

让离职员工签保证书,催不回货款就得自掏腰包;企业自行降价销售,说好的员工奖励金基数只能跟着“缩水”……

# 企业经营的“祸”成了员工该背的“锅”?

## 阅读提示

生产经营中,部分用人单位为了减轻自身利益损失,美其名曰“同甘共苦”,实则把部分经营风险在规章制度、协议约定中变相转嫁给劳动者,而企业的经营风险责任不应由劳动者承担。

2022年12月,用人单位申请劳动仲裁,要求陈哲远支付未收回的货款35.7万元,并按照0.5%的比例支付拖欠滞纳金6.5万元。当地仲裁委以诉讼请求超过仲裁申请时效为由,不予受理。用人单位起诉至法院。

法院经审理后认为,陈哲远销售货物的行为属于履行工作职责,其与用人单位存在管理与被管理的关系,而非平等的民事主体。根据劳动合同法第26条规定,用人单位免除自己的法定责任的劳动合同无效或者部分无效。追讨货款是用人单位的责任,由员工承担的规定不具有法律效力。

“这是典型的用人单位利用强势地位转嫁经营风险的行为。”辽宁省劳动人事争议研究会法律专家孟宇平说。根据劳动合同法的相关规定,除存在保密义务和竞业限制的情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

实践中,部分公司会使用类似手段,要求像陈哲远这样的销售人员对回款承担责任。孟宇平表示,在劳动关系中,劳动者的劳动力和生产资料均是用人单位的生产要素,企业的经营风险责任不应由劳动者承担。像这样不应该转嫁的经营风险还有市场需求下降导致利润下降、供应违约导致停产、项目研发失败导致失去市场优势,以及政策变化导致运营成本增加等等。

### “分担”经营风险成员工义务

“企业擅自扩大员工的职责义务范围

是最常用的伎俩。”大连市公共法律服务中心驻场公益律师王金海说。劳动法明确规定的劳动者法定义务有,劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。除此之外的义务,都要根据实际情况看是否合理合法。

2021年,何有志在沈阳一家地产公司从事职业顾问一职。该公司《奖励金考核管理办法》规定,销售人员完成任务的,按照已结算的代理费按比例支付奖励金。某开发商应向该地产公司支付项目代理费300万元,经协商,开发商以房屋抵顶代理费。地产公司对抵顶房屋降价销售得到225万元,随后按225万元的基数支付了何有志的奖励金。

何有志提起诉讼,法院认为,开发商以房屋抵债的方式全额支付了代理费,应视为代理费已全额结算。地产公司对房屋降价销售系其自主经营行为,不能将自行降价销售的损失转嫁到员工身上。

“如果公司告诉我说经营状况不好,我愿意主动少拿奖励费用。只是这种强迫的‘同甘共苦’不公平也不合理。”何有志说。

2022年8月,辽宁一家石化行业企业出台的安全生产奖励办法还没施行就被废止了。该公司工会主席李伟介绍说,企业为实现“安全绩效与安全激励兑现挂靠”出台了一项办法:生产一线员工每月从工资里扣除500元“安全风险抵押金”,发生安全生产事故不予返还。如果季度内没发生安全事故,

可兑现3个月的本金1500元。全年无事故,年底可返还6000元本金,额外奖励激励金6000元。

“激励的初衷是好的,但是这一规定不合理不合法。”李伟说,“只有劳动者对用人单位的经济损失存在故意或重大过失时,用人单位才能按照劳动合同的约定以及依法制定的规章制度扣除劳动者相应赔偿费。并且,发生安全生产事故影响因素很多,并不一定是员工的责任,将其直接与员工工资所得挂钩显然不合理。”

### 同甘共苦应考虑收益和风险对等

“用人单位作为市场经济主体,独立经营,自负盈亏,经营风险本应由其自身承担。”辽宁省社会科学院社会学研究所所长王磊表示,企业降低经营风险可以从内部控制、风险管理等多方面着手。控制企业运营风险,不但要有完整的公司治理架构,更重要的是要有公司治理各责任主体法律效力的有效履行,还必须建立相应的企业运营风险防范制度。

孟宇平认为,劳动者的职务行为是为了用人单位的利益,职务风险也应当归于利益享有者。由员工承担远远高于其劳动报酬的风险是不公平的,也可能给其日常生活带来较大负担。因此,应当考虑劳动者承担赔偿责任与用人单位承担经营责任之间的平衡,结合劳动者工资适当降低其责任比例。

