

未及时足额发工资即属欠薪 只要欠薪员工就可解除合同 公司非故意欠薪亦应给付经济补偿

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第38条规定,用人单位未及时足额支付劳动报酬,劳动者可以解除劳动合同。在这里,并没有区分用人单位的欠薪是出于故意或者是有正当理由。只要劳动者因欠薪提出辞职,如果其索要经济补偿,用人单位就应依法予以支付。

杨娇所在的公司是北京一家中外合资企业,因资金周转困难不能按照合同约定的日期支付工资。她和另外70余名同事与公司协商达成协议之后,该公司又未按重新约定的时间支付工资。无奈,她只能申请劳动争议仲裁,要求公司支付欠薪及离职经济补偿。

仲裁机构立案的第二天,公司向杨娇支付了欠薪,接着以不存在欠薪故意自我辩解,拒绝向杨娇支付经济补偿。后来,公司不服仲裁和一审法院判决提起上诉。11月5日,二审终审判决公司需支付经济补偿等9831元。

资金周转出现困难 无法如期支付工资

杨娇今年29岁。2014年4月1日,她应聘入职北京一家专业生产电子元器件的中外合资公司,双方签订了劳动合同。合同约定,公司于每月27日发放上月20日至当月19日的工资。

2016年初,公司经营出现滑坡,资金回笼困难。2017年3月27日,公司不能按照合同约定时间,向杨娇等70余名员工发放2017年2月20日至3月19日期间的工资。

4天后,即3月31日上午,公司又因断电而停工。当日下午,包括杨娇在内的全体员工集体向公司讨薪。

2017年4月1日凌晨1点左右,公司的代表和员工代表就相关纠纷进行协商,并于该日凌晨5点10分签署了谈判纪要,公司同意“于2017年4月1日发放2月20日—3月19日工资”。同时,双方约定“2014年4月1日12点继续谈判”,员工代表和公司的外籍高管在谈判纪要上签字。

可是,到了4月1日12点,员工按约定到达谈判地点,但公司的代表未按约定到来,亦未按约定期限支付员工工资。4月3日,杨娇向仲裁机构申请劳动争议仲裁。

杨娇申请仲裁的理由是:因公司未按照合同约定时间支付劳动报酬,其被迫以公司未及足额支付工资为由提出解除劳动合同,要求公司依照《劳动合同法》相关规定支付其2017年3月20日至4月4日期间的工资、解除劳动合同经济补偿金、2017年3天未休年休假工资。

4月4日,即杨娇申请劳动争议仲裁的第二天,公司向其支付了2017年2月20日至2014年3月19日期间的工资。

公司辩称欠薪有因 拒绝支付经济补偿

仲裁机构经过审理,裁决公司支付杨娇2017年3月20日至4月3日期间工资1370元、解除劳动合同经济补偿金9002元,驳回杨娇的其他申请请求。公司不服该裁决,起诉至法院。

公司诉称,因其出现暂时性生产经营和资金周转困难,需要临时向本公司的外国股东筹措资金以支付员工2017年3月的工资。但是,由于公司的外国股东向本公司汇款过程中误将款项汇入了公司的资本金账户,导致资金到账时间延误。同年3月31日,杨娇以公司未及时向其支付工资为由开始拒绝上班。

公司称,杨娇4月3日提起劳动争议仲裁,要求与公司解除劳动合同,并要求公司支付其解除劳动合同经济补偿金和未休年休假工资。事实上,第二天,公司在相关款项到达常用账户后的第一时间即向杨娇支付了2017年3月的工资。由于杨娇从2017年3月31日起就没有上班,因此,公司不应支付其该日之后的工资。

公司认为,由于其拖欠杨娇工资的时间未超过法定最长期限,且没有拖欠杨娇工资的恶意或故意,也不希望与杨娇解除劳动合同并对其进行了挽留,因此,杨娇并非被迫与公司解除劳动合同,其要求我公司支付解除劳动合同经济补偿金不公平、不合理。

