

案例分析

公司补足工资后,是否仍需支付员工被迫解除的经济补偿?

案情简介

李某于2011年7月1日进入上海某医疗器械有限公司工作,岗位为客户经理,双方签订过3份劳动合同,最后一份期限为自2013年7月1日起的无固定期限劳动合同。双方合同中约定,李某每月工资为14000元,公司每月15日以银行转账方式发放上月工资。受公司回款延后影响,公司分别于2025年4月、5月工资推迟至25日、28日发放。2025年6月18日,李某以《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条“未及时足额支付劳动报酬”为由,向公司邮寄了《被迫解除劳动合同通知书》。后李某向上海市某区劳动人事争议仲裁委员会提出申请,要求支付解除劳动合同经济补偿196000元。庭审中,李某认为公司迟延发放其2025年4月至6月工资,且未与其协商一致,系构成违法。公司则称因货款未及时回笼,导致其只能通过银行贷款才能发放所有员工的工资,但贷款周期较长故造成迟延,公司已尽力弥补,未给员工造成重大影响。

争议焦点

李某提出被迫离职的经济补偿金能否获得支持?

处理结果

经审理后,仲裁委对于李某的请求事项未予支持。

案件评析

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定,当用人单位存在“未及时足额支付劳动报酬”等法定情形时,劳动者拥有单方解除权。《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定,劳动者依第38条解除劳动合同,用人单位必须支付经济补偿。但《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的推定解除条款,目的促使用人单位诚信履行劳动合同义务,保护劳动者权益。从立法本意看,用人单位未及时支付工资应推定为“无故”拖欠劳动报酬,既主观上存在恶意拖欠工资的情形。

本案中,双方争议系因李某认为公司存在拖欠2025年4月至6月工资而产生。李某于2025年6月18日提出被迫离职时尚未到2025年6月工资发放日,故李某以公司拖欠2025年6月工资为由提出离职,系缺乏依据。关于2025年4月至5月工资,公司未经李某同意迟延发放虽有不当,但根据在案证据及双方的陈述,公司迟延发放的情况并未超过合理限度,其行为也并非针对李某一人。李某也未举证其在离职前向公司主张过欠薪但公司拒绝履行的事实,故从双方纠纷发展的过程及成因看,公司并不存在拖欠或拒绝支付李某劳动报酬的主观恶意,且公司的欠薪行为已得到纠正,并不构成根本违约,



故李某以此主张被迫离职的经济补偿金,未得到支持。

在多数司法实践中,若因企业经营困难导致无法正常发放工资,但用人单位能够及时补足违法行为的,不宜认定为恶意拖欠。当然,用人单位在劳动者发出解除通知前已足额补发工资,且无主观恶意,违法性可视为已消除。但用人单位事后补发工资、恢复待遇等补救措施,并无法改变解除前的违法事实,故该情形是否影响劳

动者主张经济补偿,通常存在争议。

通过上述案例,我们可以发现,对于用人单位来说:1.工资支付应避免单方降薪或克扣工资,即使经营困难需要调整,尽量与劳动者协商一致,或走民主程序通过。2.规章制度中明确延期支付的触发条件、最长时限及工会协商程序。3.将导致延迟发放的客观原因主动向员工说明,并获得谅解。4.尽量在当月内及时补足,若欠薪

超过一个完整工资支付周期,或主观恶意明显的,经济补偿金责任不可避免。对于劳动者而言:1.劳动者应当先行催告,给予用人单位合理改正期限,否则难以证明用人单位存在主观恶意。2.证据固定,保存工资条、银行流水、聊天记录、考勤记录等,以此证明用人单位存在未足额支付工资的情形。3.慎用“被迫离职”,在用人单位已说明理由,工会已同意,迟延未跨月且已补发的情况下,贸然离职可能被认定主动辞职。

总而言之,用人单位依法向劳动者支付劳动报酬是用人单位的基本义务,但用人单位存在恶意拖延支付或拒绝支付的情形,才属立法所要规制的对象。在保护劳动者合法权益的同时,也要尊重市场规律与企业自主权。劳资双方唯有在法制框架内强化沟通、完善制度、善用基数,方能在不确定性增大的经济环境下实现共赢。(金晶)

