责任编辑 陈宏光 E-mail:lszk99@126.com

何为"未及时足额支付劳动报酬"

实践中,劳动者以用人单位"未及时足额支付劳动报酬"为由 解除劳动合同,并要求用人单位支付经济补偿的案件很多,处理类 似案件的重点就是要弄清什么是"未及时足额"、什么是"劳动报

以下笔者对此作简要的分析。

何为"未及时"支付

现有法律、法规并没有对 "未及时足额支付劳动报酬"作出 具体的解释。

从法律层面来看,对工资有支 付周期和支付日期之分。

根据《劳动法》和相关规定 工资支付的周期分月、周、日,工 资必须在用人单位与劳动者约定的 日期支付。如遇节假日或休息日, 则应提前在最近的工作日支付。

工资至少每月支付一次,实行 周、日、小时工资制的可按周、 日、小时支付工资。

也就是说,只要用人单位没有 在国家规定和劳动合同约定的"支 付周期和支付日期"而迟延减少支 付工资,就属于"未及时足额"。

问题的关键是何为"及时足 额",对此相关法律同样没有作出 明确的解释。

曾有观点认为,只要用人单位 "没有按照约定或规定拖延一天或 少付一元", 即视为"未及时足额

其实, "没有按照约定或规定 拖延一天或少付一元"即视为"未 及时足额支付工资"的观点是错误 的。因为"及时"与"按时"是两 个概念,"按时"要严于"及时", "及时"有一个宽限期,而"按时" 则没有宽限期。

至于多长时间才能认定是未及 时足额支付,除劳动部出台了《工 资支付条例》外,各地有相应的规

比如:《深圳市员工工资支付 条例》第十二条规定,"用人单位 因故不能在约定的工资支付日支付 工资的,可以延长五日;因生产经 营困难, 需延长五日以上的, 应当 征得本单位工会或者员工本人书面 同意,但最长不得超过十五日";

《浙江省企业工资支付管理办 法》第二十一条规定, "因自然灾 害等不可抗力导致企业无法按时足 额支付劳动者工资的, 在不可抗力 原因消除后应当立即支付。企业确 因生产经营困难,经依法集体协商 或者经劳动者本人同意, 可以延期 支付全部或者部分工资,但最长不 得超过 30 日";

《上海市企业工资支付办法》 第十条规定, "企业确因生产经营 困难,资金周转受到影响,暂时无 法按时支付工资的, 经与本企业工 会或职工代表协商一致, 可以延期 在一个月内支付劳动者工资,延期 支付工资的时间应告知全体劳动

《江苏省工资支付条例》第四 十条规定,"由于不可抗力原因, 导致延期支付劳动者工资的,应当 在不可抗力原因消除后三十日内支 付劳动者工资。用人单位确因生产 经营困难,资金周转受到严重影响

无法在约定的工资支付周期内支付 劳动者工资的,应当以书面形式向 劳动者说明情况, 在征得工会或者 职工代表大会 (职工大会) 的同意 后,可以延期支付工资,但最长不 得超过三十日":

《北京市工资支付规定》第二 十六条规定, "用人单位因生产经 营困难暂时无法按时支付工资的, 应当向劳动者说明情况, 并经与工 会或者职工代表协商一致后, 可以 延期支付工资,但最长不得超过

综上,对"未及时支付"的情 况,分为一般情况下的规定和特殊 情况下的规定:

如:深圳市对用人单位一般情 况下的迟延规定为5天;浙江、江 苏、上海、北京则没有规定。

对特殊情况下的迟延, 深圳规 定为"在因生产经营困难,需延长 五日以上的,应当征得本单位工会 或者员工本人书面同意, 但最长不 得超过十五日";浙江、江苏、上 海和北京规定为"用人单位因经营 困难需要经过相应程序, 迟延最长 不超过三十日":

浙江与江苏还额外规定了"用 人单位因自然灾害等不可抗力导致 企业无法按时足额支付劳动者工 资"的条款。浙江规定"在不可抗 力原因消除后应当立即支付",江 苏规定"在不可抗力原因消除后三 十日内支付劳动者工资"。

笔者以为,对于未"及时"支 付劳动报酬的时间, 深圳的规定可

从司法实践情况来看, 在没有 约定或规定的情况下,对"未及时 足额"的认定,应根据"诚信、公 平"等法律原则来确定,如:

