

顺义调解委为职工挽回经济损失3.5亿元

□本报记者 余翠平

自2009年成立至今，顺义区劳动争议调解委员会已累计受理案件5312件，成功调解5109件。通过调解，该调解委帮助上万名职工挽回工资、保险、加班费等各项费用3.5亿元，切实维护了职工合法权益，并在2021年被北京市人力资源社会保障局、北京市总工会、北京企业联合会/企业家协会、北京市工商联评为第一批市级金牌劳动争议调解组织。

百名司机讨薪受阻，调解员巧协调化纠纷赢得称赞

2019年，数十名大货车司机找到顺义区一家运输公司，追讨公司拖欠的3个月的工资。而此时，公司老板及部分高管因涉刑事案件被警方羁押，公司的账目也因案件侦办需要查封了，公司没有办法兑现工资。面对这种情况，他们来到顺义区劳动争议调解委员会求助。

顺义区劳动争议调解委员会受理该案后先让双方“降火”：一方面劝司机要理智维权，不能破坏公司财物；一方面向企业提出，职工被欠薪，有情绪应当得到理解。经调查，调解员了解到，这些司机平时都是从北京开车运着货去外地，再从外地接上货回北京。听说公司老板出了事，他们就将大货车停在外地，并以此作为讨要工资的筹码。

调解员还了解到，这些司机是乘坐火车来北京的，公司的100多辆大货车分布在全国各地，并由他们实际控制。他们的诉求很简单：“给工资就还车。”于是，调解员协调相关部门，与公司临时负责人一起从已经被查封的电脑中调出了公司的职工花名册和工资单。司机们也推选出自己的代表，准备与公司方进行谈判。

恰在此时，公司传来好消息：一个客户将一笔600多万元的资金打到了公司账上。这笔钱可以足额发放100名大货车司机及另外50名公司工作人员的欠薪。可是，公司的账目处于查封状态，有钱也提不出来。

“这笔钱是公司的正常业务收入，与老板所涉刑事案件无关。”基于此，调解员立即向有关部门提出申请并进行沟通协调，征得相关部门的理解。最终，多个部门达成共识：老板涉及的案子要办，职工的工资也要发。由有关单位与调解员一起去银行，提出职工的全部工资。

按照约定时间，调解员与职工代表、相关单位的工作人员一大早出发，第一个来到银行办理相关款项解封手续。可是，让所有人惊讶的是，该公司的账目只解封了十几分钟，来自武汉某法院的工作人员又带着手续再次把账目查封，原计划解封的钱还没来得及提出。经询得知，这家运输公司购买的部分大货车没有给齐货款，现在还差1000多万元，卖家在武汉将该公司起诉了。

眼看到手的钱又拿不到了，职工代表当场将武汉法院的工作人员围起来评理。调解员见状赶紧过来劝解、协商。

一开始，武汉法院的工作人员认为自己手上拿着合法手续，查封行为合理合法，职工可另走

其他法律途径，继续找老板要工资。

调解员说，这些职工手里控制着数十辆大货车，这些车辆的价值肯定超过公司所欠的货款。如果用这些大货车作为抵押物，把账面上的现金提出来发工资，可以使各方的利益都得到保护。另外，这些大货车的所有权都在公司。职工不能随便处置，其个人也处置不了，职工扣着车没有用处，拿到工资才是目的。而这些车辆可以依法被法院扣押并进行司法拍卖，能够保护债权人的利益。

经过协商，武汉法院的工作人员同意解封公司账户，并将执行措施改为查封车辆。对于调解员的做法，他们的评价是：“没想到北京维护职工权益的力度这么大。”

最终，在调解员及各方共同努力下，这些大货车司机将车辆从各地开回公司，同时从公司顺利领取了近300万元的欠薪。

受理案件3天，为142名农民工讨回700万元欠薪

2022年3月21日，许某受141名工友委托向顺义区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁。许某诉称，其所在公司拖欠包括他本人在内的142名农民工工资，涉及金额7062575元。

2022年3月22日，劳动争议仲裁委将该案转交顺义区劳动争议调解委进行庭前调解。受理该案后，因案件涉及人数众多，金额较大，顺义区总工会领导非常重视，指定劳模调解员曹智勇主持本案调解工作。

为了解许某等农民工的实际状况，调解员多次致电职工个人及企业负责人进行询问调查。在查明事实、分清是非、明确责任的基础上，调解员结合法律法规及政策规定、企业社会责任、个人生活等多维度制定了调解方案。

2022年3月25日，调解员将职工及企业约到顺义区劳动争议调解委仲裁院分中心进行初次调解。经过连续3个多小时背对背、面对面的交涉，调解员一边结合案情对职工进行普法释法教育，一边对企业制定的规章制度、劳动合同的履行及拖欠工资的行为进行详细的法理剖析，既指出其存在的不足和错误，也指明改正的措施和方法。最终，双方经协商一致达成调解方案，企业同意足额支付欠薪并于当日签署调解协议。此后，双方又置换了仲裁调解书。

据了解，顺义区劳动争议调解委还将通过人民法院调解平台，受理顺义区人民法院转来诉前调解案件，推进维权向前一步，同时还要做好诉调对接等工作。

实行计件工资，职工工资也不能低于最低工资

案例

王女士进城后到一家鞋厂当制鞋工。劳动合同中约定包吃包住，实行计件工资制。工作中，由于王女士眼拙手慢，完成的产品件数少，每月只能拿到1500元至1700元的工资。后来，有经验的工友告诉她：“国家实行最低工资标准，你可以要求公司按当地最低工资2320元的标准发。”

