

注：以下案例轉載自《南粵人力資源》，由中國員工關係線上整理並提供，僅供參考

外派員工，經濟補償金如何計算？

案情：

楊某是某外事服務公司員工，約定每月工資 1328 元。2000 年 5 月被派往加拿大某公司駐天津辦事處從事翻譯工作，雙方未簽訂勞動合同，但約定聘用期間每月薪水 4365 元。2004 年，該外事服務公司與加拿大公司天津辦事處簽訂了自 2004 年生效的聘用中國員工合同，該合同中約定：公司駐天津辦事處應為中國員工提供工作用車；中國員工每年享受帶薪休假；公司駐天津辦事處解聘中國員工，應當提前 30 天以書面形式通知對方或者直接向對方支付一個月聘用費作為代替通知金，同時向對方支付補償費。2007 年 11 月 24 日，公司駐天津辦事處通知楊某與其終止聘用關係。同年 12 月 30 日，該外事服務公司與楊解除了勞動合同關係，同時支付其解除勞動合同的經濟補償金 7 千餘元。王某認為，自己與外事服務公司形成勞動關係，而實際聘用其的是加拿大某公司駐天津辦事處，故外事服務公司及加拿大某公司駐天津辦事處應分別按照《勞動法》的規定支付其經濟補償金及額外經濟補償金。

本案問題：

本家中楊某最終能按照外事公司的薪資標準還是以外資公司辦事處薪資標準，獲得經濟補償金？理由是什麼？

專家點評：

本案爭議的焦點在於實際收入與名義工資不符，如何認定的問題。當實際收入與名義工資不符時，首先應當以名義工資作為確定工資數額的標準，以名義工資作為向職工支付經濟補償金和加班費、繳納社會保險費的標準。當然，如果當事人提供出實際收入的證據，則以實際收入作為確認工資的標準。在社會上，實際收入和合同收入不符的現象特別的多，像計程車司機。由於工資收入直接涉及到繳納社會保險費、個人所得稅等問題。所以，對於不確定收入的勞動者，實踐中基本都是按社會平均工資作為認定工資。而本案中的楊某只要能舉出自己在加拿大某公司駐天津辦事處的實際收入，在獲經濟補償金時可按每月薪水 4365 元計算，另外，楊某提出的外事服務公司及加拿大公司駐天津辦事處都必須支付經濟補償金的要求，肯定得不到任何法律上的支持。

所以說，對仲介機構應該有一個嚴格的約束，仲介的合同要完善，定得細一點，如規定用人單位應該隨時報告給員工發放了多少工資，起到監督作用。