



中国裁判文书网
China Judgements Online



中国裁判文书网
China Judgements Online

昆山远霸包装有限公司与吴江波劳动合同纠纷一审民事判决书

发布日期：2014-12-22

浏览：43次

下载 打印

江苏省昆山市人民法院
民 事 判 决 书

(2012)昆民初字第1844号

原告昆山远霸包装有限公司，住所地江苏省昆山市玉山镇五联路北侧，组织机构代码69331007-8。

法定代表人林明生，该公司经理。

委托代理人潘静亚，江苏沉浮律师事务所律师。

被告吴江波。

委托代理人张为艾，江苏瑞生律师事务所律师。

原告昆山远霸包装有限公司（以下简称远霸公司）与被告吴江波劳动合同纠纷一案，本院于受理后，依法由审判员朱晓明独任审判，公开开庭进行了审理。原告远霸公司委托代理人潘静亚、被告吴江波委托代理人张为艾到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告远霸公司诉称：吴江波于2012年1月进入远霸公司工作，双方约定实行承包工作制，每月满勤固定工资4500元，保险费用包含在工资内，由吴江波自行缴纳社保。吴江波在职期间无视公司管理，不打卡考勤，经常一天做二三个小时就擅自离开远霸公司，严重影响了远霸公司的生产经营。2012年3月初，吴江波未通知远霸公司无故离职。为了保障公司的正常生产，远霸公司从外面招聘员工顶替吴江波。因为工作仅两个月，还未来得及签订劳动合同，吴江波就离职。劳动仲裁对远霸公司提供的社会养老保险补助费签收记录以及2011年7月至2012年5月期间公司员工工资明细（该工资明细有员工签字）均不予认可。另外，远霸公司在仲裁过程中提出对吴江波提供的工资条形成时间进行鉴定，但仲裁庭未予理会。吴江波提供的工资条系其个人伪造，远霸公司从来都没有发放过工资条，其中2012年2月份盖章的工资条也是吴江波串通离职财务人员盖章形成的。吴江波在仲裁庭后提供了三个证人证言，但并未通知远霸公司质证，不能作为认定事实的证据。就本案而言，劳动者主动提出解除劳动合同，根据“谁主张谁举证”的原则，应由吴江波对工作年限承担举证责任，在吴江波对入职时间未举证的情况下，应按远霸公司提供的2012年1月的工资



概要

关联

· 执行信息

关联

· 执行信息

表确认吴江波入职时间为2012年1月。综上，请求法院判决远霸公司不予支付吴江波未签订书面劳动合同二倍工资差额44715元、经济补偿金6097.5元；远霸公司不予补缴2011年3月至2012年6月期间社会保险费，只应按1320元为基数补缴二个月的社会保险。

被告吴江波答辩称：劳动仲裁裁决结果正确，应按裁决结果判决。

经审理查明：吴江波以及另案当事人吴江飞【（2012）昆民初字第1845号】系兄弟关系，两人与远霸公司之间均曾建立劳动关系。吴江飞、吴江波与远霸公司之间均未签订书面劳动合同，远霸公司亦未为吴江飞、吴江波缴纳社会保险。

2011年7月9日，吴江波填写《远霸公司离职申请书》一份，明确：到职日期2011年3月16日；合同到期日：无合同；申请日期：2011年7月9日；拟离职日期：2011年7月20日；离职原因：太热了，工资有点低。在该申请上由远霸公司总经理签字确认。2011年7月20日，吴江波向远霸公司出具《吴江波7月1日-7月19日工资》一份，明确：月薪2700元；出勤天数19天=1710元；高温费85元；上月算错少算日常加班5小时=50元、算错双休加班2小时=27元，共计1872元。该结算单上有吴江波、远霸公司总经理签名确认。

