

# 企业破产后,员工怎样索要欠薪?

“公司破产了,我的工资怎么办呀?”现实中,破产或濒临破产企业的员工常常有这样的疑问。针对这些疑问,下面4个案例从不同的角度给出了相应答案。员工可据此追回自己的欠薪。

## 老板下落不明,应该向谁索要欠薪?

因为经营不善等诸多原因,一家公司虽几经努力,最终仍然没有逃脱破产的厄运。2017年7月,公司老总肖某为了自身利益,携带剩余的流动资金逃之夭夭。

老板下落不明,公司被供货商申请破产还债后,周志颖等37名员工不禁紧张起来:我们的欠薪该向谁索要?

### 【点评】

法院受理破产案件后,会依法指定管理人。

管理人通常是由具备专业知识和技能的律师事务所、会计师事务所、破产清算事务所等社会中介机构担任,其主要职能为:接管债务人的财产、印章和账簿、文书等资料;调查债务人财产状况;决定债务人的内部管理事务及日常开支和其他必要开支;管理和处分债务人的财产;代表债务人参加诉讼、仲裁或者

其他法律程序等等。

据此,周志颖等人可以要求管理人发放欠薪,不用担心自己的工资会打水漂。

## 单位欠薪属实,能否自行以物抵薪?

连萍萍是一家公司老板的专职司机。由于经常与老板在一起,所以,当公司被供货商申请破产后,连萍萍在第一时间知道了这一消息。

由于公司也欠自己工资,所以,连萍萍想以自己保管、驾驶的小车抵偿公司拖欠他的工资。

但是,他不知道自己是不是可以自行以物抵薪?这样做是否符合法律规定?

### 【点评】

《破产法》第三十条、第三十六条分别规定:“破产申请受理时属于债务人的全部财产,以及破产申请受理后至破产程序终结前债务人取得的财产,为债务人财产。”“债务人的董事、监事和高级管理人员利用职权从企业获取的非正常收入和侵占的企业财产,管理人应当追回。”这就是说,企业进入破产程序后,该企业及其任何人均不能擅自处分企业资产。

由于本案所涉小车属于破产财产,所以,连萍萍不得自行以物抵薪。

## 单位资不抵债,能够分得多少工资?

公司进入破产程序后,各种线索都反映出一个共同的问题,那就是严重资不抵债。

“公司拖欠我们的全部工资,与公司欠下别人的贷款相比微乎其微。如果是按比例来分配,我们能分到几个钱呀!”这个消息一出,立刻在员工中炸了锅。小刘等员工都担心自己能不能拿到工资、能拿到多少工资?

### 【点评】

《破产法》第一百一十三条规定:“破产财产在优先清偿破产费用和共益债务后,依照下列顺序清偿:(一)破产人所欠职工的工资和医疗、伤残补助、抚恤费用,所欠的应当划入职工个人账户的基本养老保险、基本医疗保险费用,以及法律、行政法规规定应当支付给职工的补偿金;(二)破产人欠缴的除前项规定以外的社会保险费用和破产人所欠税款;(三)普通破产债权。”

该规定表明,工资处于应当清偿的第一顺位。因此,小刘等

员工不用担心自己领不到等事情,员工工资不是与其他债务合在一起,然后与其他债权人平均分配的。

## 老板搞垮单位,能否直接向其索薪?

周某担任一家公司总经理,也是实际控制人,由于其在公司经营期间利用自己的身份肆意妄为,导致公司进入了破产程序。通过清算,公司的剩余财产甚至连支付员工的欠薪也不够。

“我们能直接要求周某支付不足部分的欠薪吗?”员工中有人提出了这样的疑问。

### 【点评】

企业进入破产程序后,应该首先以自己的财产清偿所欠包括欠薪在内的全部债务。如果企业实际控制人在经营期间违反忠实义务、勤勉义务,挪用企业资金等,那么,在破产程序终结后该企业实际控制人应当对企业的破产承担相应的法律责任。

这就是说,如果企业职工还有欠薪未能获得清偿,可以另行起诉企业实际控制人要求承担相应赔偿责任。就本案而言,员工可以起诉周某要求其支付工资。

颜梅生 法官

## 工伤员工无奈放弃调岗单位必须支付伤残津贴

编辑同志:

我是一家公司的户外安装工人,在执行安装任务时,不慎从4米高处摔下,经有关部门认定为工伤。出院后,公司考虑我被确定为六级伤残,无法继续从事原有工作,就将我调岗至文员岗位。

因我文化程度低,仅上岗两周,就因工作常出现纰漏而不得不暂停工作。目前,我已在家休息了5个月。

近日,我主动提出与公司解除劳动合同,并要求公司支付在家休息5个月间的伤残津贴。公司虽然同意解除劳动合同,但拒绝支付伤残津贴。公司理由是可以获得伤残津贴的前提,是公司没有为我安排工作,在其已经为我安排工作的情况下,我自然无权获取。

请问:公司的说法对吗?

