

公司以“团建公益金”名义，每月扣发员工50元工资

专家剖析职场“隐形”扣薪乱象，提醒用人单位不得将经营成本转嫁给劳动者

阅读提示

乐捐、对赌金、水电费均摊、团建公益金、工装磨损费……记者采访发现，职场“隐形”扣薪乱象五花八门，一些公司通过设立各种名目扣发员工工资。这类行为是否合法？员工又该如何依法维权？

公司设立团建公益金用于集体活动，并直接在员工工资中扣除公益金部分，该行为是否合法？近日，重庆市第二中级人民法院审结一起劳动争议案，依法认定案涉公司代扣团建公益金的行为构成克扣工资，应向员工吴某返还其被扣除的该部分工资。

记者采访发现，职场“隐形”扣薪乱象五花八门。具体来看，大致可以分为“乐捐”“公益金”等变相扣款型，“对赌金”“未达业绩回购”等经营风险转嫁型，“工装磨损费”“水电费均摊”“培训保证金”等成本转嫁型，等等。

事实上，对于非工作必需的团建等活动，劳动者有权拒绝。司法实践中，一些法院在案件判决中明确，公司不得以此为克扣员工工资。

以团建公益金名义扣工资被判返还

在上述团建公益金一案中，吴某曾在某科技公司从事销售工作。该科技公司以每月50元团建公益金的名义，累计7个月扣发吴某工资350元。在与该科技公司解除劳动合同后，2025年2月，吴某向劳动争议仲裁机构申请仲裁，要求该公司返还其被克扣的工资。案件经仲裁后诉至法院。

庭审过程中，吴某称自其入职以来，该公司以团建公益金为由，每月从劳动者工资中扣发50元，并举示了7张工资条予以证明。案涉公司则否认扣款，称吴某提供的工资条为假，不认可其真实性。法官根据7张工资条对照银行流水金额，证明吴某所说扣款属实。

宁夏新版法律援助条例惠及更多困难群众

本报讯（记者马学礼 李静楠）记者近日获悉，《宁夏回族自治区法律援助条例》（以下简称《条例》）已完成修正并正式施行。这是《条例》自2006年制定、2017年修正以来的又一次系统性修改，标志着宁夏法律援助工作更加规范化、便捷化，进一步为困难群众织密了坚实、温暖的法治保障网。

据介绍，《条例》结合宁夏司法实践和社情民情补充了援助事项范围：新增劳务报酬维权，覆盖灵活就业群体，补齐建筑零工、短期外包、家政服务等相关就业群体维权短板；把残疾人、老年人、未成年人、妇女的继承权受到侵害等场景纳入援助范围，打破了此前仅“确认继承权”的限制，将保护范围拓展至更广泛的侵权场景；等等。

此外，《条例》在不受经济困难条件限制的情形中新增“遭受性侵害或者暴力伤害的未成年被害人及其法定代理人或者近亲属主张相关权益”和“因公牺牲人民警察、消防救援人员的遗属申请法律援助”的情形，以保障特殊群体权益。

为便于困难群众申请法律援助，《条例》将经济困难状况证明制改为承诺制，并明确法律援助机构根据需要，可委托自治区行政区域内异地机构办理调查取证、文书送达等事项，以解决跨区域维权困难问题。

据悉，在监管层面，《条例》提出，司法行政部门应当加强对法律援助服务的监督、建立服务质量考核机制。法律援助机构应当综合运用庭审旁听、案卷检查、回访受援人等方式，督促法律援助人员提升服务质量，赋予受援人知情权与更换不依法履职法律援助人员的权利。

说案

一员工业绩不达标后两次拒绝调岗，公司将其辞退合法吗？

本报记者 张卿

本报通讯员 向亚芬 赵泽辰

近日，湖北省利川市人民法院审结一起劳动争议案。一员工连续数月未完成业绩指标后，拒绝公司给出的跨城调岗、本地转岗两套安置方案，经两次书面催告仍不到新岗位履职，公司据此解除劳动合同。两级法院经审理，均认定公司解除行为合法，无需向该员工支付违法解除赔偿金。

【案情回顾】

2023年3月，胡某与一家公司签订劳动合同，合同明确约定工作地点为湖北省利川市，每月工资7000元，同时写明用人单位可以结合员工绩效考核结果调整工作地点。2025年5月至7月，胡某连续数月没能完成既定业绩指标，工作表现未达到岗位要求。为优化人员配置，企业针对胡某的情况，制定两套调整方案：其一，调其至湖北省汉川市工作，每月额外发放交通补贴；其二，留在利

