

“为何我得不到经济补偿金？”

提示：员工主张经济补偿需有法律和事实依据

□本报记者 王香蘭

记者曾采访过很多劳动者被辞退或者主动辞职可以获得经济补偿金的案例。但是，近日有几位职工向记者反映，他们认为自己有理，可仲裁院和法院没有支持他们主张的经济补偿，不知道究竟是什么原因？以下三种情形，对此给出了明确解释。

单位没有欠薪 员工辞职不能获得补偿

“以前在报纸上看到您写的员工因单位拖欠工资辞职，维权后拿到了经济补偿金。我遇到同样情况也辞了职，但官司却输了。”说这话的是郑妮娜，她是一家影楼的前台接待员。

她说，自己于2013年4月18日入职，与单位签有劳动合同。“劳动合同约定，公司每月15日支付我上个月的工资，但实际上经常不按时发放，且2016年3月份的工资一直未发。我于2016年12月26日以单位未足额支付工资为由，通过快递给影楼邮寄《解除劳动合同通知书》，单位于第二天签收。”接着，她申请仲裁，要求影楼支付解除劳动合同的经济补偿金。裁决后单位不服，又起诉至法院。

案件审理时，郑妮娜提交工资卡交易明细表，显示单位每月发放工资没有固定时间，未按劳动合同约定的时间支付工资，普遍存在延期的情况。同时，在2016年4月，公司没有工资转账记录。

影楼则称，单位均已按月支付了工资，郑妮娜单方解除劳动合同是其主动辞职，不同意支付解除劳动合同经济补偿金。

法院查明：郑妮娜的工资分为基本工资和提成两部分，影楼每月分两次发放。工资卡交易明细表显示，郑妮娜2016年4月无工资支付记录，但在2016年5月有三笔工资支付记录，可以认定影楼已补发她2016年3月份工资。

法院认为，单位上述行为虽然不符合劳动合同的约定，但并未明显超出合理范畴。在这种情形下，郑妮娜以单位未足额发放工资为由解除劳动合同，不符合用人单位应当支付劳动者经济补偿金的法定情形，所以，法院判决影楼无需向她支付解除劳动合同经济补偿金。

分析

本案中，影楼与郑妮娜在劳动合同中约定每月15日支付上个月的工资，但从其入职起，实际为每月支付两次劳动报酬，即月初支付基本工资，下半个月支付提成。虽然这种做法与劳动合同的约定不符，但郑妮娜从未提出过异议，由此表明她认可此种支付办法。

郑妮娜称单位未发放2016年3月份工资，但从2016年5月有三笔工资支付记录来看，影楼已补发其3月份工资，且在庭审时双方对此予以认可，因此，她在所有正常工作月份的工资，单位均已在工资支付周期内向其发放。

《劳动合同法》规定，单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者解除劳动合同，单位需支付经济补偿。郑妮娜以单位未足额支付工资为由辞职，但没有证据来证明这一点，所以她在单方提出解除劳动合同后要求单位支付经济补偿金，理由不充分，法院不能支持她的主张。

解除劳动关系 单位无需支付经济补偿

“我从1995年1月起一直在这家机械公司工作，干了20多年。2017年3月，公司把我辞退后却不支付经济补偿，太不合理了吧？”张富才告诉记者，2016年11月10日公司向他发出通知书，称其已达到法定退休年龄，双方终止劳动合同。因为一时没找到能接替他的人，领导让他继续在原岗位工作，直至2017年3月31日才让他办理离职手续。

随后，张富才申请仲裁，要求公司支付解除劳动关系经济补偿金。仲裁委作出不予受理决定，他因不服便起诉至法院。

公司辩称，依据《劳动合同法实施条例》第21条规定，劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。因此，张富才达到法定退休年龄后，双方劳动合同自然终止。公司继续留用他，是因暂时没有找到接替其岗位的人选，但双方之间此时已由劳动关系转为劳务关系。因此，公司随后与其解除劳务关系无需支付经济补偿金。

张富才说，虽然自己已达到退休年龄，但尚未享受养老保险

待遇，《劳动合同法》第44条第2款规定“劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的，劳动合同终止”，虽然《劳动合同法实施条例》第21条规定劳动者达到法定退休年龄的劳动合同终止，但《劳动合同法》是由全国人大制定的法律，而《劳动合同法实施条例》是由国务院制定的行政法规，在两者冲突时应适用上位法，即只有“劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的”才是劳动合同终止的法定条件。

法院经过审理，判决驳回了张富才的诉讼请求。

分析

《劳动合同法》第44条第2款规定“劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的，劳动合同终止”，但该项规定并非劳动合同终止的唯一条件，它与《劳动合同法实施条例》第21条“劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止”并不存在立法冲突。

本案中，因公司已于2016年11月10日向张富才发出终止劳动合同通知书，且他已签收，故应认定他知晓并认可此后与机械公司之间建立了劳务关系。

基于这个原因，公司于2017年3月31日与张富才解除劳务关系，就不属于单位需支付经济补偿的法定情形。由于张富才的诉求于法无据，所以没有得到法律支持。

员工因个人原因辞职 不用支付经济补偿

洪皓于2011年4月入职某咨询公司工作，双方签订了5年劳动合同。

“2016年7月至9月，公司未支付绩效工资，我多次要求补发均被拒绝。我得以单位未足额支付工资为由辞职，然后申请劳动仲裁，要求单位补发绩效工资、支付解除劳动合同经济补偿金。”他说。

