

# 领工资遇“新规则” 13800元要分14次领

专家表示,用人单位应按时足额支付劳动报酬,分期支付、限额提取都于法无据

## 阅读提示

领取工资还要分期提取?记者调查发现,有些企业在发放劳动报酬时存在通过平台设置不合理的提款限制或延迟支付等问题,继而引发劳动争议。专家建议,平台企业应建立透明的劳动报酬支付机制,确保劳动者能够及时、足额获取报酬,同时建立平台支付劳动报酬备案制度,对平台支付行为进行实时监控。

蓝天公司则认为,根据其平台规则,劳动者只能以每笔1000元的方式分期提款。对此,王白云认为平台提款规则不合理,要求公司一次性支付其全部欠款。

审理该案的法官表示,“平台经济对企业降本增效有正向作用,但是不能成为劳动者获取正常收益的阻碍”。

最终,法院经审理认为,王白云已依约完成劳务工作,享有劳务报酬请求权。此外,蓝天公司对劳动者应依据平台提款规则一事,并未提交证据,亦未对审核提款事宜作出合理解释。因此,这条提款规则,不能成为阻碍劳动者应获得报酬的理由。法院判决蓝天公司向王白云一次性全额支付劳务费1.28万余元。

### 报酬支付及时性与透明度不足

中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰在接受《工人日报》采访时表示,“无论是在劳务关系还是劳动关系中,用人单位都应按时足额支付劳动报酬,分期支付薪资待遇、要求劳动者限额提取劳动报酬的行为于法无据”。

记者梳理此类判例发现,平台经济下的一些新型劳动报酬支付方式日益普遍。这类争议大多涉及三方甚至多方之间的法律关系,在报酬支付的及时性和透明度方面有待提升。例如,一些平台设置不合理的提款限制,或延迟支付、不足额支付劳动报酬,给

司法实践带来了新的挑战。

在北京一家培训中心工作的杨某,因为公司制度变更,只能从某购物平台提取自己的部分工资。

此前,该培训中心通过网上转账形式向杨某发放工资。变更工资支付方式后,培训中心改为通过某购物平台向杨某支付工资,且要求劳动者仅可按照一定比例从该购物平台提取部分工资。

对此,杨某感到十分不满,认为该培训中心存在未足额支付工资等违法行为。因对劳动仲裁裁决不满,杨某诉至法院,要求案涉培训中心支付未足额发放的工资1.4万余元。

“用人单位负有向劳动者及时足额支付工资的法定义务。”该案审理法官认为,近年来,部分用人单位选择通过第三方软件或者网络平台支付工资,致使劳动者提取工资时存在不便,甚至被扣除部分费用,客观上导致劳动者收入水平降低。

法院经审理认为,该案中,鉴于通过某购物平台支付工资导致杨某每月实得工资低于应得工资,某培训中心应当就改变工资支付方式与杨某协商一致。最终判令某培训中心补足杨某的工资差额。

### 平台不是规避责任的温床

北京中首律师事务所主任胡胜国表示,“用人单位发放劳动报酬的方式没有硬性规定,通过平台发放劳动报酬只是其中一种发

放途径。”

“实践中,一些用人单位通过平台发放报酬可能出于其他考虑。”胡胜国认为,对于劳动者而言,这种方式有时存在效率低、周期长等问题,往往沦为用人单位规避责任的温床。

南京市人民法院公布的2023年度劳动人事争议十大典型案例中,就包括一起涉及平台支付劳动报酬的案件。该案中,外卖骑手孙某认为平台发放的工资与其应得的配送提成存在差额,诉至法院要求返还扣款。法院最终判决,案涉公司及平台并未举证证明部分款项的扣款制度,故应向孙某补足该部分工资差额。

对此,受访专家表示,新就业形态劳动者的劳动报酬及与其切身利益相关的扣款规则大多存储在平台上,劳动者较难取证,“平台用工企业需对扣款规则和扣款事由承担举证责任”。

针对平台支付劳动报酬的问题,近年来,多位人大代表提出相关建议。例如,有人大代表提议,平台企业应建立透明的劳动报酬支付机制,确保劳动者能够及时、足额获取报酬,同时建立平台支付劳动报酬备案制度,对平台支付行为进行实时监控。

