

企业福利、员工特价、摊派业绩、明令购买……各种内购五花八门

员工必须自掏腰包购买自家产品吗

阅读提示

一些企业鼓励甚至明令员工购买自己所在企业的产品与服务,有的虽不明令要求,但通过摊派业绩实际上倒逼员工购买,甚至完不成业绩就要接受相应惩罚。

本报记者 裴龙翔

企业的各类产品与服务,自家员工被鼓励甚至要求购买,对这种方式许多职场人并不陌生。近日,某车企员工在社交媒体发文,让相关话题再度受到关注。该名员工称企业内部几乎80%的员工都被明示暗示过,想要保住工作和升职,都必须购买自己企业生产的汽车。作为技术岗的他不仅自己购买了两辆,还推荐亲戚朋友购买,最终仍被裁员。福利、员工价、摊派、明令购买……面对五花八门的“内购”,企业怎样做才能合法合规,真正实现惠及多方?

员工对各种内购褒贬不一

当前气温走低,在某大型民企工作的饶女士从单位提了几大袋子新衣服和杂货回家,“单位会协调内部不同的品牌参与内购,基本都是成本价销售,正好买些换季的衣服,很划算”。对于这样的内购,饶女士说自己和同事都做好了攻略,“基本上给家里人都买了,穿出去对企业品牌也是很好的宣传”。

相比于饶女士的体验,有些内购可能让员工没那么轻松。李伟曾经是企业管理咨询公司的合伙人,如今在上海劳达律师事务所担任执业律师。他总结了已多年来遇到的种种内购情形:“一般可分为,作为员工福利主动赠送;不主动赠送,但是给予优惠价,引导员工主动购买;虽不明令,但摊派业绩,实际上最终倒逼员工购买;明令购买这样四种类型。”

李纯和陈爽都曾在某车企工作,也都在工作期间购买了该企业的新能源汽车。李纯说自己当初购车时,是被内部优惠所吸引

引:“员工内购有1万元优惠。”她说当时自己正好有这个需求,很快就下单了。陈爽则表示,尽管是否购买的决定权在员工手中,但企业会直接把员工的优惠发出来,推荐大家购买,而她自己“因为管理层的办法不灵”,在采访中,她表示这种行为已是行业的常规做法。

被摊派的经历,曾经做过销售的孙思文有过体会。“我们公司每个档期都制定保健品销售任务,而且每天都要去完成,完不成就是各种写检查,迫不得已好多同事就要自己购买才能完成任务。”

明令购买的情形,李伟举了个例子:“某保健品公司,明确要求员工购买本公司产品,虽有一定优惠,但同时有数量要求,且不完工会扣业绩。”

企业为何选择内购

鼓励员工购买自家商品和服务,早已不是新鲜事。对企业而言,究竟期待通过内购达到怎样的效果?

“采取内购和发放福利的企业,一般来说都是面向消费者的行业。”北极星动力车辆贸易(上海)有限公司亚太区人力资源负责人徐蓓表示,在自愿购买的前提下,“这种方法的好处肯定是大于弊的,会增强员工的归属感和自豪感”。

徐蓓认为有两方面的原因推动着企业,“一是企业文化和价值宣传。二是丰富员工

福利项目的同时,也刺激内部销售”。她表示,让员工成为企业产品或服务的使用者,有利于增强员工敬业度,还能促成员工成为产品的推广员,同时通过试用,可以更快收集和提出产品改进意见。她还补充说,企业也需要找到一个税收合理的收费方式,规避由此造成的税收风险。

各类内购行为,既有企业给予员工福利的考量,也有实际降低一部分人工成本的考量。李伟分析道,“如果企业面向员工处理自有产品或服务时,主要追求的是给予员工福利或满足员工需求,顺便实现其他目标,那么,一般都可以收获到利大于弊的效果。”

“但是,如果企业过度追求自身利益,忽视员工的真实感受,就有可能收获弊大于利的结果,往往会降低员工满意度,导致人才流失,进而引发一连串的问题和风险。”李伟表示,有部分企业存在处理临期或过期产品、完成业绩额等偏负面的行为,最终得不偿失。

如何找到合法合规的边界

究竟哪种内购会让劳动者和企业都感到满意?在徐蓓看来,边界感的标准应当是属于自愿行为。“首先需要设定详细的规章制度,对目的、产品内容、条件和方式、时效等内容进行详细的规定。有必要的话要经过内部民主流程进行合规合法化。”她说,“其次,要在方便企业和员工的同时,做好税收合

规的流程规定。需要约定的部分,要制定相应的合约经双方签章确认。”

