

企业福利、员工特价、摊派业绩、明令购买……各种内购五花八门 员工必须自掏腰包购买自家产品吗

企业的各类产品与服务,自家员工被鼓励甚至要求购买,对这种方式许多职场人并不陌生。近日,某车企员工在社交媒体上发文,让相关话题再度受到关注。该员工称企业内部几乎80%的员工被明示暗示过,想要保住工作和升职,都必须购买自己企业生产的汽车。作为技术岗位人员的他不仅自己购买了两辆,还推荐亲戚朋友购买,最终仍被裁员。

福利、员工价、摊派、明令购买……面对五花八门的“内购”,企业怎样做才能合法合规,真正实现惠及多方?



(CFP供图)

员工对各种内购褒贬不一

当前气温走低,在某大型民企工作的饶女士从单位提了几大袋子新衣服和杂货回家,“单位会协调内部不同的品牌参与内购,基本都是成本价销售,正好买些换季的衣服,很划算”。对于这样的内购,饶女士说自己和同事都做好了攻略,“基本上给家里人都买了,穿出去对企业品牌也是很好的宣传”。

相比于饶女士的体验,有些内购可能让员工没那么轻松。李伟曾经是企业管理咨询公司的高级合伙人,如今在上海劳达律师事务所担任执业律师。他总结了自己多年来遇到的种种内购情形:“一般可分为:作为员工福利主动赠送;不主动赠送,但是给予优惠价,引导员工主动购买;虽不明令购买,但摊派业绩,实际上最终倒逼员工购买;明令购买这样四种类型。”

李纯和陈爽都曾在某车企工作,也都在工作期间购买了该企业的新能源汽车。李纯说自己当初购车时,是被内部优惠所吸引:“员工内购有1万元优惠。”她说当时自己正好有这个需求,很快就下单了。陈爽则表示,尽管是否购买的决定权在员工手中,但企业会直接把员工的优惠发出来,推荐大家购买,而她自己“因为是管理层,没办法不买”。在采访中,她表示这种行为已是行业的常规做法。

被摊派的经历,曾经做过销售的孙思文有过体验。“我们公司每个档期都制定保健品销售任务,而且每天都要去完成,完不成就是各种写检查,迫不得已好多同事就要自己购买才能完成任务。”

对于明令购买的情形,李伟举了个例子:“某保健品公司,明确要求员工购买本公司产品,虽有一定优惠,但同时有数量要求,且不完会扣业绩。”

企业为何选择内购

鼓励员工购买自家商品和服务,早已不是新鲜事。对企业而言,究竟期待通过内购达到怎样的效果?

“采取内购和发放福利的企业,一般来说都是面向消费者的行业。”北极星动力车辆贸易(上海)有限公司亚太区人力资源负责人徐蓓表示,在自愿购买的前提下,“这种方法的利肯定是大于弊的,会增强员工的归属感和自豪感”。

徐蓓认为有两方面的原因推动着企业,“一是企业文化和价值宣传;二是丰富员工福利项目的同时,也刺激内部销售”。她表示,让员工成为企业产品或服务的使用者,有利于增强员工敬业度,还能促成员工成为产品的推广员,同时通过试用,可以更快收集和提出产品改进意见。她还补充说,企业也需要找到一个税收合理的收费方式,规避由此造成的税收风险。

各类内购行为,既有企业给予员工福利的考量,也有实际降低一部分人工成本的考量。李伟分析道,“如果企业面向员工处理自有产品或服务时,主要追求的是给予员工福利或满足员工需求,顺便实现其他目标,那么,一般都可以收获利大于弊的效果”。

“但是,如果企业过度追求自身利益,忽视员工的真实感受,就有可能收获弊大于利的结果,往往会降低员工满意度,导致人才流失,进而引发一连串的问题和风险。”李伟表示,有部分企业存在处理临期或过期产品、完成业绩额等偏负面的行为,最终得不偿失。

如何找到合法合规的边界

究竟哪种内购会让劳动者和企业都感到满意?在徐蓓看来,边界感的标准应当是属于不属于自愿行为。“首先需要设定详细的规章制度,对目的、产品内容、条件和方式、时效等内容进行详细的规定。有必要的话要经过内部民主流程进行合规合法化。”她说,“其次,要在方便企业和员工的同时,做好税收合规的流程规定。需要约定的部分,要制定相应的合约经双方签章确认。”

李伟也认为最核心的就是不能强迫员工购买。“不管是明确要求,还是变相强迫,要求员工购买企业的产品或服务,在民事法律上就构成了强买强卖,是违反民法典所规定的自愿原则的。”他进一步表示,“员工的购买行为并非真实意思表示,可以依法予以撤销。同时,如果员工拒绝购买,企业就对员工进行调岗、降薪,甚至解雇处理,这类行为违反劳动法的有关规定,属于违法行为,对员工不具约束力。”

李伟还提醒,通过内购,员工减少了生活中的支出,实际上变相增加了可支配收入,但这种收入的增加,并不需要计入社保公积金计算基数,这就实际上降低了单位的人工成本。但由于企业发生的职工福利支出超过工资、薪金总额14%后会增加单位的企业所得税税负,所以,企业通过这种方式给员工福利,或者优化成本,都得注意“工资、薪金总额14%”这条线。

“员工在看到福利的同时,也要了解清楚相关要求和规定,并且注意留存书面证明。”徐蓓说,现在劳动者的自我保护意识不断增强,她从人力资源从业者的角度,鼓励每位劳动者在恪尽职守的同时,也要保护自己的合法权益,权益受到侵犯时,一定要勇敢地站出来维权。

徐蓓也特别提醒,是否购买公司的产品,与奖惩或者辞退等人事管理并没有联系。她表示关于解除劳动合同的相关内容,在劳动法中有详细的规定:“如果员工有过错,企业主动解除的,看过错的情节酌情处理。如果企业要求内购大件商品,员工有分期支付的,那也是在解除劳动合同过程中双方进行协商。”(文中陈爽、孙思文为化名)(《工人日报》裴龙翔)