

快递员因工资扣款与公司产生纠纷

劳动监察部门成功调解



近日,拉萨市民马先生(化名)拨打本报新闻热线0891-6970000反映,他被某快递公司以各种名义扣罚,每个月扣款多达2000元,到手工资只有4000多元。而当事快递公司回应,扣的每一笔钱都是有理有据,关于扣罚项目在员工入职时也进行了说明,并不存在莫名扣款的情况。那么具体情况是怎样的?记者就此情况采访了当事双方。

文/图 记者 央金卓玛 德吉央宗

快递员:

扣款项目不清晰 一部分工资迟迟未拿到

2023年10月底,马先生看到拉萨某快递公司发布的招收快递员的消息后便前往应聘。“我孩子在这边读书,早晚都得接送,就想着找一份自由一点的工作。当时,该快递公司网点负责人告诉我15号发工资,每个月收入大概在一万元,我以为是每个月15日,也没有细问,直到2023年11月中旬才知道工资是隔两个月才发!”马先生说。

记者了解到,在熟悉了相关操作流程后,马先生便成为了一名快递员,工资全部根据计件所得,没有底薪。马先生告诉记者,因为此前并没有打工经历,所以对于这种情况是否合理也无从判断。直到今年1月15日,马先生照例领取11月份的工资,发现本该7800余元的工资到手才4000元,问及剩余工资的去向时,才知道网点以虚假签收、未电联、丢件等理由对他进行了扣罚。

“如果是因丢件等快递员个人因素而被扣钱,我毫无怨言,但我要求出示扣款明细时,他们却含糊其辞。而且很多扣款项目之前我都不知晓。”马先生告诉记者,单快通常收费13元,但扣款名目却包括丢件、未电联、虚假签收、退回快件处理费甚至消费者查询快件运送情况的客服咨询费,少则十几元,多则上百元,一旦发生客户投诉,有一宗投诉,快递员就要被罚款。

让他不能接受的是,有的客户一开始快件没收到,但后来找到了,这种情况投诉依然成立。而公司也是先罚款后才能申诉。“有的客户要求将快件放到驿站,但后续如果丢件,也会将相关赔付算到快递员身上。这些零零散散的扣款加起来有时甚至比当时收到的工资还要多,可能辛苦工作两个月,反过来还欠网点的钱。”马先生说。

马先生说,他在快递公司干了3个月,根据派单量总共应有21000多元的收入,除去工作期间向公司借支的8000元、应扣的罚款项目以及与工作相关的各类必需费用,快递网点还需向他支付11月、12月的工资4900元。而他迟迟没能拿到这笔钱,于是与该快递公司总部取得联系,并向拉萨市城关区劳动监察大队寻求帮助。

快递公司:

罚款有理有据 扣款系员工自身问题

后来,马先生联系了该快递公司拉萨总部负责人李女士(化名),说明了这一情况,李女士便安排了一名总部工作人员帮他查询了工资明细,系统显示的应扣款金额低于实际扣款金额。

记者也采访了李女士,李女士告诉记者,按理来说,每个月员工扣除的罚款都是有理有据的,不可能存在乱扣快递员工资现象。对于快件丢失、虚假签收等罚款事项也会要求各网点在员工入职前进行说明,不可能存在马先生所说的员工毫不知情的情况。

李女士接到马先生的申诉后,立刻从总公司调取了马先生2023年10月、11月、12月份的工资明细进行核实,发现部分罚款确实存在重复和本应罚扣网点的罚款也被算到马先生身上的情况。“重复罚款是总公司系统机制问题,我们也没有办法,他如果对此有疑问,可以向总公司申诉。我们拉萨总部只是跟二级网点签订了合同,网点的管理方式按照总公司统一的标准进行,而各个网点具体的快递员工资发放、快递员与网点之间怎样签订协议我们不是很清楚。”李女士说。

而该网点负责人周先生告诉记者,由于快递员流动性较大,因此并未签订劳动合同,员工入职时只会签一份协议,对于网点的扣款事项,周先生也表示在3天试用期间进行过口头告知,并拿出微信工作群的聊天记录以作证明。记者看到,在该微信工作群里,相关网点负责人每日会以发消息的形式对需要处理的订单进行通知,并@相对应的快递员及时处理。当被问及相关内容是否以纸质版文字形式进行明示时,周先生坦言并没有。“快递员每天都在外面跑,我贴在网点也没人看,感觉没必要。”周先生说。

