

- 被欠薪16万余元 申请支付令后20天搞定
- 发现股东藏财产 申请财产保全很快获偿
- 急等工资付账单 申请先予执行一周成功
- 公司不主张债权 员工被欠薪可代位追偿



岁末年初“讨薪”不妨搭乘“法律直通车”

□颜梅生

岁末年初，怎样讨回自己被拖欠的工资，又成了部分劳动者的心病。其中，当然地包括担心出现“马拉松”式的“讨薪”。其实，除通过劳动仲裁、诉讼等常见的普通做法外，劳动者还可以采用更为方便、快捷的方式“讨薪”：如申请支付令、先于执行等搭乘“法律直通车”。

离职索要欠薪 申请支付令后20天搞定

刘庆萍等17人曾是一家公司的员工。由于公司经营不善导致资金紧张，加之主观上重视不够，在刘庆萍等离职时，共计欠下大家164000元的工资。事后，刘庆萍等经过前后8个月的讨要，也未领取分文。经人提醒，刘庆萍等于2014年5月向法院申请了让公司即时清偿的支付令。而公司在不到20天的时间里，便付清了全部工资。

【点评】《民事诉讼法》第十七章是关于督促程序的规定。所谓督促程序，是指法院根据债权人的申请，可以向债务人发出限期履行给付金钱或有价证券义务的支付令。适用支付令的案件，法院应当在5日内受理，15日内向债务人发出支付令，债务人应当自收到支付令之日起15日内清偿债务。如果债务人拒不履行支付令，债权人可以向法院申请强制执行。

适用简易或者普通程序审理的案件，审限分别为3个月和6个月，且其中还不包括上诉期、公告期等所需时间。即相比之下，申请支付令更为简便、快捷，不仅当事人可以独立完成，且一般在一个月内便能案结事了。鉴于发生在劳资双方间的欠薪行为，同样属于债权债务关系，也就决定了照样适用支付令的相关规定。

股东藏财拒发薪 员工申请财产保全获清偿

2014年6月11日，肖春风等21名员工突然得到确切消息，由于公司严重亏损，股东们正准备携资及主要财产逃走。这意味着大家被拖欠的50多万元工资，不知何时才能得到支付，甚至很可能被打水漂。面对焦急的大家，法院作出了诉前财产保全裁定，即先行扣押公司的三辆汽车，再进行诉讼，确保了大家权益的及时兑现。

【点评】《民事诉讼法》第101情况紧急，不立即申请保全将会使其合法权益受到难以弥补的损害的，可以在提起诉讼或者申请仲裁前向被保全财产所在地、被申请人住所地或者对案件有管辖权的法院申请采取保全措施。法院必须在48小时内作出裁定；裁定采取应当立即开始执行。正因为如果公司股东一旦携资及主要财产逃走，将导致肖春风等被拖欠的工资难于清偿，使得他们在尚未起诉之前，有权要求法院查封、扣押、冻结公司财产，不至于因等待诉讼而错失良机，法院立即扣押公司汽车的裁定，无疑让大家吃上了“定心丸”。

此外，向法院提起索要工资的诉讼之后，如发现用人单位有通过转移财产逃避义务的行为，劳动者也可以申请诉中财产保全。

急等工资付账单 申请先予执行一周拿到薪

项晓娟在一家公司工作期间，公司共欠下她3.6万元工资。2014年7月初，父亲因患病急需医疗费用，可公司面对项晓娟的哀求，却照样无动于衷。如何在最短的时间内拿到工资？在咨询律师之后，项晓娟向法院申请了先予执行。而法院未经开庭审理便直接向公司送达了先行付款的裁定，项晓娟也在一周内收到了全部工资。

【点评】先予执行是指法院在诉讼过程中，根据一方当事人的申请，裁定对方当事人预先给付一定数额的金钱或其他财物的特殊诉讼制度。《民事诉讼法》第106条规定，人民法院对下列案件，根据当事人的申请，可以裁定先予执行：追索赡养费、扶养费、抚养费、抚恤金、医疗费用的；追索劳动报酬的；因情况紧急需要先予执行的。

正因为项晓娟所追索的属于劳动报酬，且与公司之间具有明确的权利义务关系，而且如果公司不先予执行将严重影响项晓娟父亲的医治，加之公司具有相应的履行能力，决定了项晓娟有权据此向法院申请先予执行。也正因为法院对于先予执行裁定无需经过审理即可下达，决定了项晓娟可以在最短的时间内拿到属于自己的工资。

公司对外有债权 员工被欠薪可诉代位追偿

时至2014年7月20日，一家公司拖欠李芳英等14名员工共计19.6万元工资的诉讼，虽经法院判决，但因公司确无财产可供执行，以至于已经被拖延了两个月。恰在此时，李芳英得知公司的一家客户，还欠公司20万元到期贷款没付，遂向法院提供了该线索。法院当即让大家提交执行申请，并通知客户向李芳英等支付所欠货款。

【点评】相关司法解释规定，被执行人不能清偿债务，但对第三人享有到期债权的，法院可依申请执行人的申请，通知该第三人向申请执行人履行债务。该第三人对债务没有异议但又在通知指定的期限内不履行的，人民法院可以强制执行。即鉴于客户欠公司货款属实且已到期，而公司无力清偿工资，也就意味着李芳英等可以申请法院通知客户向他们支付，且如果客户拒不支付，法院有权对客户强制执行，从而有效保证了李芳英等权益的尽早实现。

