

大兴法院在线发放案款

京微雅格公司81名员工领到330万元欠薪

□本报记者 赵新政 通讯员 张磊 聂文康

当一家百余人的企业被80多名员工起诉索要欠薪时会出现什么状况?最大的可能是破产倒闭。可是,王力(化名)等人所在企业有些特别,因其有先进的专利技术和良好的发展前景,有人在其基础上另起炉灶创办新的企业并愿意承继其债务,此时该如何处理呢?

“如果法院不考虑其他因素,对企业有财产就查封、有案款就扣划,这家企业必死无疑。那样的话,我们最先告状的40人只能拿到一部分工资,后边告状的就甭想拿到一分钱了。”王力说,大兴法院对此事的处理是:在看好新公司的同时,积极沟通双方歧见、不断化解争议、给足企业发展的空间。相应地,也为员工拿到欠薪创造了条件。

11月30日下午,在各方面条件均已具备的基础上,大兴法院决定在线上发放案款。新企业则使用特制的软件系统,在数分钟内将330余万元工资款发放到81名企业员工预留的账户里。虽然历时4年才拿到久违的工资,王力等员工仍对法官表示感谢,称其切实做到了双维护、双满意!

要做得出“蛋糕” 更要分好“蛋糕”

2016年至2019年间,大兴法院执行局陆续收到86起京微雅格(北京)有限责任公司(以下简称“京微雅格公司”)与该公司员工的劳动争议案件,执行标的总额800余万元。

据了解,京微雅格公司的前身是2003年在美国硅谷创立的雅

格罗技。2005年雅格罗技与清华大学合作后迁至北京。2010年,京微雅格(北京)科技有限责任公司正式成立。2011年,在做了数年技术积累后,京微雅格公司走上商业化道路,当年营业收入为129万元,2012年营业收入达305万元。在2014年和2015年1-10月,京微雅格公司营业收入达到708.32万元和692.46万元。

截至目前,京微雅格公司已经申请200多项专利,并拥有90多项已授权专利。虽然京微雅格公司与赛灵思、阿尔特拉等国外巨头差距较大,但在国内从事FPGA开发的公司中仍然是佼佼者,处于行业领先地位。近几年,京微雅格公司在经营上遭遇困境,在行业界引发不小的震动。

2016年底,状告京微雅格公司欠薪的第一批员工有40余人向大兴法院申请强制执行,执行标的近700余万元。执行法官了解到,2016年5月,京微雅格公司经济状况很差,几乎不可能执行回这笔钱。

在仔细核查申请执行人提供的财产线索的基础上,大兴法院法官通过4次扣划,从京微雅格公司账户上执行回案款470余万元。但下一个难题随之而来,余下来的270多万元工资款还没有着落,这笔钱该怎么分配呢?

“虽然执行回来的案款不足,也要让申请执行人对分配结果满意。”在经历了一次执行异议、一次复议、多轮分别谈话、多次集体调解后,申请执行人终于同意了法院提出的分配方案。2017年11月28日,40余名员工分别拿到了各自被拖欠工资款的63%。

活封专利助力企业融资 为“再分”蛋糕创造条件

2018年2月,一篇名为《再续FPGA初心,京微齐力脱胎京微雅格重新起航》的报道引起大兴法院执行局法官助理梁栋的注意。该报道称,原京微雅格公司8名员工利用公司专利技术重新创业,设立了新企业——京微齐力公司。

而此时,京微雅格公司已进入法院执行程序的案件达到86件,总金额800余万元。其中,还有300余万元未执行到位。了解这一情况后,梁栋立即联系京微齐力公司,并向其说明案件执行情况以及下一步可能采取的执行业务措施。京微齐力公司很快亮明态度:承诺待其完成融资并正常运营后,将对原京微雅格公司所欠员工工资款负责到底。

经过对京微齐力公司经营情况的全面评估,并与申请执行人多次沟通,执行法官决定:“活封专利之水,养初创企业大鱼”,助力京微齐力公司成长,进而为“再分蛋糕”创造条件。

2019年8月,京微齐力公司主动联系大兴法院,想解决京微雅格公司的欠薪问题。不过,由于公司尚不足以支付全部欠薪款,欲与申请执行人协商适当减免相关款项。为此,京微齐力公司提出三套欠薪分配方案。然而,由于部分条款未能与申请执行人达成一致意见,京微齐力公司又受新冠肺炎疫情影响融资未能成功,此次和解被迫中止。

2020年10月中旬,融资成功

后的京微齐力公司再次联系大兴法院,欲就2019年未能达成的和解事项同申请执行人进行调解。这一次,在法官、企业、员工共同努力下,经过多次协调沟通,京微齐力公司终于与81名员工达成初步协议,剩余欠薪款也有了着落。

四年“长跑”从不放弃 团队化改革释放效能

在案款发放现场,大兴法院执行局工作人员通过视频连线逐一核对当事人信息,在线与员工确认和解协议内容。此后,通过现场转账方式,由京微齐力公司工作人员直接将330余万元案款汇至员工在线提供的银行账号中。

收到81名员工反馈回来的汇款成功的信息后,法官助理梁栋说:“四年来,京微雅格公司系列案件能够妥善解决,离不开法官的韧性,离不开企业的担当,也离不开申请执行人的理解,三方合力共同创造了各方共赢的良好局面。”

