

案例分析

被派遣劳动者无用工单位期间的工资怎么发？

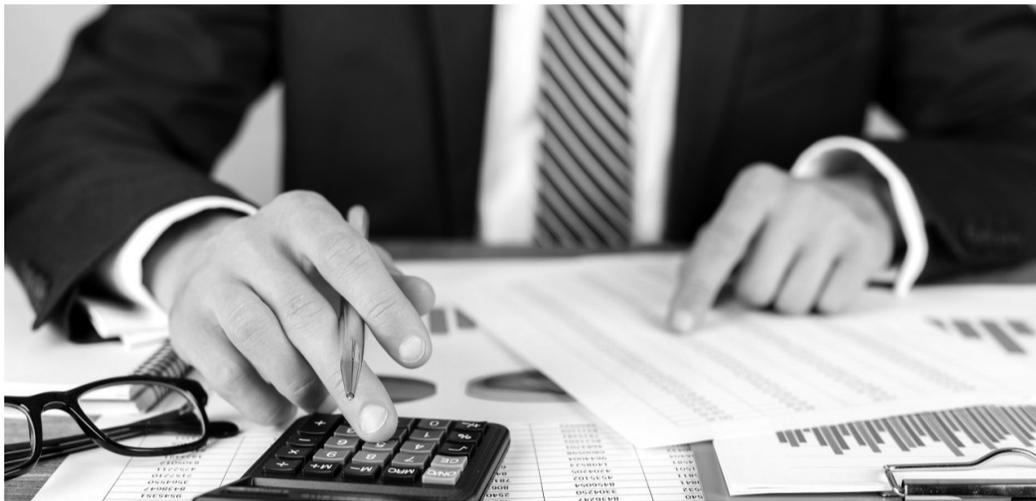
案情简介

葛某于2011年8月1日入职某派遣公司，并被派遣至某外国公司上海代表处担任管理人员。双方签订的末份劳动合同期限为2022年8月1日至2024年7月31日。劳动合同约定，葛某无用工单位期间，派遣公司执行工资标准为所在地政府每年规定的最低工资标准，直至劳动合同解除或终止。双方签订的派遣协议书约定派遣期间葛某的月工资为税前50000元。

2022年8月26日，派遣公司收到外国公司发送的电子邮件，告知由于外国公司债务巨大，决定关闭上海代表处，并自2022年10月1日起退回所有派遣的工作人员，派遣员工的工资支付至2022年9月，之后没有任何费用可以支付给派遣公司。不久，该上海代表处登记注销。

2022年10月起，葛某按照派遣公司的要求至指定场所考勤打卡，但派遣公司未推荐合适的用工单位。该期间派遣公司按本市月最低工资标准的2690元发放葛某工资。2024年7月31日派遣公司与葛某终止劳动合同，并按离职前月平均工资2690元标准支付葛某终止劳动合同经济补偿34970元（2690×13）。

葛某认为，其2022年10月前后的月工资标准相差较大，劳务派遣公司仅按本市最低工资发放2022年10月起的工资不合理，主张按照月工资税前50000元标准补足工资差额及经济补偿差额。2024年8月，葛某提起劳动仲裁，要求派遣公司支付：1.2022年10月1日至



2024年7月31日的工资差额1040820元；2.终止劳动合同经济补偿差额615030元。

派遣公司认为，劳动合同约定被派遣劳动者无用工单位期间的工资按本市最低工资标准发放，不同意支付工资差额。葛某离职前12个月的月平均工资为2690元，以此计算其终止劳动合同经济补偿的月工资基数合法，不同意支付葛某终止劳动合同经济补偿差额。

争议焦点

派遣公司是否需要为葛某的工资及经济补偿进行补足？

处理结果

仲裁委员会对葛某的请求不予支持。

案件评析

仲裁委员会审理后认为，《劳动合同法》第五十八条规定，被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所

在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。《劳务派遣暂行规定》第五十八条规定，被派遣劳动者退回后在无工作期间，劳务派遣单位应当按照不低于所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。双方签订的劳动合同亦约定，葛某无用工单位期间，派遣公司执行工资标准为所在地政府每年规定的最低工资标准，直至劳动合同解除或终止。2022年10月1日至2024年7月31日期间，葛某未被派遣至任何一家用工单位，属于无工作期间。派遣公司依据法律规定及劳动合同的约定，按照本市最低工资标准2690元支付申请人待派遣期间的工资的行为并无不当，故对葛某要求派遣公司支付2022年10月1日至2024年7月31日期间工资差额的请求不予支持。