吴江波认为，对离职申请书及结算单真实性予以认可，但离职申请没有被批准，实际未离职，其仅休息了十多天，之后一直在远霸公司工作至2012年6月3日。

2012年6月2日，吴江波向远霸公司邮寄送达《被迫解除劳动关系、支付经济补偿金和未签劳动合同二倍工资、补缴社会保险、补发加班工资、办理离职手续通知书》一份，以远霸公司未与其签订劳动合同、没有缴纳社会保险等事项为由，要求：1、从2012年6月4日起解除与远霸公司的劳动关系；2、要求远霸公司支付经济补偿金6750元；3、要求远霸公司支付未签劳动合同的二倍工资差额49500元；4、要求远霸公司补缴2011年3月16日至2012年6月3日的社会保险，按基数4500元 / 月执行；5、补发加班工资86286.96元，基数4500元 / 月；6、补发2012年1月工资1950元；7、支付2012年5月份工资4500元；8、办好离职手续（离职证明等）。

2012年6月，吴江波向江苏省昆山市劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请，要求：1、裁决吴江波与远霸公司于2012年6月4日起解除劳动关系；2、远霸公司支付吴江波被迫解除劳动关系的经济补偿金6750元；3、远霸公司支付吴江波2011年4月16日至2012年3月15日期间未签订劳动合同的二倍工资差额49500元；4、远霸公司为吴江波补缴2011年3月至2012年6月期间的社会保险费，基数按4500元 / 月执行；5、远霸公司补发吴江波2011年3月16日至2012年6月3日期间的加班费差额86268.96元；6、远霸公司补发吴江波2012年1月份的工资1950元；7、远霸公司支付吴江波2012年5月份的工资4500元；8、远霸公司为吴江波办理离职手续。江苏省昆山市劳动人事争议仲裁委员会昆劳人仲案字（2012）第963号仲裁裁决：一、远霸公司在仲裁裁决书生效之日起三日内支付吴江波2011年4月16日至2012年3月15日期间未签订劳动合同的二倍工资差额44715元；二、确认吴江波与远霸公司之间的劳动关系自2012年6月4日解除，远霸公司在仲裁裁决书生效之日起三日内支付吴江波解除劳动关系的经济补偿金6097.5元；三、远霸公司在仲裁裁决书生效之日起三日内为申请人出具离职证明；四、远霸公司在仲裁裁决书生效之日起三日内为吴江波补缴2011年3月至2012年6月期间的社会保险费，基数按4065元 / 月执行，个人部分由吴江波自理；五、驳回吴江波的其他申请请求。远霸公司不服该仲裁裁决向法院提起诉讼。

以上事实，有昆劳人仲案字（2012）第963号仲裁裁决书、《被迫解除劳

动关系、支付经济补偿金和未签劳动合同二倍工资、补缴社会保险、补发加班工资、办理离职手续通知书》、邮寄凭证、离职申请书、庭审笔录等予以证实。

本案中，双方当事人的争议焦点为：吴江波入职、离职时间问题。

吴江波认为，其于2011年3月16日入职远霸公司，工作至2012年6月3日。吴江波提供了厂牌、工作服照片、解除通知书以及特快专递详情单及签收记录、考勤表、三份证人证言、2011年9月至2012年4月期间的工资条，其中2012年2月的工资条上加盖有远霸公司的公章。远霸公司认为，对于考勤表真实性不予认可，且吴江波的工作属包干，无需考勤；证人未出庭作证，不符合证言的证据形式和要求；对吴江波提供的工资条中的工资结构及数额不予认可，并认为2012年2月工资条中远霸公司的公章为偷盖形成的。

远霸公司在仲裁中认为，吴江波于2012年1月入职远霸公司，后于2012年3月自行离职。远霸公司在诉讼中又认为，吴江波曾于2011年4月至2011年7月在远霸公司工作，后吴江波于2011年7月申请离职，然后又于2012年1月再进入远霸公司工作，2012年3月又自动离职。远霸公司提供了社会养老保险补助费签收记录、远霸公司2011年3月-2012年5月工资汇总表、吴江波离职申请书。吴江波认为，社会养老保险补助费签收记录可以证明远霸公司未为吴江波缴纳社保。至于工资汇总表，其中2011年3月份的工资汇总表和签收表真实性无法核实；其中2011年4月-2011年7月工资汇总表没有吴江波签名确认，真实性不予认可，虽签收表有吴江波签名，但没有显示具体金额和日期；2011年8月-2011年12月工资汇总表不予认可；2012年1月-2012年2月，工资表真实性予以认可，但吴江波在2012年1月1日-1月17日期间出勤上班，而远霸公司未提供工资表；2012年3月-2012年5月工资表不予认可。离职申请书虽为吴江波所写，但由于远霸公司不同意，故实际并未离职，只是休息了十多天后上班。