李伟也认为最核心的就是不能强迫员工购买。“不管是明确要求,还是变相强迫,要求员工购买企业的产品或服务,在民事法律上就构成了强买强卖,是违反民法典所规定的自愿原则的。”他进一步表示,“员工的购买行为并非真实意思表示,可以依法予以撤销。同时,如果员工拒绝购买,企业就对员工进行调岗、降薪,甚至解雇处理,这类行为违反劳动法的有关规定,属于违法行为,对员工不具约束力。”

李伟还提醒,通过内购,员工减少了生活中的支出,实际上变相增加了可支配收入,但这种收入的增加,并不需要计入社保公积金计算基数,这就实际上降低了单位的人工成本。但由于企业发生的职工福利支出超过工资、薪金总额14%后会增加单位的企业所得税税负,所以,企业通过这种方式给员工福利,或者优化成本,都需要注意“工资、薪金总额14%”这条线。

“员工在看到福利的同时,要了解清楚相关要求和规定,并且注意留存书面证明。”徐蓓说,现在劳动者的自我保护意识不断增强,她从事人力资源从业者的角度,鼓励每位劳动者在恪尽职守的同时,也要保护自己的合法权益,权益受到侵犯时,一定要勇敢地站出来维权。

徐蓓也特别提醒,是否购买公司的产品,与奖惩或者辞退等人事管理并没有联系。她表示关于解除劳动合同的相关内容,在劳动法有详细的规定:“如果员工有过错,企业主动解除的,看过错的情节酌情处理。如果企业要求内购大件商品,员工有分期的,那也是在解除过程中双方进行协商。”

(文中陈爽、孙思文为化名)

最高法发布涉彩礼典型案例明确——

是否返还彩礼应考虑共同生活时间等因素

本报讯(记者卢越)12月11日,最高人民法院发布涉彩礼纠纷典型案例。四件典型案例均是结合当地经济社会发展情况,充分考虑共同生活时间长短、是否办理结婚登记、是否孕育子女等多重因素,较好地平衡了双方当事人利益。

彩礼来源于我国古代婚姻习俗中的“六礼”。近年来,彩礼数额持续走高,有人罔顾家庭经济情况,盲目将彩礼多少视为衡量爱情的标准;有人认为彩礼越多越显得自己有面子,攀比之风悄然蔓延。这不仅背离了彩礼的初衷,使给付方家庭因彩礼背上了沉重的经济负担,也给婚姻稳定埋下隐患,不利于社会文明风尚的弘扬。涉彩礼纠纷案件数量近年呈上升趋势,甚至出现因彩礼返还问题引发的恶性刑事案件。

“以缔结婚姻为目的彩礼最重要的特征,在无法实现或无法全部实现给付目的的情况下,应当以弘扬社会主义核心价值观为导向,实事求是地处理彩礼返还问题。”最高法民一庭庭长陈宜芳说,“既要依法保障妇女权益,也要考虑高额彩礼负担对给付彩礼一方生活的影响,妥善平衡双方利益。”

关于返还彩礼条件,民法典婚姻家庭编解释(一)规定了三种可返还情形,包括:未办理结婚登记、已办理结婚登记但尚未共同生活以及彩礼给付导致给付人生活困难。但是,现实生活中存在大量未办理结婚登记但按照当地习俗举办婚礼并共同生活以及已办理结婚登记但共同生活较短等情况,无法适用上述司法解释规定,彩礼是否返还以及如何返还成为难点。

这批典型案例聚焦审判实践中的共性难题,明确处理涉彩礼纠纷的三项原则:一是明确严禁借婚姻索取财物这一基本原则。二是充分尊重民间习俗,以当地群众普遍认可为基础合理认定彩礼范围。三是坚持以问题为导向,充分考虑彩礼的目的性特征,斟酌共同生活时间、婚姻登记、孕育子女等不同因素在缔结婚姻这一根本目的实现上的比重,合理平衡双方当事人权益。

商超自助结账盗窃案增长

检察院“按图索骥”开展轻罪治理

本报讯12月12日,北京市人民检察院通报北京市检察机关轻罪治理体系建设情况。检察机关从“治罪”到“治理”深度推进轻罪治理体系建设,依托数字检察,提升轻罪治理效能,融入社会治理大局。

据介绍,2022年,北京市被判处不满三年有期徒刑的轻罪被告人人数占比由2003年的68.1%上升至83.7%,上升15.6个百分点。轻罪案件已经成为严重影响人民群众获得感、幸福感、安全感以及社会稳定的重要因素,检察机关亟须改变犯罪治理理念和治理方式。

