企业停工放假 工资待遇有“四个不能”

企业因订单少、经营困难或效益亏损等导致职工被停工放假时，只给职工发放生活费者有之，停发工资者亦有之。对此，有些劳动者以为“不劳不酬”，单位不发工资理所当然。殊不知，即使停工放假，在如下4种情形下，职工也可以主张相应的工资待遇及经济补偿金，应得的待遇决不能放弃！

案例1

理由正当放长假，不能不支付基本工资

刘颖所在的工程建筑安装公司因受北方冬季无法施工限制，公司每年都安排员工放长假并支付基本工资。然而，2018年以来，由于公司未能签订足够的工程施工定单，生产经营困难并出现亏损。所以，在整整3个月的冬假期间，公司仅在春节当月向员工每人发放了1000元工资。

2019年3月1日，刘颖向公司提出解除劳动合同，并要求支付经济补偿金。公司以放长假期间未完全支付基本工资是因效益亏损所致，有正当理由，故不同意向主动辞职的刘颖支付经济补偿金。

【评析】

建筑公司的理由不能成立。

建筑公司处理问题的方式存在两方面错误：一是未足额支付放长假后的第一月工资。依据《工资支付暂行规定》第十二条规定：“非劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应该按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。而该公司未按劳动合同规定的标准足额支付第一个工资支付周期内的工资。应当予以补发。”

二是公司确有困难，亦不能停发超过一个工资支付周期后的工资。《国务院办公厅关于做好国有企业职工和离退休人员基本生活保障工作的通知》中规定：“企业发放工资确有困难时，应发给职工基本生活费，具体标准由各地区、各有关部门根据实际情况确定。所需资金原则上由企业自筹解决。企业自筹资金确有困难的，主管部门和财政部门应给予适当帮助。”由此可见，即使企业确有困难，也应当发给最低生活保障费。

案例2

停工放假，不能一概按最低工资的70%支付

袁女士系北京市某酒业公司包装车间技术工。酒类生产受季节影响，每年淡季公司都分阶段地安排部分职工停工放假10至20天不等，每年2至3次。放假职工工资，一律按北京市最低工资标准的70%发放。

近年来，公司都是这么操作的，大家也都觉得这体现了按劳分配原则,无不妥之处。可是,最近新来的90后员工袁女士对此提出异议,认为公司的做法违法,按法律规定应足额支付工资。

袁女士的说法对吗？

【评析】

袁女士的说法是有法律依据的。

《工资支付暂行规定》第十二条规定：非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的（通常理解为一个月内），用人单位应按劳动合同规定的标准（可理解为通常每月工资）支付劳动者工资。

《北京市工资支付规定》第二十七条规定：非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应当按照提供正常劳动支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。

本案中，酒业公司每年安排部分职工放长假2至3次，每次放假均未超过一个工资支付周期，依据上述规定应足额支付工资，公司按超过一个工资支付周期标准支付工资显然是错误的，没有法律依据。

案例3

长假后未按通知上班解除劳动合同，不能没有补偿金

小王于2014年11月入职某机械加工公司，与公司签订了3年期劳动合同。期间，公司因订单少，不能正常生产每年放假2至3次。放假期间，公司未向小王等员工支付生活费。

2018年7月公司放长假21天后，向小王发出上班通知。小王因找到新工作未再到公司上班。10天后，公司以小王严重违反公司制度、无故旷工超过10天为由，向小王发出解除劳动合同通知书。

小王要求公司支付解除劳动合同经济补偿金，公司以小王因无故旷工为由拒绝支付补偿金。

公司的理由有法律依据吗？

【评析】

《劳动合同法》第38条规定：“用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的，劳动者可以解除劳动合同。”第46条规定：“劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。”

提供基本劳动条件是建立劳动合同的前提。小王是因公司未提供劳动条件，且未支付生活费而未再上班，属于“劳动者可以解除劳动合同”，且公司应当依法支付经济补偿金情形。

案例4

公司转让，放假职工欠薪不能一推了之

2018年9月上旬,刘祥所在的某私营文化用品公司因设备更新不足、产品老旧滞销,几个月来公司订单逐月减少。无奈之下,公司决定暂时停止生产，全体职工放假2个月。11月中旬,当刘祥等30余名职工假后上班才发现，原公司老板吕某已经将公司转让给了韩某。当刘祥等职工提出公司拖欠工人2个月工资一事时,韩某拿出他与吕老板所签订的《文化用品公司转让合同书》回答说:我与吕老板有明确约定，我受让的只是公司厂房、设备及库存的物资材料,原公司所有债权、债务一概由原公司负责承担，我不负任何责任。原公司所欠工资只能找吕老板清算解决。该说法对吗？