本院认为：吴江波与远霸公司之间曾建立劳动关系，现双方对吴江波入职、离职时间说法不一的情况下，本院根据双方当事人提供的现有证据并结合双方当事人举证义务进行如下综合评判：

首先，从远霸公司提供的吴江波签名的《远霸公司离职申请书》内容反映，吴江波填写入职时间为2011年3月16日。远霸公司虽认为入职时间为吴江波自己填写，但在吴江波提交该申请书后，远霸公司在确认之前并未提出任何异议。远霸公司作为用人单位，在未进一步提供考勤记录等其他证据印证的情况下，本院认定吴江波于2011年3月16日入职。

其次，吴江波于2011年7月9日填写并提交《远霸公司离职申请书》，且于2011年7月20日与远霸公司对2011年7月1-19日工资进行了结算，应认定吴江波于2011年7月20日已离职。吴江波认为离职申请未经公司批准，实际并未离职，只是休息了十多天，但该主张与离职申请书以及工资结算单内容不符，本院不予采信。虽吴江波提供了三份证人证言，但三位证人并未在仲裁、诉讼中出庭作证，形式不符合证据要求，故本院对三份证人证言的真实性不予采纳。在吴江波无法进一步提供反驳证据的情况下，本院按远霸公司提供的双方均无异议的2012年1月工资表确认吴江波于2012年1月31日重新入职远霸公司。

最后，远霸公司认为吴江波于2012年3月自动离职，虽其提供的2012年3月-2012年5月期间工资表及签收记录中未有吴江波的姓名及签名，但该期间工资表及签收记录为远霸公司单方提供，在远霸公司未提供考勤表、员工名册等其他证据进一步印证的情况下，并不能以远霸公司提供的上述期间的工资表及签收记录就此认定吴江波在2012年3月之后就已离职。远霸公司作为用人单位，对其员工负有管理的职责，在法律上并没有劳动者“自行离职”的概念。如按远霸公司主张，吴江波于2012年1月入职后又于2012年3月自行离开不再上

班，则远霸公司应根据公司规章制度或依法律规定，对吴江波作出开除或除名决定，现远霸公司并未提供相应证据证明其对吴江波无正当理由不上班的行为作出处理决定或主动与吴江波进行联系并核实其不上班的原因，故本院推定吴江波在远霸公司工作至2012年6月3日。

综上所述，本院认定吴江波与远霸公司之间在2011年3月16日-2011年7月19日、2012年1月31日-2012年6月3日期间建立劳动关系，远霸公司未按法律规定与吴江波签订书面劳动合同，故远霸公司应支付吴江波入职后第二个月开始即2011年4月16日起至2011年7月19日、2012年3月1日-2012年6月3日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额。虽吴江波仲裁请求远霸公司支付2011年4月16日至2012年3月15日期二倍工资差额，并未主张2012年3月15日之后至2012年6月3日二倍工资差额，但根据相关规定，对未签书面劳动合同二倍工资差额最多保护11个月，故如对2012年3月15日之后未签书面劳动合同二倍工资差额不予保护，则有违吴江波本意，故该期间未签订书面劳动合同二倍工资差额，本院认定应予支持。因吴江波第一次解除劳动合同理由为“天太热，工资有点低”，不属于《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条所规定解除事由，故该期间的经济补偿金不应予支持。吴江波于2012年1月31日重新入职后，远霸公司未与吴江波签订书面合同，亦未为吴江波缴纳社保，且吴江波以此为由要求解除劳动合同，故远霸公司应按法律规定折算支付吴江波该期间的经济补偿金。至于吴江波劳动关系存续期间每月实际收入数额，现双方当事人均对对方提供的工资汇总表、工资条的真实性绝大部分均不予认可，故本院根据远霸公司提供的2011年7月吴江波离职时签字确认工资结算表中列明的月薪2700元为标准计算吴江波2011年4月16日至2011年7月19日期间的二倍工资差额为8317.25元；吴江波提供的2012年2月的工资单与远霸公司提供的2012年2月工资表数额均一致确认吴江波的月基本工资为4500元，故本院根据该数额计算吴江波2012年3月1-2012年6月3日期间二倍工资差额为13862.07元，以上总计吴江波应得二倍工资差额为22179.32元。同时，本院折算吴江波应得经济补偿金数额为2250元。至于补缴社保问题，不属于法院审理劳动争议范围，本院不予理涉。另外，远霸公司应按吴江波请求及法律规定，向吴江波出具离职证明。据此，本院依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第（二）项、第四十六条第一款第（一）项、第四十七条、第八十二条第一款之规定，判决如下：

