



用人单位迟发工资但在劳动者离职时结清,劳动者可否以此要求单位支付解除劳动关系经济补偿金?

【经典案例】

王某 2010 年 5 月 21 日进入某公司从事砂光工作,双方定有书面劳动合同。2012 年 9 月起,公司延后在第三个月发放王某工资,2013 年 1 月劳动报酬在 2013 年 4 月 19 日支付,2 月及 3 月劳动报酬在 6 月一并结清。王某在公司最后工作至 2013 年 6 月 7 日,于 2013 年 6 月 6 日离职,离职当天公司向王某出具结算单并于 6 月 13 日结清工资。2013 年 6 月 8 日,王某以公司拖欠劳动报酬为由向其提出辞职申请。2013 年 6 月 18 日,王某向仲裁委员会申请仲裁,要求公司支付解除劳动合同经济补偿金 9,800 元。仲裁委不予支持,王某不服,遂诉至法院。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:公司是否应当支付解除劳动关系经济补偿金?

王某认为自己于 2013 年 6 月 8 日以邮寄方式向公司提交辞职书,以公司恶意拖欠劳动报酬为由解除劳动关系,依照劳动合同法规定,公司应当支付经济补偿金。

公司认为,王某主动申请离职,此时双方已经解除劳动关系,王某在离职后提交辞职书无依据,且公司因资金周转不灵暂时拖欠工资,无恶意不支付工资,故不同意支付经济补偿金。

法院经审理认为,王某于 6 月 6 日离职并由公司出具结算单,双方劳动关系已经解除。6 月 8 日王某再发出辞职书时双方已无劳动关系,故其解除行为不发生效力。同时,本案公司虽自 2012 年 9 月起拖欠工资至第三个月发放,但其在王某离职时出具欠薪结算单并在 6 月结清了与王某的欠薪;且公司提供的工资单亦显示员工生活必须可以暂支薪资,故法院对公司因资金周转不灵暂时拖欠工资无恶意不支付工资的辩称予以采信,对王某主张的经济补偿金不予支持。

【律师说法】

依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第二款规定: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。该条法律规定的构成要件包括用人单位拖欠或不足额支付劳动报酬、劳动者以该理由解除劳动关系。

本案中王某在要求解除劳动合同之前已经办理了离职,即在离职时已经解除了和公司的劳动关系,故王某后续重新发出辞职书时不发生法律效力。其次,用人单位在王某离职时已经与其结算了工资,用人单位并未有悖诚信拖延支付或者拒绝支付的,未因主观恶意而未“及时、足额”支付劳动报酬,所以不符合需要支付经济补偿金的情况。故要求解除劳动合同以及取得经济赔偿金的行行为无依据,法院驳回其诉求的判决并无不当。

蓝海提示,在处理劳动合同纠纷时,行为处事要顾及到双方的主张所依据的法律的构成要件以及法律的适用范围和效力问题。另外还有一点就是在运用法律来支持自己主张时要兼顾到法律原则。在法律实施上,法律原则有着指导法律解释与法律推理的作用。《中华人民共和国劳动合同法》中提到,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。本案中法院也运用到了诚实守信原则来推理与解释案情。由此可见,法律原则在劳动争议中也有着一定的重要性。《中华人民共和国劳动法》的设立初衷是为了协调劳动者和用人单位之间不平衡的地位,以达到更好保护劳动者和规范用人单位的目的。但是这并不是劳动者滥用法条,故意损害用人单位利益的途径。劳动者在通过法律主张自己权利的同时,也要承担相应的义务,确保双方诚实信用的前提下,做到公平合法。

案例来源:(2014)松民一(民)初字第 1975 号 文章有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com