

[illegible]

କିମ୍ବା
ଏ
ଂଗ୍ଲିସ୍
ମିଶେ
କିମ୍ବା
କିମ୍ବା

告签订劳动合同。合同约定：原告入职于被告公司从事井下工作，月工资一万余元，期限至2022年12月31日。2023年秋，被告将其所有的煤矿转卖给他人。2023年10月11日，原告提出解除劳动合同申请，同时被告让原告在其提供的格式协议书上签名按印。协议就停工放假期间的工资及社保缴纳的截止日期作了约定，但被告以原告超过60周岁为由未给原告支付一次性补偿金，并要求原告提供相关的依据后方可考虑。2023年11月29日，原告向阿左旗劳动人事争议仲裁委员会提出劳动仲裁，但阿左旗劳动人事争议仲裁委员会以原告与争议无直接利害关系等原因作出不予受理通知书。综上所述，原告认为，原、被告所签订的劳动合同有效，在合同约定的期限内，被告将煤矿出卖依法应承担相应的补偿责任，被告关于原告已超60周岁双方不存在劳动关系有违立法原意，从双方签订的解除劳动合同的内容看，被告承诺为原告缴纳社保的期限至2023年10月31日，故双方于2023年10月11日签订的解除劳动合同补偿协议有关的离职补偿金以此不予给付与事实不符。且解除劳动合同补偿是发生在原被告双方之间的民事法律行为，不受劳动合同法相关内容的限制，故原告的诉讼请求符合法律规定。依据《中华人民共和国民事诉讼法》第122条之规定向你院提起诉讼，请贵院根据《中华人民共和国民法典》第465条、第502条、第509条等依法支持原告的诉讼请求。

被告百灵煤炭辩称，一、被答辩人在2022年3月18日已经年满60周岁，这是劳动合同终止的法定条件。被答辩人主张离职补偿金，实则为经济补偿金。在被答辩人主动办理辞职手续，且已年满60周岁达到法定退休年龄的情况下，主张离职补偿金，法律并未有离职补偿金的相关规定。且被答辩人在2021年8月21

日入职答辩人处时就距离法定退休年龄不满 15 年，答辩人足额缴纳了社保，但被答辩人之前的工作单位没交社保造成社保不够 15 年，此事劳动者不能享受养老保险待遇不可归责于本单位的原因。依据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条的规定，认定因劳动者达到法定退休年龄，不再符合法律、法规规定的主体资格，不具备建立劳动关系的条件，双方用工关系自达到法定退休年龄时劳动合同自然终止，此后形成劳务关系。劳务关系不能主张经济补偿金，因为只有劳动关系中才存在经济补偿金的问题，依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条之规定。二、原告入职时，答辩人已明确告知其即将达到法定退休年龄，但因其个人原因仍坚持入职。原告在明知其入职时已经 59 周岁，仍然选择到答辩人处上班。从原告入职起，公司就为其缴纳了社会保险。答辩人用工完全合理合法无任何用工过错。是因为原告自身达到法定退休年龄而终止劳动合同，答辩人依法不应支付经济补偿金。三、原告离职时，在辞职表一栏中也明确其自愿与答辩人解除劳动关系，且答辩人也已明确告知其由于达到法定退休年龄而终止劳动合同将无法领取离职补偿金，2023 年 10 月 11 日，双方签订《解除劳动合同补偿协议书》，协议明确答辩人不支付原告补偿金、支付其放假工资 4,818 元、拿到工资后原告承诺不再以任何形式向答辩人索求其他费用。签订《解除劳动合同补偿协议书》及《辞职表》是原告自愿也是其真实意思表示。原告这种出尔反尔的行为有悖诚信原则。

根据当事人陈述及审查确认的证据，本院认定事实如下：2021 年 9 月 1 日，原告李云旺入职被告百灵煤炭并签订《劳动合同书》约定：“第一条、合同期限：1. 固定期限。合同期限为 1 年，自

2021年9月1日至2022年8月31日止。……第二条、工作内容
工作地点：1.甲方根据生产（工作）需要，安排乙方在材料员岗位（工种）工作。2.工作地点：采煤二队。……第五条、劳动报酬：2.乙方按甲方规定完成生产（工作）任务的，甲方应当以法定货币形式按月足额支付乙方的工资报酬。每月至少支付一次，其中试用期内工资为5,120元，试用期满月工资6,400元，每月支付工资的时间为30日。”合同到期后原告李云旺继续在被告处工作，双方并未签订劳动合同的续延或新的劳动合同。2023年10月8日被告百灵煤炭向全体职工发布《关于限期办理离职手续的通知》通知内容为：“鉴于内蒙古庆华集团阿拉善百灵煤炭有限责任公司已于2023年10月1日与浙江中普矿业有限责任公司完成百灵煤矿整体交接仪式，由浙江中普矿业有限责任公司全面负责煤矿生产运营工作，现将关于未与中普矿业有限责任公司达成签约意向的职工后续安排通知如下：一、阿拉善左旗民族医院与高新区综合医院为离职职工安排离职体检，离职职工在2023年10月23日前需持经营管理部出具的介绍信和本人身份证到以上任意一家指定医院进行离职体检。二、第一批离职补偿协议办理时间为2023年10月9日-15日。职工可以到百灵煤矿行政楼经营管理部持本人身份证办理劳动合同解除手续，签订离职补偿协议。停工放假期间工资截至日期为2023年9月28日。停工放假期间工资按阿拉善盟最低工资标准核算。离职补偿金和停工放假工资于2023年10月18日前发放。第二批离职补偿办理时间为2023年10月17日-23日。停工放假期间工资截至日期为2023年9月28日。离职补偿金和停工放假间工资于2023年10月31日前发放。三、公司拖欠社保费于2023年12月31日前缴清。四、办理劳动合同解除

