# 不存在劳动关系起诉状(5篇)

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-08-10

*无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。不存在劳动关系起诉状篇一被上诉人(一审原告)...*

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

**不存在劳动关系起诉状篇一**

被上诉人(一审原告)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

住所：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

上诉人因不服 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 法院(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)三民初字第\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_号《民事判决书》，认为一审法院在事实认定和法律适用上均存在偏差，依法提出上诉。

上诉请求：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1、请求贵院依法撤销 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 法院(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)三民初字第\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_号《民事判决书》并依法改判上诉人与被上诉人之间劳动关系依法解除并由被上诉人支付上诉人工伤待遇人民币\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

2、本案一审、二审诉讼费由被上诉人承担。

事实和理由：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

一、关于一审法院事实认定错误。

1、一审法院对“\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_已经为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_购买了社会保险的情况下，\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_中也不可能给\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_再购买一份相关的社会保险，这与法律规定不符，陈\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_更不可能获得两次赔偿，故陈\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_与\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_之间的劳动关系就是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_局与陈\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_之间的同一劳动关系，而非建立了另一个劳动关系”的认定完全是主观臆断。

(1)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_局对上诉人因工受伤进行伤残待遇赔偿是一种行政性质的赔付措施，赔付的方法和措施往往不会考虑诸多的法律关系，只是按流程办理即可，一审法院不能认为其赔付了费用，就认可了劳动关系的性质。

(2)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_局事实上不应该进行工伤保险待遇的赔付，被上诉人构成“不当得利”。对上诉人的工伤待遇责任应完全有用人单位(被上诉人)完全承担。被上诉人所占尽的便宜已接近数\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_万元，按一审法院的理解，那么上诉人因工受伤，被上诉人反而可以从中得利?

(3)、如果\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_局认可了上诉人与被上诉人及\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_育局之间的同一劳动关系，那么对一次性伤残补助金的赔付标准就应该是\_\_\_\_\_元，而非1\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_9元，因此，一审法院混淆了社保机构赔付和本案事实本质的关系。

2、上诉人与被上诉人之间依法建立了劳动关系，与\_\_\_\_\_局(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_职中)之间属于人事关系。\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_局针对上诉人等群体的留薪离岗政策是特定时期下对职\_\_\_\_\_工的安抚和改革措施。一审法院存在错误认识。

(1)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_局对上诉人的每月发放的待遇是一种补偿性的安抚性质的费用，即上诉人不须进行教育部门任何工作，就可领取该待遇(月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_4元)，这种待遇应如何理解，简单的说就是上诉人的“公办教师”身份而享有的。

(2)20\_\_年汶川地震以后，被上诉人因自身需要，多次邀请上诉人到该校工作，双方即建立劳动关系，约定月工资额为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_0元。被上诉人利用了上诉人因人事关系的特点另享受待遇的便利，以非常廉价的报酬享有了上诉人的劳动成果。

(3)一审法院认定“托管的工作单位要求上诉人从事一些力所能及的事情，应属合情合理”这一事实认定是有意偏袒，与该判决中查明的事实也不符。上诉人享受“公办教师”离岗让位的政策后，完全的可以不用理睬被上诉人或托管单位的任何指派工作，重新到被上诉人处从事电工内工作完全是新的一种劳动关系的建立。

(4)一审法院认可了\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_局作出的(201\_\_\_\_\_)14\_\_\_\_\_号《工伤认定决定书》的法律效力，那么同样的认可了上诉人与被上诉人之间的新的劳动关系，被上诉人的用工主体适格。在此基础上再认定属于同\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_局之间的同一劳动关系确属荒唐和前后矛盾。

二、关于一审法律适用的错误。

1、一审法院将上诉人与被上诉人就上诉人因工受伤第二次住院前(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年5月15日)达成的协议赔偿和补偿金额，纳入工伤待遇予以全额品迭违反法律“不告不理”的审判中立原则。

(1)被上诉人与上诉人均认可双方就上诉人第二次住院前的相关赔偿和补偿费用(包含护理、伙食营养补助、交通费)等达成协议，这一协议并不违反法律法规，属民事自治的范畴，双方当事人有权处置自己的行为和财产，应合法有效。

(2)在一审审判时，被上诉人也并未提出和要求予以品迭，而主审法官主动要求双方提供和出示，其后在判决书中想当然的予以扣除，其法院的中立性、判决的公正性何存?

