

劳动者遇小额纠纷该如何维权?

根据法律规定,对劳动争议的处理一般采取劳动争议仲裁前置程序。即只有在劳动争议仲裁机构不予受理,或者受理后逾期未作出决定,或者当事人对仲裁裁决不服的情况下,才可以向法院提起诉讼。然而,对于劳动关系清楚,仅在劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金或者赔偿金等案件的给付数额和给付时间上存在争议的劳动争议案件,为减轻当事人诉累可采用小额诉讼程序中的一裁终局方式。

在此基础上,随着最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》(以下简称《新版解释》)的实施,劳动者如果再遇到此类小额劳动纠纷,还可以采取直接起诉、申请支付令等更为便捷的方式进行维权。对这种维权方式所蕴含的法理,以下4个案例给出了详细的解释。

【案例1】 持工资欠条可直接向法院起诉

方某在一家公司工作多年,但近几年效益逐渐变差。去年4月,因公司连续3个月没发工资,他便提出辞职。离职时,公司给他出具一张有公司会计签字的工资明细表,载明欠方某工资2.7万元。

目前,方某已经离开公司将近1年时间。期间,他虽多次讨要这笔钱,但始终没有效果。近日,他准备诉诸法律途径解决问题,但不知道能不能直接到法院起诉?

【说法】

《新版解释》第十五条规定:“劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接提起诉讼,诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的,视为拖欠劳动报酬争议,人民法院按照普通民事纠纷受理。”由此可知,在劳动者能够提供工资欠条的情况下,此类仅涉及拖欠劳动报酬的争议可作为普通债权债务纠纷来处理,不再受限于劳动争议仲裁前置和仲裁时效的规定。

本案中,方某持有的工资明细表能够证明公司拖欠其工资的事实,可视为拖欠工资的欠条。因此,方某可以直接到法院起诉公司,法院可按照普通民事纠纷予以立案审判。

【案例2】 无工资欠条可向法院申请支付令

小张任职的石材公司因为资金链断裂导致经营瘫痪。公司停产歇业后,法定代表人为躲债去向不明。由于公司拖欠小张等职工工资合计达109万元,因此,他们来到法院,准备起诉公司追讨被拖欠的工资。

可是,由于小张等人没有工资欠条等证据,该案也没有经过劳动仲裁,不符合起诉条件,法官就指导他们依据《劳动合同法》第三十条第二款规定,通过向法院申请支付令来实现快速追薪。

法院立案后,很快向公司发出支付令。因公司对拖欠职工工资的事实没有异议,所以,法院通过强制执行使小张等职工顺利拿到了被拖欠的工资。

【说法】

支付令是人民法院根据债权人的申请,依法作出的督促债务人在一定期限内履行给付义务的法律文书。支付令签发前无需经过庭审程序,也不必经历辩论、调解和裁判等程序,是一种简易且迅速的督促债务人清偿债务的特殊程序。

《劳动合同法》第三十条第二款规定:“用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的,劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令,人民法院应当依法发出支付令。”

《民事诉讼法》第二百一十四条规定:“债权人请求债务人给付金钱、有价证券,符合下列条件的,可以向有管辖权的基层人民法院申请支付令:(一)债权人与债务人没有其他债务纠纷的;(二)支付令能够送达债务人的。申请书应当写明请求给付金钱或者有价证券的数量和所根据的事实、证据。”

根据上述规定,如果用人单位拖欠工资的事实清楚、证据充分,劳动者可以依法向法院申请支付令。法院受理后经审查符合条件的,即向用人单位发出支付令,用人单位应当自收到支付令之日起15日内清偿债务或者向法院提出书面异议。用人单位15日内不履行支付令又不提出书面异议的,劳动者可以向法院申请执行。

相应地,如果用人单位收到

支付令后提出书面异议且异议成立的,法院应当裁定终结督促程序,支付令自行失效。

《新版解释》第十三条第二款规定:“依据劳动合同法第三十条第二款规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后,劳动者就劳动争议事项直接提起诉讼的,人民法院应当告知其先向劳动争议仲裁机构申请仲裁。”这就是说,支付令失效后,劳动者讨薪应当遵守“劳动争议仲裁前置”原则。

【案例3】 劳动者持调解协议可申请支付令

蒋某在公司的工作岗位为蒸脱工,属于职业病危害岗位。2021年1月5日,双方的劳动合同到期后,公司决定不再续签,并为他办理了终止劳动合同手续、支付了经济补偿金1.8万元。

蒋某认为,公司未安排他做离岗前的职业健康检查就终止劳动合同,违反了《职业病防治法》的相关规定,构成违法终止劳动合同,遂要求公司支付双倍的经济补偿金。后经劳动争议调解组织调解双方达成协议,约定公司于15日内加付蒋某1.8万元赔偿金。

没料到,公司出尔反尔,拒不履行调解协议。蒋某想知道如何尽快要到这笔钱。

【说法】

《劳动争议调解仲裁法》第十六条规定:“因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿等事项达成调解协议,用人单位在协议约定期限内不履行的,劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。”据此,蒋某可以持调解协议书向法院申请支付令。

《新版解释》第十三条第三款规定:“依据调解仲裁法第16条规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后,劳动者依据调解协议直接提起诉讼的,人民法院应予受理。”据此,如果公司在收到支付令后15日内提出书面异议,法院经审查异议成立,裁定终结督促程序导致支付令失效后,那么,蒋某可以持调解协议书直接向法院提起诉讼,诉请法院判决公司再支付给其1.8万元赔偿金。

