

# 用人单位因欠薪上了“黑名单”，会面临怎样的后果？

工资报酬是劳动者最直接最核心的权益之一。为维护好农民工的工资报酬权益，按照2020年5月实施的《保障农民工工资支付条例》规定，国家将建立失信联合惩戒对象名单制度即通常所说的“黑名单”制度，该制度的建立是根治拖欠农民工工资的一项重要手段。

为进一步落实完善失信联合惩戒对象名单制度，最近，人力资源和社会保障部又发布了自2022年1月1日起施行的《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法》（以下简称“《管理办法》”）。以下3个案例，通过以案说法的形式，分别对用人单位哪些失信行为会被列入“黑名单”、被列入“黑名单”后将面临哪些惩戒、这些丧失的信用能否恢复等问题作出了详细的法律分析。

## 【案例1】

### 用人单位哪些欠薪行为，会被列入“黑名单”？

徐某东、陈某某等22名农民工在一家电气公司工作。该公司在有支付能力的情况下，拖欠其工资累计达46.1万元。2022年1月5日，经员工投诉，当地人社局依法向该公司下达了《劳动保障监察限期改正指令书》，但公司逾期未予改正。

在这种情况下，人社局是否可以将其列入到“黑名单”？

## 【说法】

《管理办法》明确了将用人单位失信行为列入“黑名单”的条件，该办法第五条规定：“用人单位拖欠农民工工资，具有下列情形之一，经人力资源社会保障行政部门依法责令限期支付工资，逾期未支付的，人力资源社会保障行政部门应当作出列入决定，将该用人单位及其法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员（以下简称当事人）列入失信联合惩戒名单：（一）克扣、无故拖欠农民工工资达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准的；（二）因拖欠农民工工资违法行为引发群体性事件、极端事件造成严重不良社会影响的。”

上述规定中，拒不支付劳动报酬罪的构成条件是“数额较大”。对于什么是“数额较大”？根据最高人民法院相关司法解释规定，具有下列情形之一的，应当认定为“数额较大”：（一）拒不支付1名劳动者3个月以上的劳动报酬且数额在5000元至2万元以上的；（二）拒不支付10名以上劳动者的劳动报酬且数额累计在3万元至10万元以上的。

本案中，涉案公司无故拖欠22名农民工工资累计46.1万元，

已经达到认定拒不支付劳动报酬罪的数额标准，在人社局责令支付的限期内拒不支付，完全符合上述条件。因此，人社局完全可以决定将该公司列入“黑名单”，予以联合惩戒。当然，根据《管理办法》第七条规定，如果该公司在人社局作出列入决定前，已经改正且作出不再拖欠农民工工资书面信用承诺的，可以不列入“黑名单”。

## 【案例2】

### 用人单位被列入“黑名单”后，将面临哪些惩戒措施？

2021年11月16日，某市人社局接到数名农民工投诉，反映一家建筑安装公司拖欠他们的工资。经查，该建筑安装公司拖欠103名农民工工资661万元。于是，人社局先后向该公司下达了《劳动保障监察限期改正指令书》的《劳动保障监察限期改正决定书》，责令其限期支付农民工工资。然而，该公司逾期未予履行。

根据涉案公司的违法行为，人社局在依法申请法院强制执行的同时，于2022年1月19日作出将该公司及法定代表人列入“黑名单”的决定。那么，该公司及其法定代表人将会面临哪些惩戒措施呢？

## 【说法】

《管理办法》第九条规定：“作出列入决定的人力资源社会保障行政部门应当按照政府信息公开等有关规定，通过本部门门户网站和其他指定的网站公开失信联合惩戒名单。”

失信联合惩戒措施被形容为《管理办法》的“牙齿”，对惩戒教育失信对象、维护农民工工资权益、提升劳动保障监察效能至关重要。根据《管理办法》第十

条规定，人社部门一旦作出决定，就会把该用人单位名单转到信用信息共享平台，由有关部门在政府资金支持、政府采购、招投标、融资贷款、市场准入、税收优惠、评优评先、交通出行等方面依法依规予以限制，联合惩戒的期限可长达3年。由此可见，失信联合惩戒名单属于管理强度较高的信用监管工具，对当事人权利影响较大，可以说是“一处违法、处处受限”。

本案中，针对涉案建筑安装公司及其法定代表人违法失信行为，人社局将其列入“黑名单”后，在政府资金支持、政府采购、招投标、融资贷款、市场准入、税收优惠、评优评先、交通出行等方面，公司及其法定代表人被限制、受惩戒。在市场竞争日益激烈的情况下，该公司受到如此多的限制惩戒，无疑会对其经营发展造成十分不利的的影响，甚至可能达到寸步难行的地步。

## 【案例3】

### 用人单位上了“黑名单”，曾经丧失的信用能否修复？

小箫等农民工长期在工地从事建筑施工作业。截至2021年底，其在建筑公司拖欠16名农民工工资280万元。在人社局依法作出限期支付工资的指令后，该公司逾期未予支付。由于所拖欠的劳动报酬数额巨大，2022年1月7日，人社局作出将该公司及主要负责人列入“黑名单”的决定，期限为2年。