读者:潘芸薇

潘芸薇读者:

公司的说法是错误的,其必须向你支付在家休息5个月间的伤残津贴。

《工伤保险条例》第三十六条规定:“职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的,享受以下待遇:……(二)保留与用人单位的劳动关系,由用人单位安排适当工作。难以安排工作的,由用人单位按月发给伤残津贴,标准为:五级伤残为本人工资的70%,六级伤残为本人工资的60%,并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的,由用人单位补足差额。”

虽然上述规定已将“难以安排工作”作为用人单位按月发给伤残津贴的条件,但这并不等于只要用人单位安排了工作,便可以规避责任。因为,对于用人单位来说,其安排的工作必须是适合工伤职工的劳动,包括符合其身体伤残的具体情况、履职能力、文化程度、技术水平、心理状态等等,尽可能给予工伤职工更好的安置和精神抚慰。

从这一角度看,“难以安排工作”的确定,取决于用人单位与职工双方主、客观的实际条件,而不是由用人单位说了算。只有在用人单位确实提供了可供实际劳动的职位,劳动者恶意拒绝或过于苛刻、提出过分条件时,才能作为除外因素。反之,尽管用人单位已为劳动者安排工作,但劳动者由于自身实际而无法接受或适应,也应按“难以安排工作”论处。

与之对应,尽管公司在你出院后曾经为你安排过文员岗位,但由于其明知你的文化程度有限且不能适应,你这种情形仍然属于“难以安排工作”。在这种情况下,公司应当根据你的月工资标准,依法按月向你支付60%的伤残津贴。

颜东岳 法官

## 有集体合同无劳动合同

2017年9月4日,姬某入职一家外贸公司时,双方没有签书面劳动合同。当时,老板对他说,公司已经与工会签订了集体合同,他的劳动报酬、工作时间和社会保险等按集体合同执行。

近日,公司因经营方向调整,决定辞退一些员工,其中包括姬某。姬某同意离职,但要求公司支付未签订书面劳动合同的双倍工资。

公司认为,虽然其没有与姬某签订劳动合同,但公司与工会签订的集体合同是适用于全体职工的,集体合同可以代替劳动合同,姬某无权以公司没有单独跟他签劳动合同为由索要双倍工资。

姬某想知道集体合同与劳动合同有哪些区别?外贸公司的这种说法能否成立?

### 【评析】

外贸公司的说法是没有法律依据的。

首先,集体合同和劳动合同

是有根本区别的,不能以集体合同代替劳动合同。

集体合同,是指工会代表企业职工一方与用人单位就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项,通过平等协商签订的协议。劳动合同是用人单位与不同的劳动者个人确立劳动关系,明确双方权利、义务的协议。二者的区别主要包括:

(1)签约主体不同。集体合同的一方是用人单位,另一方是工会或者劳动者代表;而劳动合同的主体一方是用人单位,另一方是劳动者个人。

(2)内容不同。集体合同所约定的内容是所有劳动者的一般劳动条件,涉及劳动关系的各个方面,其内容虽然广泛,但不涉及劳动者的合同期限和工作内容;而劳动合同的内容只涉及劳动者的个人劳动条件,它是对劳动者与用人单位之间确立的劳动关系的具体化,而且,劳动合同的期限和工作内容是其重要条款。

## 职工有权索要二倍工资

(3)目的不同。签订集体合同的直接目的在于平衡劳动者与用人单位的力量,维护劳动者的整体合法权益;而签订劳动合同的目的在于确立劳动关系,并利用合同制度实现和保护劳动者与用人单位之间的权利和义务。

(4)适用范围不同。根据《劳动合同法》第35条的规定,依法订立的集体合同对企业和全体职工具有约束力;而劳动合同只对企业和签订劳动合同的劳动者本人具有约束力。

(5)效力层次不同。集体合同的效力一般高于劳动合同。根据《劳动合同法》第55条的规定,用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准,否则无效,无效部分以集体合同规定的标准代替。由此可见,劳动合同与集体合同的作用、内容等是有所不同的,因此不能用集体合同来代替劳动合同。

其次,签订劳动合同是法律

的强制性规定。

《劳动合同法》第51条规定:“企业职工一方与用人单位通过平等协商,可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。”该条中的用词是“可以”,具有一定的弹性。

《劳动合同法》第10条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”本规定中的用词是“应当”,是硬性规定。因此,用人单位可以不与工会签订集体合同,但不能不与劳动者签订劳动合同,否则就是违法。

正因为集体合同不等于劳动合同,目前也没有可以用集体合同替代劳动合同的任何法律依据,所以,公司在没有与姬某签订书面劳动合同的情况下,必须根据《劳动合同法》第82条之规定向姬某支付双倍工资。

潘家永 律师

## 内部规定没有接班人不能辞职?法律有说法

### 案情介绍:

百善镇居民谭某在某公司任职一年多。2018年6月,该公司因人员减少,夜班频率增加,谭某深感吃不消,于是在6月底向公司提出书面辞职,至今公司仍未批准。

谭某问起,公司表示现在人手紧缺,公司内部有规定必须找到接班人才能离职。谭某对此很不理解,到百善镇法律援助工作站进行咨询。

### 法律分析:

工作人员告知谭某:一方面,《劳动合同法》第三十七条规定:劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可解除劳动关系。谭某在一个多月前向公司递交了书面辞职申请,是符合法律规定的,公司应当予以批复,到期谭某可以离职,并要求公司办理相关手续。另一方面,对于公司提出找

到接班人才能辞职的内部规定,谭某应当明确该规定公司是否曾向劳动者明示、征求意见,或书面写在劳动合同里。依据谭某的工作性质及劳动合同来看,并不存在短期不能离职的理由,也没有找到接班人才能离职的条款。依据《劳动合同法解释二》第十六条:用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致,劳动者请求优先适用合同约定的,人民法院应予支持。因此,没有找到接班人不能

作为公司拒绝批复谭某辞职的正当理由。工作人员建议谭某,先与公司协商办理离职手续,如若协商不成,可以申请劳动仲裁。



昌平区司法局