

岁末年初收款 为避风险加重员工责任措施无效

核心
阅读

岁末年初,是单位收取货款的“冲刺”阶段。而为了保证货款的回收并规避风险,一些单位往往通过各种措施加重员工的责任。这些措施有效吗?



律师信箱

怀孕被用工单位退工 派遣单位能否解聘?

编辑同志:

我被劳务派遣公司派遣到一家用工单位任职后不久,用工单位见我怀有身孕,强行将我退回给劳务派遣公司。劳务派遣公司出于一时无法另行为我安排工作,不仅拒绝向我支付工资,甚至决定解除与我尚有1年到期的劳动合同。请问:劳务派遣公司的做法对吗?

读者 王倩倩

王倩倩读者:

劳务派遣公司的做法是错误的。

一方面,劳务派遣公司必须向你支付工资。《劳动合同法》第58条第2款规定:“劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同,按月支付劳动报酬;被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准,向其按月支付报酬。”与之对应,即使劳务派遣公司无法另行为你安排工作,即使你确实没有从事任何工作,劳务派遣公司也有按规定向你支付劳动报酬的法定义务,只不过是工资标准可以按所在地人民政府规定的最低工资。另一方面,劳务派遣公司无权解除劳动合同。《女职工劳动保护规定》第4条明确规定:“不得在女职工孕期、产期、哺乳期降低其基本工资或者解除劳动合同。”《妇女权益保护法》第26条也指出:“任何单位不得以结婚、怀孕、产假、哺乳为由,辞退女职工或单方解除劳动合同。”《劳动法》第29条第(三)项中也有类似的内容。即无论是用工单位基于什么理由将你退工,作为用人单位的劳务派遣公司基于你已经怀孕,尤其是你不存在应当解除劳动合同的法定情形时,都不得将你解聘。再一方面,你可以通过举报维护自身权利。《劳动法》第85条、第88条分别规定:“县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查,对违反劳动法律、法规的行为有权制止,并责令改正。”“任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告。”《劳动合同法》第92条则明确指出:“劳务派遣单位违反本法规定的,由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正;情节严重的,以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款,并由工商行政管理部门吊销营业执照;给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”即如果劳务派遣公司我行我素,将受到惩处。

律师 廖春梅

1

未收回货款,业务员可拒绝垫付

案例

一家公司的规章制度中规定:“货款由经办业务员负责催收,如在规定期限届满后一个季度内没有收回,转为业务员个人债务,由业务员垫付并承担逾期付款的利息。”付女士以公司的名义与他人签订购销合同并发货后,虽经多次催要,对方却一直未付货款。2021年1月初,公司下了最后通牒:如10日内货款仍

不能到位,付女士必须按上述规定垫付。

说法

付女士有权拒绝垫付。《民法典》第170条规定:“执行法人或者非法人组织工作任务的人员,就其职权范围内的事项,以法人或者非法人组织的名义实施的民事法律行为,对法人或者非法人组织发生效力。”与之对应,付女士作为业

务员,以公司的名义与他人签订购销合同后,所产生的发放货物义务、收取货款的权利均属于公司,而收受货物的权利、支付货款的义务则属于他人。公司要求付女士垫付,无疑改变了支付货款的义务人。公司通过规章制度,强化自身权利、加重员工责任,自然当属无效。

2

未收清尾款,照样能够索要提成

案例

周女士与一家公司的劳动合同中特别提到:工资分为底薪+提成,但提成部分必须在周女士所销售的货款全部回收后,公司才能支付;否则,公司有权拒绝支付。2021年1月3日,周女士与公司的劳动合同因到期而终止后,面对周女士索要4万余元提成工资,公司以其尚有货款未能收清,且劳动合同已经就此约定

在先为由拒绝。公司真的可以拒绝吗?

说法

公司必须向周女士支付提成工资。《关于工资总额组成的规定》第6条第(三)项规定“按营业额提成或利润提成办法支付给个人的工资”属于法定工资之列。而《工资支付暂行规定》第9条指出:“劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时,用人

单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。”即无论如何,工资支付不得超出“解除或终止”劳动合同的时间底线。虽然在销售货款全部到账后兑现提成,有利于保证货款回笼,但由于违反强制性规定,决定了本案的对应约定对周女士没有法律约束力。

3

收款时受伤,同样享受工伤待遇

案例

朱女士受公司指派前去催收货款途中,不慎翻车受伤。鉴于公司未为自己办理工伤保险,导致无法从工伤保险机构享受相关待遇,朱女士曾要求公司赔偿,但被公司拒绝,理由是朱女士的伤害并非发生在公司,不符合构成工伤的“工作场所”要件,且关键源于朱女士未尽注意义务,尤其是双方已约定“收款期间,

安全自负,公司只报销差旅费用”。

说法

朱女士应当享受工伤待遇。工伤中的“工作场所”可分为固定区域和不固定区域。不固定区域是指日常工作的工作地点,包括职工因工作需要在工作或前往的一切地点。朱女士受公司指派外出收取货款,无疑属于“因工作需要”

经过“不固定区域”。此外,尽管朱女士具有未尽注意义务因素且已约定“安全自负”,但这并不属于不得认定工伤之列,因为《工伤保险条例》第十六条所规定的不得认定为工伤或者视同工伤的情形仅限于:(一)故意犯罪的;(二)醉酒或者吸毒的;(三)自残或者自杀的。

颜东岳