

公共法律服务案例之五

帮助劳动者利用法律武器维护合法权益

【关键词】

解除劳动合同 经济补偿

【案情概况】

2019年5月，张某入职福建省三明市某公司，双方约定三个月试用期转正后，每个月有销售提成及津贴。受到2020年初爆发的新冠肺炎疫情影响，该公司进行裁员并与张某协商签订了劳动解除合同，双方约定补偿两个月基本工资。随后张某发现公司人事部门对其隐瞒了提成津贴的补偿金，只给公司部分员工发放了此部分补偿金。张某与公司人事部门协商未果，于2020年2月23日拨打三明市“12348”公共法律服务热线向平台咨询如何依法维护权益。

在向张某详细了解情况后，三明市“12348”公共法律服务热线平台咨询人员作了如下解答：

一是关于用人单位支付补偿金的法定义务。《劳动合同法》第46条对用人单位应当向劳动者支付经济补偿的具体情形进行了规定，其中第二款为“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”。第36条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。本案中张某与用人单位协商一致解除劳动合同，用人单位应当依法向其支付经济补偿。

二是关于经济补偿的计算。《劳动合同法》第47条规定，经济补偿按照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，向劳动者支付半月工资的经济补偿。张某自入职到与单位协商解除合同，工作时间为9个月，用人单位应当支付其一个月工资的补偿金。

三是关于月工资的计算。《劳动合同法实施条例》第27条规定，劳动合同法第47条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不

满 12 个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。国家统计局《关于工资总额组成的规定》第 3 条规定，工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额；第 4 条规定，工资总额由下列六个部分组成：（一）计时工资；（二）计件工资；（三）奖金；（四）津贴和补贴；（五）加班加点工资；（六）特殊情况下支付的工资。根据以上法律规定可知，张某所述的提成和津贴，属于工资的范畴，应当计算至补偿金数额内。

四是关于维权途径。平台咨询人员建议，张某可依据法律规定与用人单位协商，要求依法支付足额经济补偿。如协商不成，张某可依据本案事实和以上法律规定，依法向有管辖权的劳动争议委员会申请仲裁。

张某对平台咨询人员耐心细致的解答表示非常满意，并说会再次和公司人事部门协商，同时留意证据的收集，根据协商结果做进一步打算。

【案例评析】

2020 年初，新冠病毒来势汹汹，肆虐全国，许多企业的正常生产经营活动受到了严重影响，由此也引发了劳动用工等诸多方面的法律问题。如果企业确实经营困难需要裁员，必须符合《劳动合同法》等有关法律法规规定，并依法足额向员工支付经济补偿。本案企业裁员并进行了一定经济补偿，但漏补偿的行为损害了劳动者的权益。张某经过专业法律咨询，充分了解了法律法规的相关规定，明确了依法维权途径。劳动者如遇到此类问题，可以通过拨打“12348”公共法律服务热线寻求专业法律帮助，利用法律武器来维护自身合法权益。