

法官说法

打考勤给自己“加班”还没“实锤”就被停发工资

这起官司看法院怎么判

【案例介绍】

2009年10月,张某到某公司工作,张某隶属于公司安环部,其同时负责核算考勤、工资(含加班工资)、公司诉讼事宜。

2019年5月13日,公司召开“安全生产会议”并形成会议记录,张某参加了会议,会议中提及张某作假,仅去年8月至今年3月就冒领八千多元加班工资。公司负责人陈述该次会议虽未点名上述“冒领”加班工资人员,实际就是指向张某,且公司也停发了张某当年5月、6月工资。

2019年7月17日,张某向公司提出解除劳动关系。随后,张某申请劳动仲裁,劳动仲裁委员会未全部支持张某的仲裁请求。张某不服,起诉至法院,要求公司支付欠发的工资及经济补偿金。

法院认为,根据查明的事实,张某于2019年7月17日向公司邮寄解除劳动关系函时,2019年5月、6月工资尚未发

放。公司抗辩称,发现张某冒领加班工资遂通知财务暂停发放其工资。对此,法院认为,用人单位在尚未查明相关事实并形成正式处罚决定且通知员工的情况下,直接停止发放员工的工资,存在不妥。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(二)未及时足额支付劳动报酬的”及第四十六条第一项“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”的规定,公司并未及时足额支付劳动报酬,劳动者提出解除劳动合同的,公司应支付经济补偿金。

【法官评析】

本案的争议焦点:用人单位以劳动者在工作中存在过错为由停发工资,劳动者以欠发工资为由解除劳动合同的,用人单位是否应当支付解除劳动

合同的经济补偿金?对此,法院认为,依法按时足额向劳动者支付劳动报酬是用人单位的基本义务,即使劳动者存在一定违规行为,公司也应先按时发放工资或者向劳动者发放基本工资以保障劳动者正常生活,在查明事实之后按照公司规章制度对劳动者进行处罚。用人单位对劳动者的管理应按照公司规章制度的规定及程序进行,用人单位在尚未查明相关事实并形成正式处罚决定且通知劳动者的情况下,直接停止发放工资,存在过错,劳动者可以依据《劳动合同法》第三十八条第一款及第四十六条第一项的规定解除劳动合同并主张经济补偿金。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。

淮南市中级人民法院 骆康璐



【法官评析】

本案的争议焦点:用人单位以劳动者在工作中存在过错为由停发工资,劳动者以欠发工资为由解除劳动合同的,用人单位是否应当支付解除劳动

【法官评析】