据大兴法院执行局副局长张守国介绍,京微雅格公司系列案件人数多、金额高、时间跨度大,这些案件能得到妥善解决,一方面得益于大兴法院执行团队化改革,通过设置不同的执行团队,实现简易案件“速办”,普通案件“精处置”,进而达到1+1>2的效果。另一方面得益于积极开展执行领域信息化建设,充分利用钉钉、微信等互联网应用,积极开发自主办公平台——“案款管理云平台”,实现案款发放全流程网络化、无纸化,提高案款发放效率。

不分对象任意设限 竞业条款没有效力

韩某于2018年5月入职A银行做客服,双方签订有保密及竞业限制协议,约定韩某离职后2年内不得入职本省其他银行工作;韩某若违反该协议,需向A银行支付违约金4万元。2020年5月,韩某因不满其工资待遇,双方解除劳动关系。

2020年7月,韩某进入与A银行在同一个市的B银行工作。A银行认为韩某违反了双方签订的保密及竞业限制协议,遂申请劳动争议仲裁,要求韩某依约支付违约金4万元。

仲裁委认为,韩某在A银行做客服中并不接触客户名单、营销策略等经营信息,不属于负有保密义务的劳动者,故双方签订的竞业限制协议无效,遂裁决驳回了A银行的仲裁请求。

【点评】

劳动仲裁委的裁决是正确的。

竞业限制是限制劳动者在劳动关系消灭后的一定期间参与或者从事与原单位同业竞争的活动,以保守原单位的商业秘密。

《劳动合同法》第23条第2款规定:“对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。”

《劳动合同法》第24条第1款规定:“竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。”

本案中,韩某在A银行从事辅助性岗位,并不掌握该银行的商业秘密。因此,双方签订的保密及竞业限制协议无效,A银行要求韩某支付违约金的主张显然不能成立。

根据《劳动合同法》第23条、第24条和有关司法解释的规定,签订一份公平、合法的竞业限制协议,至少应注意以下方面:

一是竞业限制的人员不得任意突破法定范围。

二是竞业限制的地域原则上应当以能够与用人单位形成实际竞争关系的地域为限,竞业限制的期限不得超过2年。如果有有关竞业限制的人员范围、地域、期限的约定违反了法律法规的规定,则为无效约定。

三是合理约定劳动者违反竞业限制义务应支付的违约金数额。如果过高,就违反了公平原则,一旦发生争议,劳动者可以诉请酌减。

四是应约定按月给予劳动者竞业限制经济补偿,补偿标准不应低于劳动者离职前12个月平均工资的30%。如果明显低于该法定标准,就会被认定为用人单位免除或减轻自身的法定责任、排除劳动者权利,该约定无效。
潘家永 律师

断缴“五险一金”有哪些风险?

近日,读者李红红致电本报说,因为种种原因,她的一些同事出现了断缴“五险一金”的情况。她想知道:如果员工断缴“五险一金”将会承担什么风险?

法律分析

对于断缴“五险一金”的风险,应当从两方面谈起。

首先是断缴“五险”可能带来的风险。具体来讲分为以下几种:

一、断缴医疗保险可能面临的风险包括:1.无法报销医药

费。从医保断缴第二个月开始(少数地方为三个月),就不能再使用,所有医疗费用都需要自己承担,即使补缴或者继续缴费,也有2-3个月的恢复期。2.每年报销医疗费用上限会降低。3.商业医疗险保费会上涨。4.断缴时间过长,会影响退休后医保报销待遇。

二、断缴生育保险风险。生育保险待遇主要包括产假、生育医疗费用、生育津贴。如果想报销生育险,报销前一般要先缴满一段时间。如果生育险断

缴,没有达到领取要求,也就不能报销。

三、断缴养老保险的风险。领取养老金的法定条件为达到法定退休年龄、累计缴纳基本养老保险费满15年,如果因为断缴导致未缴满15年自然不符合条件。

四、断缴失业保险风险。领取失业保险,一般要满足以下三个条件:失业前已经缴纳失业保险费满一年、非因本人意愿中断就业、已办理失业登记并有求职要求。如果缴纳未缴满一年自然不能领取失业金。同时,失业金能

领多久也和缴纳时间有关。

五、断缴工伤保险的风险。如果在断缴期内发生工伤,用人单位必须按照《工伤保险条例》所规定的项目和标准,向工伤员工承担赔偿责任。

其二是断缴公积金带来的风险。

公积金贷款的申请条件,是算连续缴纳时限的。如果要申请个人住房公积金贷款,申请贷款前必须连续缴存住房公积金的时间不少于六个月。

廖春梅 法官

劳动争议发生之日是如何确定的?

常律师:

您好!
劳动仲裁的时候,仲裁员问我劳动争议发生之日是什么时候。对此,我不太明白。请问什么叫劳动争议发生之日?
谢谢您的答复。

答:

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》第一条的规定,

人民法院审理劳动争议案件,对下列情形,视为劳动法第八十二条规定的“劳动争议发生之日”:

(一)在劳动关系存续期间产生的支付工资争议,用人单位能够证明已经书面通知劳动者拒付工资的,书面通知送达之日为劳动争议发生之日。用人单位不能证明的,劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。

(二)因解除或者终止劳动关系产生的争议,用人单位不

能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的,劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。

(三)劳动关系解除或者终止后产生的支付工资、经济补偿金、福利待遇等争议,劳动者能够证明用人单位承诺支付的时间为解除或者终止劳动关系后的具体日期的,用人单位承诺支付之日为劳动争议发生之日。劳动者不能证明的,解除或

者终止劳动关系之日为劳动争议发生之日。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所
常律师信箱
免费咨询热线:
13601074357
lawyerchang@188.com