“被罚款与快递员的服务质量有关,扣除该员工工资是总公司依据员工考核标准作出的,该离职员工工资中的扣款可能在于其工作上出现了失误,公司有扣费标准,快递员被扣费,也是总部扣的。但如果快递员认为存在疑义,我会第一时间调查,如果是网点的错,那网点肯定要负责。如证实确实存在快递员反映的问题,也会给予快递员相应的补偿。”李女士说。

劳动监察部门:

入职前 应详细了解相关情况

3月27日,拉萨市城关区劳动监察大队将马先生、快递网点负责人、快递公司拉萨总部负责人召集到一起对问题进行了了解。经过长达两个多小时的协商,最终,该快递网点负责人向马先生支付了4500元。至此,马先生认为他得到了自己应得的劳动报酬,而该快递网点负责人则表示赔付马先生4500元虽心有不甘,但也不想再纠缠。

记者也从拉萨市城关区劳动监察大队了解到,近年来,该大队受理的劳动者纠纷持续增多,以公司欠薪、拖薪为主。“很多都是公司没有具体讲明扣款事项内容,扣罚的标准制度也没有公示,快递员没有看到相应的条文公示,所以觉得不合理而引起的。”拉萨市城关区劳动监察大队监督员魏东说。

对此,魏东建议,劳动者在就业时,要与用人单位确认建立什么样的关系,如果符合确立劳动关系情形,劳动者应当依法与用人单位签订书面劳动合同;如果不完全符合确立劳动关系情形,最好与用人单位签订书面协议,明确用人单位与劳动者的权利义务。对于用人单位来说,也要将相关的奖惩扣罚机制明确公示出来,并保证劳动者知晓。劳动者在知晓相关内容后,再决定是否与用人单位签订劳动合同。

在此,也提醒广大劳动者,作为新业态从业人员,要提升法律法规意识,在从业之前要充分了解情况,明确合作主体及双方关系,订立书面劳动合同或相关书面协议,以明确双方的权利义务。此外,从业人员在日常工作中要增强证据留存意识,保留部分劳动证据、奖惩数据等记录截图,避免出现劳动争议时维权无门或证据不足的情况,增强自身的法律意识和依法务工意识,合理合法维护自身权益不受侵犯。

建房起争执 民警调解拆除邻里“隔阂墙”

商报讯(记者 次吉)为持续提升群众的安全感和满意度,促进社会安定和谐,长期以来,日喀则市桑珠孜区公安局不断加大对本辖区矛盾纠纷的排查化解力度,努力做到“发现在早、处置在小”,以实际行动提升群众的幸福感和满意度。近日,日喀则市桑珠孜区公安局驻加吾岗村民警成功化解一起因邻居盖房子产生的矛盾纠纷。

“我跟邻居吵起来了,他们不让我拆房子,麻烦你们来处理一下。”近日,日喀则市桑

珠孜区公安局驻加吾岗村民警接到某求助称,他和邻居塔某因修建房屋问题发生争执。“别冲动,我们马上就到。”驻村民警接到求助后迅速赶到事发地。

现场,民警了解到,达某准备将老房子拆除,翻建成2层楼房,但因塔某跟达某两家的房子间隔很窄,塔某担心达某新建的房屋会影响自家采光,两家因此发生争执。

了解到情况后,民警分别对两家人做思想工作,进行劝说。经过民警耐心劝说和调

解,双方的情绪逐渐稳定下来。随后,民警在认真了解双方的实际情况下,因地制宜,提出了双方均能接受的方案,最终,双方当事人现场达成和解,一致同意达某新建房屋在与塔某房屋原来的间距基础上适度拓宽。

“远亲不如近邻,现在解开心结了,今后就好好相处。”在民警的不懈努力下,一场邻里纠纷被成功化解。而随着房屋距离的确定,两家人心中的“隔阂墙”也被拆除,不约而同地露出了久违的笑容。两个老邻居握手言

和,矛盾涣然冰释。

长期以来,日喀则公安努力践行“矛盾不上交、平安不出事、服务不缺位”的新时代“枫桥经验”,从点滴做起,从群众关心的事做起。一起建房纠纷,看似小事,但也考验着民警在群众心中的地位和威信,考验着民警的耐心细心与经验。民警化身“调解员”,为辖区群众排忧解难、成功化解纠纷,不仅提高了群众的安全感、满意度,也拉近了警民关系,赢得了群众的肯定和称赞。