北京市海淀区人民检察院副检察长夏鹏介绍,该院研发“轻罪治理图鉴”监督模型,分析了11类常见多发轻罪案件的犯罪特点和监督方向,提取作案方式、犯罪数额等130余项数据要素进行碰撞分析,找出异常数据;引入电子地图,异常数据集中案发地一目了然。根据模型推送的异常数据线索进行重点调查,开展犯罪治理。

近年来,利用自主结账平台故意漏扫或者不扫码等方式盗窃超市在售商品的超市盗窃案件集中爆发,并呈上升趋势。海淀区人民检察院“轻罪治理图鉴”监督模型专设页面,对这类案件的发案门店、追赃挽损、涉案金额、次数等进行分析,逐月统计案发数量,并且以趋势图的形式呈现。

海淀区人民检察院向发案较多的商超制发检察建议,与头部企业开展座谈,联合有关部门张贴普法海报等综合施策。此外,在办理“超市盗”案件中深挖出三名超市防损员敲诈勒索的事实,涉案人员均被刑事处罚。经治理,今年1-8月“超市盗”发案量同比下降70.4%。(法文)

“睡觉身亡”还是“工亡”双方各执一词

10多次反复协商调解促成和解

本报讯(记者叶小钟 赵思远 通讯员韦雪萍)“多亏了你们连日来的帮忙,非常感谢你们!”近日,唐某对广东茂名信宜市信访干部表达感激之情。

唐某父亲在信宜市某工程项目工地务工,7月29日下午其父感觉身体不适,回员工宿舍休息。7月30日上午11时47分,工友发现其父在宿舍不省人事,经医生到现场后确认其父已死亡(后经公安机关调查确认排除了“他杀”和“中毒”的可能)。唐某等亲属认为劳务公司为劳务工在高温天气下未采取高温消暑措施,导致死者中暑死亡,属“工亡”,故而要求赔偿120万元。劳务公司则表示按人道主义补偿有关费用10多万元。唐某来到信宜市信访诉求综合服务中心(信访超市)反映诉求。

信宜市“信访超市”立即启动“四办”工作机制,即“急事急办、简事快办、繁事精办、难事认真办”。经过10次以上的反复协商调解,双方达成和解协议并签订了协议书:由劳务公司向唐某等亲属一次性补偿35.83万元。

苏州市吴江区

构建“家门口”信访服务体系

本报讯(通讯员刘馨悦)江苏省苏州市吴江区以深化信访问题源头治理为重心,以推动信访矛盾实质化解为主线,推动构建“家门口”信访服务体系。今年以来,全区信访事项及时受理率、按期办结率均为100%,群众满意率达97.89%。

该区注重把信访问题处理的第一道关口,建立健全信访事项“依法分类、精准交办、及时办理、实时跟进、快速反馈、跟踪问效”工作闭环,压紧压实信访事项首接首办责任,强化疑难复杂事项党政领导包案,推动“简单事项简办速办、复杂事项集中会办、疑难事项提级督办”,有力提升初信初访问题办理质效。

工作中,全区探索创新“党建+信访”融合机制,常态化组织发动党员干部、网格员、社区工作者等深入企业、走进群众,动态排查化解信访矛盾隐患,健全完善“访调对接”机制,依法及时就地解决群众急难愁盼,靠前推动信访矛盾“事心双解”。

天津

代表委员沉浸式体验智慧法院

本报讯(记者张奎 通讯员程志会)日前,天津市高级人民法院与天津市总工会共同开展“代表委员走进法院”活动,组织获得“劳动模范”称号的3名全国人大代表和11名天津市人大代表、天津市政协委员走进天津一中院,沉浸式体验智慧法院。

在天津一中院诉讼服务中心,代表委员们体验了自助起诉状生成、法律风险提示告知等综合智能服务终端设备的功能,并参观“秀云调解工作室”,全面了解天津一中院各项司法为民举措。“每一次来法院都有新亮点,自动生成起诉状、诉讼风险提示等都让人眼前一亮。”全国人大代表、天津市劳动模范、东丽区华明街道胡家庄村股份经济合作社党支部书记、理事长杨宝玲说。

在天津一中院第十法庭,代表委员们旁听了一起生命健康权侵权纠纷二审案件。天津市政协委员、全国劳动模范、天津邮政和平区分公司中心投递营业部工会主席王秀红旁听完后说:“这是我第一次旁听庭审,感觉非常神圣。”

