



中国裁判文书网
China Judgements Online



中国裁判文书网
China Judgements Online

江苏理工学院与赵文清聘用合同争议二审民事判决书



概要

发布日期：2015-10-13

浏览：136次

下载打印

江苏省常州市中级人民法院
民事判决书

(2015)常民终字第306号

上诉人（原审原告）江苏理工学院，住所地常州市。
法定代表人曹雨平，该院院长。
委托代理人时轶，江苏金伙伴律师事务所律师。
被上诉人(原审被告)赵文清。

上诉人江苏理工学院（以下称理工学院）与被上诉人赵文清聘用合同争议纠纷一案，常州市钟楼区人民法院于2014年11月3日作出（2013）钟民初字第2253号民事判决，上诉人理工学院不服该判决，向本院提起上诉。本院立案受理后，依法组成合议庭审理了本案。本案现已审理终结。

一审情况：

理工学院诉称，我单位与赵文清之间劳动争议纠纷案，现不服常州市劳动人事争议仲裁委员会（以下称市仲裁委）常劳人仲案字【2013】第233号仲裁裁决书，理由为：一、原裁决认定事实不清。（一）我认为赵文清2010年4月至2012年6月的工资不应由我单位支付：1、虽然赵文清自2004年12月就成为我单位在编职工，但其是作为我单位引进其丈夫蔡亚的附加条件随调进入我单位处，在赵文清各类调入手续及时办理完备的情况下，却始终拒绝督促将蔡亚档案关系等转至我单位处。2009年更以我单位不承认蔡亚在常州市牛塘化工厂（以下称牛塘化工厂）申报取得的正高专业技术职务为由，阻挠将蔡亚的档案关系等转至我单位。在2010年4月至2012年6月期间，赵文清并未向我单位提供劳动，我单位无须支付其工资。2、赵文清于2010年4月17日收到我单位寄出的《辞退通知书》，但直到2011年4月15日才申请劳动人事仲裁，这期间赵文清扩大的损失完全是因其怠于行使权利而导致，不应由我单位承担。3、2011年4月15日至2011年8月16日为赵文清申请劳动人事仲裁期间，2011年9月至2012年6月13日为我单位提起民事诉讼期间，我认为当时我单位与赵文清之间的法律关系不明确，这两个时间段内赵文清的工资不应由我单位承担。（二）我认为赵文清2012年6月至2013年6月的工资不应由我单位承担：1、2012年6月，法院判决撤销我单位对赵文清作出的《辞退通知书》，因此

2012年6月至2013年6月间赵文清仍是我单位的职工，在此期间赵文清未向我单位提供劳动，我单位自然无须向其支付工资。2、2012年6月法院判决之后，我单位多次向赵文清发函要求其到人事处报到，赵文清以我单位发出要求其上班的二次函上没有写明具体工作岗位为由拒绝到我单位报到。赵文清一直未报到也未参加竞聘，赵文清报到后我单位如何安排岗位也不影响赵文清领取工资，因此未安排岗位不能成为赵文清不到我单位报到的理由。同时，赵文清仍拒不履行督促蔡亚协助学校将其个人档案等转入学校的义务。3、我单位发函让赵文清来上班，赵文清却提出只有我单位全部补偿其全部工资、一定要安排具体工作岗位后才愿意到我单位上班。我单位认为赵文清来上班完全是附条件的且不合理，其并不是真的想上班。二、仲裁裁定确认的证据不足。在仲裁庭审过程中，仲裁庭并未采纳我单位提供的有关赵文清工资的相关证据，而对赵文清提供的一份银行转账单予以确认，但该转账单比较模糊，转账单上的相应条目并不明确。请法院对赵文清收入的真实情况予以核实。三、仲裁裁定适用法律错误。市仲裁委作出原裁定依据的是江苏省高院《关于印发<关于审理劳动争议案件若干问题的意见>的通知》，我单位认为本案应适用《常州市中级人民法院关于印发<关于审理劳动争议案件的指导意见>的通知》第六条：“劳动者长期未向用人单位提供劳动，用人单位也长期不再向劳动者支付劳动报酬等相关待遇，可以认定此期间双方不享有和承担劳动法上的权利义务”，根据此条规定，我单位无须承担赵文清2010年4月至2013年6月的工资。综上，市仲裁委所作裁决认定事实不清，证据不足，适用法律、法规错误。且在2010年4月，赵文清收到我单位辞退通知书时就已知道其权利被侵害，但其至2011年4月起诉时并没有提出，而是在2013年6月时才提出，已超过一年的诉讼时效。为维护我单位的合法权益，特诉至法院，请求判令驳回赵文清的仲裁请求。

