

长春一公司在员工登记表中设置“自愿捐助”条款引来争议

# 保安入职被“默认”每月交20元“爱心捐款”

法院判决“捐款”属强制交纳，应予返还

## 阅读提示

近日，吉林省长春市中级人民法院发布劳动争议典型案例，包括一起“爱心捐助金”能否强制扣除的案件。法官提示，针对涉及劳动者个人财产权益的事项，用人单位必须与劳动者协商一致，不得以任何形式强制劳动者交纳费用。

互助金2160元。仲裁委支持了王齐关于返还互助金的请求。公司不服，向长春市九台区人民法院提起诉讼。

庭审中，公司解释称，互助金是公司组织职工交纳的自筹基金，在职工遭受突发灾害或者意外的时候，可以向公司申请给予救助。相关内容已经在职工入职时予以解释，由职工自愿参加。

对此，王齐称，虽然员工登记表下面写了有关爱心捐助活动的条款，但他登记时重点填写的是个人相关信息，根本不知道这个活动是什么，公司也没有向他进行解释。针对公司提出的互助金章程等文件都张贴在公示板上的情况，王齐则表示自己并未看到，其工作地点为分公司，与公示地点所在的总公司并不在同一区域。

公司还认为，《解除劳动合同协议书》已明确双方不存在其他任何劳动争议，王齐没有权利向公司主张返还互助金。

“当时公司说离职需要签这个协议，我就签了，没看具体内容，而且公司也没有将协议书给我。”王齐说，关于被强制扣除的互助金，离职员工多有不满，有人回公司讨要已成功要回，所以公司也应向自己返还。

### 格式条款绝非“免责金牌”

“在现实的劳动关系中，用人单位通常处于强势地位，而劳动者则相对弱势。这种地位的平等可能导致用人单位在劳动合同签订、履行、变更、解除或终止过程中侵害劳动

者的合法权益。”长春市九台区人民法院法官马多说，比如，劳动合同多为企业预先拟定的格式文本，劳动者极少有修改条款的空间，只能选择接受或放弃岗位。本案中，员工登记表本质上应属于劳动合同的一部分。

法院审理认为，员工登记表虽有王齐本人签字捺印，但其内容整体为打印版，属于格式条款，公司并未提供证据证明其已经尽了详尽的解释和告知义务，无法证明王齐对公司扣除互助金表示知情和自愿。公司未与王齐协商一致即按月从其工资中扣除互助金，属于强制交纳，违反自愿原则，应予返还。

“劳动报酬是劳动者维系家庭生计的核心保障，未经劳动者书面明确同意，用人单位无权单方从工资中扣除任何名目费用。”马多说。

本案中，员工登记表内关于爱心捐助活动的内容为格式条款，即用人单位预先拟定的固定文本，劳动者仅能选择签字或拒绝。马多分析，部分企业使用格式条款除了想要简化流程、节省成本，也不排除有依托自身强势用工地位迫使劳动者接受的意图。

“格式条款绝非用人单位规避责任的‘免责金牌’。对强弱地位悬殊的领域，法律审查更严，这样的条款更易被认定为无效。”马多说。

### 以各种名义变相收费均属违法

“依照《中华人民共和国劳动合同法》第九条规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳

动者的居民身份证和其他证件，也不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。”广东广和(长春)律师事务所律师王雨琦说，在劳动用工实践中，部分企业存在以“培训费”“保证金”“PK金”“乐捐”“入股投资金”等名义变相收费的乱象，均违反劳动合同法的强制性规定。

王雨琦告诉《工人日报》记者，她曾拒绝过一个医美公司的“奇葩”委托。这家公司为维持自身“高端形象”，强制要求所有入职员工向公司借款购买和使用最新款苹果手机，并规定员工离职时必须先交还手机，才能拿回自己的借条。一名员工因被拖欠工资，离职时未交还手机，被公司起诉。公司败诉后，反被员工起诉讨要其拖欠的工资和社保。

“不管是买手机，还是用工市场上比较常见的交工装费等，本质上都是把企业经营成本转嫁给劳动者，属于违法收费，即便签订了‘自愿交费’协议，也属无效条款。”王雨琦说。

现实中还存在企业向劳动者收取风险抵押金的情况，司法实践已对此划定红线。上海市高级人民法院发布的典型案例显示，项目经理顾某承担了公司两个建筑项目，被收取两笔风险抵押金共12万元。离职后，顾某要求公司返还押金，被公司以其在职期间有多个项目存在严重亏损或者潜亏的情况为由拒绝。法院审理认为，劳动者因故意或重大过失造成用人单位损失的，用人单位可以要求劳动者赔偿，但不构成不返还风险抵押金的合法理由，判决公司返还顾某全部风险抵押金。