王金海对劳动者提醒,员工与企业不是合伙关系,并不是“有福同享,有难同当”的关系就是合伙关系。合伙关系是民事主体之间依据协议而形成的共同出资、共同经营、共享利益、共担风险的民事法律关系。劳动者在遇到相关情况的时候要注意分辨风险,维护好自己的合法权益。

检察机关去年办理涉民生民利行政检察案超6.9万件

## 行政检察强化对农民工等群体权益保护

**本报讯** 去年,最高人民检察院决定将2022年部署开展的“全面深化行政检察监督,依法护航民生民利”专项活动延长一年,持续聚焦就业、教育、社保、医疗、住房、养老、治安、婚姻登记等领域,强化民生司法履职。2月19日,最高检第七检察厅厅长张相军在最高检检察长网络访谈中介绍,2023年检察机关共办理涉民生民利行政检察监督案件6.9万多件。

在陈某诉江苏省某市人社局撤销退休审批检察监督案中,检察机关针对办案发现的企业职工退休审批中存在的违反法律政策的问题,与法院、相关行政机关加强沟通磋商,推动规范完善企业职工退休审批标准和程序,促进依据岗位类型确定退休年龄的国家政策有效落实,保障劳动者合法权益。这正是行政检察突出抓好重点领域和特定群体合法权益保护的一个缩影。

据悉,最高检围绕“维护老年人合法权益”等主题发布4批24件“检察为民办实事”——行政检察与民同行系列典型案例;会同民政部、中国残联发布维护残疾人合法权益5件典型案例;会同全国妇联发布维护农村妇女土地合法权益6件典型案例……指导各地检察机关高质效办好发生在人民群众身边的每一起“小案”,强化对老年人、妇女、残疾人、农民工等特定群体权益的保护。

作为专项监督活动中的“小专项”,行政检察护航法治化营商环境专项活动,以法治思维和法治方式助推优化民营企业发展环境,入选2023年民营经济法治建设“十大护航行动”。

张相军介绍,行政检察聚焦市场主体发展中的“痛点”“难点”“堵点”,依法平等保护各类市场主体产权和合法权益,指导各地办理涉市场主体产权保护、市场准入、公平竞争、社会信用、监管执法等行政检察监督案件2.5万多件。尤其是针对有的地方“新官不理旧账”,不履行或不全面履行行政协议损害一方当事人信赖利益问题,针对行政处罚中“小案重罚”“过罚不当”以及“重复处罚”问题,加大行政诉讼和非诉执行监督力度,维护经营主体合法财产权,防止企业因不当强制执行陷入生产经营困境。(法文)

高铁上建起流动的调解室——

## “人民调解上列车”让纠纷不下车

**本报讯** (记者李国 通讯员胡勇)春运期间,火车成为备受大众青睐的交通工具。列车上发生矛盾,是到站下车,还是死磕到底?成都铁路公安局重庆公安处开展“人民调解上列车”活动,实现纠纷不下车,矛盾不出站。

“乘警长,2号车厢有旅客发生纠纷,请前往处置。”近日,值乘G8719次列车的乘警谭琳接乘务员通报,立即赶往现场。

“你把娃儿管一下要得不嘛!”“你吼啥!”“你还不得了了,我要告你!”2号车厢两名邻座旅客因随行李儿童在座位上玩闹,影响其中一方休息,从而发生争执。

谭琳是成都铁路公安局重庆公安处乘警支队乘警。一看双方情绪激动,谭琳忙上前,平复双方情绪,把他们请到餐车。听罢双方说明情况,谭琳建议双方先别起诉。

“事情不涉及违法,车也快到站了,大过年的,带着气下车,心里不好受。这是列车长代光艳,也是车上的兼职人民调解员,带证的哟,让她来主持调解,你们看怎么样?”谭琳边介绍,边整理餐吧台,把相关文书,整齐放在台面,便成了一个简易“调解室”。很快,在调解员耐心细致的疏导下,双方握手言和,互致歉意。

原来,这是成都铁路公安局重庆公安处积极探索“枫桥经验”“浦江经验”,联合重庆两江新区(自由贸易试验区)人民法院、中国铁路成都局集团有限公司重庆客运段,创建的“红岩·高铁调解室”,开展“人民调解上列车”活动,将旅客矛盾纠纷就地化解。

