩，该公司董事长。
委托代理人商毅，福建三山律师事务所律师。
上诉人蔡金祝与上诉人江苏六合超大生物有机肥有限公司（以下简称六合超大公司）劳动合同纠纷一案，南京市六合区人民法院于2016年2月4日作出（2015）六沿民初字第318号民事判决，上诉人蔡金祝、六合超大公司均不服上述民事判决，向本院提起上诉。本院于2016年3月21日立案受理后，依法组成合议庭于2016年4月5日公开开庭进行了审理。上诉人蔡金祝及其委托代理人张萍，上诉人六合超大公司的委托代理人商毅到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原审法院经审理查明以下双方无争议的事实：蔡金祝原系六合超大公司的销售员，六合超大公司自2010年6月为其缴纳社会保险费。2014年5月27日，六合超大公司以蔡金祝自2014年2月26日起未到厂上班为由，作出解除与蔡金祝之间劳动合同关系的通知书，但并未直接有效送达给蔡金祝，六合超大公司继续为蔡金祝缴纳社会保险费至2014年9月。后因蔡金祝向南京市六合区劳动监察大队投诉，六合超大公司将此解除通知书提交给区劳动监察大队，蔡金祝于2014年11月6日从区劳动监察大队领取此解除通知书，并于2014年11月17日办理了失业保险手续、领取失业金。蔡金祝为维护自身合法权益，向南京市六合区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，该委于2014年12月10日作出宁六劳人仲案[2014]870号仲裁裁决书，蔡金祝不服，诉至原审法院，请求判令：确认六合超大公司系违法解除与其之间的劳动合同关系，并支付违法解除劳动关系的赔偿金32000元。

原审法院对当事人双方有争议的事实分析认定如下：

1、蔡金祝的入职时间。蔡金祝主张其入职时间为2007年4月，2007年5月正式入职。为此，蔡金祝提供超大集团各分公司业务员档案表为证。六合超大公司对该份证据真实性有异议，认为该档案表并未加盖六合超大公司或其总公司福建超大集团的公章。六合超大公司抗辩蔡金祝的入职时间为2008年1月1日，提供蔡金祝于2008年1月1日签字确认的劳动合同书为证。蔡金祝对该份劳动合同书落款处签名的真实性认可，也认可系2008年签订的，但认为不能以此作为其入职时间的依据。

原审法院认证如下：原审法院对蔡金祝于2008年签字确认的劳动合同书的真实性予以确认，但不能简单以签订劳动合同的时间认定系劳动者的入职时间。六合超大公司未能提供蔡金祝入职登记表等相关材料以证明蔡金祝的入职时间，应承担举证不能的不利后果。故原审法院依据蔡金祝提供的业务员档案表认定蔡金祝的入职时间为2007年5月。

2、蔡金祝与六合超大公司之间的劳动合同关系是否已经解除；如已解除，解除的时间及理由。蔡金祝认为双方之间的劳动合同关系于2014年11月6日解除，理由为其于2014年11月6日从区劳动监察大队领取到六合超大公司作出的解除劳动合同通知书，并办理了失业保险手续、领取了失业金。六合超大公司认可其于2014年5月27日曾以蔡金祝旷工为由作出解除劳动合同通知书并提供给区劳动监察大队，但并未有效送达给蔡金祝，且继续为蔡金祝缴纳社会保险费至2014年9月，故双方的**劳动关系**至今并未解除，而是处于中止履行状态。

原审法院认证如下：原审法院对蔡金祝提供的解除劳动合同通知书的真实性予以确认，六合超大公司虽抗辩双方之间劳动合同关系并未解除，但从原审法院向南京市社会保险管理中心调取的“终止、解除劳动合同备案申报花名册”，可以看出六合超大公司已于2014年8月30日与蔡金祝终止了劳动合同关系，并办理了备案手续。因六合超大公司并未将此解除通知送达给蔡金祝，蔡金祝于2014年11月6日才收到解除通知书。故原审法院认定双方的劳动合同关系已经解除，解除的时间为2014年11月6日，系六合超大公司以蔡金祝自2014年2月26日起旷工为由解除。