赵文清辩称，理工学院（原江苏技术师范学院）于2004年12月与本人丈夫蔡亚签署“《江苏技术师范学院引进优秀人才协议书》（以下简称《协议书》）”，本人随蔡亚调入理工学院，为理工学院正式在编职工。在理工学院工作期间，本人遵纪守法，工作兢兢业业。2010年2月，理工学院停发了本人工资、封存了本人的住房公积金，2010年3月起，停止了本人的社会保障金。2010年1月27日，理工学院电话通知不再聘用我们夫妇，新学期开学亦不给本人安排工作岗位。2010年4月，理工学院以本人旷工为由，向本人邮寄了《辞退通知书》。本人认为理工学院捏造事实，于2011年4月15日提起劳动争议仲裁，2011年8月16日，市仲裁委作出裁决，撤销理工学院的辞退通知书，2012年6月，常州市钟楼区人民法院（以下称钟楼法院）作出一审判决，撤销了理工学院对本人作出的辞退通知书。判决书生效后，本人多次打电话、发律师函及电子函等方式联系理工学院，理工学院均不予理睬。至2012年11月28日，本人收到理工学院要求本人回去上班的《通知书》，本人积极回应，于2012年11月30日去了学校，并于12月2日复函回应，后又打电话询问，但理工学院又不予理睬。2013年4月25日，理工学院又发出上班通知书，但不明确本人的工作岗位，并声称“学校在2012年11月27日也发函通知你来上班，至今你未到校报到上班”，却只字不提本人2012年11月30日及时到校报到及2012年12月1日的复函。对此，本人于5月2日及时复函，表明态度，但直至仲裁时没有得到理工学院的任何回应。本人认为理工学院起诉的理由不能成立，应支付本人的应得**工资损失**。1、在理工学院**违法辞退**本人3年多的时间里，没有为我们夫妇提供过工作岗位，没有为我们夫妇支付过一分钱，却反过来指责；2、2010年4月至2011年4月期间，理工学院一直在起诉本人，本人也一直在等待结果，并非急于行使权利，况且本人是在法律时效内行使权利；3、辞退通知书被撤销后，视同没有辞退过，法律效力应自始至终，理工学院却在诉状中称法律关系不明

确：4、辞退通知书被撤销后，理工学院怠于履行法院判决，企图诿过于本人，本人在第一次接到上班通知书后，非常积极响应，理工学院却要求我们夫妇待岗，不安排工作岗位；5、劳动者不仅享有平等的获取劳动岗位、报酬、得到社会保障的权利等，同样享有在劳动权益受侵害后依法获取司法救济的权利，在判决书及相关法律的前提下，不存在一项权利请求是另一项权利请求的条件；6、本人的工资收入理工学院是直接转账至本人账户，是最有说服力的证据，对本人的工资情况，理工学院负有举证责任，却不见提供。综上，理工学院**违法辞退**本人，又怠于履行法院判决，持续损害了本人的劳动权益，也损害了司法尊严。本人认为市仲裁委作出的裁决合法合情合理，应予维持。

一审经审理查明，理工学院（原名为江苏技术师范学院，2012年11月变更为现名理工学院）。赵文清原系牛塘化工厂职工，2004年调动至理工学院。后因档案等问题，理工学院于2010年4月15日向赵文清发出《辞退证明书》，赵文清于同月17日收到该《辞退证明书》且有异议，遂于2011年4月15日向市仲裁委申请仲裁，要求撤销理工学院所出具的《辞退证明书》，并要求理工学院支付拖欠的2010年2月的工资、2009年第十三个月的工资、经济补偿金及赔偿金。2011年8月17日，市仲裁委作出常劳人仲案字【2011】第147号仲裁裁决书，撤销了理工学院对赵文清作出的《辞退证明书》，并驳回赵文清的其他仲裁请求。后理工学院不服，至法院起诉，2012年6月13日，法院经审理后作出（2012）钟民初字第0388号民事判决书，判决驳回江苏技术师范学院的诉讼请求，撤销江苏技术师范学院对赵文清作出的《辞退证明书》。该判决现已生效。

2012年7月13日，赵文清通过江苏致邦（常州）律师事务所向理工学院发出《律师函》，载明“因《辞退证明书》已被撤销，则表明蔡亚、赵文清仍属于你院的老师和职工，你院在与蔡亚、赵文清的劳动关系解除之前，负有向他们发放工资、缴纳社会保险等法定义务。因此，你院应当自2010年2月份起，按蔡亚、赵文清的工资标准向他们补发工资并补缴各项待遇。现致函你院，请你院在收到本律师函之日起十日内按蔡亚7194元/月、赵文清6844元/月的标准将所欠工资补发给蔡亚夫妇，并依法为他们补缴各项社会保险”。2012年11月27日，理工学院向赵文清发出通知，要求其在收到通知函件后5个工作日内来校上班。2012年12月1日，赵文清复函，载明“当我们按上班函的要求于2012年11月30日赶到学校时，却未能见到校长，也没有见到人事处长（门锁着），只是见到了人事处副处长薛梅青同志”“据薛副处长反映：学校并没有给我们二人安排好工作岗位，而只是要我们二人每天到人事处签名报到，等待安排工作岗位，然后由学校发放基本工资。并告诉我们这个期限长达可能是半年到一年”“我们愿意回学校上岗，但是，请学校先行解决好以下问题：1、一次性补发我们二人在上岗前的全部工资性应得收入；2、一次性补全各项社会保障、住房公积金等社会保障待遇；3、按照引进人才时的约定，安排好我们的工作岗位，并确保在安排我们上岗前，按原工作岗位享受工资及相关待遇。”2013年4月25日，理工学院又向赵文清发出通知，称“学校在2012年11月27日也发函通知您来校上班，至今您未到校报到上班。现再次发函请您收到此函后5个工作日内来校报到上班”。赵文清于2013年5月2日再次复函，载明“该内容相同的函于2012年11月28日曾收到过，蔡亚和赵文清曾积极响应，而且去了学校报到，但是没有得到认真地对待和确定的答复”“至此我们又收到了更名为理工学院再次要求我们上班的函，同上次函一样不明确工作岗位，无视劳动者权益。学校发函通知我们上班，却不明确提供工作岗位，并且对我们的权益置之不理，对我们的回应置若罔闻”“我们的态度和要求一如上次复函（权益计算据日期调整），希望学校于2013年5月20日前予以认真答复”。2013年10月，赵文清

