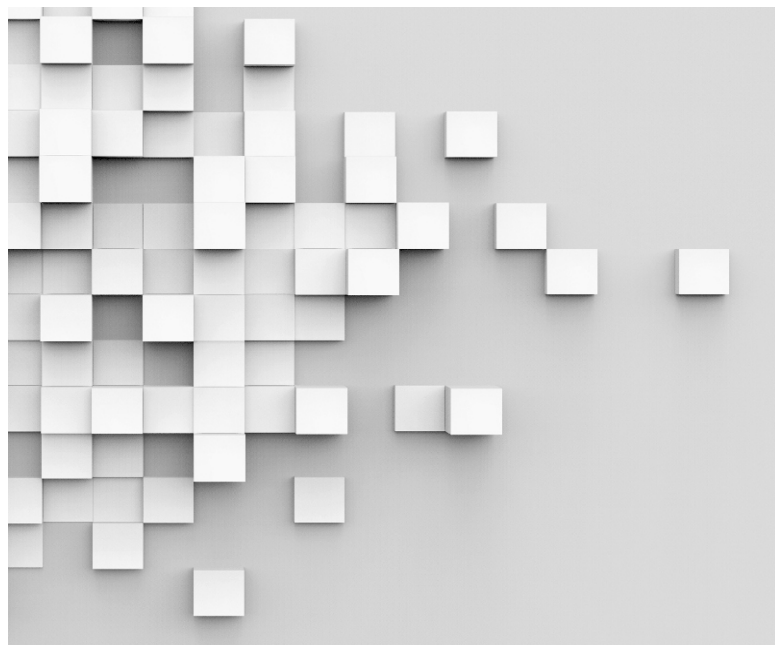


2024年 08期 (总51期) 月刊

四川恒和信律师事务所
劳动法律部

HENGHEXIN LAW FIRM

恒力尚法 和美信达





A decorative graphic consisting of a horizontal line that turns 90 degrees downwards at its left end. To the right of the line, there are three squares: a small grey square, a medium orange square, and a larger orange square.

目录 CONTENT

01 关于恒和信

02 劳动法律部

03 新法速递

05 重点法规

08 热点案例

11 专题探讨

13 经典判决

A solid orange square located in the bottom right corner of the page.

关于恒和信

四川恒和信律师事务所成立于2001年，总部位于四川成都，执业律师及工作人员400余人，同时具有律师事务所资质、证券法律服务资质、专利代理资质。恒和信同时获得全国律师行业先进基层党组织、全国优秀律师事务所荣誉称号，8次荣登《亚洲法律杂志》ALB中国法律大奖、《钱伯斯》大中华区法律指南等国际性榜单，已成为党建引领、服务专业、人才精英、管理规范的全中国知名大型律师事务所。

恒和信拥有一批高学历、高素质法律人才。成都办公室现有律师及工作人员近400名，律师研究生学历占比达50%以上，其中博士学历律师14人，硕士学历律师150余人，留学归国人才27人。通过四川省律师协会专业水平评定26人次，入选涉外领军人才13人。100余名律师取得专业技术职务证书，35名以上律师具有会计师资格、税务师资格、土地评估师、一级建造师、房地产估价师、专利代理人、商标代理人等专业职业资格，50余名律师担任省、市、区律师协会及法学研究机构重要职务。

恒和信律师在各个专业领域均具有典型成功案例，多次入选最高人民法院公报案例、四川省高级人民法院典型案例、四川省律师十佳辩护词和十佳代理词。恒和信律师专业文章多次入选《中国律师》《四川律师》等行业权威期刊。恒和信还聘请四川大学、西南财经大学、四川省社会科学院等高校专家学者为学术顾问，共研前沿法律问题和疑难案件。

四川恒和信律师事务所在政府法律顾问、破产重组、公司并购、金融与证券、私募股权、房地产开发与城市基础设施建设、项目投融资、涉外法律事务、知识产权、合同法律事务的处理等方面具有丰富的法律服务经验，为了高标准满足客户的需求，事务所一直以团队协作方式优化资源配置，以集体智慧解决法律技术问题，坚持走精品化的道路，向客户提供专业、优质、高效的法律服务，得到了客户广泛好评，赢得众多客户支持和信赖，成为中外客户出色的合作伙伴。



劳动法律部

恒和信劳动法律部现由30余名专业理论深厚、执业经验丰富的律师组成，10余名律师担任省市劳专委委员和劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员。

◎ **办案经验丰富**：劳动法律部自成立以来，为数十家大型央企、地方国企、民营上市公司、高新技术企业等提供人力资源常年法律顾问服务，承办了大量案情复杂、标的巨大的劳动争议案件。

◎ **服务体系完整**：经过多年发展，劳动法律部形成了完整的专业服务体系，既能够为客户提供如用人力资源合规管理、规章制度制定、裁员安置、用工架构调整、股权激励等常规劳动法领域的专项服务，也能为客户提供各类重大、复杂劳动争议案件的代理服务。

◎ **企业劳动合规**：将劳动合规贯穿于“入职-在职-离职”全流程，协助企业做好人力资源管理，对已发生的劳动争议分析其发生原因，归纳出预防办法及法律对策，最大限度降低同类纠纷的发生。

◎ **关注新兴领域**：劳动法律部紧跟经济发展趋势，关注国内外前沿用工领域，能为客户提供如用灵活用工、涉外用工等劳动法新兴领域的专业法律服务。

◎ **变革思维**：提供跨领域“劳动法+”业务，从单一到复合型法律服务



近年来，越来越多的案件不再是简单的劳动争议纠纷，而是和多重法律关系交织在一起。劳动法和公司法、合同法等法律问题发生了交叉，从而使业务类型由单一变成了复合。恒和信劳动法律部加强专业融合，促进团队协作，提供跨领域专业化的“劳动法+”业务，满足客户的多元化需求。

新法速递



（一）四川省人社厅、四川省卫生健康委员会、四川省应急管理厅、四川省总工会【联合发布《关于调整四川省高温津贴标准的通知》】

2024年7月23日，四川省人社厅、四川省卫生健康委员会、四川省应急管理厅、四川省总工会联合发布《关于调整四川省高温津贴标准的通知》。通知明确我省高温津贴标准由每人每天10-18元调整为每人每天13-23元。各市（州）结合实际，合理确定本地区高温津贴标准，并在10个工作日内报人力资源社会保障厅备案。用人单位安排劳动者在35℃（含35℃）以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃（不含33℃）以下的，应当向劳动者发放高温津贴并纳入工资总额。调整后的高温津贴标准从2024年8月1日起执行，有效期5年。

