

货款未收回,公司能扣员工提成工资吗?

本报讯 因其他业务货款未收回,公司以风险金名义扣留应付提成,离职的劳动者可以要求公司支付这部分工资吗?近日,深圳市宝安区人民法院审结一起劳动争议案件,判决被告某电子公司向原告王某支付以风险保证金名义扣留的工资18.2万余元。

法院查明,2015年8月,王某与某电子公司签订书面劳动合同,在该公司从事业务员工作。发放工资时,某电子公司从已回款业务中核算出王某的提成工资,并将提成工资的30%留存作为未回款业务的风险保证金。2022年5月28日,王某离职。王某将某电子公司诉至法院,要求某

电子公司返还2015年8月1日至2022年4月30日期间风险保证金18.2万余元。

法院审理认为,本案中的风险保证金系从王某已取得的提成工资中予以扣除的,该部分款项系王某的工资组成部分,王某已完成该部分工资所对应的工作量,某电子公司已实际享有工作成果,其所对应的劳动报酬应当给付。

针对未完成回款的其他业务,若不能归咎于王某的故意或重大过失,相应的经营风险应由企业承担。某电子公司在应付提成的范围内全额扣留风险保证金,实质上是商业风险过度转嫁给劳动者,明显加重了劳动者负担,有违公平原则。王某的诉求有

事实及法律依据,法院予以支持。故法院作出上述判决。该判决现已生效。

承办法官表示,提成工资在法律意义上属于计件工资的一种类型,是劳动者因完成特定工作业绩而获得的劳动报酬,应当受到相应的法律保护。提成工资属于劳动者提供劳动的基本对价,与劳动者的工作成果相关联,如果符合提成的发放条件,用人单位必须足额给付,不得随意克扣。劳动者与用人单位存在提成争议时,应及时取证,避免离职后无法提供证据的情形发生,用人单位亦应诚信履行合同义务,避免因不当行为引发劳动争议。

(陈佳婷 张莉)

农民工受伤拿不到赔偿 法院挖细节促雇主执行

本报讯 “之前是我太心急,说了些难听的话,没想到执行员不仅没计较,还耐心帮我做工作,最终追回了赔偿款。”在梅州市梅江区人民法院成功执结一起提供劳务者受害责任纠纷案后,申请执行人郭某向法院执行员表示由衷感谢。

此前,郭某在梅州某工地务工时意外受伤,法院判决其雇主丘某、何某共同赔偿郭某21万余元。但丘某和何某并未履行义务,郭某遂向梅江法院申请强制执行。

案件进入执行程序后,执行员立即冻结了丘某和何某名下的所有账户,可两人账户中仅剩5000余元存款。“他们是不是把钱转走了?赔偿款还能不能拿到?”执行期间,郭某产生了焦躁情绪。

丘某和何某均是外省人员,这给查人找物增加了不少难度。执行员仔细翻阅案卷,在判决书中发现了一处细节:丘某曾为郭某购买过一份意外伤害保险,事故发生后,双方签订了一份《保险金权益转让协议》,约定将郭某享有的保险金权益转让给丘某,由丘某领取保险公司赔付的24万元伤残保险金。

掌握这一线索后,执行员立即致电丘某:“事故发生后,你领取了保险公司赔付的伤残保险金,却逃避承担赔偿责任……”执行员耐心向丘某释法析理,告知其如果有能力执行而拒不执行,情节严重的会涉嫌拒不执行判决、裁定罪。

面对法律的威慑,丘某的态度发生了明显转变,一周后将21万余元赔偿款转至法院账户。

(梁时禹)

工会巧解劳动纠纷 女职工送锦旗致谢

本报讯 (全媒体记者林婷玉 通讯员张伟)近日,汕头市潮南区总工会收到一面致谢锦旗,锦旗上绣有“公正调解 情暖职工”字样。仅6天,工会帮女职工与用人单位成功协商解除劳动合同关系,女职工拿回被拖欠的工资。

今年4月初,汕头市潮南区某私立学校职工吴女士到潮南区劳动人事争议联合调解中心反映某学校存在拖欠薪资、岗位不合理变动等问题,向在场的区总工会调解助理寻求帮助。工会调解助理热情接待吴女士,认真倾听其诉求,进行案件

登记,告知职工依法理性维权。同时,本着职工利益无小事的工作理念,工会调解助理联系了工会服务律师到场指导。陈律师详细了解吴女士的诉求后,指出其诉求有于法无据的事实,耐心解释其申请书不合理和不合法的部分,指引其正确书写申请书。4月7日,在区总工会调解助理和工会服务律师的多次协商调解下,双方顺利协商解除劳动合同关系,学校也发还吴女士的薪资,双方对于本次调解结果都很满意。为此,吴女士感谢区总工会专程送来了锦旗。

据统计,2025年1月以来,为加强三方联调工作,潮南区总工会调配3名有资质的社会化工会工作者为调解中心调解助理,每周定期到区三方联调中心坐班,积极参与案件调解,取得了明显成效。截至3月份,已协助调解30余宗。接下来,三方联调中心将不断创新劳动争议调解方式,完善各项制度,全面提高劳动争议调解专业化水平,通过多方协调、多元共治,力争将各类劳资纠纷化解在基层、消除在萌芽状态,保障用人单位和劳动者合法权益,进一步提高职工群众的获得感、幸福感、安全感。

以案说法

对怀孕女职工调岗降薪,是否合法?