至理工学院处上班，双方并确认2013年10月后的工资已开始发放。

2013年6月，赵文清向市仲裁委申请仲裁，请求：1、理工学院补足并在关系存续期间足额缴纳赵文清的社会保障金；2、理工学院支付拖欠的赵文清工资2010年2月的6844元、赔偿金3422元，并在关系存续期间足额支付赵文清的应得工资收入，计算自2013年7月至2014年12月的工资收入123192元，若不按期支付，应另支付25%的赔偿费用22174元；3、理工学院支付2008年7月至12月因使用欺骗手段致使赵文清失去工作岗位的应得工资收入损失41064元、赔偿费用10266元（该项仅于双方解除劳动关系时适用）；4、理工学院因**违法辞退**赵文清的2010年3月至2013年6月的应得工资收入314824元，赔偿费用78706元；5、理工学院对赵文清造成的就业障碍事实消除影响（依法办理解除劳动合同手续）；6、理工学院支付因**违法辞退**赵文清的赔偿金123192元（仅限于双方解除劳动关系时适用）。后在仲裁中，赵文清将第四项请求变更为赔偿2010年3月至2013年6月的工资收入损失273760元、赔偿金68440元。2013年8月14日，市仲裁委作出常劳人仲案字[2013]第233号仲裁裁决书，裁决：一、理工学院自本裁决书生效之日起十日内一次性支付赵文清2010年4月至2013年6月的工资266916元；二、对赵文清的其他仲裁请求不予支持。理工学院不服，遂诉至法院，要求判如所请。

一审庭审中，理工学院提供赵文清2009年1月至12月薪金情况统计表，以证明赵文清2009年度的年薪为69000元。赵文清则认为除理工学院提供的薪金情况列明的收入外，另有科研奖金等其他收入，并向法院提交其工资单据及银行卡明细，以证明其2009年2月至2010年1月期间的工资及津贴为49272.5元，赵文清同时主张银行卡明显单中载明摘要为“转账存入、交通费、自定义、工资、奖金”等项目总计为34506.93元为赵文清发放的交通费、考核奖及工资、津贴外其他收入，工资主要是通过银行发放，但一些过节费都是现金发放。理工学院对账单上写明为“工资”名目的予以认可，对“转账存入、自定义的”不予认可，并提出奖金津贴是由学校统一支付给所在部门，由所在部门按工作实际表现进行二次分配，工资发放和报销等都是通过银行发放。

一审法院认为，关于仲裁时效。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，仲裁时效从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算”，赵文清于2010年4月17日收到理工学院向其发出的《辞退通知书》后，于2011年4月15日申请仲裁，要求撤销理工学院所作的辞退通知书、支付2008年6月至12月应得收入及2010年2月应得收入、赔偿金等，故2010年3月之前工资及相应赔偿金的仲裁请求，已超过诉讼时效，法院不予支持。对赵文清主张的2010年4月之后的工资，因理工学院所作出的《辞退通知书》于2012年6月13日被法院（2012）钟民初字第0388号民事判决书确定不符合法律规定，予以撤销，至该日赵文清才能依据生效的法律文书提出具体的赔偿请求，仲裁时效开始计算，故赵文清于2013年6月9日申请仲裁，并未超出仲裁时效。江苏省高级人民法院《关于审理劳动争议案件若干问题的意见》第27条规定：用人单位开除、除名、辞退或解除劳动合同的处理决定被依法撤销后，应当按照劳动者的原工资标准赔偿劳动者的损失。现理工学院于2010年4月作出《辞退通知书》，该通知书于2012年6月被法院依法撤销，理工学院应按照原工资标准支付赵文清2010年4月至2012年6月期间的工资。《辞退通知书》被依法撤销后，理工学院、赵文清之间的人事关系仍属存续状态，在赵文清的要求下，理工学院虽曾通知赵文清回校工作，但对其工作岗位并未作出具体明确的安排，致使赵文清无法正常上岗就业，获取报酬，该情况非赵文清主观上拒绝提供劳动，而是基于理工学院的过错行为所致，故赵文清的该损失，理工学院应予赔偿。双方在庭审中确认赵文清的工资于2013年

