

快到手的工资进了他人腰包怎么办?

“我们是农民工，每天靠体力挣钱。每次发工资时，我们最关心的是能不能拿到钱，其次才是拿得多与少。”小胡说，他的同事最近又被“坑”了！因包工头卷钱逃跑，他这位同事连回家的路费都没有了。

“辛辛苦苦挣来的血汗钱，一夜之间进了别人的腰包，我们该怎么办？”面对小胡同事遇到的这一问题，以下3个案例的解析给出了相应的答案。如果劳动者的工资被冒领、被错发、被卷走，可以采取相应的措施追究有关单位及个人的法律责任。

【案例1】

工资被非授权代领，可要求单位重发

2020年1月10日，是谢女士及同事期待已久的发放年终奖的日子。经过一年辛勤劳动，谢女士说，按照劳动合同和公司的规章制度规定，她可以拿到16000元的年终奖。

可是，当她前往公司财务处领取奖金时，却被告知该款已于两天前交给了胡某。原来，财务人员知道胡某是谢女士的室友，两人关系比较密切，便让胡某代领了此款。而胡某领款后很快辞职离开公司，无人知道胡某上哪里去了。

当时，谢女士首先想到的是找胡某把事情说清楚，但折腾了几天没有效果。绝望中的谢女士想让公司重新为她发放奖金，但被拒绝。

【点评】

谢女士有权要求公司重发年

年终奖。其理由如下：

一方面，公司财务人员的行为违法。《工资支付暂行规定》第六条规定：“用人单位应将工资支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时，可由其亲属或委托他人代领。”本案中，胡某并非谢女士的亲属，谢女士也没有委托胡某代领年终奖，财务人员自作主张让胡某代领明显与该规定相违。

另一方面，胡某的代领行为对谢女士没有法律约束力。《民法总则》第一百七十一条规定：“行为人没有代理权、超越代理权或者代理权终止后，仍然实施代理行为，未经被代理人追认的，对被代理人不发生效力。”《民法典》第一百七十一条也有同样的内容。

正因为谢女士与胡某之间不存在代理关系，所以，胡某的代领属于无权代理，公司只能另行向谢女士支付工资，然后，由公司再向胡某追偿，而非谢女士向胡某进行追偿。

【案例2】

工资被错发，可以向单位索赔

一家公司因生产需要招聘了50名季节工。2020年5月13日，公司向全体季节工发放工资时，刘女士发现自己的6000元工资已被他人领走。

原来，由于公司财务人员对季节工不熟悉，加之没有认真审查每个领工资人的身份证件，所以，错将刘女士的工资发给了他人，并且无法说清究竟错发给了谁。

针对这种情况，刘女士能要求公司赔偿吗？

【点评】

刘女士可以要求公司赔偿。

一方面，《侵权责任法》第三十四条规定：“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。”《最高人民法院关于贯彻执行〈民法通则〉若干问题的意见（试行）》第58条也指出：“企业法人的法定代表人和其他工作人员，以法人名义从事的经营活动，给他人造成经济损失的，企业法人应当承担民事责任。”

上述规定表明，只要公司财务人员的行为属于执行工作任务，或者是以公司名义从事经营活动，公司就必须赔偿由其所造成的损失。而本案中的财务人员向季节工发放工资，明显属于“执行工作任务”。

另一方面，财务人员明知季节工并不熟悉，应当预见有错发工资的可能，但其未对领工资者的身份进行认真审核，对可能造成的损害疏忽大意或者轻信可以避免，以致于事后无法说清工资被谁冒领，其行为存在过错。

【案例3】

工资被卷走，可让发包方担责

高女士等12名农民工由包工头黄某招聘，此后在一家公司的建筑工地上班。2020年7月10日，该工程完工。到了该发工资的时候，满以为可以拿到工钱的高女

士等人，万万没有料到黄某从公司结清包括他们工资在内的全部款项后，竟然携款潜逃了。

高女士等人找发包公司交涉，该公司以其已将工程承包给黄某，其仅与黄某之间存在权利义务关系，而与高女士等没有劳动关系为由，拒绝承担任何责任。

【点评】

高女士等可以要求发包公司担责。

一方面，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。”即公司虽然只是将工程承包给黄某，但由于建设施工工程领域中，用人单位必须是具备建筑资质的企业，而包工头黄某只是个人并非企业，所以，只能由公司“承担用工主体责任”。而其承担责任的内容之一，便是向高女士等发放工资。

另一方面，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》第二十六条规定：“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，高女士等人有权向发包公司索要工资。

颜东岳 法官

劳动争议引发诉讼 协议选择管辖法院无效

编辑同志：

我与一家公司签订的书面劳动合同中，明确约定在我家附近的A地工作。后来，彼此之间因为劳动合同约定的工资不明引发争议。由于经劳动仲裁后我仍然不服，决定向法院提起诉讼。有人认为，由于劳动合同已经写明“发生一切劳动争议，由公司总部所在地的B法院管辖”，故我只能千里迢迢到B法院起诉。