（二）四川高院、省司法厅、省人社厅【联合发布《人力资源社会保障行政执法、行政复议、行政审判典型案例》】

2024年7月12日，四川高院、省司法厅、省人力资源社会保障厅在四川高院召开“行政审判树优提质”活动首场院厅联席会，共同研究推进行政执法、行政复议、行政审判工作形成合力，强化人社领域行政案件源头治理和争议实质化解工作，促进执法司法水平提升。会上，三方联合发布人力资源社会保障行政执法、行政复议、行政审判典型案例。案例中涉及“特殊工种提前退休审批案”“劳动能力鉴定委员会伤残鉴定案”“基本养老保险待遇核定案”“工伤保险资格认定案”“给付工伤保险待遇案”等。

（三）成都住房公积金管理中心【发布《2024年成都住房公积金缴存基数及缴存比例执行标准的通知》】

2024年7月16日，记者从成都住房公积金管理中心获悉，《成都住房公积金管理委员会关于2024年成都住房公积金缴存基数及缴存比例执行标准的通知》（简称《通知》）已正式印发。《通知》显示，根据《成都市统计局关于2023年全市城镇全部单位就业人员平均工资的公告》中公布的我市城镇非私营单位就业人员平均工资数据，我市住房公积金缴存基数上限执行标准调整为31362元。缴存基数下限按照上一年度成都市最低工资标准相关规定，执行以下标准：四川天府新区、成都东部新区、成都高新区、锦江区、青羊区、金牛区、武侯区、成华区、龙泉驿区、青白江区、新都区、温江区、双流区、郫都区、新津区2100元；简阳市、都江堰市、彭州市、邛崃市、崇州市、金堂县、大邑县、蒲江县1970元。关于住房公积金缴存比例，将继续执行相关规定，住房公积金缴存单位应在5%—12%的范围内自主确定缴存比例。

（四）西安市中院联合市人社局、市总工会【联合发布《10个劳动争议典型案例》】

近日，为进一步发挥司法服务保障促进构建和谐劳动关系的职能作用及典型案例的引领示范价值，西安市中院联合市人社局、市总工会共同发布10个劳动争议典型案例，案例中涉及“用人单位单方调岗致劳动者离职是否应支付经济补偿金”“女职工孕期、产假期间的劳动权益受法律保护”“用人单位延长试用期属于违法约定试用期”“网络主播与经纪公司之间是否构成劳动关系”“劳动者在履行劳动合同过程中因故意或重大过失给用人单位造成损失的应当承担相应赔偿责任”“劳动者提供虚假信息入职，单位应在合理期限内及时核查”“员工侵犯客户私人生活安宁公司可否解除劳动合同”等，这批案例从不同侧面反映了当前劳动争议案件的重点、难点和热点。人民法院充分保障劳动者的工资收入等基本需求，并不断满足劳动者在确认劳动关系、平等就业等方面的更高要求，规范企业用工自主、遵循诚实守信，实现体面劳动，更好满足劳动者对美好生活的向往。

（五）重庆市北碚区法院与区人社局【联合发布《8个劳动争议典型案例》】

2024年7月4日，为充分发挥人民法院在构建和谐劳动关系中的职能作用，切实提高劳动用工领域诉源治理水平，北碚法院联合区人力社保局整理了8个劳动争议典型案例。选取案例中有涉及“用人单位应依法与劳动者订立书面劳动合同”“用人单位应依法为劳动者参加社会保险”“劳动者应遵守劳动纪律”等，这些案例既从小处着眼，指导个体工商户规范用工，又从实处着力，向社会展示调解工作依法高效快捷解决纠纷的优势特点。这些劳动争议案件的依法调解、审理，阐明了相关案件的法律适用和政策标准，展现了北碚法院立足职能职责，持续推进劳动争议诉源治理，指导企业提高依法用工管理水平的责任与担当。





重点法规：

人力资源社会保障部、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）

为各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局）、高级人民法院，解放军军事法院，新疆生产建设兵团人力资源社会保障局、新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院：

为贯彻党中央关于健全社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制的要求，落实《人力资源社会保障部最高人民法院关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》（人社部发〔2017〕70号），根据相关法律规定，结合工作实践，现就完善劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题，提出如下意见。

一、劳动人事争议仲裁委员会对调解协议仲裁审查申请不予受理或者经仲裁审查决定不予制作调解书的，当事人可依法就协议内容中属于劳动人事争议仲裁受理范围的事项申请仲裁。当事人直接向人民法院提起诉讼的，人民法院不予受理，但下列情形除外：

（一）依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十六条规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者依据调解协议直接提起诉讼的；

（二）当事人在《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十条规定的调解组织主持下仅就劳动报酬争议达成调解协议，用人单位不履行调解协议约定的给付义务，劳动者直接提起诉讼的；

（三）当事人在经依法设立的调解组织主持下就支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿等事项达成调解协议，双方当事人依据《中华人民共和国民事诉讼法》第二百零一条规定共同向人民法院申请司法确认，人民法院不予确认，劳动者依据调解协议直接提起诉讼的。

二、经依法设立的调解组织调解达成的调解协议生效后，当事人可以共同向有管辖权的人民法院申请确认调解协议效力。

三、用人单位依据《中华人民共和国劳动合同法》第九十条规定，要求劳动者承担赔偿责任的，劳动人事争议仲裁委员会应当依法受理。

四、申请人撤回仲裁申请后向人民法院起诉的，人民法院应当裁定不予受理；已经受理的，应当裁定驳回起诉。

申请人再次申请仲裁的，劳动人事争议仲裁委员会应当受理。

五、劳动者请求用人单位支付违法解除或者终止劳动合同赔偿金，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院经审查认为用人单位系合法解除劳动合同应当支付经济补偿的，可以依法裁决或者判决用人单位支付经济补偿。

劳动者基于同一事实在仲裁辩论终结前或者人民法院一审辩论终结前将仲裁请求、诉讼请求由要求用人单位支付经济补偿变更为支付赔偿金的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院应予准许。

六、当事人在仲裁程序中认可的证据，经审判人员在庭审中说明后，视为质证过的证据。

七、依法负有举证责任的当事人，在诉讼期间提交仲裁中未提交的证据的，人民法院应当要求其说明理由。

八、在仲裁或者诉讼程序中，一方当事人陈述的于己不利的事实，或者对于己不利的事实明确表示承认的，另一方当事人无需举证证明，但下列情形不适用有

关自认的规定：

- (一) 涉及可能损害国家利益、社会公共利益的；
- (二) 涉及身份关系的；
- (三) 当事人有恶意串通损害他人合法权益可能的；
- (四) 涉及依职权追加当事人、中止仲裁或者诉讼、终结仲裁或者诉讼、回避等程序性事项的。

当事人自认的事实与已经查明的事实不符的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院不予确认。

九、当事人在诉讼程序中否认在仲裁程序中自认事实的，人民法院不予支持，但下列情形除外：

- (一) 经对方当事人同意的；
- (二) 自认是在受胁迫或者重大误解情况下作出的。

十、仲裁裁决涉及下列事项，对单项裁决金额不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，劳动人事争议仲裁委员会应当适用终局裁决：