10月已开始正常发放，鉴于2013年7月至9月赵文清的**工资损失**现已实际发生，理工学院也应予以支付。关于赵文清原工资标准，应按照赵文清被作出辞退决定的前十二个月的平均工资确定。结合理工学院在庭审中陈述的奖金津贴由学校统一支付给所在部门，由所在部门按工作实际表现进行二次分配及工资通过银行发放的陈述，鉴于理工学院提供的证据尚不足以确定赵文清的具体工资收入状况，故依据赵文清提供的银行卡客户交易账单及其主张确定2009年2月至2010年1月赵文清正常工作期间的月工资标准为6844元。综上，理工学院应向赵文清补发2010年4月至2013年9月期间的工资总计为287448元。至于赵文清在仲裁时所主张的其他仲裁请求，因双方在庭审中并未对裁决结果提出异议，法院予以确认。据此，一审法院根据《中华人民共和国合同法》第二条、第三条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条及《中华人民共和国民事诉讼法》第三十九条第一款、第六十四条、第一百三十四条第一款之规定，作出如下判决：一、江苏理工学院于判决生效之日起十日内向赵文清支付2010年4月至2013年9月工资合计287448元；二、驳回江苏理工学院的诉讼请求；三、驳回赵文清的其他诉讼请求。

上诉人理工学院不服上述判决，向本院提起上诉称：上诉人认为一审判决认定事实不清，适用法律错误，理由如下：一、被上诉人的丈夫蔡亚属于常州市牛塘化工厂有限公司（以下称牛塘化工厂公司）的在编全职职工，不属于上诉人单位的在编在岗职工，蔡亚在上诉人单位只能属于兼职法律性质，形成的非全日制劳动关系或劳务关系，理由如下：1、上诉人一审后刚刚得知新证据材料：蔡亚在2009年5月20日评定正高职称时向常州市人事部门以及江苏省石化工程高级专业技术资格评审委员会提交的资料，在该新证据资料中明确显示蔡亚自认且牛塘化工厂公司也多处盖章确认蔡亚属于牛塘化工厂公司的在编在岗全日制（全职）人员。2、虽然有2004年江苏教育厅的调令，调令将蔡亚调至上诉人处，但由于蔡亚一直没有将编制从原工作单位牛塘化工厂公司转出，故蔡亚仍然属于牛塘化工厂公司在编职工，江苏教育厅的调令由于牛塘化工厂公司及蔡亚没有配合调出，故该调令并没有实施到位。3、2004年至今牛塘化工厂公司一直为蔡亚缴纳社保，每月正常固定发放工资（见纳税证明），且蔡亚一直是牛塘化工厂公司的股东并一直担任副总经理职务，在其科研成果（发表的论文及专利等）中，都标注工作单位是牛塘化工厂公司名义。4、蔡亚没有根据教育厅的调令将编制由牛塘化工公司转出，全部过错方是被上诉人，因为蔡亚一直没有解除与牛塘化工厂公司的劳动关系，经上诉人多次催要，蔡亚至今也未提供。并且从蔡亚的2009年评定职称的材料中可见蔡亚自己都确认还是牛塘化工厂公司的在编在岗全职职工。5、蔡亚在上诉人单位工作期间不坐班，平均每天工作不超过3小时劳动，属于一种兼职行为。6、按照常理，众所周知，在中国当前的事业单位编制体制下，蔡亚不可能同时与两家单位构成有编制的人事劳动关系，蔡亚只可能与一家单位构成人事劳动关系。由上述理由可知，蔡亚只可能与牛塘化工厂公司形成在编的人事劳动关系，不可能与上诉人再同时形成在编在岗的人事劳动关系，蔡亚为上诉人每天提供的不超过3小时的劳动只能是一种兼职行为，形成非全职日劳动关系或劳务关系。7、由于上诉人一审后才得知新的证据，故上诉人至今才得知蔡亚与自己不可能构成人事劳动关系，这都是蔡亚在以往的仲裁和一审中刻意隐瞒事实导致的。8、蔡亚在一审中声称与上诉人构成在编在岗的人事劳动关系，在牛塘化工厂公司是一种兼职行为，这种说法是刻意隐瞒事实的伪证行为。经上诉人向常州市人事部门以及江苏省石化工程高级专业技术资格评审委员会询问得知，只有在编在岗全职工和单位才有资格申报评定职称，如果蔡亚是牛塘化工厂公司的兼职人员，是严禁以牛塘化工厂公司的名义申报职称评审的，否则蔡亚涉嫌在职称评