2、一审法院应当依法确认上诉人与被上诉人之间的劳动关系解除而置之不理，于法律规定不符。

(1)一审判决书中“陈\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_在申请仲裁时要求解决的是工伤保险待遇问题，而不是解除劳动关系的问题，只是陈\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_在庭审时才提出解除劳动关系，这不符合劳动仲裁前置程序的法律规定，也不是本案被告需要解决的问题，故陈\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_要求解除劳动关系的抗辩理由不成立，本院不予支持”的认定和表述是有意的避重就轻，是为达到该判决书的最后判决结果的错误认知。

(2)《工伤保险条例》第三十七条第二款对受伤职工因工受伤评定为七至十级伤残后的待遇问题作出了明确的规定。上诉人在仲裁或诉讼过程中，提出解除劳动合同的符合法律规定，也符合一般的司法处理惯例。一审法院应当确认双方之间劳动关系是否解除，也应当阐明上诉人是否应享受解除劳动关系后的待遇事项。然而遗憾的是一审法院对此没有明确，从而导致一审判决前后矛盾，不具备基本的说服力。

结合以上一审法院在事实认定和法律适用方面的错误，上诉人认为应当予以彻底纠正，依法撤销三台县人民法院(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)三民初字第\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2号《民事判决书》并依法改判上诉人与被上诉人之间劳动关系依法解除并由被上诉人支付上诉人工伤待遇人民币\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

恳请具有更高法学造诣和认知的上级人民法院依法对原判决存在的错误予以纠正，维护受伤职工的基本权益，维护法治公平正义!

上诉人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

**不存在劳动关系起诉状篇二**

上诉人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(写明姓名、性别、年龄、民族、籍贯、职业或者工作单位和职务、住址，如果是法人或者其他组织，应写明名称、法定代表人、住所、联系地址和邮政编码等，如果是行政机关作为被上诉人的，则应写明行政机关的名称、法定代表人和住所)

被上诉人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(写明姓名、性别、年龄、民族、籍贯、职业或者工作单位和职务、住址，如果是法人或者其他组织，应写明名称、法定代表人、住所、联系地址和邮政编码等，如果是行政机关提起上诉，则应写明行政机关的名称、法定代表人和住所)

(如果一审原告、被告都不服判决，提起上诉，则都列为上诉人)

上诉人因\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_一案(写明一审判决或者裁定书所列的案由)，不服\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_人民法院\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)字第\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_号判决(或者裁定)，现提出上诉。

上诉请求：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(写明要求上诉审法院解决的事由，如撤销原判;重新判决等)

上诉理由：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(写明一审判决或者裁定不正确的事实根据和法律依据)

此致

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_人民法院

上诉人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(签字或者盖章)

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

**不存在劳动关系起诉状篇三**

上诉人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，性别:\_\_\_\_\_，\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日生，汉族，住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

被上诉人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，性别:\_\_\_\_\_，\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日生，汉族，住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

上诉人因一案，不服人民法院年月日字第号，现提出上诉。

上诉理由及请求：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1.

2.

3.

此致

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_人民法院

上诉人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

**不存在劳动关系起诉状篇四**

上诉人(一审原告)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，男，汉族，19年月日生，身份证号：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

住所地：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

被上诉人(一审被告)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_保险销售服务(上海)有限公司

住所地：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

上诉人因与被上诉人劳动合同纠纷一案，不服无锡市区人民法院于20\_\_年1月9日作出的(20\_\_)民初字第号《民事判决书》，现提起上诉。

上诉请求：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1、请求依法撤销(20\_\_)民初字第号《民事判决书》，对本案予以改判;

2、请求判决被上诉人支付拖欠的工资6万元、支付未签订书面劳动合同的双倍工资5.4万元、支付违法解除劳动关系的赔偿金1.2万元、支付上诉人工作期间业务发展费用报销款9107.53元，合计：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_￥135107.53元

3、本案诉讼费由被上诉人承担。

上诉理由：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

一、关于《保险股份有限公司审计工作底稿》、《20\_\_年预算表-管理营运费用》认定错误。

一审中查明：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_蔡为被上诉人的高管，职务为市场总监兼业务管理部负责人;王系被上诉人工作联系人，公司的多份文件中皆列明其身份。