- (一) 劳动者在法定标准工作时间内提供正常劳动的工资；
- (二) 停工留薪期工资或者病假工资；
- (三) 用人单位未提前通知劳动者解除劳动合同的一个月工资；
- (四) 工伤医疗费；
- (五) 竞业限制的经济补偿；
- (六) 解除或者终止劳动合同的经济补偿；
- (七) 《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定的第二倍工资；
- (八) 违法约定试用期的赔偿金；
- (九) 违法解除或者终止劳动合同的赔偿金；
- (十) 其他劳动报酬、经济补偿或者赔偿金。

十一、裁决事项涉及确认劳动关系的，劳动人事争议仲裁委员会就同一案件应当作出非终局裁决。

十二、劳动人事争议仲裁委员会按照《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条第四款规定对不涉及确认劳动关系的案件分别作出终局裁决和非终局裁决，劳动者

对终局裁决向基层人民法院提起诉讼、用人单位向中级人民法院申请撤销终局裁决、劳动者或者用人单位对非终局裁决向基层人民法院提起诉讼的，有管辖权的人民法院应当依法受理。

审理申请撤销终局裁决案件的中级人民法院认为该案件必须以非终局裁决案件的审理结果为依据，另案尚未审结的，可以中止诉讼。

十三、劳动者不服终局裁决向基层人民法院提起诉讼，中级人民法院对用人单位撤销终局裁决的申请不予受理或者裁定驳回申请，用人单位主张终局裁决存在《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形的，基层人民法院应当一并审理。

十四、用人单位申请撤销终局裁决，当事人对部分终局裁决事项达成调解协议的，中级人民法院可以对达成调解协议的事项出具调解书；对未达成调解协议的事项进行审理，作出驳回申请或者撤销仲裁裁决的裁定。

十五、当事人就部分裁决事项向人民法院提起诉讼的，仲裁裁决不发生法律效力。当事人提起诉讼的裁决事项属于人民法院受理的案件范围的，人民法院应当进行审理。当事人未提起诉讼的裁决事项属于人民法院受理的案件范围的，人民法院应当在判决主文中予以确认。

十六、人民法院根据案件事实对劳动关系是否存在及相关合同效力的认定与当事人主张、劳动人事争议仲裁委员会裁决不一致的，人民法院应当将法律关系性质或者民事行为效力作为焦点问题进行审理，但法律关系性质对裁判理由及结果没有影响，或者有关问题已经当事人充分辩论的除外。

当事人根据法庭审理情况变更诉讼请求的，人民法院应当准许并可以根据案件的具体情况重新指定举证期限。

不存在劳动关系且当事人未变更诉讼请求的，人民法院应当判决驳回诉讼请求。

十七、对符合简易处理情形的案件，劳动人事争议仲裁委员会按照《劳动人事争议仲裁办案规则》第六十条规定，已经保障当事人陈述意见的权利，根据案件情况确定举证期限、开庭日期、审理程序、文书制作等事

项，作出终局裁决，用人单位以违反法定程序为由申请撤销终局裁决的，人民法院不予支持。

十八、劳动人事争议仲裁委员会认为已经生效的仲裁处理结果确有错误，可以依法启动仲裁监督程序，但当事人提起诉讼，人民法院已经受理的除外。

劳动人事争议仲裁委员会重新作出处理结果后，当事人依法提起诉讼的，人民法院应当受理。

十九、用人单位因劳动者违反诚信原则，提供虚假学历证书、个人履历等与订立劳动合同直接相关的基本情况构成欺诈解除劳动合同，劳动者主张解除劳动合同经济补偿或者赔偿金的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院不予支持。

二十、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。

二十一、当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院应予支持。

人力资源社会保障部 最高人民法院
2022年2月21日



热点案例

01 员工一年因迟到被扣工资20.9万？法院判了！

新闻简介（澎湃新闻）

江某于2019年9月入职某医疗公司从事内勤兼销售工作。每月薪资由基本工资24000元、内勤绩效6000元组成。根据公司考勤制度规定，员工上下班应进行考勤管理，未经批准无故不上班，单次迟到、早退，或未经审批外出、离岗超过60分钟，视为旷工一天。每月累计迟到和早退时间大于10分钟小于30分钟的，扣当月工资的1%；每月迟到超过3次，从第4次开始每迟到1次视为旷工1天；员工每旷工1天，扣除当月工资的8%。

2020年11月30日至2021年11月30日期间，公司依据考勤制度及江某考勤记录，在江某工资中实际扣款总计209400元。江某遂申请劳动仲裁，主张公司以多次旷工为由扣除工资于法无据，要求支付讼争期间工资差额。

仲裁裁决，公司支付江某2020年11月30日至2021年11月30日期间工资差额。公司不服仲裁裁决，起诉至法院。

法院认为，用人单位可以通过规章制度，对劳动者迟到的行为进行处罚并扣除与未提供劳动时间对应的部分工资。但是，扣除多倍的工资，有悖法律规定，也不符合情理。故法院判决公司支付江某2020年11月30日至2021年11月30日期间工资差额196618.10元。

点评分析

根据2008年01月15日国务院发布的《国务院关于废止部分行政法规的决定》，原国务院于1982年04月10日实施的《企业职工奖惩条例》已经被正式废止，废止后，用人单位不能再依据《企业职工奖惩条例》自主对劳动者作出罚款决定，用人单位已不再具有罚款权。本案中，用人单位规定的扣除超出对应工资本身的部分工资，比如“每旷工1天，扣除当月工资的8%”，具有惩罚性质，违反法律规定，不具有合法性，同时也不具有合理性，故法院判决用人单位退回劳动者多扣部分工资。

实践中，对于《企业职工奖惩条例》被废止后，劳动者违纪用人单位能否扣除工资有一定争议，主流观点认为，对于用人单位提前通过民主程序制定的，具有合法性和合理性的规章制度，属于企业用工自主权，可以扣除。但是，前提一定是扣除所依据的规章制度具有合法性和合理性，比如旷工一天，扣除一天的工资是合理的，但是如果旷工一天扣除三天工资则不具有合法性，而不被支持。对此，我们建议：

对于用人单位，应当高度重视合规经营，建立健全规章制度，如员工行为规范、奖惩制度等，对于需要扣款的部分违纪、违规行为提前通过制度进行界定，对于违反后扣款提前予以设定，如果劳动者一旦触犯，则可以依据相关规章制度予以处置；给公司造成损失的，还可以要求劳动者赔偿用人单位经济损失。本案中，通过

报道材料可知，医疗公司有考勤制度，对迟到、早退、旷工等行为界定，对违反后果扣款也进行了提前设定，但是因设定的扣款不合法不合理，最终不被法院支持。

对于劳动者，虽然《企业职工奖惩条例》被废止，但是用人单位仍然可以对于劳动者违纪行为进行适度的扣款和其他处罚，故劳动者仍应当严格遵守用人单位依法制订的各项行为规范、奖惩制度，珍惜工作机会。如果行为一旦违纪，轻则被扣款，重则被辞退，对自己产生不良影响。