一、驳回原告昆山远霸包装有限公司的诉讼请求。

二、确认原告昆山远霸包装有限公司与被告吴江波的劳动关系自2012年6月4日解除。

三、原告昆山远霸包装有限公司于本判决生效后三日内支付被告吴江波未签订劳动合同二倍工资差额22179.32元。

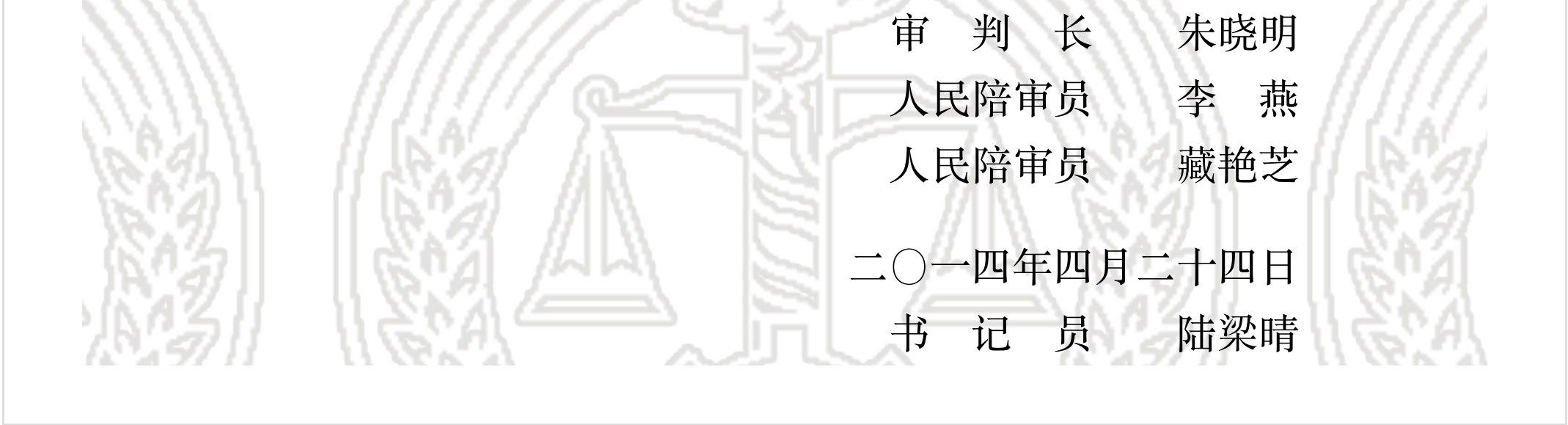
四、原告昆山远霸包装有限公司于本判决生效后三日内支付被告吴江波解除劳动合同经济补偿金2250元。

五、原告昆山远霸包装有限公司于本判决生效后三日内为被告吴江波出具离职证明。

如未按本判决指定期限履行付款义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条的规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

案件受理费10元，由原告昆山远霸包装有限公司负担。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于江苏省苏州市中级人民法院。同时按照国务院《诉讼费用交纳办法》的规定，向江苏省苏州市中级人民法院预交上诉案件受理费10元。江苏省苏州市中级人民法院开户银行：中国农业银行苏州工业园区支行营业部，账号：10×××99。



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。