



中国裁判文书网
China Judgements Online



中国裁判文书网
China Judgements Online

关联文书			
一审	咸阳市杨陵区人民法院	(2014) 杨民初字第00291号	2014-08-20 裁定撤诉



概要

广州大铠龙贸易有限公司、刘腊民劳动争议二审民事判决书

发布日期：2017-12-30

浏览：6次

下载 打印

广东省广州市中级人民法院
民 事 判 决 书

(2017) 粤01民终20693号

上诉人（原审被告）：广州大铠龙贸易有限公司，住所地广州市白云区石井镇马务乡联和联合路之二号大院自编2栋之A2-313单元。

法定代表人：LAPINANDREY，职务：总经理。

委托诉讼代理人：常琪，广东穗峰律师事务所律师。

委托诉讼代理人：黄绍明，广东穗峰律师事务所实习人员。

被上诉人（原审原告）：刘腊民，男，户籍地湖北省大悟县。

委托诉讼代理人：刘腾飞，广东方典律师事务所律师。

上诉人广州大铠龙贸易有限公司因与被上诉人刘腊民劳动争议纠纷一案，不服广州市白云区人民法院（2016）粤0111民初14953号民事判决，向本院提起上诉。本院于2017年11月8日立案后，依法组成合议庭并经双方当事人同意不开庭审理了本案。上诉人的诉讼代理人常琪、黄绍明，被上诉人的诉讼代理人刘腾飞到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

上诉人广州大铠龙贸易有限公司上诉请求：1.撤销（2016）粤0111民初14953号民事判决第一项；2.撤销（2016）粤0111民初14953号民事判决第二项，改判上诉人支付被上诉人未签订劳动合同的双倍工资差额34888元。

事实和理由：一、一审法院认定上诉人解除劳动关系的行为违法，属认定事实错误。被上诉人自2015年8月1日至2016年4月27日在公司工作近8个月内共旷工21天，迟到157次，早退50次，几乎每个月都存在旷工、大量迟到早退的情形，已严重违反《公司日常规章制度管理制度》第8条、第9条。经公司管理人多次沟通、提醒，被上诉人均不予理睬。根据《中华人民共和国劳动法》第二十五条第二项以及《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项的规定，劳动者严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。上诉人与被上诉人解除劳动关系合法有据，原审法院认定事实错误，仅对公司日常规章管

理制度作机械僵硬地理解，片面分析上诉人发出的短信内容，无视被上诉人的严重违反规章制度的客观事实。二、一审法院认定双方的劳动关系的存续期间为2015年6月17日至2016年4月30日，属于认定事实错误，请求二审法院查清事实后依法认定双方的劳动关系的存续期间为2015年8月1日至2016年4月27日。首先，被上诉人的入职时间为2015年8月1日。从上诉人提供的考勤表可以看出，被上诉人的入职时间为2015年8月1日，且被上诉人提交的微信聊天记录显示，最早的对话时间为2015年7月31日，可与考勤记录相互印证。而被上诉人仅口头主张其入职时间为2015年6月17日，并未对其主张补充证据予以佐证。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。”其次，被上诉人的离职时间为2016年4月27日。依据考勤表显示，被上诉人的考勤记录截止至2016年4月27日，之后被上诉人便没有任何提供劳动的行为。《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。”《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条第一款、第二款规定：“用人单位未与劳动者签订**劳动合同**，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：（四）考勤记录；其中，（一）、（三）、（四）项的有关凭证由用人单位负举证责任。”上诉人已经完成举证责任，但原审法院却认为上诉人举证不足，加重上诉人的举证责任，未综合证据的证明力，径直否定了上诉人的抗辩，作出对上诉人不公的判决。三、原审法院判决上诉人支付被上诉人未签订**劳动合同**的双倍工资差额40897.62元，属认定事实错误，请求二审法院依法改判未签订**劳动合同**的双倍工资差额为34888元。被上诉人劳动关系的存续期间为2015年8月1日至2016年4月27日，故上诉人应支付2015年9月1日至2016年4月27日期间未签订**劳动合同**的双倍工资差额为34888元（以月平均工资4431元进行计算：4431元 / 月×7个月+4431元 / 月÷21.75天×19个工作日）。