被上诉人一审提交的关于与蔡解除劳动合同的《协议书》载明：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_双方劳动关系自20\_\_年4月30日起协商解除，而上述“工作底稿”系20\_\_年4月16日由蔡签署，蔡签署的行为属于职务行为，对“工作底稿”中的内容的确认系代表被上诉人的确认。

王于20\_\_年11月1日转发的电子邮件，附件为“\_\_\_\_\_20\_\_年预算”(含《20\_\_年预算表-管理营运费用》)，邮件正文中说到：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_“根据董事长11月1日的会议精神，20\_\_年度的预算略有变化，以这套表式为准”，该预算表在上诉人与蔡的邮件往来中也进行过确认，显然，该预算系公司行为，此后上诉人又从被上诉人处用优盘再次拷贝下这个预算表，打印后作为证据在一审时提交。

上述两份证据原件系被上诉人持有，被上诉人对工作底稿及预算表中的内容予以否认，违背了禁反言原则及诚实信用原则，是滥用抗辩权的行为。同时，依据最高院民诉证据规则第75条规定：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_“有证据证明一方当事人持有证据无正当理由拒不提供，如果对方当事人主张该证据的内容不利于证据持有人，可以推定该主张成立”。

一审法院却认定上诉人不能提交原件，承担举证不能的责任，显然是未查明事实，枉法裁判。

二、关于上诉人的工资标准认定错误。

一审法院直接采用无锡市最低工资标准作为上诉人的工资标准，事实未查明事实，法律适用错误。

一审中被上诉人提交的证据《直销营业部负责人岗位聘任协议》及《保险营销员合同书》，经查明因被上诉人未签署盖章，还未生效。而上述预算表中的“20\_\_年度预算编制说明”第3条“管理费用中的人事费用是指从事行政管理责能人员的工资总额，包括各类社保、公积金及计提的三金”，预算“项目明细”中又列出了“员工工资”、“劳务用工费”、“负责人津贴”、“业务发展费”等一系列组成内容及标准。

但一审法院却以两份未生效的合同来确认上诉人的收入组成，并要求上诉人对其进行举证，全然不顾上诉人的双重身份——“营业部负责人”兼“保险营销员”，并对公司作出并确认的预算表中关于上诉人的收入组成及标准不予理涉，裁判严重错误。

上诉人一审中主张了自己的工资标准，同时，上述工作底稿及预算表中明确记载了上诉人开始两个月工资为￥6000/月，此后为￥12000/月。但被上诉人对此均不予认可。

依据最高院民诉证据规则第6条“在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、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劳动争议的，由用人单位负举证责任”，依法应当由被上诉人举证是否发放工资及发放金额。

同时，劳动部《工资支付暂行规定》第6条规定：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_“用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单”。

因此，劳动者工资支付凭证的制作和保存是用人单位应承担的一项法定义务，该项法定义务不因任何事由而免除，一审法院应当根据上述规定要求用人单位提供劳动者的工资支付凭证，以查明劳动者真实的工资收入及标准。

最高院民诉证据规则第75条规定：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_“有证据证明一方当事人持有证据无正当理由拒不提供，如果对方当事人主张该证据的内容不利于证据持有人，可以推定该主张成立”。

综上，一审法院依法应当推定上诉人主张的工资标准成立。

三、被上诉人违法解除双方的劳动关系，上诉人依法应获得经济赔偿金。

一审法院未查明事实的情况下得出“无证据证明双方劳动关系解除”的结论，同时也以此结论作为不支持经济赔偿金的理由。

上诉人一审诉讼中主张是被上诉人违法解除了双方的劳动合同关系，因为被上诉人停止了设立之中的无锡营业部，同时也未向上诉人提供其他工作岗位，事实上解除了双方的劳动关系;一审中，被上诉人的答辩时甚至认为双方自始就没有建立过劳动关系，并且被上诉人提交的证据之一《关于保险公司销售服务(上海)有限公司停止经营的通知》也载明：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_“各分支机构所有员工停止上班，并按有关规定办理相关离职手续”，由此可见，被上诉人提交的证据也证明了上诉人的主张是属实的、无争议的。一审法院却武断的作出判断。

