责任编辑 金勇 E-mail:fzbjiny@126.com

员工来上班,办公费居然要分摊

法官表示:无法定事由扣除工资的行为侵犯了劳动者的劳动报酬获取权

"在员工工资中扣除经营用电费用,属于克扣工资行为。员工有权解除劳动合同,并要求公司支付经济补偿。"近日,广东省高级人民法院发布了一批劳动争议典型案例,其中,一则涉及公司要求员工分摊办公室超额电费的劳动争议纠纷,引发广泛关注。



超额电费由劳动者分摊

2021年6月15日,陈超(化名)人职 珠海某科技公司,担任研发部主管。半年 后,他邮寄出《即时解除劳动合同通知书》, 以公司未及时足额支付劳动报酬,克扣工 资,规章制度违法为由,解除与公司的劳动 关系,并要求公司支付经济补偿金和补发多 扣的工资。

双方协商未果,陈超申请劳动仲裁,后 因不服仲裁裁决起诉至珠海香洲区人民法 院

记者了解到,该科技公司《能源节约管 理制度》规定,为了减少能源浪费,科学合 理利用资源,公司给办公经营场所设定了用 电额度,每月超出额度的电费由劳动者分 摊。公司依据该制度每月从陈超工资中扣除 了其应分摊的电费。内耗范围包括水费、电 费、办公用品、医疗耗品等。

公司称只是扣除了原告工作的办公场所的用电内耗,每月扣电费数额分别为 2021年6月扣 32.62元、7月57.81元、8月57.04元、9月58.89元、10月37.28元、11月30.42元、12月17.06元。"我没有居住在办公场所,公司每月扣电费不具有合法合理性。"陈超如是说。

对此,香洲区人民法院认为,在员工没有发生于办公场所居住等因日常生活消耗公司电力的情况下,公司将员工应发工资扣除办公场所的电费,不符合《广东省工资支付条例》第14条规定的情形,也没有法理依据,公司应将每月扣除的电费如数返还。另外,因公司在陈超工资中扣除经营用电费用,属于克扣工资,陈超有权解除劳动合同,并要求支付经济补偿。

法院经审理,判决该科技有限公司应向 陈超支付工资差额 291.12 元,支付经济补 偿 13442.35 元。

有单位为省钱频出"奇招"

现实中,有员工表示有着和陈超相似的 经历。"从未见过如此奇葩的公司。那公司 是否也应该给每位员工分红?"有网友称所 在公司新出台了规章制度,要求员工平摊办 公场地的水电费、租金费用。在她看来这无 疑是不合理的,上述费用均属于公司运营成 本,与员工无关。

无独有偶,陈欣然(化名)也正在经历 着同样的事情。"我们公司不仅让员工分摊 办公场地租金、水电费、物业管理费、设备 费用,还每个月从运营销售额中扣除1万 元,作为管理层工资和社保支出。"因担心 失去工作,陈欣然没有直接拒绝公司的要求,只能在网络平台上"吐苦水"。

有网友表示,自己人职一家旅游公司 后,发现公司有两名前台、3名人事,而财 务人员只有1名时,就觉得人员配置有问 题。后来她发现,公司处处贴着财务人员的 转账二维码,才知道打印文件需要付钱、迟 到了也需要付钱……更离谱的是,每个办公 室都有独立电表,员工上班需用电,就得先 充钱

记者了解到,现实生活中,有的用人单位为了省钱频频出"奇招"。比如,为了不

承担清洁费,要么让员工轮值打扫办公场所 卫生,要么从员工工资扣除清洁费;工资转 账手续费从员工工资扣除;客户打碎了物 品,员工赔偿……

"这些行为都是不合法的。在劳动法律 关系中,劳动者获取劳动报酬是基于其提供 的劳动,而非基于用人单位的生产经营情况。"广东鹏浩律师事务所律师谈自成告诉记者,企业转嫁经营风险的行为一般包括要求员工支付用人单位的运营费用、经营成本,要求员工自行承担生产工具费用,要求员工承担损耗费用等。

相关链接>>>

问题 1

用人单位克扣工资可以直 接起诉吗?

