

## 赵某诉大庆某公司劳动争议案

——上诉或申诉理由成立，应改判调低原判金额的，应对未上诉方、未申诉方抗辩意见一并予以审查

**关键词：**民事 劳动争议 改判 审理范围 未提出申诉一方 合法权益

### 基本案情

原告赵某于2020年5月向黑龙江省大庆市萨尔图区人民法院提起诉讼请求：判令大庆某公司支付违法解除劳动合同赔偿金、未付工资、无法领取失业金造成的损失、加班费差额与赔偿金、年假工资差额与赔偿金等合计约308,410元。被告大庆某公司辩称：赵某已达到法定退休年龄，双方劳动合同属于法定自动终止，大庆某公司未无故解除劳动合同，故没有为赵某继续支付工资、缴纳五险一金的义务，也不应支付违法解除劳动合同经济赔偿金、加班费差额与赔偿金、年假工资差额与赔偿金等费用。法院经审理查明：2017年9月30日，赵某与大庆某公司签订雇佣合同，约定期限自2017年9月20日至2019年9月19日，月薪为税前12,000元。合同履行到期续签至2022年9月19日。续签合同约定赵某担任财务经理，月薪税前12,000元，另每月通讯费250元。同时约定雇员开始依法享受基本养老保险待遇的，劳动合同终止。《团队成员手册》第22页4.4超时工作/加班：在工作任务繁忙的情况下，团队成员可能会被要求超时工作。赵某签字确认同意将员工手册内容作为其劳动合同的基础，并受员工手册规章制度制约。2018年12月18日，财务部加班及值班串休申请，载明赵某加班及值班天数16天，公司总监作出批复，赵某串休截止2019年2月15日清零，后公司财务部多次以电子邮件通知赵某向相关领导提出异议或者作出申请，并通知若未作出申请，将以总监批复为准。赵某未对上述事项作出相应的回复。2020年2月7日，大庆某公司向其工会委员会发出解除劳动合同通知工会委员会函，内容为：因公司持续经营亏损，且赵某至2020年2月23日已达到法定退休年龄50周岁并符合退休要求，公司决定与其解除劳动合同，确定最后工作日为2020年3月19日。2020年2月19日，大庆某公司向赵某发出解除劳动合同通知书，称由于多方面

的原因，公司决定将提前解除与赵某的劳动合同，支付赵某工资7321.84元，经济补偿金30665元，包括假期工资与加班费。赵某不同意该方案申请仲裁，大庆市萨尔图区劳动人事争议仲裁委员会以赵某达到法定退休年龄为由作出不予受理通知书，赵某不服向法院提起诉讼。赵某在二审判决生效后，持本案二审判决书于2021年5月在大庆市社会保险事业中心申请领取失业保险金，2021年6月28日开始在大庆市社会保险事业中心每个月领取失业金1512元。

大庆市萨尔图区人民法院于2020年11月12日作出（2020）黑0602民初1883号民事判决：一、大庆某公司于本判决生效后给付赵某加班费19,483.46元；二、驳回赵某其他诉讼请求。赵某不服，以劳动合同依法有效并未终止，大庆某公司违法解除劳动合同，一审法院认定事实与法律适用错误为由提起上诉。大庆市中级人民法院于2021年4月30日作出（2021）黑06民终23号民事判决：一、撤销黑龙江省大庆市萨尔图区人民法院（2020）黑0602民初1883号民事判决第二项；二、变更黑龙江省大庆市萨尔图区人民法院（2020）黑0602民初1883号民事判决第一项为大庆某公司于本判决生效后十日内给付赵某加班费及未休年休假工资39,196元；三、大庆某公司向赵某给付违法解除劳动合同赔偿金61,250元；四、驳回赵某其他诉讼请求。判后，大庆某公司向检察机关申诉，黑龙江省人民检察院向黑龙江省高级人民法院提出抗诉。黑龙江省高级人民法院于2024年1月10日作出（2023）黑民再648号民事判决：维持大庆市中级人民法院（2021）黑06民终23号民事判决。