王雨琦提示，用人单位应当摒弃“强势管理”思维，坚守合法、公平、诚信的用工底线，涉及劳动者财产权益的事项，必须平等协商、尊重意愿，严禁单方设置扣款条款、随意克扣工资，否则不仅须全额退还，还可能面临行政处罚等法律风险。



最高检披露楚考烈王墓盗掘案

## 38人盗墓、倒卖走私文物获刑

本报记者 卢越

使用炸药、洛阳铲等工具，对战国晚期楚国考烈王墓进行盗掘，盗得大量国家级保护文物……最高人民检察院日前发布一批文物和文化遗产司法保护典型案例，披露了这起案件。该案参与人员多，被告人达38人，时间跨度长，涉案文物数量多，检察机关坚持全链条打击，依法追追追追。

战国晚期楚国考烈王墓(以下简称“楚考烈王墓”)是经科学发掘的迄今规模最大、等级最高、结构最复杂的大型楚国高等级墓葬，距今2000余年历史，具有极高的历史、文化、艺术价值。

2015年下半年，张某甲、张某乙等人先后多次使用炸药、洛阳铲等工具对位于安徽省淮南市三和镇的楚考烈王墓进行盗掘，从墓室中盗得青铜编钟、鎏金铺首衔环、漆木彩绘虎座凤鸟鼓架等大量国家级保护文物。

为逃避打击，盗墓团伙将文物暂存于当地村民家中。张某乙为获取更多非法利益，秘密将漆木彩绘虎座凤鸟鼓架盗走，后卖给周某某。张某甲等人将盗掘的部分文物卖给王某某、刘某某等人。王某某将两件鎏金铺首衔环走私出境外。

2018年至2024年，公安机关陆续抓获盗墓楚考烈王墓、倒卖文物等人员30余人，追回文物95件，其中国家一级文物28件(含被王某某走私至香港的两件鎏金铺首衔环)、国家二级文物34件、国家三级文物32件、一般文物1件，追缴违法所得118万余元。

淮南市大通区人民检察院经审查，先后对张某甲等人提起公诉。法院采纳检察机关指控意见，对张某甲、张某乙、王某某、刘某某、周某某等人分别判处有期徒刑13年8个月至1年不等，各并处罚金10万元至3000元不等。张某乙等人提起上诉，2025年7月，二审法院裁定驳回上诉，维持原判。

本案涉及盗掘古墓葬、倒卖、收购、走私文物等诸多环节，检察机关坚持全链条打击，分层分类处理，该严则严、当宽则宽、罚当其罪。该案办理中，检察机关通过绘制“文物流转图谱”，逐一梳理经手人员、交易时间、流转路径等关键要素，为公安机关追回涉案文物提供精准线索支撑，共追回文物95件。

最高检此次发布的这批典型案例所涉文物涵盖了古遗址、古建筑、古墓葬等多种文物类型，具有较高的历史、艺术和科学价值。从文物等级看，涉案文物等级高，如世界文化遗产长城遗址，全国重点文物保护单位徐州汉楚王墓群，国家一级文物漆木彩绘虎座凤鸟鼓架等；从涉案规模看，涉案文物数量大，如张某甲等人盗掘古墓葬、倒卖文物、走私文物案，共追回文物95件，包括一级文物28件、二级文物34件；从受损情形看，既有严重损害风险，也有文物本体损坏、破坏历史风貌等严重损害情形。在办案过程中，检察机关坚持打击与保护并重，在严惩文物犯罪的同时，积极推动文物保护长效机制建设。

## 工亡认定后企业竟“注销跑路”

经法院调解，企业唯一投资人给付赔偿款

本报讯(记者刘旭 实习生汪敏慧)职工在工作岗位上突发疾病，48小时内经抢救无效死亡，被依法认定为工伤。然而，企业为逃避92万余元的工伤赔偿款，竟在诉讼期间注销。6月10日，在辽宁省大连市中级人民法院的主持调解下，企业唯一股东同意个人承担赔偿责任，一次性向工亡职工家属支付72.5万元。

2021年8月30日上午8时30分，大连某营养食品有限公司的勤杂工程某某在工作期间突发感心脏不适，请假就医后打车前往医院。途中，他的病情急剧恶化，陷入昏迷。出租车司机紧急将其送至医院，虽经全力抢救，程某某当日仍因心源性猝死、急性心肌梗离世。