手续前，职工需到各对应部门完成离职物品交还，逐项完成交还并经对应部门负责人签字确认后，进行离职补偿清算阶段。”2023年10月11日，原告李云旺按照上述通知内容办理离职，并填写《内蒙古庆华集团阿拉善百灵煤炭有限责任公司辞职表》载明已交还全部办公用品，并经部门负责人及矿长签字同意离职，原告李云旺在辞职表中写明：本人已自愿解除与内蒙古庆华集团阿拉善百灵煤炭有限责任公司的劳动关系，无任何遗留问题。并于当日双方签订《解除劳动合同补偿协议书》，载明双方达成解除劳动合同合意，约定被告需支付原告因劳动合同解除的补偿金，但并未约定具体数额。同时约定被告需于2023年10月18日前一次性补发原告2023年9月28日之前停工放假期工资4,818元。2023年11月29日，原告李云旺因被告未支付离职补偿金，向阿左旗劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，经该委审查后，出具阿左劳〔2023〕12号《不予受理通知书》，认定原告李云旺的申请不符合受理条件，决定不予受理。故此，原告李云旺向本院提起诉讼。

另查明，原告离职前十二个月自2022年9月至2023年8月期间，被告合计向原告发放工资100,154.9元，月平均工资计算为8,346.24元。《解除劳动合同补偿协议书》中约定的停工放假期工资4,818元已经实际履行完毕。

本院认为，本案案由应为合同纠纷，民事主体从事民事活动时要遵循公平原则，秉持公平理念，公正、平允、合理的确定各方的权利和义务，并依法承担相应的民事责任，公平原则体现了民法促进社会公平正义的基本价值，对规范民事主体的行为发挥着重要作用。本案中，原告达到法定退休年龄后，被告继续沿用

《劳动合同书》中的约定进行用工，现因被告自身业务调整而导致包括原告在内的部分职工离职，其预期可得利益受损，被告与该部分职工签订《解除劳动合同补偿协议书》，其中约定的离职补偿金的性质系被告自愿向离职职工支付的具有补偿性质的款项，而并非《中华人民共和国劳动合同法》中规定解除劳动合同的经济补偿金，故应对此次业务调整而导致离职的职工一视同仁。现被告主张因原告已超过法定退休年龄不予支付离职补偿金系对法定的经济补偿金和自愿支付的离职补偿金的混淆，有违公平原则本院不予认可，故被告应当按照当庭陈述的离职补偿金计算标准及原告的月平均工资支付原告离职补偿金16,692.48元(8,346.24元/月×工作年限2年)。对于原告诉请的撤销《解除劳动合同补偿协议书》，原告并未举证证明该协议书存在可撤销的事由，本院不予支持。

综上所述，依据《中华人民共和国民法典》第五条、第六条、第一百七十六条、第四百六十五条之规定，判决如下：

一、由被告内蒙古庆华集团阿拉善百灵煤炭有限责任公司于本判决生效之日起七日内支付原告李云旺一次性离职补偿金16,692.48元；

二、驳回原告李云旺的其他诉讼请求。

如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百六十条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

案件受理费5元，由被告内蒙古庆华集团阿拉善百灵煤炭有限责任公司负担，于本判决生效之日起七日内向本院缴纳，拒不缴纳的，本院依法强制执行，原告已预交5元，退还原告5元。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于内蒙古自治区阿拉善盟中级人民法院。

审 判 员 吕 孟 鸿

本件与原本核对无异

二〇二三年十二月二十六日

法 官 助 理 聂 旭 甫
书 记 员 张 昱 德

附：相关法律条文：

《中华人民共和国民法典》

第五条 民事主体从事民事活动，应当遵循自愿原则，按照自己的意思设立、变更、终止民事法律关系。

第六条 民事主体从事民事活动，应当遵循公平原则，合理确定各方的权利和义务。

第一百七十六条 民事主体依照法律规定或者按照当事人约定，履行民事义务，承担民事责任。

第四百六十五条 依法成立的合同，受法律保护。

依法成立的合同，仅对当事人具有法律约束力，但是法律另有规定的除外。