

“假报销”还是“真工资”？

普陀区劳动争议调委会抓住争议焦点顺利化解纠纷

“□法治报记者 金勇

员工正常辞职，经济补偿金该如何计算，“公关费、招待费”是否属于工资的一部分？当事人与单位各执一词，协商未果，向普陀区劳动争议人民调解委员会提出调解申请。

调解员抓住争议焦点，依法调解、普法宣教，分别从维护个人和企业合法权益的角度剖析问题，劝说引导，让劳动者和企业理方都能找到共鸣，最终成功化解了这起纠纷。

”

报销费用怎么算 劳资双方各执一词

唐某于 2018 年 10 月 22 日进入某贸易发展有限公司工作。双方签订了一份一年期的劳动合同，约定唐某工作岗位为行政主管，月工资 4500 元。双方又签署了补充协议约定，公司每月为唐某报销名目为“公关费、招待费”等各类费用合计 2000 元。

2019 年 10 月 21 日，双方劳动合同到期终止。某贸易发展公司向唐某出具合同到期不再续签的通知，并同意补偿唐某 1 个月工资，但未明确具体金额。之后，某贸易发展公司向唐某支付终止劳动合同经济补偿金 4500 元。唐某认为其实际月工资收入为 6500 元，公司应给予经济补偿金 6500 元，因此要求某贸易公司补足差额。双方协商未果，唐某向普陀区劳动争议调委会提出调解申请，要求某贸易发展公司支付经济补偿金差额 2000 元。

普陀区劳调委受理这起劳动争议后，及时组织双方进行调处。调解员得知双方劳动合同期限为 1 年，合同到期后贸易发展公司决定不予续签，在书面通知申请人终止合同以后，公司实际发放唐某 1 个月工资 4500 元。上述事实，双方当事人确认无异议。

唐某认为，除劳动合同上约定的月工资 4500 元外，另有补充协议约定公司每月均固定发放报销款 2000 元，且其无需提供报销凭据。因此，名义上的报销款实为月工资性质收入。唐某现场提供了银行发放流水账单予以证明。基于此，某贸易发展公司应按月平均工资 6500 元为基数支付经济补偿差额 2000 元。

某贸易发展有限公司则认为，双方已经通过劳动合同以及补偿协议两种形式，明确了唐某月工资与报销款属于两类不同的薪酬构成。一年来，唐某对此从未提出异议。而当事人无需提供报销凭据仅仅是公司人性化管理的手段，2000 元



资料图片

的报销款不应该计入工资构成。现在公司已经按其月工资 4500 元足额支付了经济补偿金，所以申请人主张的 2000 元差额是不合理的。

讲明法理分清是非 耐心化解劳动纠纷

根据《中华人民共和国劳动法》第 44 条及第 46 条规定，劳动合同到期，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，劳动合同期满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。法定经济补偿的计算方法为：基数乘上年限。

听了双方的陈述，调解员认为，本起争议的焦点就在于如何确定计算基数。计算基数是按劳动合同解除前 12 个月劳动者月平均工资计算得出。因此，本起争议的关键点在于是否将报销款纳入月平均工资。通常而言，报销是指劳动者因履行工作职责或受公司指派执行公务产生合理费用后，凭借业务发生的原始发票核销获得相应的款项。原则上，报销属于实报实销，不会出现每月金额固定的情况，如果出现也是偶发状态。在本起争议中，唐某每月享有固定金额的报销

款，且无需履行报销手续。这一工资支付形式完全由某贸易公司决定实施，唐某是被动接受方。因此，可以得出结论：唐某每月拿到的“报销款”是一种具有隐藏性的工资发放形式，实际上应为唐某的工资组成部分。如果对劳动合同约定之外的其他工资支付的事实视而不见，则无异于变相肯定用人单位的灰色行为，此风不可长。

听了调解员的释法明理，某贸易发展有限公司表示认可，并同意向唐某补足 2000 元的差额补偿金。调解员有理、有据、有节的普法宣传，迅速、简便、有效的息纷止讼的调处方法受到双方当事人的一致好评。

【案例点评】

本案是一起劳动合同到期不再续约后，因经济补偿金额引起的劳动争议纠纷。

报销，一般指用人单位对职工因履行工作职责而产生合理花费的核销。报销的成立应当具备两个要件，一是该费用的支出是为了履行工作职责，它是用人单位对于员工因公发生相关费用的补偿，如出差产生的交通费、食宿费等等；其次，报销应当遵循用人单位有效的报销制度。一般报销提供的票据必

须与报销的用途是一致的，比如出差所提供的应当是火车票或机票、酒店住宿发票等；而“假报销”对票据的性质并无特别要求，发票内容可以五花八门，只要求按数额交付同等金额的票据即可。另外，“真报销”一般情况下不会出现每月固定金额的情况，即使有也是偶然状态。而“假报销”每月的金额是固定的。如果用人单位每月支付给劳动者的报销款金额是固定的，且所开发票与工作无关的话，一般都会将此认定为工资。