另外,《新版解释》第五十一条第二款规定:“当事人在调解仲裁法第十条规定的调解组织主持下仅就劳动报酬争议达成调解协议,用人单位不履行调解协议确定的给付义务,劳动者直接

提起诉讼的,人民法院可以按照普通民事纠纷受理。”

【案例4】 小额劳动争议案件实行一裁终局

2020年5月初,郭某入职一家广告公司,岗位为内勤,无试用期,月工资6200元,当地最低工资为1860元。因广告公司拖欠工资,郭某于2021年1月4日离职并申请劳动仲裁,要求广告公司向其支付2020年10月至12月的工资及解除劳动合同的经济补偿金。

劳动争议仲裁机构审理后裁决:广告公司支付拖欠郭某3个月的工资18600元、解除劳动关系系经济补偿6200元。广告公司对该仲裁裁决不服向法院起诉,但被法院裁定驳回。

广告公司想知道:是什么原因导致这样的结局?

【说法】

劳动者追讨劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金或赔偿金等费用,如果数额不大,可以选择走劳动仲裁的途径。对此,《劳动争议调解仲裁法》第47条规定:“下列劳动争议,除本法另有规定的外,仲裁裁决为终局裁决,裁决书自作出之日起发生法律效力:(一)追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金,不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议;(二)因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。”

另外,《新版解释》第十九条规定:“仲裁裁决书未载明该裁决为终局裁决或者非终局裁决,劳动者依据调解仲裁法第四十七条第一项规定,追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金,如果仲裁裁决涉及数项,每项确定的数额均不超过当地月最低工资标准十二个月金额的,应当按照终局裁决处理。”

本案中,劳动争议仲裁机构的裁决虽未载明“本裁决为终局裁决”,但由于所涉的工资18600元、经济补偿6200元均不超过当地月最低工资标准十二个月金额22320元的标准,所以,该裁决为终局裁决,并已发生法律效力。如果广告公司不履行裁决书所确定的事项,郭某可以向法院申请执行。

对于上述终局裁决,如果郭某不服,其可以在收到裁决书之日起15日内向法院提起诉讼,而广告公司则不能。不过,广告公司虽然不能因不服该裁决向法院起诉,但其可以向中级法院申请撤销该裁决。

潘家永 律师

员工违反竞业限制约定 必须承担巨额违约金吗?

编辑同志:

我曾与公司在劳动合同中约定竞业限制内容,即如果我离职后泄露其商业秘密,必须向公司支付150万元违约金。三个月前,我离职后禁不住公司竞争对手的高薪诱惑而前往任职,并泄露了自己所知道的一些商业秘密,给公司造成8万元损失。事后,公司以我违反竞业限制为由要我支付150万元违约金。

请问:我必须支付吗?

读者:陈思瑶

陈思瑶读者:

虽然你已经违约,但公司不能依据不合理约定漫天要价,你可以拒绝支付高额违约金。

《劳动合同法》第二十三条规定:“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。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……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》第九十条规定:“劳动者违反本法规定解除劳动合同,或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。”

上述规定表明,用人单位与劳动者可以签订竞业限制协议并约定违约金,但这不等于就违约金可以漫天要价,因为劳动合同毕竟属于合同的一种。

对于违约金数额的高低,《民法典》合同编第五百八十五条规定:“当事人可以约定一方违约时应当根据违约情况向对方支付一定数额的违约金,也可以约定因违约产生的损失赔偿额的计算方法。约定的违约金低于造成的损失的,人民法院或者仲裁机构可以根据当事人的请求予以增加;约定的违约金过分高于造成的损失的,人民法院或者仲裁机构可以根据当事人的请求予以适当减少。”这就是说,衡量违约金的多少应当以损失为基准,不能过高也不能过低。

司法实践中,通常认为当事人约定的违约金超过造成损失百分之三十的,属于过分高于;低于造成损失百分之三十的,属于过分低于。与之对应,你尽管泄露了公司的一些商业秘密,但对公司造成的损失只有8万元。如果按照合同约定的竞业限制条款,公司一定要求你赔偿150万元无疑属于数额“过高”,那是不公平的!你有权要求降低违约金数额。

颜东岳

承包商违法分包工程 须承担欠薪清偿责任

常律师:

您好!
我是农民工,在工地上干活。我现在遇到的情况是:建筑工程总承包公司把工地上的杂活分包给了邻村的王某,王某找来干活。当初,王某约定每月给我8000元工资。但是,3个月过去了,王某至今没给我一分钱。

为这件事,我找总承包公

司,该公司说钱已经给王某了,让我找王某要。但我找不到王某,我该怎么办?

答:

根据《保障农民工工资支付条例》第三十六条规定,建设单位或者施工总承包单位将建设工程发包或者分包给个人或者不具备合法经营资格的单位,导致拖欠农民工工资的,由建设单位或

者施工总承包单位清偿。施工总承包单位允许其他单位和个人以施工单位的的名义对外承揽建设工程,导致拖欠农民工工资的,由施工总承包单位清偿。

本案中,施工总承包公司将建设工程分包给了个人王某,进而导致您的工资被拖欠,这件事应当由施工总承包公司清偿。根据上述规定,您可以向施工总承包公司主张自己的工资。

北京司法大讲堂
常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线:
13601074357

lawyerchang@188.com