杨娇辩称不同意仲裁裁决,也不同意公司的诉讼请求。法院经审理查明,公司应在2017年3月27日向杨娇发放上月工资,但其未按上述时间向杨娇支付工资,亦未按双方协议约定的4月1日支付工资。4月3日,杨娇以拖欠工资为由通知公司与之解除劳动合同。4月4日,公司支付了杨娇2017年2月20日至3月19日期间的工资。

公司主张其没有拖欠杨娇工

资的故意,更没有以此迫使杨娇解除劳动合同的恶意,并提交银行汇款凭证和生产激励计划协议书加以证明。虽然杨娇对公司的相关主张不予认可,且结合本案查明的事实,不足以认定公司具有拖欠杨娇工资的故意。但是,鉴于公司存在拖欠杨娇工资且未在双方协议约定的时间履行工资支付义务的事实,以及公司在杨娇提出解除劳动合同之前已存在经营状况不佳并因断电而停工的情况,法院认定杨娇提出与公司解除劳动合同并无不当。

公司认可与杨娇的劳动关系已经解除,双方在劳动关系解除事项上并无争议,结合本案具体情况,法院认定公司应当比照用人单位与劳动者双方协商一致解除劳动合同的情形向杨娇支付解除劳动合同经济补偿金。

法院认为,非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的,在一个工资支付周期内,用人单位应当按照提供正常劳动的标准支付劳动者工资。本案中,公司应在每月27日向杨娇发放上月的工资,公司因断电而停工,结合公司与杨娇之间的劳动合同于2017年4月3日解除的事实,法院认定公司应支付杨娇2017年3月20日至4月3日期间的工资。

鉴于仲裁机构裁决的数额高于法院核定的数额,法院核算后判决:公司于判决生效之日起10日内支付杨娇2017年3月20日至4月3日期间工资829元、支付解除劳动合同经济补偿金9002元,驳回其他诉讼请求。

非因员工原因停工 单位仍需支付工资

法院判决后公司不服提起上诉,其理由是:原审认定“杨娇提出与公司解除劳动合同并无不当”,属于事实认定和法律适用错误。原审认定“公司认可双方的劳动关系已经解除,双方对解除劳

动合同无争议”,属于重大事实认定错误;原审认定“公司应当比照用人单位与劳动者双方协商一致解除劳动合同的情形向杨娇支付解除劳动合同经济补偿金”属于明显且重大的适用法律错误。杨娇从2017年3月31日起没有上班,其主张4月1日至4月3日期间的工资毫无事实依据等。

二审法院审理查明的事实与原审一致,公司提交银行汇款凭证、生产激励计划协议书,以证明其没有拖欠杨娇工资的故意,更没有以此迫使杨娇解除劳动合同的恶意。杨娇对银行汇款凭证的真实性认可,对生产激励计划协议书的真实性不认可,对上述证据的证明目的均不认可。

庭审中,杨娇称公司已于2017年4月底前为其办理了社保减员,公司确认杨娇离职前的月工资标准为1640元,杨娇离职前12个月的平均工资为3000元。

二审法院认为,以上证据可以证明公司并无拖欠杨娇工资的故意。但是,在杨娇提出解除劳动合同后,公司为其办理了社保减员手续,应视为公司认可双方之间的劳动合同已经解除。由此,原审判令公司向杨娇支付经济补偿并无不当。

另外,公司因断电而停工,而非因劳动者杨娇本人的原因停工,故在该日之后至劳动合同解除前的工资,公司仍应向杨娇支付。其依据是《工资支付暂行规定》第12条规定,非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。因此,原审判令公司支付杨娇2017年3月20日至2014年4月3日的工资亦无不当。

综上,二审法院认为:原审判决正确应予维持。公司的上诉理由不成立,本院对其上诉请求不予支持。依照《民事诉讼法》第170条第1款规定,判决:驳回上诉,维持原判。

编辑同志:

我所在公司由于生产具有季节性、突发性特点,所以,除少数管理人员外,大部分员工都实行日薪制,即按通知上班,每天结清当天工资。我与公司签订的劳动合同中,对此也有明确约定,且已经履行快两年之久。

三个月前,我生育了一名男婴。当我要求社会保险经办机构报销生育医疗费用、发放生育津贴时,方知公司一直没有为我办理生育保险。面对我的索赔请求,公司却一口拒绝,理由是我的工资按日结算,彼此之间没有具体、固定的工作时间,明显具有随叫随到的临时性质,故其没有为我办理生育保险的法定义务。

请问:公司的说法成立吗?