审中有严重的资料造假行为，将承担严重的后果。二、蔡亚与上诉人之间形成的是非全日制劳动关系或劳务关系，按照有关规定双方可以随时解除劳动关系或劳务关系，故上诉人在2010年4月17日通过发《辞退通知书》的方式解除与蔡亚之间非全日制劳动关系或劳务关系是合法有效的行为。虽然先行判决该《辞退通知书》无效，但这是由于当时蔡亚刻意隐瞒了与牛塘化工厂公司还存在人事劳动关系导致的。现新的证据事实已经表明蔡亚与上诉人形成的是非全日制劳动关系或劳务关系，故2010年4月17日《辞退通知书》事实上已经产生了解除双方非全日制劳动关系或劳务关系的法律效力。三、由于被上诉人是跟随蔡亚随调的家属，上诉人和蔡亚之间的人事劳动关系不存在或已经解除，是上诉人与被上诉人的人事劳动关系也不存在或已经解除。四、由于2010年4月17日《辞退通知书》发出后，蔡亚自2010年4月一直到2013年9月止实际上没有向上诉人提供过劳动，根据《常州市中级人民法院关于审理劳动争议案件的指导意见》第六条：劳动者长期未向用人单位提供劳动，用人单位也长期不再向劳动者支付劳动报酬等相关待遇，可以认定此期间双方不享有和承担劳动法上的权利和义务。上诉人无需承担被上诉人自2010年4月一直到2013年9月的工资（报酬）。五、被上诉人主张2010年4月之后工资的诉请已经超过诉讼时效。因为：1、被上诉人是在2010年4月17日收到上诉人发出的《辞退通知书》，所以对2010年4月之后陆续发生的损失的诉讼时效应当从2011年4月18日开始起算。虽然被上诉人2011年4月15日提出仲裁，但仲裁诉请中没有诉请2010年4月之后的损失事项。直至2013年6月9日，被上诉人才提出赔偿2010年4月的损失，这显然已经超过法定的一年仲裁时效。2、根据2011年的《江苏省高级人民法院关于审理劳动人事争议案件的指导意见（二）》第十六条：用人单位违法解除或终止劳动合同，劳动者请求撤销用人单位的解除决定、继续履行劳动合同，并请求用人单位赔偿仲裁、诉讼期间工资损失的，应予支持。本案被上诉人2011年4月虽提出仲裁但没有按前述规定“并请求用人单位赔偿”，而是在2013年6月9日才另行提出赔偿，上诉人认为已经超出了诉讼时效。一审法院主要依据是2004年《江苏省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的意见》第27条：用人单位开除、除名、辞退或解除劳动合同的处理决定被依法撤销后，应当按照劳动者的原工资标准赔偿劳动者的损失。但一审法院没有注意到省高院的该解释是2004年作出的，而上诉人标出的是省。另外，在2004年的省高院解释中也明确，该解释“供全省各级人民法院参照执行。执行中如遇新的法律、司法解释施行，应按新的法律、司法解释执行。”故上诉人认为：按后法优于前法的原则，2004年的省高院解释已被2011年的最新解释取代。一审法院适用法律错误。3、根据2008年的《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定：劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。本案中被上诉人从其2011年4月15日提起仲裁时就应当知道权利受侵害，并不是在法院2012年6月13日判决撤销用人单位解除劳动合同的决定时才知道权利受侵害，2012年6月13日判决撤销用人单位解除劳动合同的决定只是对是否侵权的一种法律上的确认，但不能由此倒推被上诉人在2012年6月13日才应当知道被侵权，事实上2011年4月15日被上诉人提起仲裁被应当认为其应当权利受侵害，所以本案诉讼时效应从2011年4月15日开始计算。一审法院不能使用一个旧的省高院的司法解释替换新的司法解释，更不能省高院的司法解释替代基本法律《劳动争议调解仲裁法》对仲裁时效的强制性规定。六、一审法院认为被上诉人2012年11月28日收到上诉人要求其去单位报到但没有提供具体岗位属于上诉人过错，致使被上诉人无法就业的责任由上诉人承担。上诉人认为一审法院的认识是错误的，一审法院没有分清本案属于人事争议，人事争议与一般劳动争议有区

别，没有考虑到事业单位存在编制的问题以及事业单位现在按国家要求普遍实行聘用制，聘用制中岗位需要“竞争上岗，双向选择”的国情。现在几乎所有的事业单位都要求职工先到人事部门报到，报到后就可先享有编制内的待遇，之后再“竞争上岗，双向选择”。退一步讲，有了编制后，即使没有竞争上相应的岗位，也有相关待遇，不至于失业。如果还未报到就安排其岗位，上诉人则属于明显违规违纪的暗箱操作行为，严重违反《江苏省事业单位人员聘用制暂行办法》等规定，是不合法的。补充说明：虽然《劳动争议调解仲裁法》第五十二条规定“事业单位实行聘用制的工作人员与本单位发生劳动争议的，依照本法执行。”但同时该条也指出“法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定”。这充分考虑到了国情。七、本案中，上诉人多次发函要求其来人事处报到，并且要求其提供蔡亚解除与原单位劳动关系的证明，因为如果在蔡亚没有解除与原单位劳动关系的情况下，上诉人就安排蔡亚岗位，上诉人将承担一定的法律责任，作为随迁家属的被上诉人，上诉人当然也没有义务为其安排岗位。但被上诉人不予理睬，反而以要求上诉人违规操作先安排其岗位等理由进行要挟拒不按时报到，上诉人认为导致2012年11月28日以后被上诉人没有正常来上班的过错完全是被上诉人。2012年11月28日以后没有上班的损失应由被上诉人承担。综上，由于被上诉人是跟随蔡亚随调的家属，上诉人和蔡亚之间的人事劳动关系不存在或已经解除，则上诉人与被上诉人关系也解除，另外，被上诉人的诉请已经超过诉讼时效，并且不按规定到上诉人单位报到进行竞争上岗，全部过错在被上诉人方，所以其诉请应当不予支持。因此，上诉人恳请二审法院基于保障教育单位的合法权益，维护正常的教育秩序，支持上诉人的上诉请求，依法改判。

