

讨要劳动报酬须绕过这些“坑”!

当下，因拖欠劳动报酬引发讼争的案件仍占有相当高的比例。究其原因，有的是因为门店转让造成的，有的是由于用人单位不诚信所导致，而其最终得以解决主要是绕过“给谁干活只能找谁要钱”等陷阱，然后快速锁定追责对象完成的。以下4个案例，分别对此进行了详细的介绍。



俞怡明 插图

【案例1】 健身房门店转让，应避免给谁干活找谁要钱之坑

2019年5月1日，许中锋入职一家健身房担任教练经理。何某为该健身房的实际经营者及法定代表人，其与许中锋约定的月基本工资为4500元。

2019年8月12日，该健身房注销。而在之前的2019年8月8日，何某又成立一家健身会所，并担任该健身会所的法定代表人。在此期间，许中锋一直未中断健身教练工作。

2019年8月19日，何某向许中锋出具欠条：“健身房欠许中锋工资共计11763元，最迟于2020年1月18日还清。”同年10月1日，何某与陈某签订门店转让协议，将健身会所全部转让给陈某。根据协议约定，何某所雇佣人员的工资债务，由何某负担，与陈某无关。

此后，许中锋以健身会所为被告告诉至法院，要求偿还被拖欠的工资。陈某辩称，许中锋的工资系何某所欠，与其无关，并提交门店转让协议予以证明。经审理，法院判决健身会所承担偿还许中锋欠薪的义务。

【评析】

《民法典》第六十一条第二款规定：“法定代表人以法人名义从事的民事活动，其法律后果由法人承受。”《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。”

根据以上规定，健身会所法定代表人变更并不免除其之前拖欠的债务。尽管该会所新法定代

表人陈某与原法定代表人何某就健身会所的债权债务承担达成了相关协议，但根据合同相对性原则，该协议关于偿债主体的约定不能约束许中锋，更何况许中锋不知且未同意该约定。本案中，许中锋避开何某，直接找陈某讨要欠薪少走了不少弯路。

【案例2】 公司不在完工单上签字，通过鉴定弥补证据不足之坑

2020年11月，母华与公司签订小区铺方砖工程协议，约定双方之间的劳务报酬每周一结清，单价为每平方米8元。此后，母华组织15名农民工进行施工。然而，由于公司老板陆某总是掐头去尾少算工程量，在结算时引发争议。借此机会，陆某又对后期完成的3处零星工程量不予签字确认。

无奈，母华只能拿着缺少公司签字的完工单向法院提起诉讼。庭审中，母华提交了施工现场照片，还请证人出庭作证。公司辩称，双方之间所有工程的完工单均经签字确认，且已足额支付劳务费，请求驳回母华的诉请。

母华当庭申请对工程量进行司法鉴定，公司自觉理亏不同意进行鉴定。最终，经法院调解公司全额支付了劳务费。

【评析】

当下仍有一些缺乏诚信的用人单位，为节省开支在克扣劳动报酬上做文章，劳动者对此既防不胜防又苦不堪言。不过，事实是客观存在且抹煞不了的，只要劳动者在提供劳动时注意收集证据就有机会戳穿谎言。

本案中，公司企图通过不在完工单上签字达到克扣劳动报酬的目的。岂料，这些农民工有现场录像、照片佐证自己的工作量，其在法庭上的陈述既有事实支撑，又不惧通过司法鉴定还原真相，在诉讼过程中占据了主动。相反，自知无理的公司只得低头认错、支付报酬。

【案例3】 提前收集固定证据，避开用人单位不实证据之坑

2020年4月15日，李喜文受个体沙场业主杨某雇用，在场里从事机械设备维修工作，双方约定其每月工资5000元，按天计算工作时间。

通过核算，李喜文认为，从入职到2020年10月10日期间，除已经给付的工资外，杨某尚欠其工资10070元。另外，还有其缴纳的押金500元应当退还。两项合计共10570元。

因交涉无果，李喜文向法院提起诉讼。在法院开庭审理时，杨某找来记工员沈某出庭作证，还提供了记工单，证明李喜文在2020年8月22日至2020年9月10日期间休息、2020年9月20日停工一天，应当扣减20天工资。

李喜文当庭提出，其在工作过程中曾与沈某发生口角，沈某的证言不真实。此外，他还提交了诉前与沈某对账时的录音，沈某明确表示不愿在对账单上签字。即使二人有较深的矛盾，沈某在录音中仍然承认李喜文的干活天数与诉求完全一致。

最终，李喜文的请求获得了法院的支持。

【评析】

《最高人民法院关于适用

《中华人民共和国民事诉讼法》的解释》第九十二条规定：“一方当事人在法庭审理中，或者在起诉状、答辩状、代理词等书面材料中，对于已不利的事实明确表示承认的，另一方当事人无需举证证明。”

本案中，证人沈某出具的证言与其在庭审前录音中自认的事实不一致，根据“禁止反言”原则，其证言因缺乏正当性而无效。至于其单方制作的记工单，在没有李喜文签字确认，无法证明其真实性的情况下，法院不予采信进而判决支持李喜文的诉讼请求是必然的。

【案例4】 代为承诺并非保证，不可陷入向代为承诺人追责之坑

某公司承建一小区商品楼建筑工程后，雇佣刘满昌从事砌大石工作。因被拖欠人工费96000元，刘满昌在多次催要未果后向当地劳动部门投诉，纪凤云代表公司向刘满昌出具承诺：公司对所欠人工费于2020年5月25日先支付20000元，其余76000元于2020年8月30日前结清。