《劳务派遣暂行规定》第十七条规定，劳务派遣单位因劳动合同法第四十六条规定的情

形，与被派遣劳动者终止劳动合同的，应当依法向被派遣劳动者支付经济补偿。《劳动合同法》第四十六条规定，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，依照本法第四十四条规定终止固定期限劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。《劳动合同法》第四十七条规定，经济补偿按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，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。本案中，双方签订的劳动合同于2024年7月31日终止，且派遣公司不与葛某续签劳动合同，符合支付终止劳动合同经济补偿的法律情形。依据葛某提交的银行转账记录、工资单可以证明葛某2022年10月1日至2024年7月31日期间每月工资均为2690元。2011年8月1日至2024年7月31日葛某与派遣公司存在劳动关系，即葛某在派遣公司的工作年限为13年，因此派遣公司支付葛某终止劳动合同经济补偿34970元符合法律规定。故对葛某要求派遣公司支付终止劳动合同经济补偿的请求亦不予支持。（林玉莎）

监察之窗

公司货款能抵工资吗？

案情简介

2023年9月，劳动者陈某至松江区人力资源和社会保障局执法大队（以下简称“松江大队”），投诉上海某实业有限公司拖欠其工资。松江大队依法对该公司实施执法检查。

经查，该公司确实存在拖欠陈某2023年3月份工资的违法行为，但公司认为陈某在职期间及离职之后，利用职务之便私自收取客户货款占为己有，数值已超其3月份的工资，因此不愿支付其工资，相反还要追回其被侵占的货款，追究陈某法律责任。事实查清后，执法人员分别与公司、陈某多次沟通，但双方分歧过大，无法协商解决。于是，执法人员基于已查清的事实，认定该公司存在拖欠劳动者工资的违法行为，责令单位限期改正。同时再次和公司负责人沟通，指出其拖欠员工工资的危

害性和对应的法律责任，对于陈某职务侵占的问题，应通过相应的司法途径解决，不可与工资支付混为一谈。经过多次沟通和对公司的政策法律宣传，最终公司按照责令改正通知书的要求，支付了陈某2023年3月份工资。

综合点评

本案中，公司对于未支付劳动者陈某2023年3月份工资的事实并无异议，但公司认为陈某涉嫌利用职务之便，侵占了公司的货款，而货款的金额远大于其应得的工资，故从经济角度而言公司并不欠陈某的。但公司忽略了“工资”与“货款”本质属性不同，“拖欠工资”及“职务侵占”侵犯的客体不同，所触犯的法律亦不同。《劳动法》第五十条规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”《刑法》第二百七十一条规定：

“公司、企业或者其他单位的人员，利用职务上的便利，将本单位财物非法占为己有，数额较大的，处五年以下有期徒刑或者拘役；数额巨大的，处五年以上有期徒刑，可以并处没收财产。”

办案过程中，执法人员边执法，边普法，针对劳动者和公司的诉求，逐一阐明法律责任，引导双方依法维护自身权益。在查明事实作出责令改正的同时，执法人员继续与公司进行充分的沟通，向公司管理方说明拖欠劳动者工资将承担的法律后果。而对公司的主张，则引导企业通过刑事报案等途径予以解决。

就人社执法而言，不仅要查清案件事实，及时纠正单位在劳动用工方面的违法行为，也要在行政执法过程中向行政相对人释法说理，普法宣传，促进用人单位自觉守法用工，避免劳动保障违法行为的再次发生。（曹国强 沈静慧）

【漫说】

关于哺乳时间的安排，你了解吗？

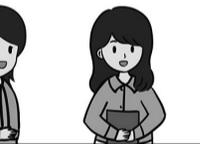
小安，休完产假回来上班啦？

哦哦，我昨天出外勤了。朋友圈看到你发的宝宝照片，胖乎乎的好可爱呀！

是呀莉莉姐，昨天就回来了，我去你们办公室都没看到你呢。

哈哈，我女儿比较能吃。

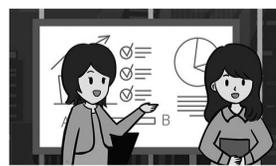
真好！对了，思思昨天有跟你协商哺乳时间的安排吗？



是呀，那我先去忙啦。

嗯嗯，我考虑了一下，还是早一小时下班吧。我现在在开车上下班，早点下班可以避免拥堵。

好的呀，早一点回去陪宝宝！



Tips

根据《女职工劳动保护特别规定》第九条规定

对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。