3、蔡金祝的起诉有无超过起诉期限。蔡金祝认为其起诉并未超过起诉期限，虽然其于2014年12月12日收到仲裁裁决书，但因其与六合超大公司之间有案件在法院审理中，故其于2014年12月17日向原审法院邮寄增加诉讼请求申请书，应视为在起诉期限内主张权利。六合超大公司认可蔡金祝在起诉期限内以增加诉讼请求的形式主张权利，但认为这并非是起诉，正式立案时已经超过起诉期间。

原审法院认证如下，原审法院于2014年11月26日立案受理蔡金祝起诉六合超大公司追索劳动报酬纠纷案件，在原审法院开庭审理前，蔡金祝于2014年12月17日，以不服仲裁委于当月12日作出的宁六劳人仲案[2014]870号仲裁裁决书为由，向原审法院邮寄增加诉讼请求申请书，从广义理解应视为其对仲裁裁决结果不服，在收到仲裁裁决书之日起十五日内主张权利。虽然增加的诉讼请求与本案不属于同一法律关系，原审法院无法就此请求与前案合并审理，而予以重新立案，但应认定蔡金祝的起诉并未超过起诉期间。

原审法院认为，本案的争议焦点为：六合超大公司解除与蔡金祝之间的**劳动关系**是否合法，蔡金祝主张违法解除**劳动关系**的赔偿金，有无事实和法律依据。

根据法律规定，用人单位违反《中华人民共和国劳动合同法》规定解除或终止**劳动关系**的，应当按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。经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付，六个月以上不满一年的，按一年计算。本案中，六合超大公司并未提供证据证明其解除行为符合相应的规章制度及法律法规的规定，也未事先将解除理由通知工会、听取工会或职工代表的意见。故，原审法院认定六合超大公司系违法解除与蔡金祝之间的劳动合同关系。蔡金祝要求六合超大公司支付违法解除劳动合同关系的赔偿金，符合法律规定，原审法院予以支持。因蔡金祝自2007年5月至2014年11月其间在六合超大公司工作，六合超大公司应向蔡金祝支付8个月工资作为经济赔偿金。因六合超大公司在解除前一年未向蔡金祝支付劳动报酬，应以最低工资标准确定蔡金祝解除劳动关系前12个月的平均工资为1480元/月，故六合超大公司应向其支付违法解除劳动合同关系的赔偿金23680元（即1480元/月×8个月×2倍）。

综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十三条、第四十八条、第八十七条和《中华人民共和国民事诉讼法》第三十九条第一款、第一百四十二条之规定，原审法院判决：江苏六合超大生物有机肥有限公司于判决生效之日起十日内向蔡金祝支付违法解除劳动合同关系的赔偿金23680元。

如果六合超大公司未按判决指定期间履行给付金钱义务，应当按照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条的规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。原审案件受理费10元，由六合超大公司负担。

宣判后，上诉人蔡金祝、六合超大公司均不服上述民事判决，向本院提起上诉。

上诉人蔡金祝上诉称：（一）原审虽认定六合超大公司违法解除劳动合同关系，但认定蔡金祝解除劳动关系前12个月的月平均工资为1480元错误。六合超大公司提交的工资结算表明确载明蔡金祝基本工资2000元/月，因此，原审法院不能因为六合超大公司在解除前一年未向蔡金祝支付劳动报酬，就以最低工资标准确定。况且，法律规定，即使劳动报酬金额不明确，也应该实行同工同酬，参照本单位相同或相近岗位劳动者的报酬确定。六合超大公司所有销售人员的工资表，基本工资均为2000元/月，只是销售数量销售提成有差异。六合超大公司之所以在解除劳动合同关系前一年未向蔡金祝支付劳动报酬，是因为六合超大公司认为蔡金祝未完成销售任务。事实上，这个销售任务是不切实际的，也是无法完成的。根据法律规定，确定调整劳动定额的，应当以本单位同岗位百分之九十以上劳动者在法定工作时间内能够完成为标准。而且，六合超大公司提交的工资结算单中载明，应付款项为：月基本工资2000元+绩效考核+提成+高温补贴+年终奖。因此，蔡金祝认为六合超大公司应支付经济赔偿金32000元。（二）根据六合超大公司提交的2008年劳动合同，其工作人员在该份劳动合同上记载的是蔡金祝的第一代身份证信息，而蔡金祝提交的第二代身份证复印件表明，2007年4月23日开始改用第二代身份证，此后第一代身份证已失效。这有力地证明了蔡金祝2007年4月23日之前就已入职六合超大公司，2007年5月份从事销售工作，故蔡金祝的入职时间是2007年4月份。（三）六合超大公司提交的工资表是为造的。六合超大公司提供的工资表没有单位名称、公章、制作人等必备事项，三年的工资表格式全部不同，特别是2013年的工资表是由两页纸拼凑起来的，且格式也不相同。六合超大公司至少有两套账目。综上所述，请求二审法院改判确认六合超大公司非法解除劳动合同关系并支付赔偿金32000元。