被上诉人赵文清在二审中答辩称：上诉人于2004年12月采用格式合同与我爱人蔡亚签署《协议书》，将蔡亚及本人调入上诉人学校。并告知我们：学校通过教育厅调函让蔡亚成为江苏省教育厅正式在编职工。蔡亚于2004年12月底进入学校工作，至2010年1月25日放寒假。在学校工作期间，我们遵纪守法，工作兢兢业业，极具成效。上诉人于2010年3月起，停止了我们的社会保障金；在1月27日电话通知不再聘用我们夫妇二人；2月起停发工资及封存了本人的住房公积金；并且新学期开学不给蔡亚安排教学工作任务。2010年4月以我们旷工为由，向我们邮递了《辞退通知书》。我们认为上诉人捏造事实，滥用辞退权，于2011年4月15日提起劳动争议仲裁申请，经过开庭审理，市仲裁委于2011年8月16日做出裁决：裁令撤销辞退通知书（2011）常劳人仲案字第147号。上诉人不服裁决，于2011年8月向钟楼院提起诉讼，经过庭审，钟楼法院于2012年6月做出（2012）钟民初字第388号民事判决：判决撤销辞退通知书。

判决书生效后，本人通过多次打电话、发律师函及电子函等方式联系上诉人，上诉人均不予理睬。直至2012年11月28日收到上诉人要求本人回去上班的《通知书》，本人积极回应，于2012年11月30日去了学校，并于12月2日复函书面回应，其后又打电话积极询问，上诉人均不予理睬。上诉人于2013年4月25日又发《上班通知书》，依然不明确工作岗位，并声称：“学校在2012年11月27日也发函通知你来上班，至今你未到校报到上班。”只字不提本人在2012年的11月30日诚意到校报到，2013年元月1日的复函，自说自话，罔顾事实，蔑视本人的权益。针对此《通知书》，本人于5月2日及时复函，申明自己的态度及权益，望学校发扬大学精神，于5月20日前及时回复，但至仲裁申请提交日（2013年6月9日），也没有得到上诉人任何回应。纵观整个事情的发展过程，先是上诉人人事管理工作的不作为，后又欲盖弥彰，诿过于人，对本人横加指责，更是变本加厉的侵害本人的劳动权益。本人的本意：法律既已维护了本人（劳动者）的合法权益，上诉人也会履行该判决，及至等了将近一年都没

有得到上诉人的诚意答复及对待。综观整个事件，前因后果，浑然一体。从头至尾，是上诉人利用公权力对本人的侵权行为，至今都没有停止过。据此，本人认为，上诉人的上诉理由不能成立，应对本人的应得**工资损失**做出赔偿。

一、首先需要说明的前提是：在本案一审审理过程中，本人提供的证据已确证档案调动问题是上诉人故意不作为所致，导致了蔡亚的档案滞留。由此导致：

1、本人的社会保险金不被缴纳，是档案保管单位的无因管理行为。同时说明该证据在（2012）钟民初字第389号案件中上诉人已提交过并经过庭审。2、上诉人提交“职称评审”证据并非新发现证据，在（2012）钟民初字第389号案件中，上诉人已提交蔡亚有关该职称评审的公示（只不过又多出一些辅助材料而已），在该案的庭审过程中也已辨明：蔡亚之所以在上诉人之外评审职称，是因为2008年高校本科评估后上诉人多次侵犯蔡亚及本人的多项权益，包括职称评审权，在校外评职称只不过借助了被滞留档案保管单位的平台进行权利自救而已。高校教师不坐班，除了课堂时间之外，还要担负教学大纲、教案、课件、教学进程计划、批改作业、出试卷和改卷等一系列教学任务，还要承担和完成相当的科研任务，用平均每天上班时间不超过3小时来判定高校教师是兼职行为，恐怕高校的几乎全部专职（只任教学工作的）教师都应该被认定是兼职的，这种说法不仅仅是不了解高校教师的教学情况，简直是非常可笑的。况且蔡亚在校工作期间无论科研和教学都是超额完成学校任务的，这项事宜在（2012）钟民初字第389号案件中也已提供过证据，并得到上诉方认可。上诉人脱离科学态度，丧失大学人本精神，置党和国家的方针政策于不顾，置劳动群众的利益不服，反复提出同样说辞，妄加推论，企图利用本是维护公平和正义的司法平台，一直置本人于司法程序之中，严重扰乱本人的正常工作和生活，并一直持续侵害劳动者权益，同时损害了国家利益。在现代高职教育模式下，社会大力倡导双师型高职教师，高校教师除了教学、科研，还有服务于社会的职能，同时也应有把学生引领到工作岗位上的实际操作技能。如果如此本位、狭隘，不知该是谁的悲哀。

