

沈阳师范大学与高燕春劳动争议纠纷二审民事判决书

辽宁省沈阳市中级人民法院（2015）沈中民五终字第129号

上诉人（原审被告）：沈阳师范大学，住所地沈阳市皇姑区。

法定代表人：林群，该校校长。

委托代理人：孙永成，辽宁英泰律师事务所律师。

被上诉人（原审原告）：高燕春，女，1960年10月29日出生，汉族，住沈阳市于洪区，沈阳师范大学后勤集团员工。

委托代理人：夏辉，北京盈科（沈阳）律师事务所律师。

上诉人沈阳师范大学因与被上诉人高燕春劳动争议纠纷一案，不服沈阳市皇姑区人民法院〔（2014）皇民一初字第1320号民事判决〕，向本院提起上诉。本院依法组成由审判员徐文彬担任审判长并主审，代理审判员郭伟（主审）、黄琳参加的合议庭公开审理了本案。本案现已审理终结。

原告向一审法院诉称，原告于1980年7月入职被告处工作，系沈阳师范大学后勤集团员工。原、被告分别于2004年6月1日、2006年11月1日签订为期两年的劳动合同。2008年10月31日，劳动合同期满后，被告没有与其签订无固定期限的劳动合同，故请求被告向原告支付未签订劳动合同双倍工资差35664元。

被告向一审法院辩称，原告的请求没有法律依据。原告在2010年前系从事劳资主管工作，对未签订劳动合同的事实自己知道，双方未签订劳动合同不是被告的责任。原告主张2008年未签订劳动合同已超过仲裁时效。

一审法院经审理查明，1983年11月被告经沈阳市皇姑区劳动局审批，将原告招收为其单位下属劳动服务公司集体所有制工人，从事过出纳员、会计、劳服公司副总经理、财会科科长、办公室主任等职务。2004年原告与被告签订书面劳动合同，合同约定：合同期限为2年，自2004年6月1日起至2006年5月31日止。合同期满后，双方于2006年11月1日续签劳动合同，合同约定：合同期限为2年，自2006年11月1日起至2008年10月31日止。后双方未再续签劳动合同，原告继续在被告处工作至今，期间被告为原告继续缴纳社会保险费。

2014年7月9日，原告向辽宁省劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求被告支付未签订劳动合同双倍工资差额35664元，该仲裁委员会于同年8月4日作出辽劳人仲字（2014）504号不予受理通知书，原告不服，遂于同年8月11日起诉来院。

一审法院认为，根据法律规定，用人单位与劳动者建立劳动关系后，应当在一个月内订立书面劳动合同。未签订劳动合同，用人单位应当向劳动者支付双倍工资。结合本案事实，2004年6月至2008年10月间，原、被告已经两次签订劳动合同，而第二次签订的劳动合同期满后，原告仍在被告处继续工作，被告亦履行为原告支付工资、缴纳社会保险费的义务，该事实应视为原、被告间原劳动关系已经结束，新的用工关系已经开始，原、被告间属于重新建立劳动关系，故被告应与原告重新签订书面劳动合同。因被告存在未与原告签订劳动合同的事实，其应向原告支付未

签订劳动合同的双倍工资。对于工资数额，庭上原告自认2008年其月工资标准为2105元，被告对此未提出异议，该院认为该数额较为合理，该本院予以确认。给付期间为2008年12月1日至2009年10月31日止，共计23155元。

综上，一审法院依照《中华人民共和国合同法》第十条、第十四条之规定，判决：“一、被告沈阳师范大学于判决生效后十日内一次性支付原告原告高燕春双倍差额工资23155元。二、驳回原告高燕春的诉讼请求。案件受理费10元，由被告沈阳师范大学承担。”

宣判后，上诉人沈阳师范大学不服，向本院提出上诉，称：被上诉人一直是集体工人身份。虽然双方签订了劳动合同，也是集体出于岗位聘任的需要。《劳动法》和《劳动合同法》双倍工资补偿的规定不应该适用上诉人与被上诉人之间。

被上诉人高燕春答辩称：原审法院适用法律正确，事实清楚，程序正当，依法应予以维持。

本院经审理查明的事实与原审法院认定的事实基本一致。

本院认为：双方当事人第二次签订的劳动合同期满后，被上诉人仍在上诉人处继续工作，该事实应视为上诉人与被上诉人之间原劳动关系已经结束，新的用工关系已经开始，上诉人应与被上诉人重新签订书面劳动合同。上诉人未与被上诉人签订劳动合同，故原审法院判决上诉人向被上诉人支付未签合同双倍工资差额并无不当。对上诉人的上诉请求，本院不予支持。

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，由上诉人沈阳师范大学负担。

本判决为终审判决。

审 判 长 徐文彬

代理审判员 郭 伟

代理审判员 黄 琳

书 记 员 佟雪峰

？
？
？
？
???????