显然，一审法院未查明事实，适用法律错误。

四、被上诉人应当向上诉人支付上诉人垫付的应报销业务费用。

一审中，上诉人要求被上诉人报销垫付的业务费用，被上诉人不予认可。

但是，上述工作底稿中被上诉人已经明确上诉人已经将票据提交被上诉人，且对用途及发生时间进行筛选，剔除不能报销的费用后，确认应报销款项为￥9107.53元。同时，被上诉人一审中提交的证据之一《工作了结的说明书》中也载明了上诉人垫付的业务费用未得到报销，说明被上诉人对此事实是认可的。

上述工作底稿审计的事项是“资产负债审计”，通俗的说就是被上诉人对外的负债，被上诉人拒绝支付报销的款项，也就是不履行债务，则应当出示报销款项已经支付给上诉人的证据，因为垫付业务费用发生的票据原件已经由被上诉人一方持有。

一审法院仍然以上诉人未提交业务费用的相关票据为由驳回上诉人要求获得报销款的请求，显然是错误的裁判。

一审法院在案件事实未查清、法律适用不当的情况下，就草草驳回上诉人相关诉请，实在是有失法律之公允;为维护上诉人的合法权益，特上诉至贵院，以求得到一个公正的判决。

此致

无锡市中级人民法院

上诉人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**不存在劳动关系起诉状篇五**

上诉人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_陈某某，女,汉族，1981年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日出生(身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)，汉族，暂无固定工作，\*区\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_镇\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_村。

被上诉人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_宁波市ysggjt有限公司(组织机构代码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_66849114—5)

住所地：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_宁波市鄞州区钟公庙镇\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_村

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_马某某，总经理

第三人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_宁波市ggjt职业学校(组织机构代码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_72044781—2)

住所地：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_宁波市江北区江北大道\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_号

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_朱某某，理事长

上诉人因与被上诉人确认劳动关系纠纷一案，不服宁波市鄞州区人民法院(20\_\_)甬鄞民初字第1679号民事判决，现提起上诉。

上诉请求：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

一、撤销宁波市鄞州区人民法院(20\_\_)甬鄞民初字第1679号民事判决;

二、改判上诉人与被上诉人存在劳动关系。

三、判令被上诉人承担全部诉讼费用。

事实及理由

首先我们了解一下被上诉人与第三人的背景，被上诉人宁波市ysggjt有限公司，是宁波市ggjt总公司(法定代表人是朱某某)单独投资的国有独资公司，是宁波市ggjt总公司的下属企业。第三人宁波市ggjt职业学校也是宁波市ggjt总公司兴办的下属单位，其法定代表人与宁波市ggjt总公司法定代表人是同一个人朱某某。我们不难看出上述三公司之间有着多么密切的利益关系。

最高人民法院《关于民事诉讼证据的若干规定》中规定，人民法院就数个证据对同一事实的证明力，可以依照下原则认定，证人提供的对其有亲属或者其他密切关系的当事人有利的证言，其证明力一般小于其他证人证言。审判人员应当，全面、客观地审核证据，运用逻辑推理和日常生活经验，对证据有无证明力和证明力大小独立进行判断。

但一审法院并未考虑相关因素，导致一审判决认定事实不清，判决不公。

1、一审法院认定上诉人丈夫李某某与被上诉人之间不符合劳动关系从属性特征是错误的。上诉人丈夫李某某在驾校学习取得了公交车驾驶资格后，到被上诉人处报到应聘，并听从公司劳资科安排到第三人处培训，既符合法律规定——劳动法第三条明确规定，劳动者有接受职业技能培训的权利，也符合常人的理解。至于学费的问题，那也只不过是代交而已。如果按照被上诉人和第三人的说法，一个已经取得公交车驾驶资格的人还应该再花几个月的时间去所谓的职业学校培训，那是完全违反劳动法规定的，也是不合情理的事。如果这种逻辑成立的话，今后所有企业在招聘员工之前，先叫他们自己去交昂贵的学费进行职业培训，然后定夺是否录用，试用合格了报销劳动者培训费，试用不合格劳动者不但没有分文报酬，还要倒贴进去不菲的培训费，那将置广大劳动者于何境地!