此后，建筑公司主要负责人认识到后果的严重性，遂于2022年1月28日结清了所拖欠的280万元工资，并向人社局提交了不再拖欠农民工工资的信用承诺书，同时申请人社局将其移出“黑名单”。

那么，人社局会批准建筑公

司的申请吗？

## 【说法】

为鼓励违法失信者主动纠错、重塑信用，《管理办法》规定了信用修复制度，以给当事人改过自新、提前移出的机会。

《管理办法》第十二条规定：“用人单位同时符合下列条件的，可以向作出列入决定的人力资源社会保障行政部门申请提前移出失信联合惩戒名单：（一）已经改正拖欠农民工工资违法行为的；（二）自改正之日起被列入失信联合惩戒名单满6个月的；（三）作出不再拖欠农民工工资书面信用承诺的。”

以上规定不但要求3个条件同时具备，而且将改正时间与移出时间相挂钩，一方面，可以使违法失信者起码受到6个月的联合惩戒，以维护制度的严肃性和有效性；另一方面，可以激励违法失信者积极解决欠薪问题。

本案中，建设公司虽然已经自行纠错并作出了书面信用承诺，但在改正之时即申请移出“黑名单”，显然不符合自改正之日起满6个月这个条件，人社局是不会批准的。

值得指出的是，并不是所有欠薪行为都可以信用修复。《管理办法》第十三条规定：“用人单位符合本办法第十二条规定条件，但是具有下列情形之一的，不得提前移出失信联合惩戒名单：（一）列入失信联合惩戒名单期限内再次发生拖欠农民工工资违法行为的；（二）因涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪正在刑事诉讼期间或者已经被追究刑事责任的；（三）法律、法规和党中央、国务院政策文件规定的其他情形。”因此，用人单位只要具有上述规定的其中一种情形，就不得提前移出“黑名单”。

潘家永 律师

## 冒用他人身份入职不能享受工伤待遇

编辑同志：

由于种种原因，我在入职一家公司时使用了我姐姐的身份证，并以我姐姐的名义签订了书面劳动合同。对此不知情的公司，也以我姐姐的名义办理了工伤保险。不久前，我在工作时间、工作地点，由于工作原因受到伤害。

请问：在存在事实工伤保险关系的情况下，我能否要求社会保险基金给予工伤保险待遇？ 读者：柳思思

柳思思读者：

你无权要求社会保险基金给予工伤保险待遇。

一方面，冒名入职者不具有享受社会保险基金待遇的资格。

判断工伤保险法律关系是否成立的唯一条件，就是用人单位是否办理了工伤保险。经用人单位申请并予以登记的职工，与社会保险经办机构建立了工伤保险行政法律关系。在用人单位办理社保登记的对象是被冒用身份者而非冒名入职者的情况下，基于冒名入职者本人并没有办理工伤保险，自然不能享受来自社保基金支付的待遇。此外，尽管在劳动领域存在事实劳动关系，但在工伤保险领域却不存在事实工伤保险关系这一说法。

另一方面，让冒名入职者享受社保基金待遇有违《工伤保险条例》的立法目的。

《工伤保险条例》第一条规定：“为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，制定本条例。”即其保障的对象只能是正常情况下的“职工”。同时，社会保险的辅助性原则要求个人应当为自己的行为负责，个人的风险化解可以通过风险共同体加以解决，国家有义务保证共同体的权益，未办理社会保险登记的非共同体成员不能享受社保基金支付的保险待遇。

再一方面，社保基金待遇具有不可转让性。

《社会保险法》第五十八条第三款规定：“国家建立全国统一的个人社会保障号码。个人社会保障号码为公民身份号码。”

《居民身份证法》第三条规定：“居民身份证登记的项目包括：姓名、性别、民族、出生日期、常住户口所在地住址、公民身份号码、本人相片、指纹信息、证件的有效期和签发机关。公民身份号码是每个公民唯一的、终身不变的身份代码，由公安机关按照公民身份号码国家标准编制。”

以上规定表明，个人社会保障号码、公民身份号码的确定性、唯一性，决定其具有“不可转让性”。如果允许社会保险基金向冒名入职者支付工伤保险待遇，那就等于认可借用身份证行为合法，公民除了自己的身份代码外，还可以任意使用其他身份代码，而这样做显然是违法的。 颜梅生 法官

## 公司不得单方面对劳动者调岗降薪

常律师：

您好！近日，公司单方面决定将我的岗位由原来的经理岗位变更为普通的管理员岗位，并且将工资由每月8000元降低为每月6000元。

请问：我有权拒绝公司的调岗降薪行为吗？若我拒绝调岗降薪，公司与我解除劳动合同合法吗？

答：

《劳动合同法》第三十五条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应

当采用书面形式。”公司对您调岗降薪属于变更劳动合同的内容，按照该规定，公司需要与您协商一致才能变更。若公司未与您协商一致单方调岗降薪，您有权拒绝。

《劳动合同法》第三十九条规定：“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。”

《劳动合同法》第四十条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：……（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。”

因此，若您无《劳动合同法》第三十九条规定的情形，又不符合第四十条的情形，公司仅因您拒绝调岗降薪解除您的劳动合同，不符合法律规定。

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

