

公司在工资构成中拆分出一项社保补贴

计算职工月均工资应否包含社保补贴?

□本报记者 赵新政

在职期间，王煦（化名）的工资一直是固定金额按期发放。当他离职时，公司竟称其工资构成已经由原来的基本工资、应发工资、个税、实发工资4项改变为由加班工资、社保补贴、岗位津贴等多项内容组成。其中，每个月的社保补贴为900元。因此，公司主张计算其离职经济补偿金时应当剔除该补贴金额。

王煦不同意公司的主张，称公司未与他签订劳动合同、未缴纳社会保险，他在此情况下提出辞职，公司应当按照离职前12个月的平均工资计算经济补偿金额。而公司想通过单方拆分工资的方式降低其月均工资标准，属于典型的以合法手段掩盖非法目的。

经查，2020年5月前王煦的月基本工资和应发工资均为5500元。此后，王煦的基本工资降为3000元，增加了金额保持不变的社保补贴等内容，但是，二者相较金额相差较大，明显与常理不符。结合在案证据，法院认为公司存在拆分工资应对诉讼的嫌疑，故对公司的主张不予采信，并判决支持王煦的诉讼请求。

未签合同未缴社保 辞职职工要求赔偿

2018年3月18日，王煦入职公司从事项目施工员工作。期间，他没有出现任何事故，也无任何投诉。由于公司一直未与他签订劳动合同，且未为他缴纳社会保险，他于2024年1月提出辞职，并要求公司按照离职前12个月平均6800元的工资标准向他支付经济赔偿金81600元、未签订劳动合同二倍工资差额等。

公司不同意王煦请求，他向当地劳动争议仲裁机构提起仲裁申请。

庭审中，公司辩称王煦要求支付未签订劳动合同的二倍工资差额不符合法律规定，应予以驳回。公司的理由是双方在建立劳动关系时签订了劳动合同，由于时间久远，公司管理不善，导致劳动合同丢失。此外，人力资源和社会保障部、最高人民法院《关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》【人社部发〔2022〕9号】第20条规定：“用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同，视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同。存在前款情形，劳动者以用人单位未订立书面劳动合同为由要求用人单位支付自用工之日起满一年之后的第二倍工资的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院不予支持。”该规定表明，双方未签订劳动合同超过了一年以上，可以视为在公司用工之日起满一年之时就与王煦订立了无固定期限劳动合同，公司不需要向王煦支付未签订劳动合同的二倍工资。况且，王煦入职公司将近6年，其要求支付未签订劳动合同的二倍工资的时间已超过一年的仲裁时效。

公司认为，王煦请求支付经济补偿金的金额过高，应当予以

调整，且其每月领取的社保补贴应该返还公司。根据《劳动合同法》第47条规定，月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。而王煦与公司协商一致，自2020年5月开始在其工资中增发一项金额为900元的社保补贴，该补贴系用于王煦购买相关社会保险的费用，不属于工资的组成部分。因此，王煦每月实际领取的6800元金额应当扣除其中包含的社保补贴，应按每月5900元计算经济补偿。同时，王煦每月收到社保补贴900元后反悔，要求公司为他补缴社会保险费用，该行为违反诚实信用的原则并将给公司带来相应的经济损失，因此，其已经得到的社保补贴构成不当得利，应当退还给公司。

经审理，仲裁机构裁决公司支付王煦经济补偿金40800元，驳回王煦的其他仲裁请求。王煦、公司对该裁决不服，向一审法院提起诉讼。

工资拆分有违常理 法院否决公司主张

王煦在诉讼中坚持自己原来的理由和主张，公司则请求一审法院判决公司支付王煦经济补偿金35400元，同时，判令王煦退还公司2020年5月至2024年1月发放的社保补贴共计39600元。

一审法院认为，本案为劳动争议纠纷，争执焦点为王煦离职前12个月平均工资的认定，公司要求王煦退还每个月社保补贴900元的诉请是否应当支持；公司是否应当支付未签劳动合同的二倍工资；公司是否存在违法解除劳动关系情形，是否应当承担解除劳动关系的责任。

关于王煦离职前12个月平均工资的认定，公司要求王煦退还每个月社保补贴900元的诉请是否应当支持。王煦提供的工资银行交易明细，系银行出具，具有

真实性、合法性、关联性，一审法院予以采信。

公司提供的工资表系公司单方面制作，没有王煦的签名认可，但该工资表显示的王煦每个月税前工资与王煦提供的工资银行交易明细吻合。该工资表记录的是王煦2019年12月以后的工资，其中，2020年5月前的工资表只有基本工资、应发工资、个税、实发工资4项内容，且基本工资和应发工资均是5500元。2020年5月以后的工资表基本工资均为3000元，每月实际领取6800元，其中增加了社保、加班工资、职务补贴、交通补贴、通讯补助、岗位津贴等内容，增加的内容金额从2020年6月至2024年1月一直不变，比如每个月的社保补贴900元，每个月都有加班工资且均是150元，远低于2020年5月前的基本工资5500元。