据了解,近年来,天津市高院和各区人民法院与市区两级工会合力推动劳动争议多元化解工作取得明显成效。此次劳模走进法院,既增进了劳模对法院工作的了解,也是一堂生动的法治课。天津市总工会有关负责人表示,将继续深化与法院之间的协同沟通,更好维护职工合法权益,也希望广大劳模发挥自身优势,大力弘扬法治精神,为法院高质量发展建言献策。



雪夜救援

12月9日23时许,新疆出入境边防检查总站伊犁边境管理支队夏特边境派出所接到群众报警求助称,因突遇暴雪,自己不熟悉路况,加之照明不足,驾车误入一条较滑的冰雪路面。民警立即携带救援装备赶往现场,开展救援工作。经过2个多小时的连续奋战,成功帮助车辆脱困。 本报通讯员 王鹏飞 摄

主播与公司停止合作后,公司拒绝删除其出境视频,并继续使用其肖像作账号头像

网红主播的脸谁做主?

本报记者 刘友婷

网络主播与平台号合作,是不是就意味着他们的个人形象可以被随意使用?近日,广东省珠海市香洲区人民法院审结了一宗人格权纠纷案,法院判决,公司须删除相关视频,并公开道歉。

使用肖像却不支付报酬

2021年,珠海某文化传媒有限公司与陈林茹接洽,商量合作拍摄视频事宜,聘她担任公司抖音号的出境主播。

2021年12月至2022年4月期间,陈林茹与该团队合作拍摄多个视频。公司将视频发布在“XX珠海”抖音号,还使用了她的肖像作为该抖音号的头像,并以其名义在评论区进行留言或回复评论。

“近半年的时间里,公司既没有依法签订劳动合同,也没有发放符合标准的薪资,更是连原本答应报销的拍摄期间外出租车马费、服

装、道具、妆造等费用都没有兑现,均由我垫资进行拍摄。”陈林茹直言。

2022年5月,陈林茹决定停止合作,要求该公司删除抖音号上所有出境视频。然而,公司以她曾就职于该公司为由,拒绝删除视频,并继续使用她的肖像作为头像,且以她的口吻回复网民评论等。

下架视频并公开道歉

2022年5月30日,陈林茹以该公司未与劳动者签订劳动合同为由,申请劳动仲裁。经调解,约定该公司一次性支付1.6万元,双方达成和解。

劳动纠纷虽已解决,但陈林茹认为,她从未与该公司签订有关肖像权使用的协议,未授权该公司在停止拍摄且无劳动关系后,继续使用其肖像。2022年9月28日,陈林茹向抖音平台投诉,平台对相关视频作了下架处理。10月8日,公司要求平台恢复账号所有视频作品。

陈林茹向香洲法院提起诉讼,要求该公

司删除涉及她的视频,并在账号主页发布道歉声明,保持停留一个月,并赔偿诉讼及精神损失1万元。

使用肖像须经授权同意

香洲法院经审理认为,虽然陈林茹和公司未签订书面肖像许可使用合同,但在停止合作前,她对该公司发布涉案视频未提出异议,表明双方已实际成立了对陈林茹肖像的许可使用合同。

根据民法典规定,当事人对肖像许可使用期限没有约定或者约定不明确的,任何一方当事人可以随时解除肖像许可使用合同,但是应当在合理期限之前通知对方。

法院经审理认为,陈林茹多次要求该公司删除涉案视频,表明她已通知该公司解除双方之间的肖像许可使用合同,可以认定公司最迟应在双方达成仲裁和解协议之日解除。合同解除后,该公司未经陈林茹同意,不得以发表、复制、发行、出租、展览等方式使用或者公开其肖像。但直到案

涉视频被平台下架前,该公司仍继续使用涉案视频,该公司上述行为侵犯了陈林茹的肖像权。

最终,法院判决该公司在其抖音号删除涉及陈林茹的视频,在主页发布道歉声明,并保留一个月。该公司虽然侵犯了陈林茹的肖像权,但未对她进行丑化等破坏其人格的行为,且在对方投诉后,涉案视频已经下架,故法院对陈林茹要求该公司赔偿精神损失1万元的诉讼请求不予支持。

办案法官提醒,公司与主播存在劳动关系或合作关系,也不代表可以随意使用主播的肖像。为了避免双方风险,应通过提前签订协议,共同确定有关肖像在何种平台使用、是否有使用期限等细节。如果双方劳动关系或合作关系结束,公司仍想继续使用主播肖像,则应签订相应授权协议。此外,在这个全民直播的时代,很多时候主播的外形本身就是流量,企业和从业者在利用外在形象“营业”的同时,更应该提高对肖像权的认知。