二、（2012）钟民初字第388号判决书是经过两次开庭审理，并且已生效。

三、关于劳动岗位问题：在（2013）钟民初字第2254号审理过程中，本人提交了和第三方没有劳动合同的确定证据。由于被弄虚作假、滥用辞退权**违法辞退**，本人失去了完全胜任的劳动岗位。后来得知《辞退通知书》被撤销生效后至后来被学校安置岗位前，上诉人也曾在2013年度组织集中竞聘上岗。在此期间，上诉人从没通知本人竞聘上岗。而上诉人2013年4月25日再次寄发给本人的《通知》（要求报到上班函），就仅仅在该次上岗竞聘期间过后不久，可见上诉人故意不给本人竞聘机会。故意再次侵害本人的劳动权利。本人没有机会竞聘上岗，是由于上诉人故意不告知所致。也由此证明，发函通知上班完全是惯用的弄虚作假行为，是上诉人企图再次诿过于本人的一种弄虚作假手段。

四、关于赔偿的时效问题：至（2012）钟民初字第388号判决书生效之前，上诉人一直不停的起诉本人，令本人一直处在和上诉人没有明确界定的法律关系之中，法律时效一直被有效延续，也不明确自己是不是法律界定的权利受损者。《辞退通知书》被依法撤销后，本人才知道依法享有取得赔偿的权利。在多次和谐解决的愿望及诉求被彻底毁灭后，并在法律规定的有效期内提起仲裁申请。上诉人所说一年时效，是指《中华人民共和国劳动仲裁调解法》中劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。而本人提起的仲裁申请及一审答辩中都明确表示：申请的是对权益损害的赔偿，只不过是按工资所得的标准计算而已。和上诉人所说的“劳动报酬”完全是两个概念。赔偿问题和(2011)《江苏省高级人民法院江苏省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件的指

导意见》（二）一致，但应该更适用在操作上比(2011)《江苏省高级人民法院江苏省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件的指导意见》

（二）更有明确具体规定的《江苏省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的意见》苏高法审委（2004）4号。综上，上诉人无视社会主义核心价值观、无视劳动者权益和劳动者尊严，沦丧大学精神，从2010年至今，用同样的证据变换着形式，反复不停的对一人提起诉讼，完全无视司法尊严。而且持续不断侵害本人劳动权益。法律讲究实事求是，并应该保护劳动者正当权益。本人认为一审法院作出的判决结果是公正的，只是文字表述上应该把“向被告支付工资”改写为“原告应以被告原工资标准赔偿被告的损失”，会更加能够体现对劳动者权益损害的补偿和更加能够体现法律的公力救济精神。请求人民法院依法审查。

二审中，上诉人理工学院向本院提交证据如下：证据1、职称评审申报表1份；证据2、申报专业技术资格人员情况一览表1份；证据3、关于公布蔡亚等5人具备石化工程高级专业技术资格的通知1份；证据4、机关事业单位养老保险手册1份；证据5、《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》国办发（2002）35号、《江苏省事业单位人员实行聘用制暂行办法》苏政办发（2005）123号、关于印发《江苏技术师范学院岗位设置与聘用实施办法》的通知院字（2009）150号。理工学院用以证明蔡亚在2009年5月20日是作为牛塘化工厂公司的全职在编人员进行研究员级高级工程师申报，即蔡亚是牛塘化工厂公司的员工，双方系全日制的劳动关系；从2009年一直到2013年，蔡亚和理工学院之间不存在人事关系，当时蔡亚在牛塘化工厂公司拿工资，交社保，并且还担任牛塘化工厂公司的股东和总经理，档案也一直在牛塘化工厂公司及蔡亚重新上岗须经竞争上岗的相关程序后才能确定其岗位。

被上诉人赵文清对上诉人理工学院提交证据的质证意见为：蔡亚从2004年调入上诉人处工作后，与牛塘化工厂就没有劳动关系了；牛塘化工厂曾经出具过证明的，并且在2004年至2009年5年多的期间，上诉人也没有提出过要求蔡亚出具与牛塘化工厂解除劳动合同关系的证明，而是在2009年底才提出……；本人及蔡亚自2004年调入上诉人处，是上诉人直接安排的岗位。

根据上诉人理工学院二审中提供的证据材料和被上诉人赵文清的质证意见，本院查明如下事实，2009年5月，蔡亚以于1996年8月～至今在牛塘化工厂从事总工程师等为由申请评审为“研究员级高级工程师”，该表显示2003年～2008年蔡亚均在牛塘化工厂从事总工程师职务，考核等次为优秀，2009年10月30日江苏省；原武进市机关事业单位保险管理处核发的“机关事业单位养老保险手册”显示蔡亚2009年12月30日前以全民专业技术人员身份在牛塘科技站参加机关事业单位养老保险，但养老保险手册载明的工作单位为牛塘化工厂。