针对蔡金祝的上诉，六合超大公司辩称：1.六合超大公司提供的工资表都有蔡金祝本人签名，蔡金祝对其签名的真实性没有异议，因此蔡金祝关于工资表是虚假的陈述不能成立。2.蔡金祝的仲裁请求以及原审诉讼请求都是以每月

1480元作为基数来申请的，根据不告不理的原则，法院应当以蔡金祝主张的工资标准1480元进行处理。3.六合超大公司与蔡金祝之间的劳动合同关系并未解除。综上，请求二审法院驳回蔡金祝的上诉请求。

上诉人六合超大公司上诉称：（一）原审审理程序违法。蔡金祝关于本案起诉的时间，已超过十五天的起诉期限，原审法院依法不应予以受理、审理。宁六劳人仲案（2014）870号仲裁裁决书于2014年12月12日送达，蔡金祝应于2014年12月27日前向人民法院提起诉讼，否则该裁决书即发生法律效力。而蔡金祝并未在2014年12月27日前向人民法院提起诉讼，而是通过增加诉讼请求的方式，于2014年12月17日在双方另案处理的劳动报酬纠纷一案中，要求确认六合超大公司违法解除劳动合同，支付经济赔偿金。首先，增加诉讼请求与提起诉讼(起诉)是不同的法律概念。《劳动争议调解仲裁法》第五十条规定，期满不起诉的，裁决书发生法律效力。即只有起诉，才能阻止裁决书发生法律效力。其次，蔡金祝依法也不能增加诉讼请求。(2014)六沿民初字第1387号一案，蔡金祝于2014年11月26日起诉，举证期至2014年12月11日止。而蔡金祝要求增加诉讼请求时，已过举证期。第三，《劳动争议调解仲裁法》第五十条规定的十五天起诉期是法定期间。在法定期间内，当事人不行使权利的，就丧失了应当在法定期间内进行某种行为的权利，即使进行了该行为，也不产生相应的法律效力，且该期间为法定不变期间。蔡金祝要求增加诉讼请求的行为，依法不存在中止、中断、延长的情形。即使蔡金祝要求增加诉讼请求的行为可中止、中断该十五天的起诉期，但在2015年1月13日(2014)六沿民初字第1387号一案第一次庭审时，法庭也已明确告知蔡金祝对于其增加的“确认违法解除劳动合同，支付经济赔偿金的诉讼请求”不予审理，则被中断的十五天起诉期，应自2015年1月14日起恢复计算，但蔡金祝直至2015年2月12日才向法院起诉，此时也超过了十五天，六劳人仲案（2014）870号仲裁裁决书已经发生法律效力。蔡金祝基于同一事实再行起诉，不符合法律规定，依法应予驳回。（二）原审判决认定事实，适用法律错误。1.原审认定双方已解除劳动合同关系，不符法律规定。根据相关规定，解除劳动合同是指劳动关系依法提前终止的行为，必须依据法定的条件作出决定，否则将因程序违反规定而无效。（1）虽然六合超大公司于2014年5月27日决定解除与蔡金祝之间的劳动合同关系，但由于解除劳动合同关系通知书因无人签收被退回，未能邮寄送达，后六合超大公司也未进行公告送达，故六合超大公司于2014年5月27日作出的解除劳动合同关系的决定不发生法律效力，双方的劳动合同关系应视为未解除。（2）2014年5月27日至2014年9月，六合超大公司继续为蔡金祝缴纳社会保险费，该行为也可证明六合超大公司作出的解除决定实际已自行撤销。但因蔡金祝长期拒绝回六合超大公司上班，双方劳动合同关系中止，故六合超大公司依法有权停止为蔡金祝缴纳社会保险费。虽然2014年8月30日的社保减员表中备注的停止缴纳社会保险的原因为“解除劳动关系”，但这是因社保减员表没有“劳动关系中止”这一选项及六合超大公司的人事不了解具体法律规定造成的。蔡金祝提供的“短信摘要”及录音文字摘要可以证明，2014年9月5日六合超大公司还通知蔡金祝参加会议，直到2014年10月28日蔡金祝到六合超大公司时，六合超大公司都未实际开除蔡金祝。（3）2014年11月，因蔡金祝向区劳动监察大队投诉，六合超大公司将留存的2014年5月27日的解除劳动合同关系通知书传真给了区劳动监察大队，以陈述双方之间的纠纷经过，而非委托区劳动监察大队向蔡金祝送达。区劳动监察大队将传真件复印后交给蔡金祝，而非代六合超大公司向蔡金祝送达。况且2014年5月27日的解除决定已由六合超大公司自行撤销。2.蔡金祝违反了最基本的劳动纪律，故2014年5月27日六合超大公司决定解除劳动合同关系的行为不违法。（1）蔡金祝自2014年1月1日起就擅自离

