

公司撤摊拒付欠薪 法院执行找不到人

微信公号泄露行踪 揪出老板乖乖还钱

□本报记者 李婧

一方是3个员工坚称自己受雇于养殖公司在菜市场卖鱼，但公司未与他们签订劳动合同，也不缴纳社会保险。另一方是养殖公司矢口否认招用过这仨人，不曾和他们存在过劳动关系。法官应该相信谁？

为此，北京市通州区法院法官王宝荣到菜市场查出了真相。

公司说谎被判败诉，老板输官司不给钱还躲了起来。找不到被执行人该怎么办？

通州法院执行庭法官张涛通过查看现场、限制高消费均无所获，但一个微信公号泄露天机，老板被找到。慑于法律权威，工于心计的老板只得乖乖支付欠薪。

如何与缺乏诚信的老板打交道，这3个卖鱼工人的维权经历值得借鉴。

老板：不缴社保还欠薪 声称没有雇过人

2016年，李某某开始在北京市通州区梨园的一个菜市场卖鱼。2017年3月，她和另外两位同事——阮某某（女）、刘某某一起将北京锦成达养殖有限公司告上法庭。

他们3人分别于2016年1月、3月和5月入职锦成达公司。按照公司安排，他们的岗位是在菜市场当卖鱼的营业员，每个月的工资为3000元。2016年10月中旬，该公司在菜市场的摊位撤场。

在职期间，公司没有与他们3人签订劳动合同，也没有给他们缴纳社会保险。因此，他们起诉锦成达公司，要求公司给付未签订劳动合同的二倍工资差额，以及2016年9月1日至10月17日的被拖欠的工资。另外，他们还要求法院判令公司支付其各种补贴和加班费。

庭审中，锦成达公司否认与他们3人存在劳动关系。

为了证明自己曾经是公司的员工，3人分别向法院提交了菜

市场其他门店老板和营业员的证言。相关证人证言均称：见过他们3人在菜市场出摊卖鱼。

买鱼的顾客张某某和王某某也向法院提供证言，证明他们3人曾经在通州梨园一菜市场卖鱼，还给他们送过货，销售点上挂着锦成达公司的牌子。

另外，他们3人还提交了自己的工资条、工牌、考勤记录的照片。其中，李某某负责将卖鱼的货款转账给公司财务人员赵某某，她还向法院提供了转账的详情。

面对上述证据，锦成达公司仍然辩称他们3人不是公司员工，还称所谓的财务人员赵某某也不是公司的员工。为此，公司向法庭提供了员工花名册，上面果然没有他们3人的名字。

调查：卖鱼员工走进市场 顾客商贩认识他们

这些证人是不是市场的商贩？证言可信还是公司的证据可信？针对这些疑点，审理此案的法官王宝荣决定亲自去菜市场看看情况。

“我们去的时候，原告也去了。我们到了以后，菜市场的商贩都围过来问：这不是卖鱼的那几个人嘛。我仔细问了这些人，他们都说虽然不知道叫什么名字，但是这几个人在这里卖鱼，大家都有印象。”王宝荣法官说。

为了证明事实，王宝荣法官又找到菜市场二楼的市场管理处。菜市场的工作人员郭某某说，锦成达公司确实在菜市场租赁过一个摊位，而且他也确实看到过原告3人在这个摊位上工作。

王宝荣法官还发现，李某某曾表示每日的货款转账给了公司财务赵某某，还向法院提供了转账的明细。公司虽然否认赵某某是公司员工，但是，公司提供的员工花名册上居然有赵某某的姓名，职务是财务部基地出纳。

判决：认定劳动关系成立 老板赔付二倍工资

法院审理认为，根据查明的事实以及原告提交的证据和陈述，结合法院调取的询问笔录，相关证据可以相互印证，形成了完整证据链，足以证明原告为被告提供劳动，原告所从事的工作系被告经营内容。