庭审时，咨询公司提交两份《岗位调动函》，称洪皓在职期间经两次调动，其岗位最后为综合部统筹员，而该岗位每月工资数额固定，没有绩效工资。对这种情况，他在函件上已签字确认，因此，公司不存在未足额支付工资的情况。

同时，单位称洪皓是以个人

原因辞职的，并提交《离职申请表》、《员工交接表》作为证据。其中，在《离职申请表》的“离职原因”一栏，有手写的“妻子怀孕、本人身体患病”等字样，并有洪皓的签名。

洪皓认可上述内容都是他本人所写，但称他不想把公司违法事由写入表中，故写成了因个人原因离职。事实上，单位未足额支付工资的情况确实存在。

仲裁经过审理，裁决驳回洪皓的全部请求事项。

分析

《劳动合同法》第46条规定：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38条规定解除劳动合同的；（二）用人单位依照本法第36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；（三）用人单位依照本法第40条规定解除劳动合同的；（四）用人单位依照本法第41条第一款规定解除劳动合同的；（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第44条第1项规定终止固定期限劳动合同的；（六）依照本法第44条第4项、第5项规定终止劳动合同的；（七）法律、行政法规规定的其他情形。

同时，《劳动合同法》第38条规定，用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第26条第1款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

本案中，洪皓以单位未足额支付工资为由辞职，但根据其认可的《离职申请表》、《员工交接表》可知，他提出离职并非因未足额支付工资，而是因“妻子怀孕、本人身体患病”。此种情形不符合《劳动合同法》第46条规定的用人单位应当支付经济补偿金的情形。所以，咨询公司无需向其支付经济补偿金。

网络购物需谨慎

网络购物作为一种新的购物方式，正以其便捷、时尚的特点吸引着越来越多的消费者。网络购物因其物美价廉、方便快捷而风靡时下，受到消费者的青睐。

然而伴随网络购物如火如荼的进行也有诸多不和谐、不诚信的现象。主要存在：一是销售商品质量信誉难以保证，由于网络销售的虚拟性，一些网络经营者销售的商品质量难以保证，出现了许多以次充好、以假充真的问题。个别网店还存在服务质量不高、诚信度不高，甚至虚假认证、刷单炒信用和好评问题。二是商品售后服务难以保证，与实体店相比，网上销售的产品由于供货商并不明确，部分网络经营者所显示的售后服务承诺并不被厂家承认；有些打折产品，消费者下单付款后，商家称没有库存不予发货。三是网络经营主体信息不详，个人网店、社交平台营销等新的业态没有明确要求经营者必须在工商部门登记注册，消费者购物请求当地职能部门维权时，由于网络主体信息不全、不详或虚构地址信息、销售者注册地与经营地不一致等原因，造成查无实处，甚至无法取得联系，给职能部门处理消费纠纷带来困难，消费者难以有效维权。

针对这些问题，建议消费者提前计划，理性消费。购买前要充分了解商品的信息，确认商品的大小、功能、价格、赠品等信息，详细了解网购商品与线下实体店的区别，留意阶段性的销售价格波动，避免被卖家先提价再打折的虚假打折行为所蒙骗。

要尽量选择经营规模较大、信誉等级较高、口碑较好、消费者评价高、月交易量大、消费者评价较高的商家和商品；注意了解商家的主体信息，通过社交平台购物时，不仅要确认经营者真实合法身份，更要掌握其口碑信誉。在购物前要仔细了解促销期限，注意商家集中促销的期限、方式和规则，特别是有些优惠规则明确了优惠门槛，不满足条件无法享受优惠的价格。对于“不支持七日无理由退货”“定金恕不退还”等不合理条款要坚决予以抵制。

怀柔分局 苗欣



怀柔工商专栏

以买假发票辞退员工 公司因无证据赔13万

□本报记者 王香蘭

张宗娜是一家中介公司的业务员，2011年6月1日入职，双方签订劳动合同。2016年11月20日，单位以“严重违反公司规章制度、给公司造成不良影响”为由，与她解除劳动合同。张宗娜申请劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。仲裁委支持了她的请求，单位对裁决不服，起诉到法院。

案件审理时，公司强调张宗娜确系实施了购买虚假契税发票骗取主管部门的行为，该行为严

重违反了中介公司规章制度，给公司造成极大负面影响，单位与她解除劳动合同符合法律规定，不应向她支付赔偿金。但是，对于张宗娜购买假契税发票的违法行为，公司并未提供证据证明。

张宗娜对单位的主张不予认可，称公司解除劳动合同没有事实依据，属于违法解除，应当支付违法解除劳动合同赔偿金。最后，法院判决中介公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金13万元。

说法

在劳动争议案件中，因情况不同，双方会承担不同的举证责任。《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六条规定，在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。

本案是因中介公司解除与张

宗娜的劳动合同而发生的争议，所以单位承担举证责任。公司称张宗娜实施了购买虚假契税发票骗取主管部门的行为，然后以“严重违反公司规章制度、给公司造成不良影响”为由与她解除劳动合同，但并未提供证据加以证明，所以要承担举证不力的后果。

据此，法院认定中介公司的解除行为没有事实依据和法律依据，构成违法解除，须向张宗娜支付赔偿。