【评析】

《劳动合同法》第三十三条规定：用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。韩某受让该公司之后，在拥有该公司所有权的同时，也理所当然需承担相应的责任。

由此看来，刘祥等30余职工与原公司所签订的劳动合同不仅继续有效，韩某受让后依法应继续履行原合同，而且必须保证劳动者依法取得工资报酬的权利。至于公司转让合同，依据合同法相对性的原则，只能约束订立合同的双方当事人，不能为第三人设定权利与义务。原公司所欠刘祥等职工工资，作为原公司的债务，无论该公司转让给谁，该公司必须承担偿还债务的责任。

杨学友 检察官

未保价的快递丢失如何赔偿？

案情介绍：

日前，昌平区小汤山镇某社区居民蔡某来到镇法律援助工作站咨询。蔡某新开了一家手机店，前段时间蔡某出售了一部价值3000元的手机，通过快递方式向客户寄送，可是客户迟迟没有收到货。经过与快递公司核实，原来是快递员不小心丢失了货物。蔡某要求快递公司赔偿手机价款3000元，但快递公司称蔡某未选择保价，只同意双倍赔偿蔡某的快递费。蔡某不知相关法律对此有何规定，遂找到法律援助工作站一问究竟。

法律分析：

《中华人民共和国合同法》第三百一十一条规定：“承运人对运输过程中货物的毁损、灭失承担损害赔偿责任，但承运人证明货物的毁损、灭失是因不可抗力、货物本身的自然性质或者合理损耗以及托运人、收货人的过错造成的，不承担损害赔偿责任。”因此当出现快递物品丢失、损毁时，除了法定的免责情形之外，快递公司应当承担相应的赔偿责任。同时，《快递暂行条例》第二十七条规定：“快件延误、丢失、损毁或者内件短少的，对保价的快件，应当按照经营快递业务的企业与寄件人约定的保价规则确定赔偿责任；对未保价的快件，依照民事法律的有关规定确定赔偿责任。”

本案中，蔡某在填写快递单时，实际上已经默认与快递公司签订了国内快递服务协议，按照快递服务协议的约定，保价商品按照保价价值进行赔偿，未保价商品则物品最高赔偿不超过300元/票，但最高不超过100元/票。因蔡某在填写快递单时未选择保价服务，因此不能享受保价的赔偿，而快递公司应当以300元为限赔偿蔡某的损失。

昌平区司法局

包工头携款潜逃，农民工如何讨薪？

编辑同志：

半年前，包工头黄某从一家房地产开发公司承接到部分工程后，召集我们为他做工。期间，黄某除预付过我们一些饭钱之外，没再支付过任何费用。

近日，土方工程已经如期完成，房地产开发公司也依约将全部工程款项结清给了黄某。而黄某随之携款走人且去向不明，导致我们被拖欠的70余万元工资无法向其索要。

请问：我们该怎么办？

读者：赵晓芬等29人

赵晓芬等读者：

你们既可以要求公安机关追赃，也可以要求房地产开发公司支付欠薪。

一方面，你们有权通过追赃挽回损失。

《刑法》第六十四条规定：“犯罪分子违法所得的一切财物，应当予以追缴或者责令退赔；对被害人的合法财产，应当及时返还。”

《刑事诉讼法》第九十九条也指出：“被害人由于被告人的犯罪行为而遭受物质损失的，在刑事诉讼过程中，有权提起附带民事诉讼。”

鉴于黄某的行为属于以逃匿方法逃避支付你们的劳动报酬，数额巨大，已经构成犯罪，而他带走款项也造成了你们的损失，因此，你们有权通过报警，而后要求追赃、提起附带民事诉讼的方式，向黄某追索工资。

另一方面，房地产开发公司难辞其咎。

《建筑业企业资质管理规定》第三条规定:“建筑业企业应当按照其拥有的注册资本、专业技术人员、技术装备和已完成的建筑工程业绩等条件申请资质，经审查合格，取得建筑业企业资质证书后，方可在资质许可的范围内从事建筑施工活动。”即在建设施工工程领域中，施工单位必须是具备建筑资质的企业，可包工头只是个人,并非企业,不具备直接承包建设工程的资格。房地产开发公司将工程交给包工头黄某施工明显与之相违。

原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第四条规定：“建筑施工、矿山企业等用人单位将工程（业务）或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人，对该组织或自然人招用的劳动者，由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。”

《最高人民法院关于审理建设工程施工合同纠纷案件适用法律问题的解释》第二十六条也指出：“实际施工人以转包人、违法分包人为被告起诉的，人民法院应当依法受理。实际施工人以发包人为被告主张权利的，人民法院可以追加转包人或者违法分包人为本案当事人。”因此，房地产开发公司必须对包工头的欠薪行为买单。

颜东岳 法官