02 用公司的京豆抵扣个人消费410元被辞退！员工不服索赔10万元！法院判了！

新闻简介（上海市总工会）

任某入职某物业公司北京第一分公司，从事客户服务类工作，双方签订劳动合同。合同第三十三条第四项规定，“员工有下列情形之一的，属严重违反公司规章制度的行为，可立即解除劳动合同，严重失职、营私舞弊给公司利益造成相当于人民币500元（含）以上重大损害的……”。

2017年，任某在职期间，利用为公司从京东购物的机会，将公司账号绑定在自己手机上，为自己购物时，使用了公司所有的京豆41000个，折合人民币410元。

2018年8月1日，公司制订了《奖惩管理规定》，该规定第二十条第（四）项16条：“对符合下列条件之一，当月考核不称职，扣款500-2000元，给予公司范围内通报批评直至辞退不给予任何补偿；以任何手段侵占、挪用或盗窃顾客、公司、同事财物……”，任某对上述管理规定签字认可。

2020年10月，公司针对任某使用京豆一事进行调查，任某对此进行了书面说明。

2020年12月9日，总公司发出通知，内容为：“根据公司专项审计结果，你公司任某违反《奖惩管理规定》第四章二十条（四）款中第16项规定。经研究，决定对行政人事部人事主管任某作辞退处理”。同日，公司向任某送达了《解除劳动合同通知书》，双方于2020年12月22日正式解除劳动合同。解除理由：违反《奖惩管理规定》第二十条（四）第16条规定。公司已扣除任某侵占的公司财产410元。

2020年12月17日，任某提出仲裁申请，后仲裁委作出裁决，裁决公司支付任某违法解除劳动合同的赔偿金。公司不服，提起诉讼。

法院认为，公司虽提交了《奖惩管理规定》第二十条第（四）项第16条的规定，但该条款并未明确规定违纪行为达到何种程度可予以辞退，没有标准会导致处理员工违纪行为时，可由领导自由选择上述处理方法。另，任某侵占的数额未达到与公司签订劳动合同中的第三十三条第四项规定，严重失职、营私舞弊给甲方利益造成相当于人民币500元（含）以上重大损害后果。故依据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条之规定，判决公司支付任某违法解除劳动合同赔偿金104661.15元。

公司不服，提起上诉。二审法院认为一审并无不当，故驳回上诉，维持原判。

点评分析

首先，根据《劳动合同法》第四条的规定，直接涉及劳动者切身利益的规章制度，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，并最终公示告知给劳动者；同时，根据《劳动合同法》第三十九条的规定，劳动者有“严重违反用人单位的规章制度的”，用人单位可以解除与其劳动合同。该处的“规章制度”应当是用人单位事先经过民主程序依法制订的，内容上科学合理，并最终告知

劳动者，方才对劳动者有效。本案中，物业公司解除与任某的劳动合同所依据的《奖惩管理规定》第二十条第（四）项第16条，但该条款并未明确规定违纪行为达到何种程度可予以辞退，没有明确量化标准，不具有可执行性。同时，任某侵占的数额仅为人民币410元，也未达到与公司签订劳动合同中的第三十三条第四项规定，严重失职、营私舞弊给甲方利益造成相当于人民币500元（含）以上重大损害后果。所以用人单位据此作出的解除劳动合同行为违法，应当承担违法解除劳动合同的法律责任。

其次，用人单位规定利益损害人民币500元（含）以上就属于“重大损害”后果，有可能因显失公平、缺乏合理性而不被法院认可。本案中，虽然法院最后以劳动者侵占金额仅为410元，未达到约定的500元“重大损害”后果，而判决构成违法解除。如果本案中，劳动者侵占金额为510元，达到约定的500元“重大损害”后果，用人单位据此解除，仍然有极大可能被法院判决构成违法解除。原因在于，用人单位制订的规章制度程序上必须具备合法性，实体上还必须具备合理性。从案件材料可知，本案中的制度在程序上具有合法性，并公示告知劳动者；但是实体内容，却不一定，因为根据目前发展水平，将500元设定为“重大损害”，有失公平，从“一般人”的角度来评价，均会认为500元损失未达到“重大损害”的后果，故公司将500元设定为重大损害，并据此解除，过于严厉，将产生违法解除的法律风险。本案中，劳动者确实构成违纪，用人单位可以先通报批评，并给予劳动者改正的机会，避免动辄直接解除劳动合同。

最后，虽然用人单位直接解除劳动者合同，在处理上过于严厉，但并不代表劳动者侵占公司财产的行为可以宽恕，劳动者应当引以为戒。其虽然通过法律手段最终获得了赔偿，但是因其自身行为本身的不正性，也将对自己产生不良影响。





工伤员工因“个人原因”离职后，能否获得经济补偿？

观点一：应当支付。核心理由，法院将工伤员工因个人原因离职归入《劳动合同法》第三十八条第（六）项“法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形”的情形，进而符合《劳动合同法》第四十六条规定的应当支付经济补偿的情形。即对法律、行政法规规定的其他解除事由做出扩大性解释，做出有利于劳动者利益倾斜保护的解释。

如（2017）辽民再54号案例，辽宁省高级人民法院再审认为：关于吴某某提出应当判决华宇公司给付解除劳动合同两个月的经济补偿金9000元的问题，《劳动合同法》第三十八条规定，“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形；”第四十六条规定，“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；”第四十七条第一款规定，“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。”本案中，根据《工伤保险条例》第三十六条的规定，吴某某提出解除劳动关系，其有权获取一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，那么其是否能够再取得解除劳动合同的经济补偿金？本院认为，一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金是法律规定向解除劳动关系的特定伤残等级的职工一次性支付的费用，分别用于伤残后的医疗、营养费用和对因工伤导致的就业能力损失的补偿，该两项补助金支付的原因是工伤事故。而解除和终止劳动合同的经济补偿金是用人单位解除或终止劳动合同时，对符合法律规定情形，按照法律规定标准或约定标准向劳动者支付的经济补偿。法律并未限定获取经济补偿金的劳动者的范围，

更未将工伤职工排除在获取经济补偿金的劳动者范围之外。无论劳动者是否为工伤职工，都有权依法获取经济补偿金。因此，吴某某按照《工伤保险条例》享受工伤待遇后，仍有权按照《劳动合同法》享受一般员工应有的权利，即取得解除劳动合同的经济补偿金。

观点二：不应当支付。核心理由，法院将工伤员工因个人原因离职归入劳动合同法第三十七条主动离职的情形，不符合《劳动合同法》第四十六条规定应当支付经济补偿的情形。即对法律、行政法规规定的其他解除事由做出限制性解释。