被上诉人刘腊民答辩称，上诉人虚构事实，被上诉人从未违反规章制度，从未迟到、早退。由于工作的特殊性，上诉人员工的上班时间是上午10点，下班时间是下午7点，被上诉人不存在迟到早退的事实。

被上诉人刘腊民向一审法院起诉请求：1.判决上诉人违法解除被上诉人**劳动合同**的行为无效；2.判决上诉人按每月4800元的标准支付被上诉人自2016年4月29日违法解除**劳动合同**至本案终审判决生效之日止的正常上班工资；3.判决上诉人支付被上诉人自2015年6月17日至2016年4月30日未签**劳动合同**双倍工资的差额部分51100元。

一审法院认定事实：2015年，被上诉人入职上诉人处，岗位为底板工。双方未签订书面**劳动合同**。被上诉人上班需打卡考勤。被上诉人的月平均工资为4431元，每月一般以现金形式支付上月工资，2016年4月的工资4431元由上诉人转账予被上诉人。2016年4月28日起，被上诉人未再返回上诉人处上班。

2016年7月26日，被上诉人向广州市劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委）申请劳动仲裁，仲裁请求为：1.裁决上诉人违法解除被上诉人**劳动合同**的行为无效；2.上诉人按每月4800元的标准支付被上诉人自2016年4月29日至2016年9月19日庭审日的工资21600元；3.上诉人交付2015年6月17日至2016年4月30日未签订**劳动合同**双倍工资差额51100元。2016年10月25日，仲裁委作出裁决书，裁决上诉人支付被上诉人2015年9月1日至2016年4月27日期间未签订**劳动合同**的双倍工资差额34888元，并驳回了被上诉人的其他仲裁请求。

诉讼中，一审法院询问上诉人，若其解除双方劳动关系的行为被认定为违法解除是否同意恢复双方的劳动关系，上诉人表示不同意；一审法院询问被上

诉人，若上诉人解除双方劳动关系的行为被认定为违法解除，且上诉人表示不同意恢复双方的劳动关系，其第2项诉讼请求是否需要变更，被上诉人表示在法院确认上诉人违反解除**劳动合同**后，其同意解除**劳动合同**及不**恢复劳动关系**，但要求上诉人按正常工资标准支付被上诉人在诉讼期间的工资。

一审法院查明当事人的争议：

（一）双方劳动关系的存续期间。

被上诉人主张其入职时间为2015年6月17日，上诉人通知解除双方劳动关系的时间为2016年4月29日。被上诉人对此提供了以下证据：1.微信聊天记录（打印件），显示被上诉人(微信名：非凡DE男孩不坏)于2015年7月31日在“大凯龙”微信群中。2.小洛在4月29日发给被上诉人的短信，通知被上诉人5月份不用上班，原因是板房打样不多，公司会放到工厂开发。

上诉人抗辩被上诉人的入职时间为2015年8月1日，因被上诉人违反公司制度，员工小洛在2016年4月27日口头通知被上诉人不用来上班，并在4月29日书面传达。上诉人对此提供了被上诉人在2015年8月至2016年4月期间的电子考勤记录，其中2016年4月的考勤记录截止至4月27日。

（二）上诉人解除双方劳动关系的原因。

被上诉人主张其由于结婚而在2016年4月29日向上诉人申请婚假，被上诉人据此解除劳动关系。被上诉人对此提供了视频资料，反映了以下内容：

（1）视频资料的修改时间载明为2016年4月2日。（2）被上诉人向小洛了解能否提高工资，小洛则指出被上诉人工作一年多存在2个问题：第1个问题是做板的效率较低，第2个问题是在工作时间过多玩手机，故不同意被上诉人提高工资的请求。2.结婚证，载明被上诉人在2016年5月3日登记结婚。