据此，法院对原告与被告存在劳动关系的基本事实予以确认，判决锦成达公司支付李某某等3名原告2016年9月1日至10月17日被拖欠的工资4500元；判决锦成达公司分别支付3人11000元到23000元不等的二倍工资差额。3人的赔偿金额共计68895元。

王宝荣法官介绍说，根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。锦成达公司否认与原告3人存在劳动关系，但未提供证据证明自己的主张，所以法院支持了原告要求确认劳动关系以及二倍工资等诉求。

执行：老板输理四处躲藏 法院执行陷入僵局

案件经历了一审和二审调解之后，判决生效。但是，锦成达公司一直都没有主动给钱。

在案件进入执行程序之后，执行法官张涛向锦成达公司发出了执行通知书、财产报告令等一系列法律文书。可是，这些文书石沉大海一般，公司没有任何回复。

张涛法官带着助理到公司注册地某工业园区8号一看，根本没有这样一家公司在这里经营。

张涛法官又通过网络系统查询被执行人名下财产，如车辆、房产、银行账户信息等，也没发

现被执行人名下可供执行财产。在对被执行人的法定代表人采取限制高消费措施后，该法定代表人也一直没有露面。

李某某等3人告诉张涛法官，他们仨也没来过公司养殖场，他们只是拿货在菜市场出售。现在，菜市场的摊位也没了，他们根本不知道养殖场在哪里、老板在哪里。

法院执行陷入了僵局。

破局：微信公号泄露行踪 按图索骥揪出老板

过了一段时间，执行法官获得一个重要线索，即锦成达公司实际经营者注册了一个微信公号。最近，这个公号正在推送一些文章，其中有养殖场的图片和销售河蟹的经营场所的照片。

张涛法官和助理金绍育按图索骥，根据这些照片上显示的街道、门脸，居然找到了公司的经销地和养殖场。

“我们到了微信里提到的养殖场，发现这是很大的一片地。但养殖场门口挂着另一个公司的名称。”金绍育介绍。

张涛法官找到养殖场所在地村委会核实发现，养殖场占地300亩，其中50亩租给了被执行人，另外250亩地租给另一家公司。

可是养殖场也没有可执行的财产，怎么办？

执行法官张涛扣押了公司的电脑主机和笔记本电脑。同时，对在场人员讲明，如果被执行人拒不履行法律义务，将对被执行人依法采取处罚措施或追究刑事责任。

“电脑主机内有公司交易的数据，一旦扣押对他们的经营会造成影响。”金绍育介绍。

迫于压力，当晚被执行人将案款转到了通州法院“一案一账户”里。近日，3名员工顺利地拿到了案款。

不是所有的加班 都有加班费

案情简介：

王某于今年年初新入职某公司。该公司管理规定，法定标准工作时间为每日8小时、每周40小时，上下班打卡，经批准加班的，另按国家标准给予加班费。年初由于公司业务比较繁忙，公司时常要求王某加班，并在正常工资之外支付了加班费。5月份以来，公司业务变少，但是王某工作仍很努力，经常主动加班，也总是提前完成工作量，得到公司领导好评。但是5月份以来王某的工资一直没有算加班费，这让王某很是伤心。王某来到公司领导办公室，拿出5月份以来的考勤记录，要求公司支付这几个月延长工作时间的加班费，而公司领导断然拒绝，公司认为对加班制度有明确规定，王某的加班不是单位安排的，完全是他个人的自愿行为。按照公司规定，只对公司安排的加班负责，并支付加班费，由于王某的加班不在安排之列，则不另行支付加班费。但王某认为自己的加班行为是有目共睹的，的确是尽心竭力在为公司付出，而且自己经常提前完成工作任务，还受到领导赏识，然而到最后这些付出不能转化为工资，心里很是不服气。因此王某来到流村镇法律援助工作站寻求帮助。

