

# 公司没按约定足额发放工资 员工因为欠薪辞职应当获得经济补偿

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第38条第2项规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同。同时，用人单位须依据本法第46条第1项规定向劳动者支付经济补偿。陈鸣（化名）入职后，公司连续9个月未向他足额发放劳动合同约定的工资。于是，他向公司提出辞职。

在《离职面谈记录表》上，陈鸣发现公司列明的离职原因事项中没有“欠薪”一项，他就勾选了其中的“不满公司政策和措施”选项，也未在表格空白处填写任何内容。由此，公司认为他属于自愿离职，拒绝向他发放离职经济补偿金。而他认为公司应当按照上述法律规定向其支付经济补偿。

陈鸣的主张获得仲裁和一审法院支持，公司提起上诉。6月25日，二审法院终审判决驳回公司上诉，理由是公司确实无故扣发了陈鸣的绩效工资，且陈鸣称其真实意思是因对公司的考核制度及随意扣发绩效工资的做法不认可，该解释具有真实可信性。

## 公司扣发绩效工资 员工离职索要补偿

陈鸣所在公司是一家互联网技术公司。2019年6月20日入职后，公司安排他担任技术总监职务。双方在劳动合同中约定其月工资为15000元，试用期为2个月。在试用期期间的月薪为：基本工资3000元+岗位工资7000元+绩效工资3000元。其中，绩效工资根据月度工作情况由上级主管评定。

然而，在2019年6月至2020年2月期间，陈鸣实发工资数少则3600多元，多则11500多元，莫说达到正常的月工资水平，就连试用期工资都未达到。2020年2月17日，陈鸣提出离职。在公司给他的《离职面谈记录表》上，陈鸣勾选的离职原因是“不满公司政策和措施”。

此后，陈鸣要求公司向其支付离职经济补偿费用，但被拒绝。无奈，他向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向其支付被克扣的工资、加班费用、经济补偿等。

公司辩称，陈鸣作为核心员工，受到公司重用，应当接受公司对其工作能力和绩效的考核。公司在规章制度中明确规定了绩效考核，陈鸣签字认可该规章制度，就应服从该规章制度的要求。公司在发放绩效工资前已向各团队绩效考核情况，其认可公司对他的考核结果，且在发放工资后未提出异议，属于对工资数额的认可。从离职原因看，其系对公司制度政策不认可，并非因公司克扣工资所引起，公司无需支付经济补偿费用。另外，陈鸣在工作期间未达到考核要求，公司有权按照规章制度扣除其工资。因此，其要求

支付工资差额缺乏事实和法律依据。

结合在案证据及双方陈述，仲裁机构裁决公司向陈鸣支付在职期间工资差额27383.72元、经济补偿15000元。

## 员工因为欠薪辞职 应当获得经济补偿

公司不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。其理由是：一、陈鸣认可公司的考核制度，其在工作期间未达到考核标准，公司有权扣除工资，不存在克扣工资的事实。二、陈鸣系自动离职，不符合《劳动合同法》规定的应支付补偿金的情况。陈鸣承认其申请离职的原因是对公司的制度政策不认可，并不是《劳动合同法》第38条第2项规定的拖欠工资而解除劳动合同的情况。

陈鸣辩称，其并不认可公司的绩效考核制度，且在仲裁庭审中公司提交的证据显示，公司对他的考核是对团队的考核，并不是对他本人实际工作岗位的业绩考核。由此，也可证明公司存在拖欠工资的事实，其有理由要求公司对其进行赔偿。

经查，陈鸣每月实发工资中除扣公积金、社保、个税外，另外扣除了绩效工资等。对此，公司称绩效工资根据月度工作情况由上级主管评定，其有权决定陈鸣的绩效工资数额，也有权扣除相应的绩效工资。一审法院认为，公司扣除陈鸣的绩效工资，应当提交相应证据证明扣发的依据，因公司不能举证证明自己的主张，应当承担不利后果。

本案中，陈鸣在填写离职原因时，选择的是“不满公司政策和措施”，在备注处及下方空白处没有对离职原因作详细解释说明。对此，陈鸣称其真实意思

是因为扣发绩效工资，对公司仅依领导意思就决定绩效工资多少的考核制度无法认同。另外，其作为非法律专业人员，很难预判其选择的离职原因具体代表的意义。一审法院认为，“不满意公司政策和措施”与“用人单位未及足额支付劳动报酬”虽系不同的离职理由，但公司提交的《离职面谈记录表》系公司制作，离职原因选项中并无“拖欠工资”之类的备选项，陈鸣的表述虽然比较模糊，但考虑到离职前公司确实以制度为由克扣了部分工资，故公司应当依法向陈鸣支付经济补偿。

经一审法院调解无效，该院依照《劳动争议调解仲裁法》第2条、第6条，《劳动合同法》第30条、第38条、第46条规定，判决公司向陈鸣支付工资差额27383.72元、经济补偿金15000元。

## 扣发工资却无依据 公司被判补足差额

公司不服一审法院判决，向二审法院提起上诉。其理由如下：

一、公司与陈鸣关于所谓“工资差额”争议焦点为绩效工资，陈鸣的绩效工资为3000元/月，公司已核发其2019年6月至8月的绩效工资，因此，争议焦点为2019年9月至2020年2月的绩效工资。依此计算，即使公司足额发放绩效工资，总金额也仅有18000元，一审判决的工资差额明显与事实不符。此外，该部分已由上级主管评定，公司不予支付符合规定，一审法院认定错误。