如（2020）晋民再268号案件，山西省高级人民法院再审认为：关于山西某煤业有限责任公司应向宋某支付经济补偿款51811元的问题。《劳动合同法》第三十八条是关于因用人单位的过错，劳动者可以单方解除劳动合同的规定，即如果出现了法定的损害劳动者合法权益的事由，劳动者可以单方解除劳动合同。本案中，山西某煤业有限责任公司不存在过错，宋某以身体不适井下工作为由提出解除劳动合同，属于自愿离职，不符合《劳动合同法》第四十六条第一款第一项规定的劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的情形，也不符合第七项规定的法律、行政法规规定的用人单位应当向劳动者支付经济补偿的其他情形。因无法律依据，宋某无法享受经济补偿待遇，故山西某煤业有限责任公司不应向宋某支付经济补偿款51811元。

又如（2017）川民申3241号案件，四川省高院人民法院再审认为：2015年11月11日、23日，福润公司先后向税某某送达《限期返岗通知书》《自离通知书》，税某某均于当日签收，但未回福润公司上班。税某某系以自身实际行动表明其不再履行劳动合同。福润公司于2015年11月28日向税某某发送《劳动关系解除

通知函》，是因税某某不再履行双方劳动合同行为情况下，双方对解除劳动合同的一致表示，不应认定为福润公司单方解除或者提出解除其与税某某之间的劳动关系。并且双方2015年12月18日签订的《一次性伤残就业补助金支付通知书》第二条载明，税某某“本人提出解除劳动关系请求，系个人主观原因不愿就业故不享受经济补偿金”，且税某某提交了2015年12月18日《辞职申请》。因此本案证据无法认定系福润公司违法解除劳动合同，或者向税某某提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同。关于《工伤保险条例》第三十七条第二项规定的理解，该条文是关于劳动合同终止或者劳动者提出解除劳动合同的，劳动者有权获得一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金的规定，并未另行赋予劳动者单方解除劳动合同并获得经济补偿金的权利。因此，税某某主张经济补偿金，事实和法律依据不足，原一审、二审判决对此认定并无不当。

其他类似观点参考案例：（2020）湘民再182号。

观点评析

工伤员工因个人原因离职后，能否获得经济补偿，从上述两类案例来看，不同省份高级法院观点并不统一。核心在于如何理解劳动合同法第三十八条第（六）项“法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形”的规定，如果作扩大解释和有利于劳动者利益倾斜保护的解释，将工伤员工因个人原因离职归入第三十八条第（六）项的其他情形，进而符合《劳动合同法》第四十六条规定应当支付经济补偿的情形。如果做限制性解释，将工伤员工因个人原因离职归入《劳动合同法》第三十七条主动离职的情形，则不符合《劳动合同法》第四十六条规定应当支付经济补偿的情形。

笔者认为，根据《劳动合同法》关于经济补偿的相关规定，用人单位承担经济补偿包括两种情形：第一种是国家规定的用人单位需要承担一种的社会责任，即用人单位解除或者终止劳动合同时，应当支付给劳动者一定的经济补助，以帮助劳动者在失业阶段维持基本生活，不至于生活水平急剧下降。正是由于这种责任是国家强加给用人单位的义务，因而，何种情况下用人单位应当担责，需要由法律明确规定。第二种是以用人单位具有过错为前提，如《劳动合同法》第三十八条规定的

具体情形，除此之外，用人单位不需要承担支付经济补偿金的责任。而从《劳动合同法》第三十八条的规定来看，劳动者单方解除劳动合同可以获得经济补偿金的前提，是因为用人单位存在过错或过失，因而，实质上作为兜底条款的该条第六项规定的“其他法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形”，也应是指其他法律、行政法规规定的用人单位对解除劳动合同存在过错或过失的情形。很明显，工伤员工因个人原因离职的情形与劳动合同法第三十八条第（一）至（五）项规定的用人单位过错或过失情形不同，故不应当支付经济补偿。

笔者梳理全国大多数高级法院的裁判观点，目前司法实践中，大多数法院的观点认为工伤员工因“个人原因”离职后，用人单位不应当支付经济补偿。但是，需要注意的是，如果工伤员工因“工伤原因”离职，能否获得经济补偿呢？

根据笔者对全国大多数高级法院的裁判观点梳理，发现争议仍然很大，多数法院支持劳动者可以获得经济补偿，如（2017）川民申3580号案件中，四川省高级法院认为本案彭某某因工伤单方解除劳动合同，符合法律、行政法规的规定，故公司应向彭某某支付经济补偿金。

但是，虽然部分法院支持，但是也严格审查提出的时间，即工伤期间或是工伤医疗期满即要提出则支持，如果嗣后提出，则不予支持。如（2020）渝民申3091号案件中，重庆市高级人民法院认为章某某主张根据《工伤保险条例》相关规定，其有权解除劳动合同并主张经济补偿金。2015年6月，章某某被认定为工伤玖级，劳动能力鉴定结论为“无生活自理障碍”，其主张的合同解除权应在遭受工伤之后的合理期限内行使。章某某在之后并未提出解除与重医大永川区院的劳动关系，其继续上班至2019年10月的事实足以证明其可以正常工作。章某某主张重医大永川医院调整其岗位会导致伤情复发，但并未举证予以证明。二审法院对其要求重医大永川医院支付经济补偿金的请求不予支持并无不当。【类似案件还有（2018）渝民申187号】



案件要旨

经济补偿金与一次性伤残就业补偿金性质不同，不存在不可并存问题，但是，用人单位是否向劳动者支付经济补偿金，也应根据事实和法律来认定。发生工伤事故后，依法享受了工伤保险的相关待遇，其在用人单位的劳动权益并未受到损害，员工单方提出解除劳动合同虽然符合法律规定，但其单方解除劳动合同的前提并非是基于用人单位的过错，因此，梁某提出的公司应向其支付经济补偿金的诉请没有事实和法律依据。

梁某、湖南某集团股份有限公司劳动争议再审民事判决书

案件来源：湖南省高级人民法院

裁判日期：2020年7月13日

案由：劳动争议

案号：（2020）湘民再182号

再审申请人（一审原告、二审上诉人）：梁某，男，汉族，1963年XX月XX日出生，居民，住湖南省安乡县。

委托诉讼代理人：黎某，常德市武陵区法律工作者。

被申请人（一审被告、二审被上诉人）：湖南某集团股份有限公司，住所地湖南省常德经济技术开发区。

法定代表人：陈某。

委托诉讼代理人：胡某某，该公司员工。

再审申请人梁某因与被申请人湖南某集团股份有限公司（以下简称云A公司）劳动争议一案，不服湖南省常德市中级人民法院（2018）湘07民终613号民事判决，向本院申请再审。本院于2019年6月20日作出（2019）湘民申1248号民事裁定提审本案。本院依法组成合议庭，在征得双方当事人书面同意后对本案进行了书面审理。本案现已审理终结。