川市转任零售岗位。两套调整方案的岗位属性、薪资标准和原有岗位基本持平，没有降低劳动者薪酬待遇，尽可能兼顾员工生活困难。面对公司给出的两种方案，胡某以家中亲属需要照料为由，拒绝调岗安排，始终不肯前往新岗位报到。公司两次下发书面通知，明确期限督促其到岗履职，胡某依旧不予配合，每日仅在原工作地点打卡、不开展实际工作。多次沟通催告无果后，企业依据内部规章制度，以严重违纪为由解除了与胡某的劳动合同。

胡某认为公司的辞退行为侵犯了自身合法权益，遂诉至利川市人民法院，主张公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

【审理过程】

法院审理认为，双方劳动合同中已事先约定，企业可依据绩效考核调整员工工作地点，本次调岗具备合同约定基础。此外，企业没有单方面强制远距离调岗，而是同步提供本地转岗备选方案，薪资、岗位层级均未缩水，还为异地安置配套交通补助，充分兼顾企业经营需求与劳动者生活实际，整套调岗安排公平合理。

对此，胡某仅以家庭照料为由拒绝所有调整方案，收到两次书面催告后仍拒不履行岗位义务，长期消极怠工，已构成严重违反用人单位规章制度的情形。企业履行完整催告流程后解除劳动关系，事实依据充分，处置程序合

规，无需承担违法解除劳动合同赔偿责任。

一审法院判决公司足额结清胡某当月工资4900元，驳回胡某索要赔偿金的诉讼请求。胡某不服一审判决提起上诉，二审法院审理后维持原判。

【以案说法】

办案法官表示，审理同类调岗辞退劳动争议纠纷，主要从三个层面界定权责边界：调岗是否有劳动合同、规章制度作为依据；企业调岗方案是否公平合理、未损害劳动者核心权益；员工拒绝调岗是否存在疾病、家庭重大变故等客观、正当理由。

该案判决兼顾劳动者合法权益与企业正常用工自主权，清晰划定双方行为边界。法官提醒广大职工，若企业调岗有合同支撑、待遇无明显下降且提供折

中安置方案，劳动者不能仅凭主观家庭理由直接拒绝，应当与单位协商沟通，理性化解用工分歧。

同时，法官提示用人单位，行使调岗自主权不能简单下达单方指令，应当杜绝不公平、不合理的“霸王式调岗”，调整岗位时要综合考量职工的现实困难，多提供备选方案，在法律框架内平衡经营发展与职工切身利益，构建稳定和谐的劳动关系。

直播宣传益生菌能治自闭症被封号

主播起诉平台要求恢复账号功能被法院驳回

本报记者 陈丹丹

改善儿童自闭症、补气调血、养护眼睛……主播在直播间将益生菌等商品与疾病治疗相关联，被平台核查后认定为虚假宣传，账号因此被永久关闭商品分享功能。平台封禁措施是否合理？日前，记者从北京互联网法院获悉了该案的判决结果，涉案商家请求判令平台恢复账号功能的诉请被法院驳回。

该案中，某科技公司系某直播平台（以下简称“涉案平台”）运营者。李某在涉案平台开通直播账号，用于带货销售益生菌等商品。李某称，涉案账号长期合规经营，却被平台以“夸大、虚假宣传”为由关闭商品分享功能，无法继续销售商品。李某认为，其在直播中对相关产品的介绍均依照产品主要成分如实陈述，并在科学基础上向大众进行功效阐述，不存在夸大或不实宣传、误导消费者的情形，平台所作处罚缺乏事实与法律依据，请求法院判令平台恢复涉案账号的商品信息分享功能。

对此，某科技公司辩称，李某在直播中多次提及“自闭”等症状，并称自己销售的益生菌商品是“开心配方”，明示、暗示消费者该产品具有治疗自闭症等疾病的功效。此外，李某通过“茶气”等话术，将茶叶包装成能养护眼睛、改善耳鸣的养生利器，把带货行为包装成养生分享，刻意避开敏感关键字以规避平台系统识别监管，恶意明显，平台封禁涉案账号的商品信息分享功能具有事实和合同依据。此前，平台已多次因虚假宣传警告李某并明确告知违规内容，但其始终未予整改、仍持续违规，还利用关联账号规模化实施同类虚假宣传行为。某科技公司认为，涉案账号的行为破坏市场秩序、违反平台规则，平台依规采取相应处置措施具有依据。

法院经审理认为，在案证据显示，涉案账号在介绍益生菌商品时发表“你知道孩子有一种毛病叫作什么自闭”等言论，通过提及疾病症状、使用明示暗示话术，引导消费者认为前述商品具有治疗自闭症等功效。上述情形多次发生，且在平台多次警告后仍未整改。