为应对平台经济带来的劳动权益保护问题,国家出台了系列政策和文件。2021年7月,人力资源和社会保障部等八部门联合发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》,明确平台企业应依法合规用工,禁止平台设置不合理的提款限制或延迟支付。

“互联网并非法外之地,用人单位仍要严格按照法定标准和程序发放工资。”胡胜国表示,对于用人单位在使用平台支付劳动报酬时的违法违规行为,劳动行政机关应当给予行政处罚,构成犯罪的应当依法追究刑事责任。(文中案件当事方均为化名)

## G 法问

# 带薪年休假没休完 工资该发两倍还是三倍

本期主持人 本报记者 赵琛

### 读者来信

#### 编辑你好!

大学毕业后,我开始工作,到今年已经是工作的第13个年头了。目前,我在北京的一家金融公司从事行政工作。去年,我断断续续地休了9天的带薪年休假,还有1天的年休假没有休。请问,我没有休完的年休假可以跨年休吗?听说没休完年休假,每天可以拿到300%的工资。那么,这300%的工资,是否包含正常工资呢?还是额外还有300%?

北京 陈女士

### 为您释疑

#### 陈女士您好!

《职工带薪年休假条例》明确,机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的,享受带薪年休假。职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天;已满20年的,年休假15天。根据您的工作情况,您享受10天的带薪年休假。

用人单位可以根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。

不过,用人单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨1个年度安排,并应征得职工本人同意。

因此,您没有休完的1天年休假,可根据工作安排等具体情况,与公司沟通跨年度安排休假的事宜。

根据相关规定,用人单位确因工作需要不能安排职工休年休假的,经职工本人同意,可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数,用人单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

对于“按照该职工日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬”,《企业职工带薪年休假实施办法》中已明确,“其中包括用人单位支付职工正常工作期间的工资收入”。

因此,您应休未休的1天年休假的300%的工资报酬,包含正常工作期间的工资收入。这一天,实际上是在您已有工资收入的基础上,额外支付您日工资收入的200%。

还有一种情况是,用人单位安排了职工休年休假,但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的,可以只支付其正常工作期间的工资收入。

关于未休年休假工资报酬的日工资收入的计算方式,根据人力资源社会保障部办公厅最新发布的关于做好《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》贯彻实施工作的通知,企业等单位按职工本人月工资除以月计薪天数(21.75天)、事业单位按职工本人全年工资收入除以全年计薪天数(261天)进行折算。职工小时工资收入按职工日工资收入除以8小时进行折算。

北京声驰律师事务所律师 俞博

本报记者 陈丹丹

“1.28万余元工资,只能按一次1000元分期提取!”

这是王白云在追讨欠薪过程中遭遇的无奈。从餐厅服务员一岗离职后,王白云通过前“东家”指定平台,申请提取被拖欠的1.28万余元劳务费,却被该用人单位以“平台规则”为由,要求其以“每笔提款不超过1000元”的方式分期提取劳动报酬。

多次催要无果后,王白云将前东家告上法庭。近日,北京市海淀区人民法院披露了该案的判决结果:用人单位一次性全额支付欠款。

一条平台规则,让王白云面临难以及时获得劳动报酬的困境。这样的困境,还发生在更多劳动者身上。

### 劳动者工资只能分期提取

2023年11月,王白云入职蓝天公司,从某餐厅传菜服务员岗位工作,双方约定每月劳务费为4500元。2024年5月,王白云询问该公司运营人员工资提现申请为何未被审批,对方称需询问财务工作人员。同月,王白云办理离职,后多次催要款项未果,遂诉至法院。

平台规则是引发双方争议的核心问题之一。离职后,王白云在蓝天公司入驻人员服务中心系统平台的账户显示,其可提现余额为1.38万余元。该平台的提现说明写到,提现、预支等申请仅在工作日进行审批到账。对此,王白云称在平台上申请提现,需经由蓝天公司审批通过,但对方一直未及时审批。