梁某再申请：1.撤销湖南省常德市武陵区人民法院（2018）湘0702民初88号民事判决和湖南省常德市中级人民法院（2018）湘07民终613号民事判决；2.依法发回重审或直接改判，支持梁某的一审全部诉讼请求，即判决云A公司一次性向梁某支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金、住院伙食补助费、交通费、停工薪期护理费、一次性经济补偿金等共计158399.6元，本案诉讼费由云A公司承担。事实和理由：1.一、二审判决部分事实认定错误。梁某的月平均工资计算方法错误，其受伤前的12个月平均工资为3208.5元；梁某的停工留薪期计算错误，应为10个月零4天。2.一、二审判决适用法律错误。经济补偿金与一次性伤残就业补偿金两者的性质不同，均属于正当的独立请求，不存在重复问题；《工伤保险条例》第三十七条第（二）项规定七至十级工伤“职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金”，并没有规定

工伤职工提出解除劳动合同的不得要求经济补偿金，且依据该条解除劳动合同正是属于《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条“法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形”，符合劳动合同法规定的用人单位应当向劳动者支付经济补偿金的条件，故应当支付经济补偿金。综上，请求依法再审，支持再审申请人的再审理求。

梁某向一审法院起诉请求：1.判决云A公司一次性向梁某支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金、住院伙食补助费、交通费、停工薪期护理费、一次性经济补偿金等共计158399.6元；2.本案诉讼费由云A公司承担。

一审法院认定事实：梁某于2003年6月21日入职云A公司从事挡车工，2015年5月20日，梁某从楼梯上摔下受伤，2015年6月5日，梁某所受伤害经常德市人力资源和社会保障局认定为工伤，2016年3月24日，梁某经常德市劳动能力鉴定委员会鉴定为9级伤残。2016年10月13日，梁某主张享受工伤待遇向云A公司提出解除劳动合同，2016年11月18日云A公司书面同意梁某解除劳动合同。2017年11月17日，梁某向常德市劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，因梁某不服常德市劳动人事争议仲裁委员会（2017）常劳人仲字179号仲裁裁决，诉至法院。另查明，梁某受伤前的月平均工资2683.95元（扣缴保险后的实发工资）。

一审法院认为，劳动者的合法权益受法律保护。关于一次性伤残补助金的请求，因云A公司为梁某缴纳了工伤保险费，梁某在2016年3月24日经常德市劳动能力鉴定委员会鉴定为9级伤残后，已领取了一次性伤残补助金，故对梁某一次性伤残补助金的请求，不予支持；关于一次性工伤医疗补助金的请求，因根据《工伤保险条例》规定，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，故对梁某提出一次性支付工伤医疗补助金的请求，不予支持；关于一次性伤残就业补助金，因梁某解除劳动合同时，云A公司一直为其支付的是基本生活费，导致工资水平低于常德市上年度职工平均工资的60%，云A公司应经常德市2015年职工平均工资的60%计算支付一次性伤残就业补助金（常德市2015年职工平均工资为4055元），故云A公司应向梁某支付8个月的一次性伤残就业补助金19464元（4055元/月×60%×8个月）。关于经济补偿金的请求，因梁某是

要求云A公司支付工伤保险待遇而提出的解除劳动合同，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第六十四条（应为四十六条）支付经济补偿金的规定情形，故对梁某要求云A公司支付经济补偿金的请求，不予支持。关于停工留薪期工资的请求，因云A公司在梁某停工留薪期间虽为其支付了工资但标准低于梁某受伤前的月平均工资（扣缴保险后的实发工资2683.95元），云A公司应向梁某支付停工留薪期间的工资差额，梁某鉴定为9级伤残，给予6个月的停工留薪期较为合理（梁某扣缴保险后2015年6、7、8、9、10、11的实发工资为936.35元、996.35元、994.75元、994.75元、994.75元、994.75元，合计5911.7元），故云A公司应向梁某支付2015年6月至11月停工留薪期间的工资差额10192元（2683.95元×6-5911.7元）。关于住院期内护理费的请求，梁某共住院38天，其中云A公司派人护理10天，故还应向梁某支付28天的护理费，护理费按常德市2015年职工平均工资计算较为合理（常德市2015年职工平均工资为4055元），计算为5220.23元。关于住院治疗伙食补助费、交通费的请求，因云A公司为梁某缴纳了工伤保险，梁某应向工伤保险经办机构主张，故对梁某提出云A公司支付其伙食补助费、交通费的请求，不予支持。云A公司在收到常德市劳动人事争议仲裁委员会（2017）常劳人仲字179号仲裁裁决后，已按裁决内容向梁某支付了各项补偿金，故云A公司还应向梁某支付停工留薪期间的工资差额2037元（10192元-8155元）。综上所述，依照《中华人民共和国劳动法》第三十七条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条，《工伤保险条例》第三十三条第一款、第三款、第三十七条第二项，《湖南省实施〈工伤保险条例〉办法》第二十三条第三款、第二十六条之规定，判决：一、云A公司于本判决生效后十日内一次性向梁某支付停工留薪期间的工资差额2037元；二、驳回梁某的其他诉讼请求。本案受理费10元，减半收取5元，由云A公司负担。

二审查明的事实与一审查明的事实一致。

二审法院认为，关于梁某受伤前十二个月的平均工资问题。经查，梁某于2015年5月20日受伤，那么，受伤前十二个月应当从2015年4月往前计算十二个月，即2014年5月至2015年4月，据梁某提交的银行账户明细清单显示梁某在此期间的实发工资依次为：1735.29元、2128.29元、2321.55元、2803.55元、

2861.55元、2764.55元、3486.55元、3060.55元、3516.25元、2358.75元、1895.75元、3274.75元。共计32207.38元，平均月工资为2683.95元，与一审查明的一致。关于停工留薪期如何确定问题。《工伤保险条例》第三十三条规定：“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责。”该条款并未明确规定停工留薪期应从职工受伤之日起计算至伤残等级评定之日止，故一审酌定为6个月并无不当。关于云A公司是否应当向梁某支付一次性经济补偿金问题。《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的劳动者可以解除劳动合同的前提是用人单位存在过错，该条第六项规定的“其他法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形”，也是指其他法律、行政法规规定的用人单位存在过错的情形下，劳动者可以提出解除劳动关系从而可以获得经济补偿金。《工伤保险条例》作为行政法规，第37条虽然规定了七至十级伤残的工伤职工主动提出解除劳动合同的，能够获得一次性医疗补助金和一次性伤残就业补助金等工伤待遇，但没有明确规定也能同时获得经济补偿金。本案中，作为用人单位的云A公司未存在过错，是梁某主动要求解除劳动合同的，故其要求云A公司支付一次性经济补偿金，无事实和法律依据，故不予支持。综上判决：驳回上诉，维持原判。二审案件受理费10元，由梁某负担。

本院再审查明：2016年10月31日，梁某向云A公司出具《解除劳动合同通知书》，以其在车间处理故障时从楼梯上摔落至地受伤，后经常德市劳动能力鉴定委员会鉴定为九级伤残为由，要求与云A公司解除劳动合同关系，并予以书面通知。2017年11月17日，梁某向常德市劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，请求裁决云A公司向梁某支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金、住院伙食补助费、交通费、停工留薪期间工资、护理费、一次性经济补偿金等共计158399.6元。常德市劳动人事争议仲裁