法律分析：

工作人员告诉王某，根据我国《劳动合同法》第三十一条规定，“用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费”。另外，根据我国《劳动法》第四十四条规定，“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”上述两部法律中，都写明了用人单位“安排”加班的或者“安排”劳动者延长工作时间的，这就说明法律规定的加班费的给予条件是用人单位在正常的法定工作时间以外，又另外安排劳动者推迟下班或者提早上班的，而非劳动者自愿的加班。

在该案例中，王某的加班未得到公司同意，也未按公司管理制度的规定办理加班审批手续，属自愿加班的行为。因此，王某支付加班费的要求，缺乏法律依据。

保安履职不当被伤，应否认定工伤？

2017年6月30日早晨6时10分许，某公司门卫保安员肖健在单位门卫值班时，另一单位司机李某驾车欲闯入公司院内，肖健立即上前阻拦。

因事发当时公司院内正在修路，公司要求所有车辆禁止入内，可李某不听劝阻，被强行阻拦后将车停在公司大门口过道前10米处。因该车妨碍其他人员正常通行，肖健要求李某立即退出公司院内。李某不仅拒绝退出，还动手打了肖健。肖健被迫还手，二人厮打起来。

经另一保安劝阻，事态平息下来。当肖健到大门口疏导其他进出人员时，李某开车冲向车正前方10米远的肖健。肖健躲闪不及，腰部被撞伤。

经医生诊断，肖健胸12椎体压缩骨折、腰外伤。手术后住院治疗157天，垫付医疗费6万余元。

李某涉嫌构成故意伤害犯罪，为使自己得到从轻处罚，他

主动赔偿肖健各项经济损失共10万元，并得到肖健谅解。

得到侵权人的赔偿后，肖健向公司提出工伤认定申请。公司以其履职行为不当、其所受伤害系与他们撕打引发、不符合工伤规定为由，拒绝为其申报工伤。

无奈，肖健向人社局申请工伤认定。该局认为：肖健所受伤害不符合《工伤保险条例》规定的应当认定(或视同)为工伤的情形，对其所受伤害不予认定为工伤。

肖健不服，以人社局为被告提起行政诉讼。

法院审理认为：肖健作为公司保安，事发当时正依法履行保安职责，其正当履职却引起不法行为人的不满。虽然肖健不应与对方发生肢体冲突，但其行为仍系正当履行保安工作职责，且其所受暴力伤害系在工作时间和工作场所发生。认定工伤的关键在于其所受暴力伤害与履行工作职责是否具有因果关系。

本案中，违章车司机李某强行通过公司门卫之时，因对肖健阻止行为不满而对其进行殴打。尽管肖健与李某撕打不妥，相较正确的履职行为存在一定的不当，且违反单位内部管理制度，但这些欠妥与不当不能改变其履行工作职责的实质。

综上，法院认为，肖健所受伤害符合《工伤保险条例》第13条规定，人社局作出不予认定工伤决定的证据不足，应予撤销。

法律评析

《工伤保险条例》第13条第4项规定：“在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害”的，应当认定为工伤。

该上述规定应当如何理解与应用呢？原劳动和社会保障部办公厅《劳社函〔2006〕497号》的解释是：所谓因履行工作职责受到暴力伤害是指受到的暴力伤害与履行工作职责有因果关系。而

“暴力伤害与履行工作职责有因果关系”，在实践中通常是指职工因履行工作职责使某些人不合理或违法的目的没有达到，这些人出于无奈报复而对该职工进行的暴力人身伤害。

而对于职工工伤事故的责任承担，按照法律规定应适用无过错责任原则。所谓无过错责任是指在各种工伤事故中不以劳动者是否存在过错为赔偿前提。根据《工伤保险条例》第16条规定：职工有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：（一）因犯罪或者违反治安管理伤亡的；（二）醉酒导致伤亡的；（三）自残或者自杀的。也就是说，职工在工作中发生伤害的原因只要不属于以上三种情况，单位均应当为职工申请工伤认定。

由此来看，人社局以肖健履行职责不当、存在一定过错为由拒绝工伤认定，系适用法律错误。

杨学友 检察官



昌平区司法局