二、陈鸣自行填写《离职面谈记录表》，系自愿离职，一审法院主观推断其因公司未发放工资而解除劳动合同，要求公司支付经济补偿金与事实不符。该记

录表虽系公司制作，但公司已留有空白处让离职员工填写离职理由，陈鸣仅选择对“不满公司政策和措施”，并未在空白处填写任何内容，而且其已经选择离职，无需再顾及其他。

另外，陈鸣称其非法律专业人员，很难预判其选择的离职原因具体代表的含义，但其作为完全民事行为能力人应懂得字面的含义，“不满公司政策和措施”与“用人单位未及足额支付劳动报酬”两者含义存在巨大差别。因此，其所称仅仅是事后为了向公司索取补偿金的借口，于事实不符，一审法院不应主管臆断其意思表示。陈鸣作为业务主管，真实意思就是不满公司政策和措施，离职理由符合情理与逻辑，其自愿离职，公司就不应支付经济补偿金。

二审中，公司提交邮件截图3张及附件3份、公司法定代表人签字的考核结果，证明公司扣除陈鸣绩效工资符合规定。陈鸣质证称，从来没有见到过该考核结果，对其真实性不认可。二审法院认为，上述证据均系公司单方制作，其证明事项不成立。

二审法院认为，本案争议的焦点公司是否支付陈鸣工资差额及经济补偿。因公司提交的证据不足以证明其扣发陈鸣工资合法有效，故其应向陈鸣支付工资差额。《离职面谈记录表》系公司提供，表格中离职原因中没有“用人单位未及足额支付劳动报酬”的勾选项，结合公司确实扣发陈鸣绩效工资的事实，陈鸣称其真实意思是对公司考核制度及随意扣发绩效工资不认同的解释并无不妥，应当予以确认，原审判决公司向陈鸣支付经济补偿并无不当。据此，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

## 没有劳动者签字的劳动合同是否有效？

### 基本案情

范莱与公司签订的劳动合同到期后，表示愿意与公司续签劳动合同。于是，公司便自行拟定好劳动合同后，在该劳动合同上加盖了公章。然而，范莱并未在合同上签字。

那么，这份没有劳动者签字确认的劳动合同是否有效呢？

### 法律分析

劳动者未签字的劳动合同主要涉及两种情形：（1）初步订

立劳动合同阶段，用人单位与劳动者经过平等协商达成一致，用人单位在劳动合同文本上加盖公章，但是，劳动者并未在合同文本上签字捺印；（2）新变更的劳动合同或者续签劳动合同阶段，用人单位未经劳动者本人同意，自行拟定劳动合同并在合同文本上加盖公章，劳动者并未在合同上加盖公章，劳动者并未在合同上加盖公章捺手印。

《劳动合同法》第十六条规定：“劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或

者盖章生效。”由此来看，在形式上劳动合同必须由用人单位和劳动者双方签字或盖章后才成立，缺少任何一方的签字或盖章，劳动合同都不成立。从意思表示上说，合同的订立一般经过选择合同当事人和签约两个阶段。

劳动合同的续签，是在原有合同到期，合同权利义务即行终止后，合同当事人双方互相选择对方再签订劳动合同的过程，实际上也是一个新的劳动合同的签订过程。

《劳动法》第十七条规定：“订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。”因此，用人单位和劳动者双方如需要订立或者续签劳动合同，也必须遵循平等自愿、协商一致的原则，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章才生效。无劳动者本人签字确认的劳动合同，无论在形式上还是在意思表示上，都不具备劳动合同成立生效的要件。

李春迎 律师

## 已为员工办理社保 还应提供缴费明细

编辑同志：

我所在公司虽然为我办理了社会保险，但两年来一直没有向我通报具体办理情况。为了一探究竟，我要求公司提供缴纳社保费用的明细，以便同社会保险机构进行核对。然而，公司拒绝了我这个要求，其理由是所有员工的参保标准不尽相同，为避免彼此攀比需要保密。

请问：公司的理由成立吗？

读者：邱月华

邱月华读者：

公司的理由不能成立，其应当向你提供相关信息。

一方面，公司侵犯了你的知情权。

《社会保险法》第六十条第一款规定：“用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴，用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知本人。”即鉴于社会保险是国家和社会以保障基本生活为目的，对于因为年老、疾病、失业、伤残、生育等原因失去劳动能力、工作机会而没有正常收入来源的人进行物质帮助的制度，而用人单位在社会保险活动中是否正确、及时地履行其缴费义务，直接关系到职工日后的社会保险待遇，对职工影响很大，因此，用人单位具有告知职工履行参加社会保险情况的义务，以便职工能有效地维护自身合法权益。

根据上述规定，公司应当依法满足你所提出的要求。

另一方面，你有权寻求救济。

《实施〈社会保险法〉若干规定》第二十四条规定：“用人单位未按月将缴纳社会保险费的明细情况告知职工本人的，由社会保险行政部门责令改正；逾期不改的，按照《劳动保障监察条例》第三十条的规定处理。”

《劳动保障监察条例》第三十条规定：“有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正；对有第（一）项、第（二）项或者第（三）项规定的行为的，处2000元以上2万元以下的罚款：（一）无理抗拒、阻挠劳动保障行政部门依照本条例的规定实施劳动保障监察的；（二）不按照劳动保障行政部门的要求报送书面材料，隐瞒事实真相，出具伪证或者隐匿、毁灭证据的；（三）经劳动保障行政部门责令改正拒不改正，或者拒不履行劳动保障行政部门的行政处理决定的；（四）打击报复举报人、投诉人的。违反前款规定，构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。”

按照以上规定，如果公司拒不改正错误，你可以请求社会保险行政部门责令其改正；如果公司仍置之不理，社会保险行政部门有权对其进行处罚。

颜东岳 法官