监察之窗

企业是否有权对员工进行“罚款”

案情简介

2025年5月初,宝山区人力资源和社会保障局行政执法科接到劳动者王某举报,反映上海某数字科技公司每月无故对其罚款300元,存在无故克扣劳动者工资的行为。接到举报后,执法人员立即前往该公司开展调查取证。

经了解,该公司从事网络数据业务,为了更好开展业务,该公司在年初时候经过管理层内部讨论制定了《公司员工日报制度》,制度要求员工每日上报系统数据,如未按时上报将对员工进行处罚,每人每次罚款30元。公司人事会在月底统计员工未上报次数,并按照规定进行罚款,其中也包括举报人王某。经调取公司的规章制度、会议记录、数据上报记录、在职员工的工资单、工资支付凭证、劳动合同等,执法人员发现公司制定的《日报管理制度》未经过职工代表大会或者全体员工讨论,仅是公司内部管理层讨论后予以公告通知,也从未征询过员工意见。执法人员随即向部分员工现场了解情况,发现大部分员工对于这个日报制度都不予认可,但碍于在公司工作也未提出异议。

执法人员当即向公司管理层指出,根据《中华人民共和国劳动合同法》第四条规定,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、

保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,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;同时根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定,工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。该公司自行制定涉及劳动者劳动报酬的规章制度未经过民主程序,该规章制度无效,公司自行“罚款”涉嫌存在克扣工资的违法行为,执法人员已责令公司改正违法行为,同时退还克扣的员工工资。

最终,公司主动改正了违法行为,取消了《公司员工日报制度》,也积极补发了所有员工被“罚款”的工资。

综合点评

公司是否有权力对员工进行罚款,罚款是否属于“克扣工资”违法行为?对公民个人的罚款,属于公权力范围,应当获得《行政处罚法》的授权。企业作为民事主体,不具有行使处罚权的资格,其无权对职工进行罚款,对职工“罚款”属于法律意义上的克扣工资行为。

那么企业是否有权自主扣除员工工资?在理论上,基于用工自主权企业是可以对职工进行工资的扣除,但应该满足以下三个条件。第一,企

业不应以“罚款”名义对员工进行工资扣除。根据《集体合同规定》第八条规定企业员工双方可以就奖惩进行协商约定,第十七条奖惩也包括了考核奖惩制度,这也充分说明了企业对于员工薪资报酬的调整是有自主权利的。第二,奖惩的约定应由企业员工双方协商一致,程序合法。对于劳动报酬的调整双方需要明确协商约定,可以是劳动合同签订时的权利义务约定,如劳动合同或者员工手册载明关于薪资调整条款,员工签字确认则约定有效。如劳动合同未约定,企业后期以规章制度形式约定,则需通过民主程序确认,薪资调整内容需得到劳动者知晓及认可。第三,如需扣款,扣除部分要合理合法。根据《上海市企业工资支付办法》第二十二条规定,劳动者因本人原因给企业造成经济损失,企业依法要其赔偿,并需从工资中扣除赔偿费的,扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%,且扣除后的剩余工资不得低于本市规定的最低工资标准。

劳动者是企业最宝贵的资源,依赖“罚款”等惩戒手段进行员工管理,本质上反映出企业管理能力不足,思维滞后与短视。当前用工环境下企业亟需转变管理理念,将重心从被动规避法律风险转向主动构建规范化管理体系,通过优化管理模式提升效能,而非简单归责于员工执行力。(马康泰 沈静慧)

政策解读

工资可以用实物来替代吗?

案例

半年前,小王进入本市一家玩具生产企业工作,上周部门主管告知他,由于新产品的销售款无法及时到账,公司发生了阶段性的资金困难,这个月在扣除其个人承担的社会保险费后,本应发放5500元工资,现在只能发放4500元,差额部分以公司的等价商品来替代。

问:公司的做法正确吗?

分析:不正确

根据《工资支付暂行规定》第五条规定,工资应当以法定货币支付。不得以实物及有价证券替代货币支付。

本案例中,公司发给小王的商品价格虽补足其工资差额,但按照规定,工资只能以法定货币形式支付,故公司以发生阶段性资金困难为由发放实物的做法不正确。