用人单位克扣工资可以直接起诉的。依据我国相关法律的规定,非法克扣工资 是可以起诉的。劳动者可以找单位协商, 让单位退还克扣的工资。如果协商不成可 以去申请劳动仲裁,如果对劳动仲裁结果 不满意,可以去法院起诉。用人单位克扣 或无故拖欠劳动者工资的,以及拒不支付 劳动者延长工作时间工资报酬的,除在规 定的时间内全额支付劳动者工资报酬外, 还需支付相当于工资报酬百分之二十五的 经济补偿金。

问题 2

用人单位克扣工资有何法 律后果?

用人单位克扣工资的法律后果是责令 改正加赔偿或合同解除加经济补偿,根据 相关法律规定有以下两种方式。

责令改正+赔偿。根据《劳动合同 法》第八十五条之规定,用人单位未按照 劳动合同的约定或者国家规定及时足额支 付劳动者劳动报酬的,由劳动行政部门责 令限期支付,逾期不支付的,用人单位按 应付金额百分之五十以上百分之一百以下 的标准向劳动者加付赔偿金。劳动者若要 获得此种权利保障,可以向劳动行政部门 寻求权利裁济。

合同解除+经济补偿。根据《劳动合同法》第三十八条之规定,用人单位未及时足额支付劳动报酬的,劳动者可以立即解除劳动合同,并且在这种情况下,用人单位需要按照法定标准向劳动者支付经济补偿。劳动者若要获得此种权利保障,可以向劳动争议仲裁委员会和人民法院寻求权利救济。

问题 3

用人单位克扣工资,员工怎 么办?

用人单位克扣工资,员工要采取合适的办法维护自己的权益。员工可以据理力争,在矛盾只是发生在公司与你之间,且你认为可以通过协商解决的情况下,应当据理力争:理清工资计算与发放的依据,让克扣工资的情况明明白白的显示出来;询问克扣工资的原因。对企业克扣工资的行为,员工可以选择打劳动保障热线投诉,或者到当地劳动站、人力资源和社会保障局的劳动监察大队投诉。此外,员工还可以申请劳动仲裁。

(来源:工人日报等)

转嫁经营成本属克扣工资

对于陈超与公司的劳动争议案件,陈帝 远表示,该公司倡导节能减排,出发点是好 的,但在实际操作过程中变了味。

"制定《能源节约管理制度》,设定办公场所的用电额度,超出额度的电费由劳动者分摊,这实质是将企业理应负担的办公能源成本转嫁到劳动者身上,违背了劳动关系的本质,也属于克扣劳动者工资。"陈帝远直言,劳动关系的本质就是劳动者提供劳动,领取相应的报酬,无论其付出的劳动能否产生相应的收益,单位都应当支付报酬。是否能产生收益属于经营风险,经营风险应当由用人单位承担。而办公场所的公共用电费用属于用人单位的经营成本,应当由单位承担。

"就目前的司法实践而言,除了劳动者 因故意或者重大过失给用人单位造成损失, 用人单位有权要求劳动者承担部分损失外,对于用人单位的其他转嫁经营风险的行为,一般均会被认定为违法。"谈自成认为,用人单位作为独立的经营主体,理应自负盈亏,利用自身优势地位向劳动者转嫁经营风险,损害劳动者合法权益,对劳动者显失公平,其行为属于免除自己的法定义务,排除劳动者权利。

当遇到此类情况时,劳动者该如何拿起法律武器维护自身权益?陈帝远表示,首先,员工要知晓一些基本的劳动法律法规,能初步辨别这些是违法行为;其次要注意保留证据材料;再次,可以通过多种途径进行维权。可以在权益受到侵害之日起1年内向所在地劳动争议仲裁委员会申请劳动争议仲裁。对仲裁裁决不服的,可在收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院起诉。



负料图片