本起劳动争议的焦点在于唐某的经济补偿标准应当如何认定？调解员查明双方在劳动合同确定月工资 4500 元的同时，又以补充协议书形式约定公司每月固定发放“报销款”2000 元，且无需劳动者提供报销凭据、履行报销手续。据此，调解员认为这个“报销款”应属于劳动者月工资的一部分。用人单位“假报销”的行为多半是为了规避一些法律风险，如为了规避税收、降低社保基数等，其实质就是换了一种形式发放给劳动者的一部分工资。尽管从短期来看，用人单位好像是得到了一点小利，但是从长远来看用人单位往往得不偿失，或将引发更大的法律风险。

调解员依法调解、普法宣教，分别从维护个人和企业合法权益的角度剖析问题，劝说引导，让劳动者和企业理方都能找到共鸣。这起公说公有理、婆说婆有理的经济补偿金争议，在调解员层层推进、深入浅出的说服引导下，双方迅速达成一致。面对纷繁复杂的各类工资争议时，调解员需要保持清醒的头脑，从中抽丝剥茧，找出现象背后的本质，正确区分劳动合同约定事项和实际履行情况的差异，以事实为第一原则，才能得出客观理性的判断和调处方案。

二楼起火殃及四邻 如何赔偿各执己见

金山区朱泾镇西林调委会调解一起火灾赔偿纠纷

“□见习记者 翟梦丽
法治报通讯员 朱文

二楼意外发生火灾，楼上楼下 5 户人家都遭了殃。几家人的空调、窗户和家具电器受到不同程度的损坏。103 室更因此导致家中无法居住，提出维修期间要暂住在责任人家中。到底如何进行赔偿，几名当事人来到了居委会。金山区朱泾镇西林调委会耐心劝说，成功调解这起纠纷。

”

【调解过程】

今年 1 月 14 日上午 7 时左右，朱泾镇某新村 203 室一居民家中发生火灾，消防人员及时赶到现场将火扑灭。203 室房屋因火灾损毁严重，还导致一人受轻伤，此外，楼上楼下也因此产生了一定的财产损失。上午 9 时，受伤居民被送往医院救治。经消防部门鉴定，此次起火原因系 203 室居民的人为过失引发。当天下午，楼上楼下共计 6 位当事人来到居委会就火灾赔偿事宜提出调解要求。

西林调委会受理此次纠纷之后，迅速开展工作，深入了解详细情况。事发居民楼是一梯三户结构，起火位置在 203 室，火灾过程中造成 201 室一台空调、三扇窗被损坏，302 室一块窗玻璃破裂，

303 室一扇窗、两个空调外机和两件外套衣服被损坏，403 室一个空调被损坏。而 103 室则是 5 户人家中遭受损失最为严重的一家，灭火过程中使用的水造成电器、家具与部分家装被损坏。

由于责任明确，6 名当事人在居委会的会议室进行调解时情绪都比较稳定。损失方各自表达了自己的要求，主要问题集中在赔偿方式上，特别是空调外机的损坏，受损方都提出了要实物赔偿。调解过程中，调委会将问题导向于以维修为主，由责任方承担全部维修费用，也得到几位当事人的理解。一番调解下来，现场的主要矛盾还是集中在 103 室的赔偿问题。由于家中大量积水，家具、寝具大多被浸湿，墙壁也受潮严重存在安全隐患，为此，103 室受损方要求责任人在维

修完毕前让其暂住在对方家中。此要求听起来符合情理，但责任人家中本身已一片狼藉无法居住，自己也只能去亲戚家借宿，因此无法接纳受损方居住，调解员建议受损方暂时可以去旅馆住宿。103 室居民表示会考虑这个建议。

看到受损方的态度都有了一定的松动，调解员趁热打铁地劝导，“发生这样的事情，我们都不愿意看到，但是既然事情已经发生了，你们也私下协商过，就是想解决问题。家里东西因为 203 室起火受损，对方肯定要负一定责任，因此，我建议大家站在对方的角度想一想，如果是你自己遇到了这种事情，你会怎么想？”经过这么一番调解，103 室居民最终作出了让步，很快达成了一致。

对于损坏的空调，受损方自己

去找公司维修，维修费用由责任人承担。对于烧坏的窗户和衣物，直接由责任人找人维修和赔偿。至于 103 室，由当事人自己写明损失，再由责任人一次性赔偿。最后共计赔偿了 9000 元，由责任人当场通过微信赔付给对方。

【案例点评】

在火灾纠纷之初，有些当事人因为家里受损会表现得情绪比较激动，不太可能以理性的视角去配合和解决问题。调解员首先要稳定受灾居民的思想情绪，做好灾后安抚工作。在事实清楚的情况下调解员就可以运用共情法，表达对受损方的理解，认同受损方的感受，让居民感觉自己被充分理解，从而建立起良好的沟通关系，易于当事双方接受调解员的调解。