经查阅一审及（2012）钟民初字第389号案卷，查明，2004年12月8日，理工学院与蔡亚签订《协议书》一份，随后，蔡亚及其妻子赵文清调入理工学院。上诉人理工学院一审中曾提供“2006年度事业单位工作人员岗位薪级工资套改审批表”一份，该表显示2008年9月牛塘化工厂公司（常州市武进区牛塘镇科技人才服务站）为蔡亚对岗位薪级工资进行调整，该表显示蔡亚岗位于2003年10月开始为高级工程师，套改后基本工资合计为1513元。2007年5月28日理工学院为蔡亚办理“事业单位工作人员岗位薪级工资套改审批表”，该表载明2003年8月起蔡亚现任职务（岗位）为高级工程师，任职年限为4年，套改后基本工资合计1513元；2009年3月10日理工学院为蔡亚办理“事业单位工作人员基本工资正常变动审批表”，将蔡亚薪级工资由643元调整为673元（岗位等级工资930元未变动）。蔡亚个人的职务变动登记表显示，其于1996年6月～2000年2月系牛塘化工厂公司部门经理、2003年1月～为牛塘化工厂公司副总经理；据2010

年6月7日牛塘化工厂公司企业登记资料查询表显示，蔡亚为牛塘化工厂公司股东（认缴额为234万，占股3.25%）。

2010年6月，理工学院向市仲裁委申请确认双方订立的《协议书》无效、裁令蔡亚返还人才引进费等费用276300元，牛塘化工厂公司承担连带责任。同年8月20日，市仲裁委通知理工学院不予受理。同年9月，理工学院向钟楼法院起诉，请求同上。2011年6月20日，理工学院撤回起诉，钟楼法院当日裁定予以准许。

2013年9月12日武进区就业服务中心出具一份情况说明，载明“江苏理工学院于2005年3月至2013年9月期间多次到我人才市场办理提取蔡亚个人档案手续，因蔡亚与原单位（牛塘化工厂）无解除劳动关系证明，为保证档案管理的严肃性，故我单位未予办理同意提取档案手续”。

二审中，双方当事人对一审判决确认的其他事实未提出异议。本院对一审判决确认的双方无异议的事实部分依法予以确认。

本院认为，一、关于本案双方当事人之间的关系问题。依照江苏省人事厅人事调动函、干部调动登记表、引进优秀人才协议书、事业单位工作人员岗位薪级工资套改审批表、事业单位工作人员基本工资正常变动审批表等资料显示的情况，被上诉人蔡亚应为事业单位的上诉人理工学院的事业编制工作人员，被上诉人赵文清作为随调人员，也应为上诉人理工学院的事业编制工作人员，虽双方当事人未提交聘用合同，但双方之间争议应属于履行聘用关系过程中产生的纠纷，即本案之间的争议应属于聘用合同争议，一审判决将本案案由列为劳动争议不当，本院予以纠正。按照《劳动争议调解仲裁法》的规定，事业单位实行聘用制的工作人员与本单位发生劳动争议的，依照本法执行；法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定。因目前暂无法律、法规或国务院对事业单位实行聘用制工作人员与本单位之间发生争议作出另行规定，故本案相关程序亦按照《劳动争议调解仲裁法》的相关规定执行。二、关于赵文清主张工资等诉求的时效问题。根据《劳动争议调解仲裁法》的相关规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。赵文清现主张2010年4月之后的工资，因理工学院作出的《辞退通知书》于2012年6月13日被法院生效判决确定不符合法律规定并予以撤销，至该日赵文清才能依据生效的法律文书确定具体的赔偿请求，仲裁时效应自此时开始计算，故赵文清于2013年6月9日申请仲裁，并未超出仲裁时效。三、关于理工学院是否应支付赵文清2010年4月至2013年9月期间**工资损失**的问题。2010年4月15日，理工学院向赵文清发出《辞退证明书》，至2012年6月13日法院判决撤销该《辞退证明书》，双方一直处于诉讼之中，该期间赵文清未提供劳动，责任不在赵文清。之后至2013年10月赵文清上班前，理工学院虽然多次通知赵文清回校工作，赵文清亦曾按时回校，但因理工学院对赵文清的具体工作岗位或工作部门一直未予明确，致使赵文清未能提供劳动；即使按理工学院所述，其单位工作岗位均应经竞聘程序确定，但鉴于双方处于纠纷中的特殊情况下，理工学院也应指定相应的临时性工作，让赵文清能在工作中等待竞聘程序的开始，故该期间赵文清未能提供劳动的责任不能归于赵文清，一审法院对此支持赵文清要求理工学院支付2010年4月至2013年9月的**工资损失**并无不当。

综上所述，上诉人理工学院提出的上诉意见理由不充分，其上诉请求本院不予支持。一审判决查明事实清楚，适用法律正确，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）项的规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由上诉人江苏理工学院负担。
本判决为终审判决。

审 判 长

雍丽萍

审 判 员

邵泽宇

代理审判员

顾 佳

二〇一五年八月二十五日

书 记 员

房 敏

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。