请问：该说法对吗？

读者：朱婷婷

朱婷婷读者：

该说法是错误的，即你有权在A地基层法院提起诉讼。

《民事诉讼法》第三十四条规定：“合同或者其他财产权益纠纷的当事人可以书面协议选择被告住所地、合同履行地、合同签订地、原告住所地、标的物所在地等与争议有实际联系的地点的人民法院管辖，但不得违反本法对级别管辖和专属管辖的规定。”也就是说，当事人虽然可以通过书面协议选择管辖法院，但涉及级别管辖、专属管辖的除外。这里的专属管辖是指某些案件必须由特定的法院审理，具有强制性和排他性，当事人不能以协议的方式加以变更。

《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》第八条规定：“劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的基层人民法院管辖。”该规定表明，劳动争议案件涉及的法律关系为用人单位与劳动者之间的劳动关系，具有人身属性，属于专属管辖之列，不适用协议管辖的有关规定。而由用人单位所在地的基层人民法院管辖的前提，是劳动合同履行地不明确。

本案中，你与公司之间的是劳动关系，彼此也是因为劳动合同约定的工资不明引发争议，且劳动合同已经明确约定在你家附近的A地工作，即履行地在A地，所以，劳动合同中有关“发生一切劳动争议，由公司总部所在地法院管辖”的约定明显与上述法律规定相违背。对此，《民法总则》第一百五十三条规定：“违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为无效”，《民法典》第一百五十三条也有同样的内容。

综上，由于本案所涉管辖协议内容从一开始时就对你没有法律约束力，所以，你不受其约定，无需遵从。

廖春梅 法官

员工提交辞呈后要求撤回 单位有权拒绝

近日，读者小李向本报咨询说，因为准备与同学合伙创业，她曾向公司提交书面辞呈，表明将在此后30日离职。后来，由于合伙创业计划泡汤，她在提交书面辞呈的第17日向公司提出申请，要求撤回辞呈，但公司拒绝了她的这一要求。

小李说，30日届满后，公司不顾她的一再留用请求，并强令她离职。她想知道：她能否要求公司支付解除劳动合同的赔偿金？

法律分析

由于公司有权拒绝小李撤回辞职申请，所以，小李无权要求

公司支付解除劳动合同的赔偿金。

《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”即劳动者获取赔偿金的前提，是用人单位“违反本法规定解除或者终止劳动合同”。

结合本案，小李能否获得赔偿金，同样取决于公司是否“违反本法规定解除或者终止劳动合同”，而公司的行为恰恰是合法的。

《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。”这里涉及到形成权问题。所谓形成权，它指的是依照权利人单方意思表示，就可以使已经成立的民事法律关系发生变化。也即劳动者只要提前三十日以书面形式作出解除劳动合同的决定，并将书面通知送达给了用人单位，无论用人单位是否批准或者同意，劳动者届时均可离职。

相应地，如果劳动者的书面辞职通知虽已作出但没有送达给用人单位，或者该通知送达给了用人单位但单位不知内情，或者用人单位同意劳动者撤销辞职通

知，在这三种情况下劳动者辞职通知是无效的，否则，劳动者不具有撤回书面辞职通知的权利。

与之对应，小李已经向公司提交了书面辞呈，并明确表示将在30日后离职，公司已经知晓通知的内容，虽然在相应时间内劳动合同尚未实质性解除，但小李的辞呈已经生效。在公司接受小李的辞职请求、拒绝小李撤回书面通知、要求小李按时离职的情况下，小李无权反悔。因公司的做法并无不当，所以，小李无权要求公司给予任何经济补偿或赔偿。

颜梅生 法官

几个人中只有我认可裁决，可申请执行吗？

常律师：

您好！

我和几个同事一起去申请的仲裁，仲裁庭合并审理的，对于裁决书我是认可的，但是他们几个不认可，还去法院起诉了。现在，公司没有按照裁决书支付我工资和经济补偿金，我能不能申请执行？

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（2008调整）》第十八条规定，劳动争议仲裁委员会对多个劳动者的劳动争议作出仲裁裁决后，部分劳动者对仲裁裁决不服，依法向人民法院起诉的，仲裁裁决对提出起诉的劳动者不发生法律效力；对未提出起诉的部分劳动者，发生法律效力，如其申请执行的，人民法院应当受理。

据此，部分劳动者对仲裁裁决不服，依法向人民法院起诉的，仲裁裁决对提出起诉的劳动者不发生法律效力；对未提出起

诉的部分劳动者，发生法律效力。您的裁决书在发生法律效力后，可以申请执行。

法条链接：

《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（2008调整）》

第十八条 劳动争议仲裁委员会对多个劳动者的劳动争议作出仲裁裁决后，部分劳动者对仲裁裁决不服，依法向人民法院起诉的，仲裁裁决对提出起诉的劳动者不发生法律效力；对未提出

起诉的部分劳动者，发生法律效力，如其申请执行的，人民法院应当受理。

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