【案情回放】

案情显示,赵某于2022年1月入职某科技公司任工程师,双方订立的劳动合同约定:工作期间分为参与具体项目期间与等待项目期间,其中参与具体项目期间赵某的月工资构成为基本工资3000元(高于当地最低工资标准)加项目岗位津贴14000元;等待项目期间赵某仅领取基本工资。

2023年2月,赵某告知某科技公司其怀孕事实,某科技公司未与赵某沟通协商便直接向赵某所在的项目组宣布“赵某退出所在项目组”,赵某反对无果后未再上班。此后,某科技公司主张赵某未参与项目并按照3000元/月的标准支付赵某孕期工资。赵某向当地劳动仲裁委员会申请仲裁,请求裁决某科技公司按照17000元/月的标准补齐孕期工资差额。

【仲裁裁决】

本案的争议焦点为用人单位能否因为女职工怀孕调岗降薪。

《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十八条第一款、《女职工劳动保护特别规定》第五条明确规定用人单位不得因怀孕降低女职工的工资和福利待遇。

《女职工劳动保护特别规定》第六条规定:“女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应当根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动”,明确“减轻劳动量或者安排其他能够



■资料配图

适应的劳动”的前提是“女职工在孕期不能适应原劳动”。因此,如果孕期女职工能够适应原劳动的,用人单位应当尊重并保护女职工的劳动权利。

本案中,某科技公司要求赵某退出所在项目的行为,既不符合双方劳动合同约定的等待项目期间的情形,也未征求赵某本人的同意,更未经医疗机构证明赵某存在“不能适应原劳动”的情形,属于违反《女职工劳动保护特别规定》第六条规定,变相调整孕期女职工岗位的情形。该公司以赵某未参与项目为由降低赵某孕期工资标准,违反了《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十八条第一款、《女职工劳动保护特别规定》第五条的规定。因此,劳动仲裁委员会依法裁决某科技公司按照赵某原工资待遇17000元/月的标准补齐赵某的孕期工资差额。

【法官释法】

经办法官表示,党的二十大报告提出完善劳动者权益保障制度、保障妇女儿童合法权益等要求,我国多部法律法规对保护女职工劳动权利与身心健康作出了特别规定。实践中,用人单位在开展日常用工管理时应注意依法保护女职工尤其是孕期、产期、哺乳期(以下简称“三期”)女职工的合法权益,不能通过变相调整工作岗位、提升工作强度等方式侵害“三期”女职工的劳动权利,也不能违法降低“三期”女职工的工资及福利待遇。同时,女职工也应科学评估自身身体状况,正确看待不能适应原劳动等特殊情形,积极与用人单位沟通,合理维护自身合法权益。

(来源:最高法微信公众号)

法律Q&A

公益性岗位 主要面向哪类群体?

Q:哪些人可以申请公益性岗位?

A:公益性岗位安置对象为就业困难人员和零就业家庭成员,就业困难人员是指大龄、身有残疾、家庭生活困难、连续失业一年及以上等难以实现就业的登记失业人员,具体范围由各省级人民政府根据本行政区域的实际情况确定,并实施动态调整。

Q:就业困难人员如何认定?

A:就业困难人员的认定由本人向户籍地街道(乡镇)社区(行政村)公共就业服务机构(平台)提出申请经过初审、公示等程序县级公共就业服务机构进行审核认定。具体范围和详细申请流程,可咨询当地人力资源社会保障部门。

零就业家庭成员是指法定劳动年龄内的家庭成员均处于失业状态的城市居民家庭中的登记失业人员。

Q:公益性岗位最多可以安置几次?

A:对开发公益性岗位安置就业困难人员的用人单位,给予岗位补贴和社会保险补贴,补贴期限不超过3年,距离退休年龄不足5年的人员可延长至退休。

对补贴期满后仍然难以通过其他渠道实现就业的大龄就业困难人员、零就业家庭成员、重度残疾人等特殊困难人员,可再次按程序通过公益性岗位予以安置,补贴期限重新计算,累计安置次数原则上不超过2次。

(来源:人社部微信公众号)