

孙某诉某装饰公司劳动争议纠纷案

——领取退役金的退役军人具有建立劳动关系的主体资格

关键词：民事 劳动争议 劳动关系 劳动合同 二倍工资差额

基本案情

孙某系自主择业退役军人，于2021年3月30日入职某装饰公司。2021年5月17日，某装饰公司法定代表人通过微信转账方式向孙某支付4月工资加报销5175.5元。某装饰公司分别于2021年6月至2022年3月期间每月向孙某的银行账户转入相应款项。2021年1月至2022年7月，大连市退役军人事务局为孙某缴纳医疗保险。孙某自认每月享受退役金9300元。2022年5月31日，孙某申请劳动仲裁，请求某装饰公司支付2022年3月工资及未签订劳动合同二倍工资。同年9月30日，仲裁委员会作出仲裁裁决书，裁决：驳回孙某的仲裁请求。孙某不服，诉至人民法院。

辽宁省大连市旅顺口区人民法院于2023年2月2日作出（2022）辽0212民初3706号民事判决：某装饰公司支付孙某2022年3月工资3500元；驳回孙某其他诉讼请求。孙某及某装饰公司均不服一审判决，提起上诉。辽宁省大连市中级人民法院于2023年5月8日作出（2023）辽02民终2394号民事判决：撤销一审判决；判令某装饰公司支付孙某2022年3月工资4565.22元及未签劳动合同二倍工资差额58855.22元。

裁判理由

法院生效裁判认为，孙某是自主择业退役军人，尚未达到法定退休年龄，也尚未享受养老保险待遇。根据《中华人民共和国退役军人保障法》《关于自主择业军队转业干部安置管理若干具体问题的意见》（国转联〔2006〕1号）相关规定，自主择业退役军人具有建立劳动关系的主体资格，亦能参加当地社会保险。某装饰公司以孙某已享受退休待遇以及用人单位不能为其缴纳社会

保险为由，主张孙某不具有建立劳动关系的主体资格于法无据。孙某自2021年3月30日入职某装饰公司，根据时任法定代表人的指示从事公司工程施工现场的监管工作，工作内容属于某装饰公司的业务组成部分；孙某接受某装饰公司的考勤、工作管理；某装饰公司每月中旬左右向孙某支付上月工资，双方成立事实劳动关系。对于工资标准，某装饰公司作为用人单位未能提供其应掌握管理的员工工资清单和考勤记录，对每月支付孙某款项的具体组成无法作出解释，应承担举证不能的不利后果。结合工资支付转账记录及孙某相关陈述，认定双方约定月工资为6000元，按照经公司考勤核对2022年3月出勤天数17.5天，计算某装饰公司应支付孙某该月工资4828元。

在有法律明确规定鼓励和扶持退役军人就业的情况下，某装饰公司作为用人单位在与孙某建立用工关系时应依法履行签订书面劳动合同的法定义务，该义务不因其主观认知混淆而免除。某装饰公司二审自认同期也未与其他员工签订劳动合同，亦未举证证明系孙某个人原因所致，故孙某诉请未签劳动合同二倍工资差额于法有据。

裁判要旨

尚未达到法定退休年龄及未享受养老保险待遇的自主择业退役军人，具有成立劳动关系的法定主体资格。用人单位与劳动者签订书面劳动合同的法定义务不因其对劳动者身份的认知混淆而免除。

关联索引

《中华人民共和国劳动合同法》第7条、第10条、第30条、第82条

《中华人民共和国退役军人保障法》第22条、第38条、第39条、第47条

一审：辽宁省大连市旅顺口区人民法院（2022）辽0212民初3706号民事判决（2023年2月2日）

二审：辽宁省大连市中级人民法院（2023）辽02民终2394号民事判决

(2023年5月8日)

人民法院案例库

人民法院案例库

人民法院案例库

人民法院案例库

人民法院案例库

人民法院案例库