

## 唐某诉重庆某工业有限公司劳动合同纠纷案

——劳动合同法实施之前，劳动者因用人单位拖欠劳动报酬而解除劳动合同的，用人单位应支付自入职之日起至劳动合同法实施之日止的经济补偿金

**关键词：**民事 劳动合同 劳动合同法实施前 解除劳动合同 经济补偿金 计算年限

### 基本案情

原告肖某诉称：肖某（再审申请人唐某之配偶，因肖某在再审审查期间死亡，故再审申请人由肖某变更为唐某）于1998年2月4日在重庆某集团公司（以下简称某集团公司）从事质检工作，该公司于2012年2月4日将肖某安排到其子公司重庆某工业有限公司（以下简称某工业公司）依然从事质检工作。肖某与某工业公司签订劳动合同，期限为2012年2月4日至2015年2月3日，该合同约定将肖某在某集团公司的工作年限计入某工业公司。因某工业公司未依法给肖某缴纳社会保险费，未及时足额支付劳动报酬，未支付未休年休假工资，未支付高温津贴，且在肖某每天上班11小时的情况下，未足额支付加班工资，故肖某被迫于2017年7月31日向某工业公司提出解除劳动关系，解除劳动合同时间为2017年8月1日。肖某诉至法院，请求判令：某工业公司支付其解除劳动合同经济补偿金54,400元，并由某集团公司承担连带付款责任。

某工业公司辩称，该公司与原告肖某于2012年2月4日签订劳动合同书，建立劳动关系。在此之前，双方未签订劳动合同，也不存在事实劳动关系。原告在2012年2月4日以前是否参加社会保险与被告某工业公司无关。从双方签订劳动合同之日起，被告按照社会保险法规定为原告肖某办理了包括失业保险在内的社会保险，从未欠缴，且已足额支付了劳动报酬，没有给原告肖某造成损失。原告肖某主动提出解除劳动合同，故不应支付其经济补偿金。

某集团公司辩称，其不应承担连带付款责任。

法院经审理查明：肖某与唐某系夫妻关系，二人育有一子，肖某于2019年7月19日死亡，唐某于2019年12月7日向法院递交《变更申请书》，要求将再审申请人肖某变更为唐某，二人之子向法院出具承诺书载明其放弃继承权。

1998年2月4日至2012年2月3日，肖某在某集团公司从事检验工作，后肖某被某集团公司安排在其子公司某工业公司继续从事检验工作。2012年2月4日，肖某（乙方）与某工业公司（甲方）签订《劳动合同书》，约定合同期限为三年，即2012年2月4日至2015年2月3日；工作岗位为从事检验工作；实行标准工时制度，每日工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时，每周休息日为周六、周日。乙方在公司入职的时间是1998年2月。2015年2月4日，肖某与某工业公司签订《劳动合同书》，约定劳动合同期限为2015年2月4日至2018年2月3日，月工资标准为1,250元，其他合同内容与2012年2月4日双方签订的劳动合同一致。

肖某的工资支付方式是当月工资次月发放。某工业公司已足额支付了肖某自2016年1月至2017年6月期间的工资，肖某予以签字确认；对于2017年7月份的工资表，肖某未签字确认。该工资表显示：扣减绩效工资211元、缺勤扣减工资80元，实发工资1,568元。2017年9月27日，某工业公司支付肖某2017年7月份工资1,576元。2017年7月29日，肖某以用人单位未依法为其缴纳社会保险费，未及时足额支付劳动报酬，未安排年休假且未支付年休假工资，未支付高温津贴等理由向某工业公司发出解除劳动关系通知书，该公司称收到了该通知。庭审中，肖某、某工业公司均认可解除劳动合同时间为2017年7月31日，肖某和某集团公司、某工业公司均确认肖某在解除劳动合同前12个月平均工资为每月2,720元。

重庆市长寿区人民法院于2018年12月7日作出（2017）渝0115民初8399号民事判决：一、某工业公司从本判决生效之日起3日内支付肖某经济补偿金27,200元；二、驳回肖某对某集团公司的诉讼请求；三、驳回肖某的其他诉讼请求。肖某不服，提起上诉。重庆市第一中级人民法院2019年3月5日作出

（2019）渝01民终564号民事判决：驳回上诉，维持原判。肖某不服，申请再审。重庆市高级人民法院提审后作出（2020）渝民再92号民事判决：一、撤销重庆市第一中级人民法院（2019）渝01民终564号及重庆市长寿区人民法院

(2017)渝0115民初8399号民事判决；二、某工业公司支付唐某经济补偿金53,040元；三、驳回唐某其他诉讼请求。

## 裁判理由

法院生效裁判认为，本案是肖某要求某工业公司支付经济补偿金，原审法院已经确认某工业公司存在未足额支付肖某工资、未休年休假工资情形，故依照《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法）第三十八条第一款的规定，某工业公司应当支付解除劳动合同的经济补偿金。对于劳动合同法实施后应当支付经济补偿金双方并无异议，本案双方争议的焦点是劳动合同法实施前即自肖某入职的1998年2月至2008年1月1日前某工业公司应否支付经济补偿金的问题。

第一，劳动合同法第九十七条第三款规定：“本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行”。依照该规定，在劳动合同法实施前，只要当时有支付经济补偿金的规定，用人单位就应当支付经济补偿金。

第二，《中华人民共和国劳动法》（以下简称劳动法）第九十一条规定：“用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；（二）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；（三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（四）解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。”按照该规定，用人单位无故拖欠劳动者工资的，用人单位要支付经济补偿金。

第三，1995年8月4日劳动部发出了《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号），该意见第40条规定：“劳动者依据劳动法第三十二条第（一）项解除劳动合同，用人单位可以不支付经济补偿金，但应按照劳动者的实际工作天数支付工资。”劳动法第三十二条规定

：“有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：（一）在试用期内的。”按照该条规定，劳动者只要不是在试用期内解除劳动合同，用人单位即应支付经济补偿金。

综上，在劳动合同法实施之前，劳动者因用人单位拖欠劳动报酬而解除劳动合同的用人单位应支付经济补偿金。原二审判决未支持肖某1998年2月起至2008年1月1日止的经济补偿金系适用法律错误，应予以纠正。

## 裁判要旨

依据劳动合同法第九十七条第三款之规定，在劳动合同法实施前，只要当时有支付经济补偿金的规定，用人单位就应当支付经济补偿金。若用人单位存在劳动法第九十一条规定的损害劳动者合法权益的情形，除非劳动者是在试用期内解除劳动合同，否则用人单位应支付自入职之日起至劳动合同法实施之日止的经济补偿金。

## 关联索引

《中华人民共和国劳动法》第32条、第91条

《中华人民共和国劳动合同法》第38条、第46条、第47条、第97条

一审：重庆市长寿区人民法院（2017）渝0115民初8399号民事判决（2018年12月7日）

二审：重庆市第一中级人民法院（2019）渝01民终564号民事判决（2019年3月5日）

再审：重庆市高级人民法院（2020）渝民再92号民事判决（2021年7月15日）