上海市高级人民法院《关于适 用〈劳动合同法〉若干问题的意 见》第九条规定:

"劳动者以用人单位未'及 时、足额'支付劳动报酬为由解除 "及时、足额"支付情 合同的"。 形的把握是指,用人单位依法向劳 动者支付劳动报酬是用人单位的基 本义务。但是, 劳动报酬的计算标 准,在实际操作中往往比较复杂。 而法律规定的目的就是要促使劳动 合同当事人双方都诚信履行, 无论 用人单位还是劳动者,其行使权 利、履行义务都不能违背诚实信用 的原则。如果用人单位存在有悖诚 信的情况,从而拖延支付或拒绝支 付的, 才属于立法所要规制的对 象。因此,用人单位因主观恶意而 未'及时、足额'支付劳动报酬 的,可以作为劳动者解除合同的理 由。但对确因客观原因引起的计算 标准不清楚、有争议,导致用人单 位未能'及时、足额'支付劳动报 酬或未缴纳社保金的,不能作为劳 动者解除合同的依据。"

天津市高级人民法院《关于印 〈天津法院劳动争议案件审理指



南〉的通知》第26条指出、未及 时足额支付劳动报酬是指用人单位 因故意或者重大过失导致未及时足 额支付劳动报酬;

《江苏省高级人民法院劳动争 议案件审理指南》对"未及时、足 额"及"未缴纳"的认定与上海高 级人民法院的意见如出一辙;

《浙江省高级人民法院民一庭 关于审理劳动争议纠纷案件若干疑 难问题的解答》对"用人单位未及 时、足额支付劳动报酬"的认定, 强调用人单位"因过错"未及时、 足额支付劳动报酬。

何为"劳动报酬"

对干何为"劳动报酬". 笔者 认为: 劳动报酬包括计时工资、计 件工资、奖金、津贴、补贴、加班 费以及根据国家法律、法规和政策 规定应支付的工资。

让我们看两则案例:

案例 1: 俞某某等 116 人在 2020年8月至11月期间,每月均 有加班。因杭州某技术公司未向命 某某等 116 人支付 2020 年 8 月至 11 月四个月的工资, 俞某某等向 浙江省海宁市劳动人事争议仲裁委 员会申请仲裁,并与杭州某技术公 司达成仲裁调解书,协议书规定杭 州某技术公司应于 2020 年 12 月 20 日前一次性向俞某某支付 2020 年8月至11月丁资。但杭州某技 术公司到期后仍未向俞某某支付工

为此, 俞某某于 2020 年 12 月 21 日向海宁市人民法院申请强制 执行,并于同日以杭州某技术公司 未及时足额向俞某某支付 2020 年 8月至11月工资为由, 向杭州某 技术公司提出解除劳动合同。

随后, 俞某某再次向浙江省海 宁市劳动人事争议仲裁委员会申请 仲裁, 要求杭州某技术公司支付经

案例 2: 罗某某系海宁市某家

具有限公司工人。2020年1月3 日起,海宁某家具有限公司开始春 节放假。因新冠肺炎疫情等原因, 罗某某一直放假至 2020 年底,海 宁某家具公司也一直没有向罗某某 支付 2020 年 4 月 1 日至 2020 年 12 月的丁资。

为此, 罗某某于 2020年 12月 以用人单位未及时足额支付劳动报 酬为由, 向海宁某家具公司提出解 除劳合同,并要求用人单位支付经

案例1的争议焦点主要是两 一是对于"拖欠劳动报酬"的 认定要不要考虑新冠肺炎疫情这个 特殊因素, 二是用人单位与劳动者 在仲裁调解书已重新确定了拖欠工 资的支付时间后,用人单位仅仅逾 期了一天支付, 劳动者能否以"未 及时足额支付劳动报酬"为由解除 劳动合同,并要求用人单位支付经

笔者作如下具体分析:

从案例1来看,2020年8月 至 11 月,新冠肺炎疫情已处于常 态化防控阶段,各地均已复工复 产, 且俞某某等 116 个劳动者每月 均有加班, 所以无须再考虑新冠肺 炎疫情影响用人单位"未及时足额 支付劳动报酬"这个因素;