职，2014年1月至2014年9月的考勤记录均为旷工。（2）六合超大公司规定业务员出差期间每天必须用当地固定电话向公司领导汇报，否则按未到岗处理。该规定并不违法且已告知每个业务员，蔡金祝却违反该规定，出差期间从未向公司汇报行程，其根本不服从单位的考勤管理。（3）蔡金祝拒接六合超大公司电话，在无法联系蔡金祝的情况下，六合超大公司负责人林开照分别于2014年5月5日、5月12日向蔡金祝发出短信，要求其回单位述职，但其明确拒绝回单位。劳动仲裁时，蔡金祝自述“2014年9月5日单位通知其9月10日开销售员会议”，但蔡金祝以各种理由拒绝回公司。蔡金祝2008年成为业务员，其应有丰富的销售经验，但2014年1月至9月蔡金祝的销售业绩却为零，故2014年1月至9月蔡金祝根本就没有进行销售工作。（4）每天必须用当地固定电话向公司汇报，否则按未到岗处理的考勤制度已向蔡金祝告知。该考勤制度虽未经民主程序制定，但该规定并无违法之处且已告知每个业务员，根据江苏省高院的规定，规章制度或者重大事项的内容不违反法律、行政法规的规定，且不存在明显不合理的情形，并已向劳动者公示或者告知的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。蔡金祝在明知该考勤制度的情况下拒不执行，六合超大公司有权根据《劳动合同法》第三十九条的规定解除劳动合同。（5）六合超大公司2014年4月25日短信通知蔡金祝“从现在起南通启东市场的一切业务不得进入”，在蔡金祝拒接电话的情况下，六合超大公司又于2014年5月5日短信通知蔡金祝回单位述职及到单位上班。对于通知蔡金祝回厂的事实，蔡金祝没有否认，但蔡金祝却明确拒绝。根据双方签订的劳动合同约定，六合超大公司可以依据《劳动合同法》第三十九条的规定解除劳动合同。（6）六合超大公司虽为独立法人，但实为福建超大集团的子公司，六合超大公司及所属职工实际上均直接受福建超大集团管理。蔡金祝提供的证据中均可证明其对此是认可的。六合超大公司依据母公司经民主程序产生的规章制度作出解除劳动合同关系的决定，并已事先上报母公司工会同意，程序合法。（7）因蔡金祝不服从单位管理，六合超大公司才作出了与其解除劳动合同关系的决定。即使所作出的解除劳动合同关系的决定有瑕疵，但六合超大公司已事实上主动撤销该解除劳动合同关系的决定，愿意继续与蔡金祝履行劳动合同，如裁决支付蔡金祝解除劳动合同关系的经济赔偿金，明显有违公平，不符合劳动法的本意和立法精神。未事先将解除理由通知工会、听取工会或职工代表的意见，并不必然属于违法解除。六合超大公司没有建立工会，仅以未通知工会为由认定违法解除，不符合法律规定。事实上，六合超大公司已事先上报母公司工会同意。综上，原审判决程序违法，认定事实不清，适用法律错误，请求二审法院依法撤销原审判决，改判驳回蔡金祝的所有诉讼请求。