2、一审法院对于被上诉人与第三人之间签订的《培训项目合作协议》予以认定是错误的。这个《培训项目合作协议》存在重大疑点。协议中居然找不到双方合作费用结算条款，而且这个协议双方签署时间居然是20\_\_年1月1日，我们虽然不能怀疑公交公司的领导们在国家法定休息日忘我工作的精神，但是作为双方之间的重大合作协议，在1月1日签订显然不合常理，如果非要说是在1月1日签订，只能说是敷衍而为。因此，上诉人认为，这个《培训项目合作协议》明显是凭空杜撰出来的东西，是被上诉人与第三人联手规避法律，为了规避被上诉人与上诉人存在劳动关系而事后伪造的，一审法院理应不能采信。但恰恰这样一个漏洞百出的东西，一审法院却认为该协议内容真实，来源合法，予以认定，并以此否定上诉人丈夫李某某与被上诉人不符合劳动关系的从属性特征。

3、一审法院认定《跟车实习安全协议》是为了保障培训工作顺利开展所实施的管理是错误的。《跟车实习安全协议》虽然是案外人林某与被上诉人签订，但林某与上诉人丈夫李某某同一批招聘，这个是不可否认的事实。《跟车实习安全协议》第三条明确规定，“乙方未遵守各项规定的，按本企业《违纪违章解除劳动合同实施办法》予以执行。”而实际上上诉人丈夫李某某遵守被上诉人的各项规章制度，勤勤恳恳的工作，否则何必起早摸黑到302路公交车上班以至于出事!如果按照被上诉人的说法，《跟车实习安全协议》是《培训协议》的补充，既然被上诉人认为与上诉人不存在劳动合同关系，那《跟车实习安全协议》里“解除劳动合同”又作何解释?!不是你的员工，你凭什么与其解除劳动合同?难道这还不符合事实劳动关系的从属性特征?显然被上诉人的该份证据属于自认证据，对于被上诉人自认对其不利的证据，一审法院应当予以认定。

4、一审法院对临时乘车证及员工充值卡的证明力不予以认定是错误的。上诉人的丈夫李某某在被上诉人试用期间，由宁波市ggjt总公司颁发《临时乘车证》，其员工乘车卡充值凭证也由宁波市ggjt总公司盖章。而且有一点特别需要强调的是，员工乘车卡充值凭证的充值年份，记载是20\_\_年度655次，如果按照第三人的说法，上诉人丈夫李某某是由第三人安排到被上诉人处去进行15天跟车实习的话，那么充值卡655次又作何解释?这恰恰证明了上诉人丈夫李某某已经在被上诉人开始正式上班的事实。

5、一审法院以上诉人丈夫李某某在被上诉人处跟车实习期间没有工资为由，认定其与被上诉人之间不符合劳动关系财产属性特征是不适当的。试想一想，一个花了近万元学费并用将8个月时间才考出公交驾驶证，上有老下有小要养家糊口，只能应聘到唯一一个国有垄断企业的人，你还有什么资格谈条件，开口要工资?!况且，上诉人丈夫李某某在公交公司跟车实习期间也不到一个月时间。而且，据了解，这些与上诉人丈夫李某某同批应聘的公交驾驶员通过层层关卡，最后也不是按照原来招聘广告中说的成为公交公司的正式合同工，而只是劳务派遣工。因此，一审法院应该在全面、客观的分析实际情况后，得出合情合理合法的结论，而不是只看表面现象，得出偏面的结论。

6、一审法院对被上诉人丈夫李某某同批招聘人员林某的证词及调查笔录不予认定是不适当的。林某的证词与笔录详细地讲述了这批新招公交驾驭员如何到被上诉人处报到，如何听从被上诉人安排到第三处培训，又如何到被上诉人处正式实习跟车的全部过程。但是一审法院却以林某本人未出庭作证并接受质询，不具有相应的证明力为由而不予认定。如此轻描淡写一句话，完全否决了对一审原告极为有利的证据!要知道，林某现在作为被上诉人的公司员工，能作证并接受律师的调查，已经实属不易了，一审法院完全可以根据案件情况调查取证，查明案件事实。

综上，被上诉人提供的证据从表面上非常充分，刻意规避被上诉人与上诉人丈夫李某某之间存在劳动关系，但百密一疏，被上诉人的证据还是存在漏洞，使得双方存在劳动关系的事实被被上诉人自认。而一审法院却避重就轻，对于被上诉人自认的证据不予认定，导致裁决不公。法律不外乎人情世故。上诉人恳请二审法院在查明事实的基础上，依法改判，以维护上诉人合法权益，维护法律的神圣与尊严，维护社会的良知与正义。

此致

\*人民法院

上诉人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找