用人单位欠付劳动者 4 个月工 资,而且是劳动者正常上班的工 资、一次性欠薪人数达 116 人、属 干《淅汀省企业工资支付管理办 法》第三十条规定的"有严重拖欠 工资行为",该条规定"严重拖欠 工资行为,是指有下列情形之一的 行为: (一) 拖欠工资时间达到或 者超过2个工资支付周期的;(二) 一次拖欠10人以上工资的;(三) 拖欠工资总额达到或者超过50万

用人单位与劳动者达成劳动仲 裁调解书后,又未按法律文书规定 的时间支付劳动报酬,属于错上加

综上, 俞某某以"未及时足额

支付劳动报酬"为由解除劳动合同, 并要求用人单位支付经济补偿理由正 当,笔者认为应当支持。

案例2的焦点除了是否考虑新冠 肺炎疫情因素之外, 重点是用人单位 在放假期间应支付的工资,或称基本 生活费,是否也属于"劳动报酬"?

是否考虑新冠病毒疫情因素在案 例1中已阐述, 在此不再展开, 笔者 就放假期间的工资是否属于劳动报酬

如前文所述,浙江、上海、江 北京、深圳等地制定的工资支付 办法中,对工资的含义几乎是一致 的,即企业停工、停产、歇业时间超 过1个工资支付周期,劳动者未付出 正常劳动的,企业应当按照不低于当 地人民政府确定的最低工资标准的 80%支付工资(基本生活费)。因此, 放假期间工资或基本生活费也属于劳

从案例2来看,用人单位欠付了 劳动者近9个月的工资或基本生活 费,属于浙江规定的严重拖欠工资行

综上所述, 罗某某以"未及时足 额支付劳动报酬"为由解除劳动合 同,并要求用人单位支付经济补偿具 有法律依据,笔者认为也应当支持。

需要特别注意的是,根据相关规 定,用人单位未及时足额支付劳动者 的病假工资,工伤职工的停工留薪 (工资)待遇等,如劳动者以"未及 时足额支付劳动报酬"为由解除劳动 合同,用人单位也应当支付经济补

因为这些工资或待遇都属于劳动 报酬中的"特殊情况下支付的工资"

不过,浙江省高级人民法院民事 审判一庭与浙江省劳动人事争议仲裁 院联合发布的《关于审理劳动争议案 件若干问题的解答 (五)》却对停工 留薪工资作了例外规定, 在第九条明 确"停工留薪工资性质为工伤保障待 遇, 劳动者以用人单位未及时足额支 付劳动报酬为由解除劳动合同并支付 经济补偿,不予支持"

上海思利卡文化传播有限公司遗公章、财务专用章、法人章、声明作 公章、财务专用章、法人章、声明作财 七用章、法人章《秦伊各·奇龙 声明作 七用章、法人章《秦伊各·奇龙 声明作 上海中宋投资咨询有限公司讨 火财务专用章、法人章(令日进)、公章、各 壹 枚 , 声 明 在 m 上海赢都文体用品有限公司;食品经营许可证副本.编号 上海铭鑫金属制品有限公 失营业执照副本,统一社会会 為:92310118MA1M0WM81D, 声明作 上海市闵行区薪力百货店遗营业执照正本, 统一社会信用代码 证编号JY2310230001752, 声明作愿上海市松江区新庆镇丽梅食品经营部遗失营业执照副本, 编号:27021201906060004;食品经营许可证副本, 许可证编号JY13101170132108, 声明作废 可证编号JY13101170132108,声明作度 上海市宝山区孟顺食品店遗失宫山 执照副本,信用代码:92310113MAIL DYGGQ:食品经营许可证副本,许可证 编号:JY13101130148786,声明作废 上海市浦东新区周浦镇范佳德规 糖商店遗失营业执照副本、经营者 就佳德。经营许可证副本、许可证编 号:JY131011502060052 号:JY131011502060052 上海邮段#46 払照に倒分、30 310120MA1LL23W9W、声明作歧 上海市浦东新区三林镇宏鑫建材乡 部渡庆营业执照正副本、経营者: 朱だ 注册号: 310115600595418、证照编[‡]

上海朗江建筑装饰工程有限公司 经股东会决议即日起注销、特此公告 上海康业农业种植专业合作社统一 社会信用代码:93310/3058/2104/277 成员大会决议即日起注销,特此公 上海慧迁国际贸易有限公司统会信用代码。9131011517 子:001575, 经股外云次 5.77 注 销,特 此 公 告。 上海美森投资管理有限公司统-





◆电视机色彩、亮度、音量