

## 杨某某诉重庆某公司劳动合同纠纷案

### ——支付二倍赔偿金应自劳动者入职之日起连续计算

**关键词：**民事 劳动合同 违法解除 赔偿金 劳动者 入职之日 连续计算

#### 基本案情

杨某某以重庆某公司违法解除劳动合同为由起诉请求：1. 支付违法解除劳动合同赔偿金72,447元；2. 支付低于最低工资标准的差额工资13,800元；3. 支付住院伙食补助费120元；4. 支付停工留薪期工资5,301元；5. 支付护理费4,560元；6. 支付一次性伤残补助金20428.20元；7. 支付一次性工伤医疗补助金15,132元；8. 支付一次性伤残就业补助金34,047元；9. 支付失业赔偿金11,025元。

重庆某公司辩称，双方系协商解除劳动关系，其也愿意支付经济补偿，不是违法解除。杨某某主张的失业保险待遇请求没有经过仲裁前置程序，不是人民法院受案范围。重庆某公司每月支付的工资高于最低工资，不存在支付最低工资差额的问题。杨某某住院只有15天，其主张的护理费标准过高。重庆某公司为杨某某缴纳了工伤保险，对于住院伙食补助费、一次性伤残补助金和工伤医疗补助金等应由社保机构支付。杨某某主张的停工留薪期工资过高，停工留薪期也不到两个月。综上，请法院依法判决。

法院经审理查明，杨某某于1993年9月20日到重庆某公司从事炊事员工作。2012年1月1日，杨某某与重庆某公司签订了为期两年的劳动合同。2012年11月26日，杨某某打扫食堂卫生时从梯子摔下受伤，被认定为工伤，经鉴定伤残等级为9级。2013年11月28日，重庆某公司向杨某某出具解除劳动合同通知书，内容为：“经公司董事会研究，为节约成本，减少开支，对后勤人员裁员，特通知杨某某，解除你与我公司于2012年1月1日签订的劳动合同，请你接通知后来我公司办理交接手续。”后重庆某公司出具了解除劳动合同证明书，并欲按1,610.85元的工资标准支付12个月经济补偿。杨某某不服，经申请仲裁后向法

院提起诉讼。

重庆市万州区人民法院于2014年4月2日作出（2014）万法民初字第01627号民事判决：一、由重庆某公司在本判决生效后十日内支付杨某某违法解除劳动合同赔偿金72,447元；二、由重庆某公司在本判决生效后十日内支付杨某某住院伙食补助费120元；三、由重庆某公司在本判决生效后十日内支付杨某某停工留薪期工资3,980元；四、由重庆某公司在本判决生效后十日内支付杨某某一次性伤残补助金18,018元；五、由重庆某公司在本判决生效后十日内支付杨某某一次性工伤医疗补助金15,132元；六、由重庆某公司在本判决生效后十日内支付杨某某一次性伤残就业补助金34,047元；七、由重庆某公司在本判决生效后十日内支付杨某某护理费1,200元。宣判后，双方未上诉，该判决发生法律效力。后重庆某公司申请再审。重庆市第二中级人民法院于2015年12月3日作出（2015）渝二中法民提字第00009号民事判决：维持重庆市万州区人民法院（2014）万法民初字第01627号民事判决。

## 裁判理由

法院生效裁判认为，重庆某公司以节约成本、减少开支为由提前解除杨某某劳动合同，不符合法律可以提前解除劳动合同的规定。再审中重庆某公司称其解除劳动合同的事由为杨某某不适合原工种。虽然杨某某因工受伤经鉴定为九级伤残，但不会当然导致其无法从事原工作。即使杨某某不能胜任原工作，重庆某公司也未能根据相关程序解除双方劳动合同关系。重庆某公司作出解除劳动合同通知书，系单方解除与杨某某的劳动合同，并未提供证据证实其按照规定事先已将解除理由通知工会。重庆某公司称双方系协商一致解除劳动合同，未提供充分证据证实，应承担举证不能的法律后果。故重庆某公司系违法解除劳动合同。劳动合同法第八十七条、《劳动合同法实施条例》第二十五条旨在通过提高用人单位的违法解除劳动合同的成本，在一定程度上遏制用人单位违法解除劳动合同的行为。从立法目的、条文的本意，均应解释为用人单位违法解除劳动合同的应二倍向劳动者支付赔偿金，赔偿金的计算标准应从用工之日起计算。劳动合同法第九十七条只规定了经济补偿金的分段计算，并未规定赔偿金亦应分段计算。重庆某公司据以主张的劳动合同法第九十七条第三款规定，该法条规定的是该法第四十六条规定的经济补偿金，但重庆某公司向杨

某某支付赔偿金的事由并不符合该法第四十六条规定的情形。且劳动合同法第九十七条第三款规定的是用人单位无过错性解除或终止合同，而重庆某公司系违法解除，属用人单位有过错性解除劳动合同，相对于无过错性的经济补偿，用人单位应对劳动者予以更高的赔偿。本案并不涉及“法不溯及既往”原则的适用，重庆某公司的违法解除劳动合同的行为发生在2008年1月1日劳动合同法实施后，该行为当然适用劳动合同法及《劳动合同法实施条例》，而不是分段适用劳动合同法施行前的相关法律、法规。故重庆某公司主张二倍赔偿金分段计算的理由不能成立。

## 裁判要旨

在劳动合同法实施前已经成立并存续至实施后的劳动合同关系，用人单位违法解除劳动合同的，应自实际用工之日(入职之日)起向劳动者支付二倍赔偿金，不应对该法实施前后的赔偿金进行分段计算。

## 关联索引

《中华人民共和国劳动合同法》第87条

一审：重庆市万州区人民法院（2014）万法民初字第01627号民事判决（2014年4月2日）

再审：重庆市第二中级人民法院（2015）渝二中法民提字第00009号民事判决（2015年12月3日）