王白云表示,直至自己向法院提交诉讼状后,蓝天公司才在2024年7月审批通过其提现申请,单笔发放1000元劳务费。此后,王白云账户的余额1.28万余元。

蓝天公司则认为,根据其平台规则,劳动者只能以每笔1000元的方式分期提款。

对此,王白云认为平台提款规则不合理,要求公司一次性支付其全部欠款。

审理该案的法官表示,“平台经济对企

业降本增效有正向作用,但是不能成为劳动者获取正常收益的阻碍”。

最终,法院经审理认为,王白云已依约完成劳务工作,享有劳务报酬请求权。此外,蓝天公司对劳动者应依据平台提款规则一事,并未提交证据,亦未对审核提款事宜作出合理解释。因此,这条提款规则,不能成为阻碍劳动者应获得报酬的理由。法院判决蓝天公司向王白云一次性全额支付劳务费1.28万余元。

### 报酬支付及时性与透明度不足

中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰在接受《工人日报》采访时表示,“无论是在劳务关系还是劳动关系中,用人单位都应按时足额支付劳动报酬,分期支付薪资待遇、要求劳动者限额提取劳动报酬的行为于法无据”。

记者梳理此类判例发现,平台经济下的一些新型劳动报酬支付方式日益普遍。这类争议大多涉及三方甚至多方之间的法律关系,在报酬支付的及时性和透明度方面有待提升。例如,一些平台设置不合理的提款限制,或延迟支付、不足额支付劳动报酬,给

司法实践带来了新的挑战。

在北京一家培训中心工作的杨某,因为公司制度变更,只能从某购物平台提取自己的部分工资。

此前,该培训中心通过网上转账形式向杨某发放工资。变更工资支付方式后,培训中心改为通过某购物平台向杨某支付工资,且要求劳动者仅可按照一定比例从该购物平台提取部分工资。

对此,杨某感到十分不满,认为该培训中心存在未足额支付工资等违法行为。因对劳动仲裁裁决不满,杨某诉至法院,要求案涉培训中心支付未足额发放的工资1.4万余元。

“用人单位负有向劳动者及时足额支付工资的法定义务。”该案审理法官认为,近年来,部分用人单位选择通过第三方软件或者网络平台支付工资,致使劳动者提取工资时存在不便,甚至被扣除部分费用,客观上导致劳动者收入水平降低。

法院经审理认为,该案中,鉴于通过某购物平台支付工资导致杨某每月实得工资低于应得工资,某培训中心应当就改变工资支付方式与杨某协商一致。最终判令某培训中心补足杨某的工资差额。

### 平台不是规避责任的温床

北京中首律师事务所主任胡胜国表示,“用人单位发放劳动报酬的方式没有硬性规定,通过平台发放劳动报酬只是其中一种发

## 安全教育进校园

2月14日,浙江省湖州市龙泉街道禁毒志愿者宣讲员(左一)为学生们介绍毒品的危害。

新学期伊始,为进一步营造安全的校园环境,加强学生思想政治教育和增强安全意识,龙泉街道联合龙泉小学开展安全教育进校园活动,内容涉及普法教育、网络安全、消防安全、饮食安全、反诈骗、禁毒知识等方面。

新华社记者 徐昱 摄



# 一公司以生育津贴冲抵产假工资引纠纷

法官指出,生育基金具有补助性不能等同于工资

本报讯(记者庞慧敏 通讯员黄佳玉)近日,广西省南宁市武鸣区人民法院审结了一起因“生育津贴”与“产假工资”引发的劳动争议纠纷案件。

秦某是广西某公司的销售经理,每月基本底薪为1.5万元。2022年12月9日至2023年5月25日,秦某休产假,期间领取了生育津贴。然而,某公司却拖欠了秦某2023年2月至6月21日的工资。为此,秦某向南宁市武

鸣区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。双方均不服仲裁裁决,遂诉至法院。

该公司称,因目前处于严重亏损状态,无力支付秦某产假期间的工资。同时,公司强调已为秦某缴纳了生育险,因此产假期间,秦某应依法申请生育津贴以冲抵劳动报酬。秦某要求公司支付产假期间拖欠的工资,并因公司拖欠工资导致其被迫解除劳动合同,要求公司支付相应的经济补偿。

