

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 139 回 员工离职时工资和经济补偿金的支付时间

（撰稿人：徐开元）

2016 年 10 月 18 日

在处理员工离职问题时，工资和经济补偿金的支付时间问题一直是公司所关心的问题。支付得太早，公司担心员工在离职前不好好办理交接手续，支付得太迟，公司又担心有违法的嫌疑。那么，公司究竟该于何时支付工资和经济补偿金呢？本期我们一起来看一下这方面的法律规定。

一、员工离职时的工资支付时间

根据《工资支付暂行规定》第九条的规定，劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。根据该规定，公司一般应在办理好离职手续时一次性付清工资。离职手续和工作交接是不一样的，离职手续一般是指用人单位向劳动者出具解除或者终止劳动合同的证明，并为劳动者办理档案和社会保险关系的转移手续。工作交接一般是指劳动者将因工作原因取得或使用的用人单位的一切文件、工具、信息材料等归还用人单位，并按要求办理相应交接手续。

此外，关于办完离职手续后最迟什么时候发工资，法律上并没有明确的规定，一般是根据双方签订的劳动合同约定以及公司工资支付制度的规定进行支付。公司如果超过正常工资日支付工资的，根据《劳动合同法》第八十五条的规定，该情形属于未及时足额支付劳动者劳动报酬，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬，逾期不支付的，责令公司按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

二、员工离职时的经济补偿金支付时间

根据《劳动合同法》第五十条的规定，劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。也就是说，如果员工未办结工作交接的，公司可以暂时不支付经济补偿金，待员工按约定办理完工作交接手续时支付。因此，在实务操作中，公司可以在规章制度或劳动合同解除协议中规定员工离职时的工作交接内容，从而对员工的工作交接起到一定的约束作用。

此外，因员工未办结工作交接手续而导致公司遭受损失的，公司除不支付经济补偿金外，是否可以要求员工赔偿损失并从员工工资中扣除呢？根据《工资支付暂行规定》第十六条的规定，“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要

求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。”因此，公司如果可以证明因劳动者未办理交接手续而导致其遭受损失的，公司是可以要求员工赔偿损失的，并且可以直接从员工的工资中扣除，但是扣除金额不得超过 20%，并且扣除后的剩余工资低于当地月最低工资标准的，则按最低工资标准支付。