上诉人抗辩解除双方劳动关系的原因是由于被上诉人在职期间存在多次旷工、迟到、早退的情形，故依照《公司日常规章管理制度》的规定予以解除。上诉人对此提供了以下证据：1.被上诉人在2015年8月至2016年4月期间的电子考勤记录。2.《公司日常规章管理制度》，其中第8条的内容为：遵守公司制定的作息时间，不迟到，不早退，上下班要打考勤卡；第9条的内容为：公司员工必须严格遵守工作纪律，上班下班时间不擅离职守，不串岗及私自外出、不聊天、听音乐、吃零食、嬉闹、大声喧哗；《公司日常规章管理制度》没有规定员工违反制度的处理方式及程序。

以上事实，有裁决书、仲裁笔录、微信聊天记录、短信、电子考勤记录、视频资料、结婚证、《公司日常规章管理制度》、账户明细及当事人陈述等证据证实。

一审法院认为：被上诉人入职上诉人处工作，故双方的劳动关系成立。

双方对被上诉人入职、离职时间的争议，一审法院认定如下：1.入职时间。因被上诉人是由上诉人招聘入职，故被上诉人的入职时间应由上诉人承担举证义务。现上诉人抗辩被上诉人入职时间为2015年8月1日，因其对此仅提供了电子考勤记录，却未能提供入职表及职工名册、工资台账等证据予以佐证，故上诉人的举证不足以证实其抗辩，一审法院对其抗辩不予采信，并对被上诉人主张2015年6月17日入职予以确认。2.离职时间。被上诉人主张上诉人在2015年4月29日通知解除双方的劳动关系，因其提供了小洛在4月29日发出的短信证实，故一审法院予以确认。上诉人抗辩小洛在2015年4月27日已口头通知被上诉人解除劳动关系，并在4月29日书面传达，因没有提供证据证实，故一审法院不予采信。同时，由于小洛在短信中明确说明被上诉人从5月起不用上班，故双方劳动关系解除的时间应认定为2016年4月30日。

双方对劳动关系解除原因的争议，一审法院认定如下：1.被上诉人主张上诉人由于不同意其申请婚假而解除劳动关系，因提供的视频资料与其主张的事

实毫无关联性，故一审法院不予采信。上诉人抗辩其解除劳动关系的原因是被上诉人严重违反规章制度，因其提供的《公司日常规章制度》并无规定员工存在旷工、迟到、早退的情形可直接解除劳动关系的内容，且没有提供对被上诉人违纪行为处以解除劳动关系的书面决定及送达予被上诉人的证据，故一审法院不予采信。因此，上诉人解除双方劳动关系的原因应以小洛在2016年4月29日发给被上诉人短信的内容予以确定。2.上诉人以板房打样不多而需交由工厂开发为由解除双方的劳动关系，因其没有提供证据证实公司的上述经营情况客观存在，并已形成决议进行公示，故一审法院对上诉人解除双方劳动关系的理由不予采信，并认定上诉人解除双方劳动关系的行为违法，上诉人应当承担相应的法律后果。

被上诉人诉请判决上诉人违法解除被上诉人**劳动合同**无效，因《中华人民共和国**劳动合同法**》对用人单位解除劳动关系行为的评判标准为合法与否，故被上诉人的主张不当，一审法院仅对上诉人解除劳动关系的行为为违法解除予以确认。

被上诉人诉请上诉人支付诉讼期间的工资，因被上诉人自2016年4月28日起未再向上诉人提供劳动，故其诉请上诉人支付诉讼期间的工资不当，一审法院予以驳回。

被上诉人诉请2015年6月17日至2016年4月30日期间未签订**劳动合同**的双倍工资差额，一审法院认定如下：被上诉人入职后，上诉人未在被上诉人入职一个月内与被上诉人签订书面的**劳动合同**，故依法应支付被上诉人未签订**劳动合同**的双倍工资差额。上诉人支付被上诉人的双倍工资差额，其中计算的期间，因双方劳动关系的存续期间为2015年6月17日至2016年4月30日及被上诉人于2016年7月26日申请劳动仲裁，故计算期间应为2015年7月27日至2016年4月30日；计算的标准，因上诉人未提供被上诉人的工资明细，故除2016年4月外，其余的期间均以被上诉人的月平均工资4431元进行计算；经计算，双倍工资差额为40897.62元（4431元×9月+4431元÷21.75日×5日）。