《合同法》规定，因债务人怠于行使其到期债权，对债权人造成损害的，债权人可以向法院请求以自己的名义代位行使债务人的债权。即如果单位拒不通过追索债权清偿员工工资，员工也有权直接起诉要求债务人支付。

【法律咨询台】

个体户招用员工也要签劳动合同吗？

小张2009年从山西老家来到北京打工，于2009年12月3日进入北京的一家汽车修理厂工作，该修理厂系个体工商户，入职后单位一直没有与其签订书面的劳动合同。双方约定月工资1300元。

2010年7月4日，修理厂因为业务较少，业绩较差，就提出调低工人的劳动报酬的要求，不同意者就辞退。

2010年7月9日修理厂为小张支付了当月工资，随后通知小张离开。小张因此将修理厂诉至所在地劳动仲裁委员会，要求支付2010年1月3日至2010年7月9日期间的未签劳动合同双倍工资差额7800元，补缴2009年12月3日至2010年7月9日期间的社会保险，以及支付违法解除劳动关系赔偿金1300元。

仲裁委员会经过审理依法支持了小张的全部仲裁请求。修理厂不服该仲裁向人民法院起诉。法院审理后驳回了修理厂的请求。面对法院的判决，修理厂很不理解，认为自身规模很小，员工总共就十几人，且工人流动性比较大，为工人月月缴纳社会保险不现实，况且其他汽车修理厂也都这么做，让他们赔偿这么多钱不合理，于是来到霍营司法所，寻求法律帮助。

个体户是适格主体 招员工适用《劳动法》

根据《劳动合同法》第2条“适用范围”中有明确的规定，即“企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。”修理厂作为适格的用工主体，在与小张建立劳动关系之后不与其签订劳动合同是违反《劳动合同法》规定的，修理厂应当支付小张未签订劳动合同双倍工资差额。在职期间的用工企业应当按照《北京市农民工养老保险暂行办法》给予补偿。修理厂违法解除劳动关系，事实明显，应当向小张支付违法解除劳动关系赔偿金。据此法院判决，驳回修理厂的请求于法有据。

目前，个体工商户不与劳动者签订劳动合同的情况还是比较普遍的，很多人还没有树立劳动合同制的观念，认为个体工商户规模小，人数少，签不签劳动合同不重要。《劳动合同法》第2条“适用范围”中有明确的规定，即“企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。”因此，个体工商户招用员工适用《劳动法》的相关规定。

□聂玲玉 李颢之

擅辞哺乳期女工 公司被裁继续履约

□本报记者 周卫法

案情

郭某是北京某外资农机公司员工，2012年4月16日入职公司，签订有劳动合同，担保该公司市场传讯部经理。其产假刚结束不久，正在哺乳期间，2014年8月18日突然收到公司的《劳动合同解除通知》，该通知中以其“屡次迟到、营私舞弊、侵占公司财产、上班时间从事私人业务，违反公司制度等”为由，决定于2014年8月15日与其解除劳动合同。

郭某对此决定不服，向北京市劳动争议仲裁委员会提起仲裁，要求继续履行劳动合同，公司支付仲裁期间的工资及社保及生育津贴等。

在仲裁期间，郭某主张双方

签订劳动合同，入职以来一直认真履行劳动合同。然而，2014年8月15日公司给其下发了莫须有的《劳动合同解除通知》突然解除其的劳动合同，其认为公司的行为是严重的违反《劳动法》及《劳动合同法》的规定，属违法解除应予以撤销并赔偿其仲裁期间的劳动报酬等相关损失。

在裁决中公司辩称，郭某在职期间，其长期利用工作时间从事私人营利活动，并侵占公司财产，已给公司利益造成重大损害，且对公司存在欺骗行为，其行为不仅违背了作为一名员工的基本的职业道德，而且就其所担任的市场传讯经理一职而言，已属营私舞弊、严重失职。

根据《劳动合同法》第39条

规定，用人单位可以与之解除劳动合同，现基于郭某的行为存在上述情形，故公司依法与其解除劳动合同符合法律规定。恳请劳动仲裁委员会依法驳回郭某的全部请求。

仲裁经审理后，裁决双方继续履行原劳动合同并支付仲裁期间的工资。

说法

北京康普律师事务所律师吴立宏表示，郭某进入公司工作，双方依法签订的劳动合同真实、有效。《劳动合同法》第4条规定，用人单位的规章制度在向劳动者明示后，可以作为实施用工管理的依据，而公司并未向仲裁委提供其向郭某明示相关规

章制度的证据，故其向郭某发出的《解除劳动合同通知》缺乏相应依据，依法予以撤销，鉴于郭某要求继续履行劳动合同。依据《劳动合同法》第48条的规定，双方应继续履行原劳动合同。

另外，公司作出解除劳动合同的决定，郭某不服而发生争议，郭某在仲裁期间能否履行上班义务不取决于其本人，因此其不存在主观上的过错，依据原劳动和社会保障部办公厅《关于用人单位违反劳动合同规定有关赔偿问题的复函》的规定，公司应对其过错行为，即对违法解除劳动合同关系造成郭某无法履行劳动义务和获得劳动报酬承担责任，其应向郭某支付2014年9月至11月仲裁期间的应得工资。