“调解民间纠纷,应当及时、就地地进行,防止矛盾激化。”成都铁路公安局重庆公安处政治处主任刘勇说,“列车上发生的霸座占座、损坏财物等部分有侵权主体的民事纠纷行为,往往因调解不及时致矛盾激化。为不让矛盾纠纷下车、过夜,让旅客都能平安出行温馨回家,我们率先在北京、上海、成都等方向的热门列车上试点推行‘红岩·高铁调解室’,及时化解旅客矛盾纠纷,必要时由专业团队通过视频、电话等形式在线裁定,出具相应法律文书。”

据悉,成都铁路公安局重庆公安处、重庆两江新区(自由贸易试验区)人民法院、重庆市交通运输调解委员会、中国铁路成都局集团有限公司企法部、重庆客运段,共同确定了以调解培训、聘请调解员、开展法律宣传、送法服务等内容的共创方案。由重庆市交通运输调解委员会向培训合格的列车长颁发“人民调解员”证书、徽章及聘书。

截至目前,“红岩·高铁调解室”共受理调处矛盾纠纷544件,办结532件,办结率97.8%,无一起矛盾激化或上诉案件。

## 4人因“打牌涉赌”被拘10天

法官提醒,用筹码结算赌资属赌博

**本报讯** (记者周倩)近日,北京市第二中级人民法院公布一则“过年玩牌赌博”的案例,4人相约打牌,用筹码下注,约定筹码可换现金,公安机关对4人进行拘留罚款。有人认为这不属于赌博,起诉请求撤销行政处罚决定,被法院驳回。

2023年春节前,何某、刘某、陈某、王某4人相约在某台球厅包间内打麻将。当日,民警接到群众举报到现场检查。经查,何某等4人约定通过打麻将的方式赌博。为避免使用现金,4人约定使用筹码计算数额,再通过微信转账。某区公安分局根据治安管理处罚法第70条规定,决定给予何某等4人行政拘留10日并处罚款500元的行政处罚。何某认为,其不具备赌博的主观故意,起诉请求撤销处罚决定。

法院审理认为,根据相关法律规定,只要参与赌博的各方事先有共同约定,不论赌资以何种方式结算,都不会影响对其赌博行为的定性。何某等4人虽然未直接使用现金赌博,但通过某区公安分局调取4人的微信聊天记录以及4人的供述,足以认定其4人约定以结算筹码的方式进行赌资支付。某区公安分局在现场查获的筹码,依照4人约定的计算方式,每人赌资2000元,合计8000元。根据北京市关于“赌资较大”和“情节严重”的标准,何某等4人的行为已经构成治安管理处罚法第70条规定的“参与赌博赌资较大”,依法应予处罚。

本报记者 刘旭

不签“承诺催款”的保证书,用人单位不予办理离职;签了,就要面临巨额货款及滞纳金追偿。煎熬下,陈哲远选择了签字离职。两年后,公司向其追偿42.2万元。

2月18日,陈哲远告诉记者,他在今年1月收到法院邮寄的民事判决书,法院对用人单位要求他支付客户欠款及滞纳金的诉讼请求不予支持。这让他长长地松了一口气。

企业经营风险是企业在运营过程中,由于外部环境的复杂性和变动性以及主体对环境的认知能力和适应能力的有限性,而导致的运营失败,或使运营活动达不到预期目标的可能性及其损失。

生产经营中,部分用人单位为了减轻自身利益损失,美其名曰“同甘共苦”,实则把部分经营风险在规章制度、协议约定中变相转嫁给劳动者。记者采访了解到,这种规章制度、协议约定到了法庭并不作数。

### 客户欠款要离职员工偿还

“本人陈哲远,到目前为止,由本人对外赊销形成的均已超过账期的应收账款共计人民币35.7万元。本人保证:从即日起一个月内将以上货款催讨回公司,到期未收回的余款由本人负责偿还,还将承担从违约日起至还款日为止、每日按0.5%计算的滞纳金。”

拿到保证书时,陈哲远犹豫了一周。陈哲远是一名销售员,在辽宁大连一家食品生产加工企业工作7年。2020年12月,他决定离职创业,被公司要求签订保证书,否则不予以办理离职手续。陈哲远无奈于没有拒绝的办法。