读者:陈雨露

陈雨露读者:

公司的说法不能成立。

一方面,公司未为你办理生育保险的行为违法。

《社会保险法》

第五十三条也指出:“职工应当参加生育保险,由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费,职工不缴纳生育保险费。”即依法为职工办理生育保险,是每一个用人单位的法定义务。只要职工与用人单位具有劳动关系,任何用人单位都不得以任何理由拒绝办理。

《劳动合同法》第七条规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”因为你与公司之间签订了劳动合同,公司也已经对你实际用工近两年之久,所以,你与公司之间不管工作时间如何确定、工资如何计算以及如何发放,都不能否定彼此之间实际存在的劳动关系,都不能否定你属于公司的职工,其借口“具有随叫随到的临时性质”,一直没有为你办理生育保险,明显是对自身法定义务的违反。

另一方面,公司应当承担赔偿责任。

《企业职工生育保险试行办法》第十三条第二款规定:“企业欠付或拒付职工生育津贴、生育医疗费用的,由劳动行政部门责令企业限期支付;对职工造成损害的,企业应承担赔偿责任。”生育津贴是对女工因生育而离开工作岗位期间给予的生活费用,可按本企业上年度职工月平均工资,或依据女工生育之前的基本工资和物价补贴标准支付,期限不少于98天;生育医疗费用包括生育的医疗费用、计划生育的医疗费用以及法律、法规规定的其他项目费用。

由于公司没有为你办理生育保险,且已导致你无法从社会保险经办机构按照上述标准与项目,报销生育医疗费用、领取生育津贴,客观上使你遭受损失,所以,公司必须对你进行赔偿。 颜东岳 法官

即使单位实行日薪制也应为女工缴生育保险

再婚又离婚,我有抚养继女的义务吗?

案情介绍:

百善镇某村村民张某离异两年后于2015年与焦某(女,离异)再婚,再婚时焦某带有一个女儿(2岁)与张某重组家庭。近日,张某以与焦某感情不和,再次提出离婚,焦某向张某索要抚养女儿的费用,双方产生纠纷,到百善镇法律援助工作站进行咨询。

张某认为焦某之女不是自己的亲生女儿,不需要支付抚养费,而焦某则表示重组家庭

后,女儿一直管张某叫爸爸,两人已经是父女了,离了婚她们生活困难,张某应当担负起抚养义务。

法律分析:

继父母与继子女之间的事实抚养关系是建立在生母(父)与继父(母)婚姻基础上的,是一种独立的民事法律关系,其与生父母与子女之间的血缘关系不同,在一定条件下是可以解除的,但并不意味着这种关系随着生母(父)与继父

(母)婚姻关系的解除而解除。

最高人民法院《关于人民法院审理离婚案件处理子女抚养问题的若干具体意见》第13条的规定:生父与继母或生母与继父离婚时,对曾受其抚养教育的继子女,继父或继母不同意继续抚养的,仍应由生父母抚养。

在婚姻存续的三年里,张某与焦某之女形成了事实上的抚养关系,在张某与焦某决定离婚时,因张某不愿意继续抚养,且焦某与其女的生父均在世,不能勉强张某担负,应当

本着血缘关系第一位的原则,仍应由生父母承担抚养义务。

听了工作人员的一番解释,焦某对自己的错误认识有了改观,最终同意不再因抚养费问题与张某再起争执。



昌平区司法局