针对六合超大公司的上诉，蔡金祝辩称：1.原审法院在（2014）六沿民初字第1387号一案中，并未明确拒绝蔡金祝增加要求六合超大公司支付违法解除劳动合同赔偿金的请求，而是告诉蔡金祝暂不审理。2.规定法定期限的目的就是督促权利人及时主张权利，蔡金祝要求增加诉讼请求是变相的通过诉讼方式主张权利，故蔡金祝已在法律规定的期限内主张了权利。3.六合超大公司在仲裁时给蔡金祝的解除劳动合同证明没有加盖单位公章，但其给区劳动监察大队的是盖有单位公章的，这可以充分证明六合超大公司开除蔡金祝是严肃慎重的。4.蔡金祝在仲裁中提交了2014年9月5日的短信通知，六合超大公司在仲裁时说该短信误发，现六合超大公司又采信该短信，认为蔡金祝拒绝参加会议，六合超大公司对该短信的意见前后矛盾。5.对于要求蔡金祝上班的通知邮件，六合超大公司在仲裁、一审中多次陈述邮件被退回，现六合超大公司在二审中又称蔡金祝对该通知没有否认。事实上，蔡金祝与六合超大公司的往来邮件都是南通的地址，而不是盐城的地址，而六合超大公司发的通知是邮寄到盐城的，其

是故意让蔡金祝收不到通知。6.福建超大集团和六合超大公司是两个不同的单位，福建超大集团工会盖章没有法律效力，六合超大公司解除劳动合同没有经过法定程序。7.劳动合同中约定的工作调整是霸王条款，蔡金祝不予认可。综上，请求二审法院驳回六合超大公司的上诉请求。

二审中，上诉人六合超大公司对原审法院查明的“后因蔡金祝向南京市六合区劳动监察大队投诉……领取此解除通知书”这一节事实持有异议。六合超大公司认为，蔡金祝不是从区劳动监察大队领取的解除通知，而是区劳动监察大队将复印件交给蔡金祝，用于领取失业金。六合超大公司对原审法院认定的其他无争议事实不持异议。蔡金祝对原审法院认定的无争议事实不持异议。本院对原审法院认定的当事人双方无争议的事实予以确认。

二审中，当事人双方未提供新的证据。

二审另查明，已生效的民事判决对相关事实进行了确认：1、以蔡金祝2014年11月6日收到六合超大公司解除劳动合同通知书的时间，为双方劳动合同解除的时间。2、对蔡金祝要求六合超大公司按每月2000元的标准支付其基本工资的请求不予支持，并以南京市最低工资标准，判决六合超大公司支付蔡金祝2013年12月至2014年11月6日期间的工资。3、蔡金祝于2013年3月申请不参加公司考勤，2014年2月继续申请不参加公司全日制考勤，结合六合超大公司在较长时间内并未因此依据单位相关规章对蔡金祝不参加全日制考勤的行为作出相应的处理，及六合超大公司通过短信通知蔡金祝到公司开会的事实，认定蔡金祝有理由相信六合超大公司已同意其2014年期间不参加公司全日制考勤的申请，双方仍按2013年度的约定履行，并对六合超大公司关于蔡金祝在2014年期间未向其正常提供劳动的主张不予支持。

二审再查明，六合超大公司在二审陈述，其于2014年5月27日作出解除劳动合同通知书的理由为：蔡金祝自2014年2月26日至今未到厂上班，违反了《业务员管理制度》的第一、五、六条的规定。六合超大公司确认《业务员管理制度》未经过民主程序制定。