综上所述，一审法院依照《中华人民共和国**劳动合同法**》第八十二条，《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条之规定，判决如下：一、确认广州大铠龙贸易有限公司解除其与刘腊民劳动关系的行为为违法解除；二、自本判决生效之日起五日内，广州大铠龙贸易有限公司支付刘腊民未签订**劳动合同**的双倍工资差额40897.62元；三、驳回刘腊民其他的诉讼请求。如果未按本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。本案受理费10元，由上诉人负担。在上述判决给付期限内，上诉人向一审法院缴纳受理费10元。

二审中，上诉人没有提交新证据，对原审判决书第四页涉及微信聊天记录的部分有异议，主张被上诉人进入公司微信群的时间是2015年7月31日，与上诉人主张被上诉人的入职时间是2015年8月1日能够相互印证，但一审法院未对此进行详细说明，对一审查明的其他事实无异议。被上诉人主张一审法院遗漏查明上诉人员工的上下班时间，即上午10点上班、下午7点下班，以及被上诉人不存在迟到早退的事实。

本院认为，本案的争议焦点为双方解除劳动关系的原因及劳动关系存续期间的确认。

关于被上诉人的入职时间，上诉人作为用人单位具有管理劳动者人事档案的职能，故其对被上诉人的入职时间应承担举证责任。由于上诉人仅提供了被上诉人2015年8月1日后的考勤记录及微信聊天记录，但未提供更证实被上诉人入职时间的职工名册、入职表、工资支付台账等证据材料，因此应承担举证不能的法律后果。对此，一审法院采信被上诉人主张其于2015年6月17日入职

正确，本院予以维持。

关于被上诉人的离职时间，根据《中华人民共和国**劳动合同法**》第五十条第一款的规定，用人单位应当在解除或者终止**劳动合同**时出具解除或者终止**劳动合同**的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。上诉人虽主张于2016年4月27日已经口头通知被上诉人解除劳动关系，但既没有任何证据予以佐证，也没有出具解除或者终止**劳动合同**的证明，更不能证明已经在4月27日与被上诉人办理好交接手续。相反，被上诉人提供的短信明确显示被上诉人从5月起才不用上班。因此，本院采信被上诉人关于离职时间为2016年4月30日的主张。原审法院对此认定并无不当，本院予以维持。

关于未签订**劳动合同**的双倍工资差额，基于双方劳动关系存续期间为2015年6月17日至2016年4月30日以及被上诉人于2016年7月26日申请劳动仲裁，双倍工资差额的计算期间为2015年7月27日至2016年4月30日，上诉人应支付被上诉人双倍工资差额40897.62元。

关于双方解除劳动关系的原因，本院审理期间，上诉人既未有新的事实与理由，也未提交新的证据予以佐证自己的主张，故本院认可原审法院对事实的分析认定，即对上诉人的上诉请求，不予支持。原审法院根据双方当事人的诉辩、提交的证据对本案事实进行了认定，并在此基础上认定上诉人违法解除**劳动合同**，合法合理，且理由阐述充分，本院予以确认。

综上所述，上诉人的上诉请求不成立，本院不予支持。原审法院判决并无不当，本院予以维持。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。

二审案件受理费10元，由广州大铠龙贸易有限公司负担。

本判决为终审判决。

审判长 陈冬梅
审判员 陈 丹
审判员 黄小迪

二〇一七年十二月二十五日
书记员 张静霞

陈嘉慧

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



推荐案例