公司以仲裁时效为由拒付工资

## 乌鲁木齐法院为劳动者追回欠薪

**本报讯** (记者吴锋思 实习生龚淑钰)劳动者辞职后多次向公司催要工资未果,申请劳动仲裁后公司称已过仲裁期,法院最终判决确认双方劳动关系。日前,经新疆乌鲁木齐市中级人民法院终审判决,蔡某讨回了自己的权益。

2019年12月15日,蔡某与孙某建立微信联系。2020年4月之后,蔡某就某公司资质等工作的发展向孙某作请示报告。2020年9月28日,蔡某与该公司签订书面劳动合同。2020年4月到10月,该公司为蔡某缴纳了社会保险。

蔡某在该公司工作至2022年5月,先后于多个时间通过电话或去公司等找孙某,公司全资股东陈某追索工资。蔡某申请劳动仲裁后,公司抗辩蔡某的仲裁申请已过法定时效,仲裁裁决驳回蔡某申请请求。蔡某向乌鲁木齐市沙依巴克区人民法院提起诉讼。

法院认为,蔡某在与公司的劳动关系于2020年11月1日终止后多次追索工资,公司也从未作出过不予支付的表示,蔡某的仲裁申请时效数次中断,至其申请仲裁时并未超过法定时效。公司为蔡某缴纳2020年4月到10月社会保险,能够证实双方在此期间存在劳动关系,蔡某与孙某的微信聊天记录能够证实蔡某在2019年12月16日即与孙某就工作事务建立微信联系,孙某安排蔡某所从事的工作与公司业务利益紧密联系。

公司不服,提起上诉。法院终审判决驳回上诉,维持原判。



### 校车“体检”迎开学

2月20日,浙江省湖州市德清县公安局交警大队下渚湖中队对辖区内的校车开展专项安全检查,重点检查校车车况、逃生装置、灭火器、破窗锤等安全设施的性能,及时排除隐患,确保学生新学期乘车安全。

本报通讯员 王树成 摄

# “线上加班”,加班费怎么算?

法院判决,结合劳动者加班频率、时长等因素酌情认定

本报记者 卢越

按时足额获得劳动报酬是劳动者最关心的权益。我国对劳动者的工作时长及加班工资都作出了明确法律规定,但相比于传统加班,“线上加班”的认定具有特殊性。

居家线上工作能否认定为加班?“线上加班”怎么算加班费?2月18日,记者从北京市第一中级人民法院获悉,该院审理的一起案件中,法院判决在认定“线上加班”的加班费时,综合考虑劳动者的加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素,酌情认定。

案情显示,李某于2020年4月入职某公司,担任运营总监,双方签订了期限自2020年4月8日至2023年4月7日的劳动合同,约定了三个月的试用期,试用期工资标准为每月2万元。

李某在2020年4月8日至2020年5月28

日任职期间,在非工作时间完成了回复设计方案、方案改进等工作。2020年5月28日,该公司以李某试用期不符合录用条件为由解除劳动关系,未支付其加班费。

李某认为公司存在未支付加班费等违法行为,申请劳动争议仲裁。后李某不服仲裁裁决,提出要求公司支付延时加班费19670.5元、双休日加班费26331元等诉讼请求。一审法院判决该公司支付延时加班费1万元等。该公司向北京市第一中级人民法院提起上诉。

法院认为,加班并非指单纯的时间经过,且认定是否属于加班及满足加班的条件,需要以特定的工作作为内容支撑,在该时间段内劳动者是否从事用人单位的工作以及该工作的进行是否为用人单位额外分配工作任务所致,应综合劳动者岗位工作的情况、用人单位的业务特点以及报酬给付的标准综合认定。据此,李某的工作特点为公司领导向其

发出指示后,其需要在短时间内向领导回复设计方案、工作需求、方案改进等工作。结合李某提交的微信聊天记录可以证明其在下班后从事该公司的工作,可以认定李某存在延时加班的事实。

本案中,仅凭李某提交的微信内容无法证明李某具体的加班时长。审理法院结合李某提交的微信内容、李某自述公司的考勤时间,以及李某的工资标准,酌情确定某公司应向李某支付延时加班费1万元。

北京市第一中级人民法院判决驳回上诉,维持原判,维护了劳动者获得劳动报酬的权利。“线上加班”发生在非工作时间、非工作地点,工作安排及成果提交由线下转向线上,具有居家化、碎片化特点。“北京市第一中级人民法院法官吴博文说,“不同于传统意义上在用人单位的加班,‘线上加班’存在用人单位难以对劳动者进行实时监督管理、劳动者亦难以举证明其加班时长等难题。”