二审又查明，蔡金祝2014年12月17日邮寄给原审法院的增加诉讼请求的书面申请中载有明确的诉讼请求及事实和理由。

以上事实有解除劳动合同通知书、（2014）六沿民初字第1387号民事判决书、（2016）苏01民终2721号民事判决书、增加诉讼请求的书面申请、当事人双方陈述等证据予以证实。

本案二审的争议焦点为：1、蔡金祝要求六合超大公司支付赔偿金的请求是否已超过仲裁规定的起诉期间；2、双方劳动合同是否已解除，如劳动合同已解除，六合超大公司解除与蔡金祝之间的劳动合同是否符合法律规定及蔡金祝离职前十二个月的月平均工资。

关于第一个争议焦点，即蔡金祝要求六合超大公司支付赔偿金的请求是否已超过仲裁规定的起诉期间。本院认为，《中华人民共和国民事诉讼法》第一百二十三条规定，人民法院应当保障当事人依照法律规定享有的起诉权利。对符合本法第一百一十九条的起诉，必须受理。本案中，蔡金祝于2014年10月31日向南京市六合区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求六合超大公司支付违法解除劳动合同赔偿金。该委于2014年12月10日作出宁六劳人仲案[2014]870号仲裁裁决，并于2014年12月12日向蔡金祝送达。因蔡金祝要求六合超大公司支付工资、未签订无固定期限劳动合同的双倍工资等请求已在原审法院另案处理之中，蔡金祝不服该仲裁裁决，遂于2014年12月17日通过邮寄的方式向原审法院提交了要求在（2014）六沿民初字第1387号一案中，增加要求六合超大公司支付违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求，该书面申请中有明确的诉讼请求及事实和理由，原审法院视为蔡金祝不服宁六劳人仲案[2014]870号仲裁裁决，并

在法定期限内向原审法院提起了诉讼，并无不当。故对六合超大公司主张蔡金祝就本案的起诉已超过法定期间的上诉意见，本院不予采纳。

关于第二个争议焦点，即双方劳动合同是否已解除，如劳动合同已解除，六合超大公司解除与蔡金祝之间的劳动合同是否符合法律规定及蔡金祝离职前十二个月的月平均工资。本院认为，《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》第十三条规定，因用人单位作出的开除、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的劳动争议，用人单位负举证责任。生效民事判决确认，双方之间劳动合同的解除时间以蔡金祝2014年11月6日收到六合超大公司的解除通知书为准，故对六合超大公司主张其与蔡金祝之间的劳动合同尚未解除的上诉意见，本院不予采纳。2014年5月27日，六合超大公司认为蔡金祝自2014年2月26日至今未到厂上班，违反《业务员管理制度》的规定，决定解除与蔡金祝的劳动合同，对此，六合超大公司应当提供证据证明。六合超大公司提供的《业务员管理制度》未经民主程序制定，故该《业务员管理制度》不能作为本案审理的依据，且生效判决也已对六合超大公司关于蔡金祝2014年未正常提供劳动的意见不予采纳，六合超大公司解除与蔡金祝之间的劳动合同，缺乏相应的事实和法律依据，原审认定六合超大公司解除与蔡金祝之间的劳动合同违法，并判决六合超大公司支付蔡金祝违法解除劳动合同的赔偿金，符合法律规定，本院予以维持。生效判决确定六合超大公司按照南京市最低工资标准支付蔡金祝2013年12月至2014年6月的工资，故对蔡金祝要求按月工资2000元的标准计算赔偿金的上诉意见，本院不予采纳。原审根据蔡金祝提供的业务员档案表认定其入职时间为2007年5月，具有相应的事实依据，本院予以确认。蔡金祝主张其于2007年4月入职，证据不足，本院不予采信。结合蔡金祝的工作年限，原审判决六合超大公司支付蔡金祝违法解除劳动合同的赔偿金23680元正确，本院予以维持。

综上，上诉人蔡金祝与上诉人六合超大公司的上诉理由，均不能成立，对其上诉请求，本院不予支持。原审判决认定事实清楚，所作判决并无不当。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元，本院予以免收。

本判决为终审判决。

审 判 长 孙 军
代理审判员 王晓燕
代理审判员 雒继周

二〇一六年八月三日
书 记 员 顾 欢

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

⬆