委员会于2017年12月27日作出（2017）常劳人仲字179号仲裁裁决：一、云A公司支付梁某一次性伤残就业补助金19464元（按常德市2015年度职工平均工资4055元的60%计算，即 $4055 \times 60\% \times 8$ 个月）；二、云A公司支付梁某停工留薪期间工资差额8155元（ $2683.95 \times 6 - 7948.7$ 元）；三、云A公司支付梁某住院期间护理费5220.23元（ $4055 \div 21.75 \text{天} \times 28$ 天）。

另查明：云A公司向一审法院提交的梁某2014年5月至2015年4月工资明细，梁某的应得工资分别为：1978元，2421元，2565元，3047元，3105元，3008元，3730元，3304元，3776元，2618元，2155元，3534元，共计35241元。梁某提交的银行流水中，梁某2014年年终奖金为1272.72元，2015年1-5月奖金为726元。梁某受伤后，云A公司为梁某支付2015年6月至2016年3月定残期间的工资依次为3031.75元、936.36元、996.35元、994.75元、994.75元、994.75元、994.75元， $363+967.79$ 元，1330.79元，共计12599.78元。2016年6-9月，云A公司未再为梁某交纳社会保险金，该部分缴费金额由梁某交至云A公司财务再由财务向保险机构缴纳。常德市劳动人事争议仲裁委员会作出仲裁裁决后，2017年12月28日，云A公司按照仲裁裁决内容向梁某支付一次性伤残就业补助金19464元、停工留薪期间工资差额8155元、及28天的护理费5220.23元，以上共计32839.23元。二审判决送达后，云A公司按照判决结果向梁某支付了停工留薪期工资差额2037元。

本院认为，本案争议焦点有二：一是梁某停工留薪期的工资福利待遇应如何确定问题；二是云A公司是否应支付梁某经济补偿金问题。对此，评析如下：

关于梁某停工留薪期的工资福利待遇应如何确定问题。《工伤保险条例》第三十三条规定：“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。”该条文虽规定了用人单位应向劳动者按月支付停工留薪期间的工资福利待遇，但对于按月支付的工资标准以及停工留

薪的具体期间等，却并无明确规定。一、二审法院基于梁某2015年5月受伤，故以2015年4月往前推12个月里梁某的实得工资为计算基数，计算出梁某受伤前12个月的月平均工资，并酌情6个月为支付月份，判定云A公司向梁某支付停工留薪期的工资福利待遇。梁某则认为，其受伤前12个月平均工资应从2015年5月起往前推12个月，并以其应得工资和奖金为计算基数，按照其受伤至定残的实际月份，来确定停工留薪期的月平均工资。对此，本院认为，第一，梁某2015年5月受伤，一、二审法院从2015年4月开始往前推12个月取值计算月平均工资并无不当。第二，劳动者每月应得工资与实得工资的主要差别在于各类扣款和费用，实得工资为应得工资扣除个人应当承担的社会保险金、税费等费用后的工资，一般而言会比应得工资低。由于社会保险金和税费等，用人单位承担的仅是代缴义务，该部分费用依然属于劳动者的实际收入，故在计算劳动者收入时，一般应计算在内。况且，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条规定：“劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入”，根据该规定，在劳动争议经济补偿金的计算中，劳动者的月工资也是采取应得工资加奖金等货币性收入为计算基数。因此，对于劳动者停工留薪期的月工资标准，应当参照这一法律规定执行。一、二审法院以梁某实得工资为基数进行计算，属于适用法律错误，本院予以纠正。梁某主张的以应得工资加奖金为计算基数的再申请理由成立，本院予以支持。梁某2014年5月至2015年4月的应得工资总数为35241元；2014年年终奖金1272.72元，平均每月奖金106.06元；2015年1-5月奖金726元，平均每月145.2元。故梁某受伤前12个月平均工资应为3055.86元【 $(35241+106.06 \times 8+145.2 \times 4) \div 12$ 】。第三，根据《工伤保险条例》第三十三条的规定，停工留薪的原因是因为职工需要暂停工作接受工伤医疗，故停工留薪期应为劳动者因病情需要暂停工作接受治疗的期间。本案中，梁某并未提交医院出具的其需要停工接受治疗的病假报告等证据来证明其自2015年5月20日受伤之日起直至2016年3月24日定残之日止的整个期间，均需停工接受治疗，因而一、二审法院酌情确定停工留薪期并无不当。然而，对于酌情的月份，在有法律可以参照的情况下应参照酌定。根据《工伤保险条例》第三十七条的规定，职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金时，九级伤残的标准为9个月的本人工资。梁某被评定为九级伤残，因此，参照该条规定酌定9个月为停工留薪期更为妥当。综上，云A公司应补发梁某停工留薪期

的工资为14902.96元（ $3055.86 \text{元} \times 9 - 12599.78 \text{元}$ ）。云A公司在收到常德市劳动人事争议仲裁委员会（2017）常劳人仲字179号仲裁裁决后，已按裁判内容主动向梁某支付了各项补偿金和差额工资，故云A公司还应向梁某支付停工留薪期间的工资差额6747.96元（ $14902.96 \text{元} - 8155 \text{元}$ ）。

关于经济补偿金问题。梁某再申请提出，经济补偿金与一次性伤残就业补偿金两者的性质不同，均属于正当的独立请求，不存在重复问题，其根据《工伤保险条例》第三十七条第（二）项七至十级工伤“职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金”的规定解除劳动合同，正是属于《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条“法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形”，符合劳动合同法规定的用人单位应当向劳动者支付经济补偿金的条件，因而应支付其经济补偿金。对此，本院认为，虽然经济补偿金与一次性伤残就业补偿金确为性质不同的独立请求，不存在不可并存问题，但是，用人单位是否向劳动者支付经济补偿金，也应根据事实和法律来认定。根据《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定，经济补偿是国家要求用人单位承担的一种社会责任，即用人单位解除或者终止劳动合同时，应当支付给劳动者一定的经济补助，以帮助劳动者在失业阶段维持基本生活，不至于生活水平急剧下降。正是由于这种责任是国家强加给用人单位的义务，因而，何种情况下用人单位应当担责，需要由法律明确规定。劳动者主动提出解除劳动合同的，除了属于《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的情形外，用人单位不需要承担支付经济补偿金的责任。而从《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定来看，劳动者单方解除劳动合同可以获得经济补偿金的前提，是因为用人单位存在过错或过失，因而，该条第六项规定的“其他法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形”，也应是指其他法律、行政法规规定的用人单位对解除劳动合同存在过错或过失的情形。本案云A公司依法为梁某办理并缴纳了工伤保险，梁某发生工伤事故后，亦依法享受了工伤保险的相关待遇，其在用人单位的劳动权益并未受到损害，现梁某单方提出解除劳动合同虽然符合法律规定，但其单方解除劳动合同的前提并非是基于用人单位的过错，因此，梁某提出的云A公司应向其支付经济补偿金的诉请没有事实和法律依据，一、二审对其该项请求不予支持并无不当。梁某在再审审查中还提出，其请求支付经济补偿金增加一项理由，即云A公司未为其缴纳2016年6-9月的社会保险金。经查，梁某在《解除

