

案例分析

支付违法解除赔偿金, 还须支付经济补偿吗?

案情简介

李某于2021年6月底,从学校毕业,通过本市某区人才招聘市场的应聘,被某有限公司所录用。公司与其签订了2年期劳动合同,担任办公室文员工作,合同中双方约定了试用期2个月,试用期期间月工资为全月工资的80%,期满后经过考核,符合要求的享受满月工资,并且每月享受一定的绩效奖金和季度考核奖。双方当事人合同期满后,公司又与其续签了2年期劳动合同。

李某在合同期间平时的工作表现一般,办公室主任不是很满意,时常找他的岔子。2023年12月底,李某突然收到公司人事部门的书面通知,因李某在合同期间严重违反公司的规章制度等原因,公司决定与其解除劳动合同,并要求李某在三天内到人事部门办理相关离职手续。李某收到通知后,即到人事部门要求有个说法,平时自己敬业工作,较好地完成部门领导交办的各项任务,公司凭什么无故与本人解除劳动合同。

李某多次与公司交涉无果,无奈之下李某只能向公司所在地区劳动人事争议调解组织申请调解,要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金和按照本人工作年限支付经济补偿。



所在地的调解组织经审查后予以受理。经过调解组织的调解,双方当事人不能就争议事项达成协议。后移送劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金和按照本人工作年限支付经济补偿。仲裁委员会经审查后依法予以受理,并书面通知双方当事人参加仲裁开庭审理。

争议焦点

用人单位违法与劳动者解除劳动合同,劳动者不要求恢复劳动关系,则要求用人单位支付违法解除劳动合同的赔偿金的同时,是否还可以要求用人单位按照本人在用人单位的工作年限支付相应的经济补偿金。

裁决结果

对于李某同时提出要求公司再支付解除劳动合同的经济补偿的请求缺乏法律依据,仲裁委员会不予支持。

分析点评

本案争议焦点在于:根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条的规定:用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。本法第四十七条的规定即经济补偿按劳动者在本单位工作年限,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。同时,依据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》(以下简称《劳动合同法实施条例》)二十五条的规定:用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同,依据劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的,不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

由此可见,法律、法规有明确的规定,公司违法与李某解除劳动合同,李某本人表示不要求恢复劳动关系,继续履行劳动合同,而是要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金,这一请求有法可依,应当予以

支持。但是,李某又要求公司按照其在工作年限支付其经济补偿,显然,国务院《劳动合同法实施条例》已明确规定,用人单位支付了赔偿金,不再支付经济补偿,两者不能同时兼得。因此,李某要求按照本人在公司的工作年限支付经济补偿的仲裁请求仲裁委员会不能予以支持。

仲裁委员会经过开庭审理后,依法作出裁决,对于李某要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金的请求予以支持;对于李某同时要求公司支付经济补偿的请求不予支持。裁决作出以后,双方当事人均未向人民法院提起诉讼,公司按照裁决的要求按时地履行了自己的义务。(利明)

政策提示

订立劳动合同的三大注意事项

订立原则

订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

合同文本

劳动合同由用人单位与劳动者协商一致,并经双方在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

必备条款

- ① 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;
- ② 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;
- ③ 劳动合同期限;
- ④ 工作内容和工作地点;
- ⑤ 工作时间和休息休假;
- ⑥ 劳动报酬;
- ⑦ 社会保险;
- ⑧ 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;
- ⑨ 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

另外,双方还可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

监察之窗

维权维稳并重 垫付追责并行



案情简介

2021年1月21日,松江区人社局执法大队接到劳动者举报,反映位于松江区九亭镇的某网络科技有限公司拖欠10多名劳动者工资。接报后,松江大队立即上门开展调查。

起初,公司负责人金某承认欠薪事实,表示会配合调查。但之后,金某未按要求提供相关材料,且失去联系。松江大队随即通过走访市场监管部门、询问劳动者等方式固定相关证据,确认了金某为该网络科技有限公司的实际控制人,以及公司拖欠14名员工2020年4月至2020年12月工资198626.57元的违法事实。

2021年3月3日,松江大队依法向该公司发出责令改正通知书,责令补发拖欠的工资。该公司限期内未改正,2021年7月4日,松江区人社局依法对该公司作出了行政处理决定。同时,将证据材料移送至上海市公安局松江公安分局侦办,依法追究金某拒不支付劳动报酬的法律责任。

由于金某失联,公司也没有可保全的资产,为了切实维护员工合法权益,2021年8月5日,松江区人社局在收到12名员工的垫付申请后,经研

判,启用欠薪保障金垫付了12名员工工资127674.57元。

2023年2月13日,金某被公安机关抓捕归案,其对拖欠14名劳动者工资198626.57元的违法事实供认不讳。检察院提起公诉期间,金某表示悔改,主动通知其家属筹集资金,结清了所欠的员工工资,全额归还了已垫付的欠薪保障金127674.57元。

综合点评

本案中,针对用人单位恶意欠薪问题,松江大队按照维权维稳并重、垫付追责并行的思路,一方面采取各种方法解决欠薪问题,消除不稳定因素,一方面行刑结合依法追究用人单位责任,收到了较好的政治效果、法律效果和社会效果。

多方协调取证。欠薪事件发生后,由于金某不露面配合调查工作,调查取证的难度较大,特别是确认职工的工资数额,存在较大难度。由于单位的实际经营人和工商登记的法定代表人及股东信息不一致,为了查清事实,执法人员赴松江、金山两区市场监督管理局调查该单位的工商登记信息,锁定了实际经营负责人金某。

严惩恶意欠薪。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条和第九十一条第一项之规定,松江大队责令该单位支付劳动者的工资报酬。在公司实际控制人隐匿的情况下,根据国务院《行政执法机关移送涉嫌犯罪案件的规定》第三条之规定,松江区人社局依法向公安机关移送该案,追究当事人刑事责任。

着力解决问题。在处置欠薪纠纷中,松江大队着力化解矛盾,解决问题,维护一方稳定。对一时难以解决欠薪问题的企业或项目,及时通过动用工资保证金、欠薪保障金或其他渠道筹措资金,清偿欠薪或垫付部分工资(基本生活费),帮助被拖欠劳动者解决临时生活困难,既维护了职工权益,又维护了社会稳定。(钟宏胜 沈静慧)