

# 派报员兼职做快递员却遭遇欠薪

律师:如无法确认双方存在劳动关系,劳动者可收集被欠薪证据提起诉讼

本报讯(全媒体记者林婷玉)近日,记者从12351广东职工热线获悉,深圳一派报员反映其兼职的快递网点倒闭后,老板一直拖欠其工资。被欠薪的有8名员工,共涉及金额近6万元。因确认劳动关系的证据不足,他们无法申请劳动仲裁。该网点负责人表示,他正筹钱陆续还工资,预计今年7月全部还清。

4月18日,记者来到当事人逯利广曾兼职工作过的深圳福田区福天物流货运代理有限公司某快递网点。该网点因拆迁已停止营业。逯利广称,2017年年底他通过熟人介绍开始在该网点兼职做快递员,上午完成本职工作送报纸,下午兼职送快递。2018年6月,因送快递的工资长期被拖欠,逯利广多次讨薪不成便辞职了。“一开始,工资每日按件计发给我们,后来变成一周发一次,再后来就一月发一次,最后干脆不发工资了。”逯利广告诉记者,兼职快递员大半年,他被拖欠工资13260元。

与逯利广一样当快递员的黄兵牯曾多次通过电话、微信向快递网点负责人陈少钟讨薪。“我共被欠薪8000元,虽然老板(陈少钟)陆续通过微信付欠薪,每次几百或者上千元,但我仍有几千元被拖欠了近一年。”黄兵牯说,被欠薪的员工有8人,共涉及金额近6万元。他们曾想通过劳动仲裁来维权,但因劳动关系证据不足而无法申请仲裁。

记者了解到,福天物流货运代理有限公司未与逯利广等8名劳动者签订书面劳动合同。“他们不是我的员工,是我高价雇来的。”记者电联陈少钟时,他否认公司与逯利广、黄兵牯存在劳动关系。“尽管快递网点已经关闭,但我还会承担起这份责任。此前已经跟他们协商好,我会把拖欠他们的工资陆续还清,预计7月份结清。”陈少钟说。

对“预计7月份结清工资”的说法,逯利广等人并不相信。“老板已经多次口头承诺过‘下个月结清工资’,却从未兑现



逯利广(右)和黄兵牯在已拆迁的快递网点前接受采访

林婷玉/摄

过。我们已经不信任他了。”逯利广对记者说。

广东信德盛律师事务所律师严东兴建

议,当事人可以与网点负责人书面确认被拖欠的具体工资数额,凭借掌握的相关证据可以到法院起诉,或者申请支付令。

## 两次考核不合格 能解除劳动合同吗?

本报讯“他在公司已经工作了20多年了,还有3年就要退休了,这么大的年纪,实在应付不了这些考核的新花样,可他为公司作出的贡献是有目共睹的。”“不管工作年限是多少年,公司的两次考核他都没通过,和他解除劳动合同是公司的合法权利!”为了该不该解除张先生的劳动合同,某快速消费品公司人力资源部刘经理和张先生所在部门的负责人王经理争执了很久。

刘经理是新上任的职业经理人,“新官上任三把火”,其中一把火就“烧向”了公司以往的考核制度。刘经理认为,公司传统的考核制度太低级,无法充分考核员工的业务水平和潜力,于是设计了一套全方位考察员工综合素质的考核措施,在有的部门甚至要考核员工设计报表、制作ppt的能力。这一考核制度虽然得到了大多数员工的认可,也通过民主程序写进了规章制度,但一些年龄偏大、对各种工作软件应用得不太熟练的老员工,在考核中就比较吃力了。张先生就是其中一员。他最终没有通过考核,在经过培训后,仍然无法通过考核。于是,刘经理代表公司,以张先生不能胜任工作,经过培训仍然不能胜任工作为由,向他出具了解除劳动

合同的通知。张先生在这家公司的工龄已经有20多年,他没想到自己临退休了还要被解雇,十分不安,便请求部门负责人王经理为他说情。于是就有了开头的那一幕。

但王经理无法说服刘经理,刘经理也不想因为解雇一名员工而让业务部门与人力资源部门产生隔阂。于是双方商定,去找第三方权威机构判定是非。他们来到所在工业园区的劳动争议调解机构咨询。了解了这一事件的来龙去脉后,调解机构工作人员告诉他们,《劳动合同法》第四十条规定,劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,用人单位的确有解除劳动合同的权利。但适用这一条款也有例外的情形。《劳动合同法》第四十二条规定,劳动者在本单位连续工作满15年,且距法定退休年龄不足5年的,用人单位不得依照该法第四十条的规定解除劳动合同。张先生的情形正是如此。因此,即使他两次考核均未达标,公司也不能解除劳动合同。

最终,经过调解机构工作人员做工作,刘经理代表公司收回了解除劳动合同的通知。

(子闽)

## 企业为防经营风险 竟从员工奖金中留置“风险金”

劳动仲裁:用人单位此举违法,须全额返还劳动者

### 案情简介

秦某系某销售公司业务经理。该公司针对业务人员制定了销售风险金管理制度。该制度规定:凡有年度销售提成或者奖金来源的,每年从个人税后净受奖额中留置25%作为销售风险金;在工作中出现人为销售风险或按照公司规定需要个人承担风险的,将用留置的风险金冲抵应承担的金额;不存在冲抵事项的,解除劳动合同时按规定办理完工作交接手续后,可领出个人留置的销售风险金。

截至2017年底,秦某留置在公司的风险金累计已有19000元。2018年年中,秦某辞职。因秦某的销售客户此时尚未付尾款,该公司将15224.26元的罚息用秦某的风险金冲抵,冲抵后返还给秦某的风险金仅有4000多元。

2019年1月,秦某申请劳动仲裁,要求公司返还全部风险金。

劳动仲裁委员会认定,公司风险保证金制度违反法律规定,应全额返还扣押劳动者的风险金。

### 案情解析

根据国家统计局发布的《关于工资

总额组成的规定》第四条和第六条的规定,提成从性质上属于计件工资,是劳动者应得劳动报酬的重要组成部分。

《劳动法》第五十条规定,工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人,不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。《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,不得要求劳动者提供担保或者其他名义向劳动者收取财物;第三十条规定,用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。

根据以上法条,该销售公司作为用人单位,应及时足额支付职工的劳动报酬,公司从职工劳动报酬中提取风险金的行为,属于克扣工资,无任何法律依据。

同时,关于秦某的客户回款不及时的问题,公司未提供相应的证据证明秦某负有过错,即秦某并未因本人原因给公司造成损失。公司扣除秦某风险保证金的行为,实质上是将企业经营风险全部转嫁给职工,该行为无法律依据,也属于侵犯劳动者权益的情形。因此,应返还秦某的风险金。

(贾鲁)