

李沈兵与江苏众兴永达制冷机械制造有限公司经济补偿金纠纷二审民事判决书

江苏省南通市中级人民法院（2014）通中民终字第2486号

上诉人（原审原告）李沈兵。

被上诉人（原审被告）江苏众兴永达制冷机械制造有限公司，住所地启东市滨海工业园东海路8号。

法定代表人梅建勇，该公司董事长。

委托代理人吴红兴，江苏江海明珠律师事务所律师。

委托代理人周峰，江苏江海明珠律师事务所律师。

上诉人李沈兵因与被上诉人江苏众兴永达制冷机械制造有限公司（以下简称永达公司）经济补偿金纠纷一案，不服启东市人民法院（2014）启民初字第0299号民事判决，向本院提起上诉。本院受理后，依法组成合议庭审理了本案，现已审理终结。

原审查明，2013年3月11日，李沈兵至永达公司工作。同年4月6日，李沈兵、永达公司签订劳动合同一份，合同期限为2013年4月6日至2017年4月5日，约定试用期为3个月；其中合同第四条第1项约定：按甲方（永达公司）工资制度及乙方（李沈兵）工作性质来确定计酬方式。计时员工工资按天或班计算；计件员工实行计件工资；非生产人员基本工资为每月1320元，绩效工资根据乙方工作业绩考核确定。该合同还对劳动纪律、合同变更、解除等作出约定。李沈兵从事电焊岗位。2013年8月19日，李沈兵向永达公司出具辞职报告一份，载明：由于自身的原因，我向江苏众兴永达公司主动提出辞职。2013年10月17日，李沈兵、永达公司签订解除劳动合同协议一份，载明：乙方（李沈兵）主动向甲方（永达公司）提出辞职，于2013年10月17日双方正式解除劳动合同关系。甲方已向乙方结清工资，双方签章后本协议生效，双方再无任何纠葛。2014年4月，李沈兵向启东市劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求永达公司支付经济补偿金等。2014年5月27日，该委作出启劳人仲案字（2014）第184号仲裁裁决书，裁决驳回李沈兵的所有仲裁请求。李沈兵对裁决不服，于2014年6月10日诉至法院，请求判令永达公司支付欠付工资6564.13元、被扣的工资57934.89元、经济补偿金661615.77元、赔偿金1323231.54元，合计2049346.33元；并为其补缴48个月的社会保险。

另查明，李沈兵2013年3月工资为630元、4月3144元、5月3482元、6月2330元、7月3731.83元、8月1904元、9月2628元、10月4696.98元。

原审认为，对李沈兵主张永达公司支付未足额支付的工资6564.13元及被扣的工资57934.89元。李沈兵认为根据永达公司发布的招聘公告及其在工作期间提出所谓整改方案，其月薪应为12000元左右，对此，李沈兵未能提供相应的证据证实。且李沈兵对工资数额的主张仅是推断，并无相应证据证实。李沈兵提供的工资银行卡明细中的月工资数额与永达公司提供的工资表基本一致，李沈兵也未提供证据证实永达公司存在未支付工资或扣工资的事实，故对李沈兵主张永达公司支付未足额支付工资及被扣工资的诉讼请求，法院不予支持。对李沈兵主张经济补偿金。原审庭审中，李沈兵确认经济补偿金是指劳动合同尚未履行的剩余期限41个月的工资总额，该主张缺乏法律依据。且根据永达公司提供的辞职报告等证据表明系李沈兵主动提出辞职，不符合支付经济补偿金条件。李沈兵称其受胁迫辞职，但未提供相应证据，法院难以采信。对李沈兵

主张永达公司支付赔偿金。用人单位存在违法解除劳动合同的情况下才向劳动者支付经济赔偿金。李沈兵因自身原因主动提出辞职，双方签订解除劳动合同协议，李沈兵无相应证据证实该协议存在欺诈、胁迫或乘人之危等情形，故该协议应是双方真实意思表示，合法有效，永达公司并不存在违法解除劳动合同的情形，李沈兵主张赔偿金，于法无据，法院不予支持。对李沈兵主张永达公司补缴社会保险费。根据《中华人民共和国社会保险法》的规定，缴费单位未按照规定办理社会保险登记、变更登记或者注销登记，或者未按照规定申报应缴纳的社会保险费数额的，由社会保险费征收机构处理。故缴纳社会保险不属于人民法院民事案件的受理范围，法院不予受理。据此，根据《中华人民共和国合同法》第八十七条、《中华人民共和国社会保险法》第六十三条之规定，原审判决驳回李沈兵的诉讼请求。

宣判后，李沈兵不服，向本院提起上诉称，永达公司未将劳动合同文本交给其本人，故订立的劳动合同违法。永达公司使用落后的生产工艺和设备，拒不接受其提出的整改方案，一味压低其就职期间、就职岗位的定额单价的行为即是克扣工资的行为，目的是以该手段侵占其科技成果，迫使其自行提出解除劳动合同，故其有权主张经济赔偿金。根据法律规定，经济补偿金的支付年限最高不超过12年，其主张经济补偿金的期限为41个月，折合三年零五个月，不违反法律规定。根据永达公司发布的招聘公告，其就职岗位的薪资最低为4000元 / 月，而其在就职期间所提出的整改方案如得以实施，可使生产效率提高三倍，故其最低薪资应为12000元 / 月，而永达公司支付的工资远未达到该水平。此外，永达公司未支付其奖金、科技成果贡献奖励。另外，永达公司以其未戴安全帽为由处罚其20元，涉嫌以寻衅滋事的方式克扣工资。据此，永达公司存在未足额支付、克扣工资的情形，应予以补足，并支付赔偿金。补缴社会保险费依法属于法院的受理范围。综上，请求二审法院撤销原判，依法改判。

被上诉人永达公司答辩称，原审认定事实清楚，适用法律正确，请求二审法院驳回上诉，维持原判。

经审理查明，原审认定的事实属实，本院予以确认。

本院认为，关于未足额支付工资、克扣工资及拖欠、克扣工资赔偿金的问题，李沈兵虽上诉称其工资应为12000元 / 月、永达公司存在未足额支付工资、克扣工资的情形，但未提供相关证据予以佐证，且李沈兵要求永达公司支付拖欠工资赔偿金的请求未经行政程序处理，原审未予支持其该项诉请，并无不当。关于经济赔偿金问题，根据2013年8月19日李沈兵向永达公司出具的辞职报告及2013年10月17日双方达成的解除劳动合同协议，李沈兵系因自身原因主动提出辞职，不符合主张经济赔偿金的条件。原审因此未予支持其关于经济赔偿金的请求，亦无不当。关于补缴社会保险的问题，不属于法院的受理范围，原审不予处理，亦无不当。综上，李沈兵的上诉理由均不能成立，本院不予支持。原审认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。据此，依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（一）项的规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

本判决为终审判决。

审 判 长	顾晓威
代理审判员	王吉美
代理审判员	李少飞
书 记 员	李 彤

附相关法律条文：

《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（一）项

第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：

（一）原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳回上诉，维持原判决、裁定；