当王女士向鞋厂提出这一要求时，鞋厂则称：1.王女士拿的是计件工资，不适用最低工资标准的规定，多干多得，少干少得；2.包吃包住的花费每个月有1500元，王女士的工资不止2320元。据此，鞋厂拒绝了王女士补足工资差额的要求。

后来，本案经劳动监察机构调查处理，王女士如愿领到了工资差额。

说法

鞋厂的辩解理由均不成立。一是最低工资包括基本工资和奖金、津贴、补贴，但不包括加班费、特殊津贴、福利待遇在内，也不包括非货币性收入。

《最低工资规定》第十二条第一款规定：“在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：（一）延长工作时间工资；（二）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；（三）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。”原劳动部《关于实施最低工资保障制度的通知》指出，最低工资亦不包括用人单位通过贴补伙食、住房等支付给劳动者的非货币性收入。

二是实行计件工资制也应执行最低工资标准。《最低工资规定》第十二条第二款规定：“实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，在科学合理的劳动定额基础上，其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。”

《劳动合同法》第八十五条规定，低于当地最低工资标准支付劳动者工资的，由劳动行政部门责令用人单位支付其差额部分。劳动监察机构正是依此规定处理本案的。

最低工资是指劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下，由其所在单位支付的最低劳动报酬。实行最低工资标准，是国家的强制性规定，是民生保障的重要举措之一，其根本目的在于确保劳动者及其家庭成员的基本生活需要。因此，用人单位应当严格执行最低工资标准。

关于最低工资，除上述规定外，还包括以下诸多方面内容：

一是试用期工资不得低于当地最低标准。《劳动合同法》第二十条规定：“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”

二是见习期工资不得低于当地最低标准。《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第五十七条规定：“劳动者与用人单位形成或建立劳动关系后，试用、熟练、见习期间，在法定工作时间内提供了正常劳动，其所在的用人单位应当支付不低于最低工资标准的工资。”

三是未完成定额任务，工资

不得低于最低工资标准。上述《意见》第五十六条规定：“在劳动合同中，双方当事人约定的劳动者在未完成劳动定额或承包任务的情况下，用人单位可低于最低工资标准支付劳动者工资的条款不具有法律效力。”

四是被派遣劳动者在无工作期间，有权按最低工资标准领取报酬。《劳动合同法》第五十八条第二款规定：“……被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。”《劳务派遣暂行规定》第十二条规定：“被派遣劳动者退回后在无工作期间，劳务派遣单位应当按照不低于所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。”

另外，根据《最低工资规定》和《意见》规定，下列几种情形不适用最低工资标准：一是劳动者有迟到、早退、旷工等违纪情形；二是企业下岗待工人员；三是因患病或非因工负伤处于治疗期间的劳动者；四是处于非带薪假期的劳动者，如事假等。

潘家永 律师

遗产管理人失职 应承担赔偿责任吗？

编辑同志：

我父母均为企业职工，共有3名子女，我是家中长子，母亲早年因病过世。我父亲上个月辞世时留下的公证遗嘱载明：“属于本人的所有现金及存款都不遗留给任何人所有，只作为修建家族祠堂专用。在此我指定大女儿和小儿子作为本遗嘱的遗嘱执行人，代为保管上述款项。”对此，我感到不解。因为，父亲遗嘱指定的执行人均在外地工作，假如他们违背了父亲遗愿，包括我在内的其他合法继承人该如何维权呢？

读者：闫大成

闫大成读者：

为适应日益复杂的遗产纠纷问题，《民法典》增设了遗产管理人制度。所谓遗产管理人，就是对去世之人的财产进行清理、保存、管理和分配的人，并在管理过程中防止遗产遭受转移、隐藏、侵占、变卖等侵害行为。

关于遗产管理人的确定与产生，《民法典》第1145条规定：“继承开始后，遗嘱执行人为遗产管理人；没有遗嘱执行人的，继承人应当及时推选遗产管理人；继承人未推选的，由继承人共同担任遗产管理人；没有继承人或者继承人均放弃继承的，由被继承人生前住所地的民政部门或者村民委员会担任遗产管理人。”据此，你父亲立遗嘱指定你大姐和小弟担任遗产管理人符合上述规定。

遗产管理人确定并产生后，应依法开始履行自己的职责。

对此，《民法典》第1148条规定：“遗产管理人应当依法履行职责，因故意或者重大过失造成继承人、受赠人、债权人损害的，应当承担民事责任。”由此可见，遗产管理人承担民事责任的前提有两个：一是存在故意或者重大过失；二是违反法定职责，造成继承人、受赠人、债权人损害。

从上述条文的构成要件可以看出，对遗产管理人采取的是过错归责原则，承担的民事责任属于侵权责任而非违约责任。因此，遗产管理人侵权时，继承人、受赠人或债权人有权请求遗产管理人承担损害赔偿赔偿责任。

例如，被继承人去世时有市值约10万元的股票，遗产管理人接管遗产后，继承人始终未达成协议如何分割股票。在此期间，股市大跌10万元股票的市值已经变成4万元，此时遗产管理人无需承担民事责任。原因是，股票涨跌是股市常态，继承人对股票如何分割处理无法达成一致，则遗产管理人无法选择是抛售股票变现还是继续持有股票，因此对于股票市值损失，遗产管理人没有过错。

再如，被继承人留有古玩收藏品若干，遗产管理人未尽到妥善保管义务，致使收藏品严重受损而贬值，此时遗产管理人应当承担责任。原因是防火防水防潮是保管收藏品的基本常识，遗产管理人控制收藏品后，应当采取必要措施防止损坏，未能采取有效措施的属于重大过失，应当承担相应责任。张兆利 律师