## 裁判理由

法院生效裁判认为，关于检察机关抗诉提出大庆某公司支付赵某30,665元补偿金应予返还问题。《中华人民共和国劳动合同法》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；（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。”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规定支付赔偿金。”综合上述法律规定，经济补偿金与赔偿金适用情形及目的原则均不同，前者系针对劳动者、用人单位依法解除或是终止劳动合同情形下，用人单位应给予劳动者的补偿金；后者则系针对用人单位违法解除或者终止劳动合同情形下，用人单位应给予劳动者的赔偿金。本案中，大庆某公司系违法解除与赵某的劳动合同，故在判令大庆某公司支付赔偿金同时，依照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十五条关于“用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条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”的规定，不应再判令大庆某公司支付经济补偿金。原审判决在判令大庆某公司支付赵某赔偿金同时，未对30,665元经济补偿金予以扣减不当，再审予以纠正。但同时，本案系再审案件，在检察机关抗诉意见及当事人申诉请求有理由应予支持的情形下，还应顾求到未提出申诉一方当事人的合法权益维护，即应对未申诉一方当事人的抗辩意见依法予以审查，以防止仅针对申诉请求审查予以改判而造成双方当事人利益失衡。本案中，赵某认可经济补偿金应予扣减，但明确提出二审判决支付赔偿金数额错误。经查，依据赵某与大庆某公司2017年9月30日签订雇佣合同，应认定双方系2017年9月20日建立劳动关系。原审此节认定有误，予以纠正。依据大庆某公司出具《解除劳动合同通知书》记载，大庆某公司系2020年3月19日与赵某解除劳动合同，赵某亦认可大庆某公司于该日向其送达该通知，故依法应认定赵某与大庆某公司解除劳动关系时间为2020年3月19日，故赵某在大庆某公司工作时间为2年零6个月。对劳动合同解除前十二个月平均工资数额，赵某主张大庆某公司应发而未发的加班费及未休年休假工资应计入其工资总额之中，该主张符合法律规定。即使不计算大庆某公司应发而未发放给赵某的加班费及未休年休假工资，大庆某公司应支付赵某违法解除案涉劳动合同的赔偿金数额应为73,500元（12,250元×3×2），原审判决对此认定为61,250元有误，亦予纠正。此外，对赵某还主张大庆某公司应赔偿无法领取失业金造成的损失，依据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条关于“用人单位应当在解除或者终止

劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续”的规定，第八十九条关于“用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任”的规定，因大庆某公司向赵某送达解除劳动合同通知书后，未按规定期限为赵某出具解除劳动合同证明，侵害了赵某享受失业保险待遇的权利，致使赵某在本案二审判决生效后，于2021年6月才领取到失业保险金。2020年5月至2021年5月期间，赵某应领取而未能领取的失业保险金为19,656元（1512元/月×13个月），该款为大庆某公司对赵某造成的损害，大庆某公司应当承担赔偿责任。综上，虽然大庆某公司违法解除劳动合同，赵某取得赔偿金后不能再取得经济补偿金，30,665元经济补偿金应予返还，但如上所述，原审判决对大庆某公司应支付赵某的赔偿金数额计算有误，少计算金额31,906元（12,250元+19,656元）已超过30,665元。鉴于赵某二审判决作出后未申诉，视为其对二审判决数额认可，为避免当事人诉累，维护各方合法权益，促进劳动关系和谐稳定，原审判决结果依法应予维持。

## 裁判要旨

民事再审案件，在检察机关抗诉意见及当事人申诉请求有理应予支持、原判金额应予减少的情形下，依法应对案件全面予以审查，包括对未申诉一方当事人的抗辩意见依法予以审查，以防止仅针对申诉请求审查，忽视未申诉方意见而导致当事人之间利益失衡。

## 关联索引

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第25条

一审：黑龙江省大庆市萨尔图区人民法院（2020）黑0602民初1883号民事判决书（2020年11月12日）

二审：黑龙江省大庆市中级人民法院（2021）黑06民终23号民事判决书（2021年4月30日）

再审：黑龙江省高级人民法院（2023）黑民再648号民事判决书（2024年1月10日）

人民法院案例库

人民法院案例库

人民法院案例库

人民法院案例库

人民法院案例库

人民法院案例库