法院经审理认为,秦某与某公司签订的劳动合同原于2022年11月4日期满,秦某产假至2023年5月25日结束,根据妇女权益保障法第四十八条的规定,该劳动合同延续至秦某产假结束。秦某产假期间满后,双方均未做出续签劳动合同的意思表示,故劳动合同于2023年5月25日终止。某公司主张秦某因自身原因离职,但没有证据予以证明,不予采信。

法院经审理认为,秦某与某公司签订的劳动合同原于2022年11月4日期满,秦某产假至2023年5月25日结束,根据妇女权益保障法第四十八条的规定,该劳动合同延续至秦某产假结束。秦某产假期间满后,双方均未做出续签劳动合同的意思表示,故劳动合同于2023年5月25日终止。某公司主张秦某因自身原因离职,但没有证据予以证明,不予采信。

根据相关地方规范性文件规定,对于某公司主张秦某申请生育津贴冲抵产假期间的劳动报酬以弥补损失的意见,不予采纳。

综上所述,法院依法判决某公司一次性支付秦某2023年2月至5月税前固定薪酬4万余元、解除劳动合同经济补偿3万元。

某公司不服提起上诉,南宁市中级人民法院维持原判。

法官认为,生育基金具有补助性,不能简单将其等同于工资,企业不能以此为由不支付产假期间工资,同时生育基金还具有替代性,在职工工资明显高于生育津贴的情况下,其领取的生育津贴应从企业应付职工工资总额中扣除。“三期”(孕期、产期、哺乳期)女职工的合法权益应当受到充分的尊重与保障。

(案件当事人均为化名)

## 强化安全防控 保障道口畅通

### 坚守平凡岗位 用心服务旅客

米丽军是中国铁路太原局集团公司忻州南站的一名普通的客运值班员,凭借自己日复一日的坚持和尽心竭力的服务,得到旅客及车站干部职工的一致认可,并获得2024年度集团公司“先进个人”荣誉。

清晨6时,米丽军手持喇叭,引导第一波旅客通过安检进入候车大厅。“请问去大同的车票买错方向,怎么办?”“麻烦帮我下载一个12306软件!”“我带了一个小孩和两个大包,到站能不能让车站服务人员协助出站呀?”面对旅客的各种问询,他总是耐心细致地一一解答。一天48趟客车,作为客运值班员,米丽军的身影穿梭在候车厅、两个站台间,组织旅客上下车、与列车办理交接,遇到突发情况时,连饭都顾不上吃。直到23时30分,最后一班结束,米丽军才回宿舍休息。

都说与人打交道的工作最难做,长期坚持不容易,但米丽军却乐在其中,他说自己非常享受帮旅客解决困难的成就感。

(冯云康 董晓喻)

(梁贊)

### 加强设备巡视 确保稳定运行

铁路RBC系统是高铁列控系统地面核心设备,该系统能够实时为高铁动车组提供前方20多公里铁路线路运行数据,可谓是列车运行的“指挥官”。

中国铁路南昌局集团有限公司福州电务段福州南RBC工区负责甬广高铁福州南站至漳州站间近300公里的RBC设备的日常维护、数据分析及故障处理工作。张聪是工长,工区只有4名信号工。每天凌晨5时左右,他们要在第一趟动车开行前,对机房内所有RBC设备进行巡视,确认设备正常。RBC机房内,两排服务器设备整齐摆放,近千个指示灯不停闪烁,记录RBC设备运行状态及与其相连设备的通信状态。

今年春运,福建境内新增多趟动车,列车密度加大,RBC工区的任务量也增加了20%。为了确保设备安全运行,张聪几乎天天坚守在工区,加强设备巡视,关注机房温度、湿度,实时查看机房内指示灯掌握设备状态,同时加大RBC数据分析的频次,全力确保RBC设备安全稳定。

(唐文强)

### 科技深度赋能 护航平安春运

当钢铁长龙呼啸着承载亿万旅客踏上旅途,中国铁路太原局集团有限公司侯马车务段安全生产指挥中心的80余个监控正以每秒数万次的数据刷新频率,为流动的中国编制出一张“智慧安全网”。自2024年1月14日挂牌成立至今,侯马车务段安全生产指挥中心这个集智能盯控、风险预判与应急处置于一体的“最强大脑”昼夜不息地监控管内的57个车站、980个岗位的作业动态,成为护航春运的“天眼守护神”。

中枢智