结合涉案账号的历史违规记录、用户举报情况及关联账号的违规处罚情况，法院认定，涉案账号在直播中存在对商品夸大、虚假宣传的行为，属于平台规则中“功效虚假”的违规情形，影响消费者权益和平台经营秩序，违反了双方《商品信息分享功能服务协议》等规则约定。某科技公司作为网络平台运营者，有义务采取技术措施和其他必要措施，保障网络安全及平台稳定运行。此外，涉案平台有权依法制定平台规则，对平台用户的网络直播营销行为进行必要管理，原被告双方在用户协议、平台规则等合同条款中均约定了不得进行虚假宣传及相应处置措施。某科技公司依照双方协议约定，对涉案账号采取永久关闭商品分享功能处理措施，具有事实依据，符合法律规定和协议约定。

最终，法院判决驳回李某的全部诉讼请求。目前，该案判决已生效。

山东省淄博市张店区总工会打造三支专职队伍

织密维权网闭环化解劳动纠纷

本报记者 田国奎 本报通讯员 王康裕

“原本以为薪资核算争议要僵持很久，没想到仅两天就妥善解决了，悬着的心总算放下。”近日，山东天音生物科技有限公司职工王伟握着工会调解员的手连连道谢。此前，他与公司就绩效核算发放产生分歧，双方关系一度紧张。企业内部法律调解员及时介入后，逐条核对细则、厘清责任边界，最终促成双方握手言和。

王伟的经历，是山东省淄博市张店区总工会构建“三支专职队伍、三级闭环处置”维权模式的生动缩影。依托新时代“枫桥经验”，张店区总工会组建企业内部法律调解员、外部集体协商员、新就业形态巡查员三支专业化维权力量，搭建全链条纠纷处置机制。

“能内解、不出企”，这是张店区企业内部法律调解员队伍恪守的原则。为将苗头性问题解决在萌芽状态，该区总工会在辖区企业择优选拔一批熟悉劳动法规、精通用工管理的骨干职工，组建起企业内部劳动纠纷法律调解员队伍。在淄博国创中心先进车用材料技术创新中心，一名老员工因岗位调整产生情绪波动，调解员利用午休时间在职工休息室与其促膝长谈，细致解读公司相关规定、疏导其负面情绪，最终解开了这名员工的心结。据介绍，目前，张店区全区已组建企业内部法律调解员队伍10支，聘任专职调解员80名，覆盖重点企业20家，累计自主化解企业内部微小劳动纠纷35起。

与此同时，对于跨企业的行业内共性用工难题，张店区总工会配齐建强外部集体协商员队伍，推动相关治理工作从“单点解纷”向“行业共治”延伸。今年初，集体协商员郭华在走访货运物流企业时发现，部分企业存在货车司机人职在先、劳动合同签订滞后的问题，该情形极易引发工龄、社保相关纠纷。郭华立即将这一情况上报属地工会，牵头组织行业集中协商。工会结合用工数据、典型案例与企业反复沟通，推动片区物流企业统一规范劳动合同签订、用工备案流程，细化行业用工标准。

记者了解到，以家政行业为例，集体协商员聚焦家政员工作强度高等难题，推动行业落地统一疗休养安排。截至目前，张店区全区外部集体协商员累计走访企业150家，排查行业性用工隐患20条，联动调解纠纷10起，有效打通了行业用工治理的堵点。

此外，张店区总工会选聘优秀外卖小哥、快递行业从业者等，组建新就业形态巡查员队伍。新就业形态劳动者利用送餐、送件期间的便利，成为遍布街巷商圈的“移动维权探头”。

“日常跑单能发现身边的用工纠纷，上报后工会会快速跟进解决，通过这份工作，既能帮劳动者维权，我自己也能享受工会福利，特别有意义。”新就业形态巡查员元拥军说。

为激发这支队伍的积极性，该区总工会为新就业形态巡查员提供免费体检、专属疗休养、普法培训等暖心福利。目前，张店区全区新就业形态巡查员累计上报用工隐患5条，成功化解前端萌芽纠纷5起，有效推动零散用工维权治理相关工作的开展。

“三支队伍各有侧重、层层递进，构建起从企业内部到行业领域、再到街巷末梢的全覆盖维权网络。”张店区总工会相关负责人表示，下一步将持续建强基层维权队伍，优化管理机制，让“小事不出企业、大事不出镇街、矛盾不上交”成为常态，用心用情当好职工信赖的“娘家人”。