事故发生后，程某某的女儿向人社部门申请工伤认定。用人单位对此不予认可，主张职工系“因病死亡”，不应被认定为工伤。人社部门经调查认定，程某某从发病、请假、就医到死亡的过程连贯完整，突发疾病源于工作岗位，就医行为是发病后的合理处置，死亡与在岗突发疾病存在直接因果关系。2025年1月，大连市甘井子区人社局依法作出《认定工伤决定书》，认定程某某的死亡“视同工伤”。

由于用人单位未为职工缴纳工伤保险，程某某女儿的代理律师、北京市盈科(大连)律师事务所律师王金海、谭广霁向大连市甘井子区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。在仲裁委不予受理后，案件诉至大连市甘井子区人民法院。

令人始料未及的是，该公司在诉讼期间通过网络简易注销程序完成了注销登记。经查，该公司为自然人独资的有限责任公司，唯一投资人为丛某某。根据《中华人民共和国个人独资企业法》第二十八条，个人独资企业解散后，原投资人对企业存续期间的债务仍应承担偿还责任。

4月10日，大连市甘井子区人民法院作出一审判决，明确企业注销不能免除法定工伤赔偿义务，丛某某作为唯一投资人和企业债务承继主体，应承担赔偿责任。法院核定：程某某的丧葬补助金、一次性工亡补助金合计92万余元。

一审判决后，丛某某不服，向大连市中级人民法院提起上诉，表示不认可工伤认定结论，认为公司已经注销，无法承担赔偿责任，而且不应当由其个人承担赔偿责任。进入二审程序后，在法院调解员的配合下，法官多次组织双方沟通调解。经过多轮调解，双方最终达成一致：丛某某一次性给付程某某女儿72.5万元。6月10日，丛某某按期将赔偿款存入程某某女儿指定的银行账户。大连市中级人民法院随后出具了民事调解书，为这起纠纷画上了句号。



### 护航中考

6月14日，在安徽舒城县实验小学花桥路校区，执勤交警为中考考生加油打气。

当日，安徽省初中业水平考试举行，舒城县公安局交警大队开启中考护航模式，执勤交警在考点周边维护秩序、疏导交通、引导送考车辆，并为考生加油打气，确保各考点周边道路交通安全、畅通、有序。

视觉中国 供图

## 上午书面证明“工作良好”，下午就以“违纪”为由“开人”？

法院认定公司无法证明员工存在违纪事实，构成违法解雇

这表明公司自身也认可劳动关系仍在延续。

仅仅过了一周，2025年3月19日，公司却向胡某甲送达了《解除劳动合同通知书》，称其多次拒绝公司合理调岗安排、存在连续旷工行为，严重违反公司规章制度，决定自即日起解除劳动合同。

不过，就在同一天，公司为胡某甲开具了一份《离职证明》，上面明确写道：“该员工在职期间工作良好，同事关系融洽，无不良行为记录。”

胡某甲认为公司是违法辞退，申请劳动仲裁。胡某甲表示，自己在职期间没有任何违反规章制度的行为，合同到期后仍在为公司提供劳动，劳动关系一直延续，公司单方面解除劳动合同没有事实依据。

高安市劳动人事争议仲裁委员会作出裁决，确认公司支付经济补偿金1.7万余元及高温津贴等。双方均不服，诉至法院。

一审法院审理认为，公司《解除劳动合同通知书》中声称胡某甲违纪旷工，而同日开具

的《离职证明》却明确记载“工作良好、无不良行为记录”。两份出自同一家公司、同一天的文件内容明显自相矛盾。公司未能举证证明胡某甲存在违纪事实，也未证明在解除劳动合同前履行了通知工会的法定程序，构成违法解除劳动合同。

在赔偿金计算基数上，双方存在重要争议。胡某甲每月工资中包含一笔金额不等的“车补(公里油补)”，随工资一并发放。公司主张这实际是服务人员因工作产生的油费报销，按出工公里数每公里1元核销，不属于工资范围。一审法院以该费用随工资同时发放为由，将其计入工资总额，判令公司支付赔偿金6.3万余元。

公司上诉至二审法院。二审法院审理认为，胡某甲的工资明细表已分别列明基本工资、加班工资、绩效、奖金及提成、公里油补等项目，双方劳动合同亦写明工资构成基本工资、加班工资加绩效考核。公里油补系公司依据员工实际出工公里数进行的费用报

销，性质上属于对员工因公支出的核销，不属于《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条规定的工资组成部分。二审法院扣除该部分费用后重新核算，认定胡某甲离职前12个月平均工资为5954.12元。

据此，二审法院判令公司支付违法解除劳动合同赔偿金41678.84元。公司未给胡某甲缴纳社保，也未安排年休假，应支付高温津贴3600元、未休年休假工资3285.03元，合计48563.87元。