劳动合同通知书》中并未将云A公司未为其缴纳社会保险金作为解除的理由，故对其这一主张不予支持。

综上所述，梁某关于其停工留薪期工资计算错误的再审理求，有事实和法律依据，本院依法予以支持。原一、二审判决认定事实和适用法律存在部分错误，本院予以纠正。依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款、第四十六条，《工伤保险条例》第三十三条，以及《中华人民共和国民事诉讼法》第二百零七条第一款，《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第四百零三条、第四百零七条第二款之规定，判决如下：

一、撤销湖南省常德市中级人民法院（2018）湘07民终613号民事判决；

二、变更湖南省常德市武陵区人民法院（2018）湘0702民初88号民事判决第一项为：湖南某集团股份有限公司于本判决生效后十日内一次性向梁某支付停工留薪期间的工资差额6747.96元（二审判决后

湖南某集团股份有限公司已自动履行支付的2037元可在执行中抵扣，即抵扣后还应支付4710.96元）；

三、变更湖南省常德市武陵区人民法院（2018）湘0702民初88号民事判决第二项为：驳回梁某的其他诉讼请求。

本案一审案件受理费10元，减半收取5元，二审案件受理费10元，共计15元，由湖南云锦集团股份有限公司负担10元，由梁某负担5元。

本判决为终审判决。

审判长 伍 斐
审判员 舒志宏
审判员 米 佳
二〇二〇年七月十三日
法官助理 赵 娟
书记员 吴宇容

附法律条文：

一、《中华人民共和国劳动合同法》

第三十八条用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- （一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- （二）未及时足额支付劳动报酬的；
- （三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- （四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- （五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第四十六条有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- （一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- （二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
- （三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- （四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；
- （五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；
- （六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

(七) 法律、行政法规规定的其他情形。

二、《工伤保险条例》

第三十三条职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。

生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责。

三、《中华人民共和国民事诉讼法》

第二百零七条人民法院按照审判监督程序再审的案件，发生法律效力的判决、裁定是由第一审法院作出的，按照第一审程序审理，所作的判决、裁定，当事人可以上诉；发生法律效力的判决、裁定是由第二审法院作出的，按照第二审程序审理，所作的判决、裁定，是发生法律效力的判决、裁定；上级人民法院按照审判监督程序提审的，按照第二审程序审理，所作的判决、裁定是发生法律效力的判决、裁定。

人民法院审理再审案件，应当另行组成合议庭。

四、《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》

第四百零三条人民法院审理再审案件应当组成合议庭开庭审理，但按照第二审程序审理，有特殊情况或者双方当事人已经通过其他方式充分表达意见，且书面同意不开庭审理的除外。

符合缺席判决条件的，可以缺席判决。

第四百零七条人民法院经再审审理认为，原判决、裁定认定事实清楚、适用法律正确的，应予维持；原判决、裁定认定事实、适用法律虽有瑕疵，但裁判结果正确的，应当在再审判决、裁定中纠正瑕疵后予以维持。

原判决、裁定认定事实、适用法律错误，导致裁判结果错误的，应当依法改判、撤销或者变更。

本刊主编



梁辉律师

四川恒和信律师事务所劳动法律部副部长

多家上市公司、大型国企、人力资源公司劳动人事专项法律顾问，为超2000家企业提供劳动人事法律培训。



邱鑫锐律师

毕业于西南大学法学院，深度了解劳动人事、民商事诉讼、建设工程合同纠纷、民间借贷纠纷等多个领域。

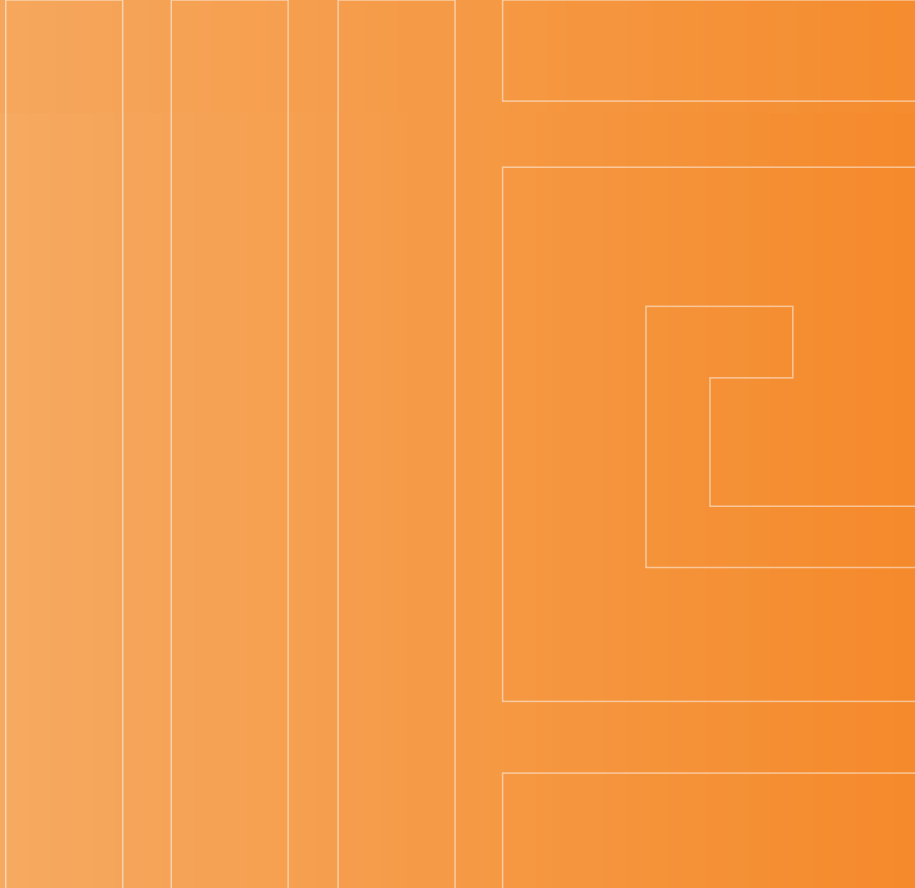


林芬律师

恒和信专职律师，翻译专业硕士研究生，担任多家大型国有企业常年法律顾问，在公司法、劳动法等专项法律服务和争议解决方面具有丰富经验。



恒和信公众号



◎ 本期编辑：梁辉、邱鑫锐、林芬

 恒和信律师事务所
HENGHEXIN LAW FIRM