可是，公司在给付20000元后未再给付剩余款项，刘满昌将纪凤云告上法庭。庭审时，法官向刘满昌释明被告主体存在问题。原因是纪凤云所作承诺是代表公司作的承诺，并非其本人要结清这些费用。于是，刘满昌当庭申请追加公司为共同被告。经审理，法院判决公司承担全额给付义务。

【评析】

本案中，纪凤云在劳动监察部门出具的承诺，仅仅是其代表公司处理欠薪问题而出具的。此外，纪凤云并非公司的法定代表人或实际控制人，由其个人为公司承担债务责任不符合常理。况且，由个人代替公司承担给付劳务报酬的义务，因其能力所限亦不能更好的保护劳动者的合法权益。

从本质上讲，纪凤云所作的承诺，无论如何不能视为其本人自愿对公司所欠劳务报酬进行债务承担。刘满昌在法院释明后主动追加公司为被告才算告对了对象，也为其讨回劳务报酬奠定了基础。

(本文当事人均为化名)
杨学友 检察官

临时用工人员有高温津贴吗？

夏师傅是一名垒砖砌墙的泥瓦匠，经常在多家装饰公司揽活打零工，每日报酬300元左右。近段时间天气越来越热，夏师傅仍跟随某装饰公司进行外墙作业。期间，公司每天都向他赠送凉开水和绿豆汤。

近日，夏师傅从手机短视频中看到，在高温天气下施工，用人单位应当向工作人员发放高温津贴。于是，他便问公司老板：除了工钱外，他不能享受高温津贴。公司老板的回答是：夏师傅不是公司的固定工作人员，公司对临时用工不发放高温津贴。

夏师傅想知道，这个老板的答复是否符合法律规定？

说法

关于高温津贴，原国家安全生产监督管理局、原卫生部、人力资源和社会保障部、中华全国总工会四部门联合下发的《防暑降温措施管理办法》第十七条规定：“劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额。高温津贴标准由省级人力资源社会保障行政部门会同有关部门制定，并根据社会经济发展状况适时调整。”

通常情况下，劳动者享有高温津贴需要满足劳动关系、高温和岗位三个条件：即与用人单位存在劳动关系；室外35℃以上和室内33℃以上；常见的岗位有室内高温电焊工、室内厨师、室外修路员工、装卸工、露天环卫工人、外卖骑手等。从上述规定可以看出，高温津贴一般适用于劳动关系，属于劳动者的工资组成部分。

相对于劳动关系，劳务关系属于平等民事主体之间的关系，雇员与雇主就劳务内容、劳务费等经过平等协商达成一致后，雇员按照协商好的内容提供劳务、雇主接受劳务成果并经验收合格后支付劳务费。与劳动关系中员工对单位存在着明显的人身隶属性、处于明显的弱势地位不同，劳务关系中的双方法律地位趋向平等。一般来说，劳务关系中相关费用如何支付要看双方的约定，法律法规并未对此作出限制。

打零工(临时用工)并非一个法律概念，判断夏师傅是否可以领取高温津贴，主要看他与雇主之间是劳动关系还是劳务关系。如果夏师傅在各个家装工程中打零工是受雇于个人，一般来说个人与个人之间建立的就是劳务关系，夏师傅就不享有高温津贴待遇；如果他受雇于用人单位，与单位之间建立固定劳动关系，那么，夏师傅可以依法向用人单位要求支付高温津贴。

张兆利 律师

劳动关系能否因刑事处罚自动解除？

王某是一家化工公司的仓库保管员，因公司拖欠其工资，他就利用职务便利偷卖公司物品。此后，王某被法院以职务侵占罪判处有期徒刑6个月，现已刑满释放。王某向公司索要被拖欠的工资时，公司称，其被依法追究刑事责任后即与公司自动解除劳动合同关系。在此情况下，公司拒绝向其支付欠薪。

王某想知道：其劳动关系是否因被判刑自动解除了？

【点评】

劳动合同一经订立即具有法

律约束力，当事人必须履行合同约定义务。本案中，王某与公司之间的劳动关系合法成立后，即使其受到刑事处罚，其合法权益同样应受到法律的保护。也就是说，公司如果要解除其劳动关系，同样应遵循《劳动法》和《劳动合同法》等法律法规的相关规定。

《劳动合同法》第39条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：(一)在试用期间被证明不符合录用条件的；(二)严重违反用人单位的规章制度的；(三)

严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；(六)被依法追究刑事责任的。”

根据以上规定，在王某因侵占公司财物被依法追究刑事责任的情况下，公司可以单方行使劳动合同解除权解除其劳动合同，但这里是“可以”解除并不是“必须”解除，亦即公司与王某

之间的劳动关系不会因王某被判刑而自动解除。如果要解除其劳动关系，还需公司以通知的形式告知王某。至于通知时间，此时可以随时通知，不必提前30天通知。在公司解除劳动合同的通知送达王某时，双方之间劳动关系才依法解除。

由此来看，公司所谓的王某被判刑、劳动合同自动解除的说法没有法律依据。另外，公司拖欠王某的工资发生在其受刑事处罚前，工资是其依法应当获得的劳动报酬，公司应当如数支付。

李德勇 律师