据此，一审法院认为，2020年5月以后的工资表的基本工资及增加的内容明显与常理不符，有拆分工资应对诉讼的嫌疑，缺乏真实性，不应采信。根据工资银行交易明细和工资表里应发工资，应当认定王煦离职前12个月平均工资为6800元。因此，对于公司要求王煦退还每个月社保补贴900元的诉请，不予支持。

对照事实详解规定 公正判决分止争

对于公司是否应当向王煦支付未签劳动合同的二倍工资争议，一审法院认为，《劳动合同法》第14条第3款规定：“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。”王煦自2018年3月18日进入公司，公司满一年未与其订立书面劳动合同，因此，双方自2019年3月18日起视为已订立无固定期限劳动合同。

《劳动合同法》第82条第1款

款规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”据此，公司自王煦进入公司超过一个月不满一年未与王煦订立书面劳动合同，应当向王煦支付2018年4月18日至2019年3月18日11个月的二倍工资，但王煦未在2020年3月19日之前主张权利，超过了仲裁时效，因此，公司关于仲裁时效的抗辩，一审法院予以支持。

《劳动合同法》第82条第2款规定：“用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”该款规定的“违反本法规定”是指违反本法第14条第2款规定的情形，即劳动者连续工作满10年的或者连续订立二次固定期限劳动合同的，用人单位不与劳动者订立无固定期限劳动合同的情形，王煦不符合该款规定的情形。因此，王煦关于未签订劳动合同的二倍工资的诉请，或超过仲裁时效，或于法不符，一审法院不予支持。

结合在案证据，一审法院认为，王煦没有证据证明公司提出过解除劳动关系，因此不存在公司违法解除劳动关系的事实，其要求公司承担违法解除劳动关系责任缺乏事实依据，不予支持。

《劳动合同法》第38条第1款第3项规定，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者可以解除劳动合同。该法第46条第1项规定，劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。本案中，公司没有为王煦缴纳社会保险费，王煦有权解除劳动关系，公司应当支付经济补偿。

综上，一审法院判决公司支付王煦经济补偿40800元。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

协商一致解除劳动关系，经济补偿金可否设定上限？

人的说法是否符合法律规定？

法律分析

根据封丽丽讲述的情况可知，公司人事部负责人的说法是正确的，即用人单位支付的经济补偿有一定的上限。

所谓经济补偿金，是指在劳动者无过失的情况下，劳动合同解除或终止时，用人单位依法一次性支付给劳动者经济上的补助。按照《劳动合同法》第四十六条第二项规定，在用人单位提出协商解除劳动合同时，应当向

劳动者支付经济补偿金。

关于经济补偿金的支付标准，《劳动合同法》第四十七条规定：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。”

张兆利 律师

劳动合同能否继续履行
有什么具体判断标准？

编辑同志：

我没有任何过错，也不存在不能胜任工作的情形，结果公司把我解雇了。我认为公司属于违法解除劳动合同，侵害了我的合法权益。我想通过申请劳动争议仲裁，请求仲裁机构裁决公司继续履行与我之间的劳动合同。可是，根据《劳动合同法》第四十八条规定，如果劳动合同已经不能继续履行的，用人单位只应当承担支付赔偿金的责任。

请问：什么情况属于劳动合同已不能继续履行？

读者：齐友华（化名）

齐友华读者：

《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条的规定支付赔偿金。”据此，在用人单位违法解除或者终止劳动合同的情况下，劳动者享有选择权，既可以选择要求恢复履行劳动合同，也可以直接选择获得赔偿金。但是，如果劳动者要求继续履行劳动合同而事实上劳动合同已经不能继续履行，那么，劳动争议仲裁机构或者法院只能判令用人单位向劳动者支付违法解除或者终止劳动合同赔偿金。

至于何为“劳动合同已经不能继续履行”？《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》（自2025年9月1日起施行）作出了规定。该解释第六条规定：“用人单位违法解除或者终止劳动合同后，有下列情形之一的，人民法院可以认定为劳动合同法第四十八条规定的‘劳动合同已经不能继续履行’：（一）劳动合同在仲裁或者诉讼过程中期满且不存在应当依法续订、续延劳动合同期情形的；（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；（三）用人单位被宣告破产的；（四）用人单位解散的，但因合并或者分立需要解散的除外；（五）劳动者已经与其他用人单位建立劳动关系，对完成用人单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，不与其他用人单位解除劳动合同的；（六）存在劳动合同客观不能履行的其他情形的。”这里的“其他情形”，一般是指劳动者原岗位具有较强的不可替代性或者唯一性，如总经理、财务负责人等，且原岗位已被他人替代，双方不能就新岗位达成一致意见的。

另外，虽然不存在上述客观方面的情形，但是，如果劳动者与用人单位双方之间已经完全丧失互信基础，或者双方之间的矛盾已经完全不可调和等，劳动争议仲裁机构或法院也会作出“劳动合同已经不能继续履行”的认定。

潘家永 律师