“这起案件对劳动者带来了启示。”该案审理法官表示，“离职证明是重要的书面文件，劳动者离职时一定要索要并妥善保管。如果公司一边以‘违纪’为由解雇你，一边又在离职证明上写你‘工作良好’，这份证明本身就on可以成为反驳公司解雇理由的有力证据。”此外，劳动者对工资条中名目繁多的“补贴”“补助”“报销”等项目应多加留意，必要时要通过书面方式向公司确认其性质，避免在发生争议时因举证困难而吃亏。

本报记者 柳姗姗 彭冰

“我不知道这笔钱是干什么用的，公司也没征求过我的同意。”在员工登记表上签字捺印，“默认”自愿参加公司“爱心捐助”活动，每月从工资中扣除20元……保安王齐(化名)离职后申请仲裁，要求公司全额返还“爱心捐助金”，获得支持。但是，企业又将王齐诉至法院。这是怎么回事？

近日，吉林省长春市中级人民法院发布十件劳动争议典型案例，这起关于“爱心捐助金”能否强制扣除的案件列在其中。

实践中，部分企业以各种名义变相收取劳动者财物，一些求职者为顺利入职不得不“花钱”上班。法官提示，针对涉及劳动者个人财产权益的事项，用人单位必须与劳动者协商一致，尊重劳动者的个人意愿，不得以任何形式强制劳动者交纳费用，否则将承担返还责任及败诉风险。

### 入职表中含“自愿捐助”条款

王齐在吉林的一家公司从事保安工作，入职时，他在公司员工登记表上填写了个人身份信息等内容，并签字捺印。该表尾部有“本人自愿参加公司的爱心捐助活动”打印版字样。

2024年9月，双方协商一致解除劳动合同。《解除劳动合同协议书》载明了合同正式解除时间、工资支付时间和保密义务等内容，特别注明“双方之间不存在任何其他劳动争议，乙方不得就双方解除劳动合同事宜向甲方主张任何责任”“本协议以上内容为甲乙双方真实意思表示，甲乙双方确认不存在重大误解、显失公平、乘人之危等情形”。

2025年6月，王齐向当地仲裁委申请仲裁，请求公司给付经济补偿金22815元，返还

## 海南自由贸易港法实施五周年

本报讯(记者赖书闻)6月10日，《中华人民共和国海南自由贸易港法》颁布实施五周年新闻发布会召开。自该法颁布实施五年来，海南先后制定57件自贸港法规，其中23件涉及变通63部法律、行政法规的有关规定，形成了一批具有自贸港辨识度和影响力的制度成果，为法治中国建设提供了“海南样本”。

五年来，海南各市县、各部门认真落实海南自由贸易港法确立的核心制度，在贸易、投资、财税、生态、产业、人才、综合保障等重点领域，取得了阶段性显著成效。五年来，海南高标准完成口岸基础设施建设，全岛对外开放口岸和“二线口岸”硬件设施全面达标，投资自由化便利化落地见效。推动实施进口征税商品目录和货物物流通税收政策，加工增值免关税政策持续优化，实施区域范围实现全岛全覆盖。生态文明体制改革多项成果走在全国前列，102项生态文明建设经验做法获国家肯定推广。

此外，现代产业体系构建聚力提速。2025年四大主导产业占GDP比重较2020年提高约14个百分点，达65.9%。出台支持生物制造产业、“人工智能+”、氢能产业、脑机接口医疗器械产业发展等政策文件。2025年11月离岛免税新政策实施至今年4月底，累计监管离岛免税购物金额222.2亿元，同比增长22.6%。“百万人才进海南”目标提前完成，截至2025年11月，累计引进各类人才103万人，并接续启动实施“百万英才兴海南”行动计划。

本报记者 吴泽思 本报通讯员 方宏飞

上午还书面证明员工“工作良好、无不良行为记录”，同一天下午就以其“严重违纪”为由发出解除劳动合同的通知书。公司开具的离职证明，最终反倒成了驳倒自身的关键证据。

近日，江西省宜春市中级人民法院审结一起劳动争议案，认定用人单位在同日发出的两份文件中的说法自相矛盾，无法证明员工存在违纪事实，构成违法解除劳动合同，判令公司支付赔偿金、高温津贴、未休年休假工资等共计48563.87元。

2022年3月7日，胡某甲与江西某公司签订劳动合同，约定合同期限至2025年3月9日，岗位为服务技师。合同到期后，双方并未续签书面劳动合同，但胡某甲仍继续在原岗位工作。2025年3月11日，公司还通知胡某甲前往江西高安市的办事处打卡报到——