

劳动者追索劳动报酬需提防5个误区

对于工资应该怎样发、何时发、发生欠薪怎么办等问题,《劳动合同法》《工资支付暂行规定》等法律法规已经作出明确而具体的规定。但是,在现实中仍然存在一些用人单位无故克扣工资的现象。究其原因,是其对相关法规政策的确切内涵不熟悉、不理解或有意为之。因此,劳动者在追索劳动报酬时务必避开以下5个误区。

误区1

追索劳动报酬,一律受仲裁时效限制

2020年6月,滕化平入职富恒门窗公司。2021年1月离职时,公司拖欠滕化平2020年10月至12月工资合计15000元。2021年3月20日,公司经理董国臣为滕化平出具证明确认欠薪事宜。公司法定代表人变更为王欣后,滕化平于2022年6月13日再次向公司讨要欠薪无果,于2023年1月3日向劳动争议仲裁机构申请仲裁,但未被受理。此后,滕化平继续找公司,王欣则告诉他说,劳动仲裁时效为1年,其离职后2年才主张权益,超过了仲裁时效,当然不会得到支持。

【评析】

王欣的说法与法律规定相悖,是错误的。

《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(一)》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。本案中,滕化平仅对拖欠劳动报酬有争议,且提交了具有工资欠条属性的证据材料,应按照普通民事纠纷处理,也即无须经过仲裁前置程序,当然不受1年仲裁时效限制,而民事案件当事人主张权益的普通诉讼时效为3年,滕化平可凭公司前经理董国臣出具的证明为据,直接向人民法院起诉,应当得到法律的支持。

误区2

给谁干活,只能找谁要钱

2022年4月2日,金利公司承包一小区商品楼建设工程后,与兴达公司签订《建设工程劳务分包合同》,将钢筋工、混凝土工、架工、瓦工等工程劳务分包给兴达公司,并约定个体包工头杨大军为兴达公司项目经理。同时,金利公司与杨大军签订协议,约

定杨大军以金利公司组织名义施工,自行负责包工包料施工,实行独立核算,自负盈亏。王达受杨大军雇佣为其提供劳务。工程完工时,杨大军除给付部分报酬外,尚欠包括王达在内的24名劳务工费用39余万元,其中欠王达15151元。事后,杨大军以转包方未足额给付工程承包款为由拒绝给付。王达找金利、兴达二公司追索时,回答是谁找你干活,你找谁要钱。

【评析】

按照相关法律规定,兴达公司与杨大军之间系违法分包关系,杨大军与兴达公司系挂靠关系,王达与杨大军之间存在劳务合同关系。杨大军作为雇主应及时向王达支付工资,金利公司将案涉工程违法分包给没有资质的实际施工人杨大军,由其借用有资质的建筑施工企业签订的建设工程施工合同无效,故金利公司应对王达的劳务报酬承担连带给付责任。兴达公司明知杨大军系无资质的个体包工头,却接受其挂靠,从事施工建设,故兴达公司应对王达的劳务报酬承担连带给付责任。因此,王达可以杨大军、金利公司、兴达公司为共同被告追讨劳动报酬,而非只能向杨大军讨要劳务报酬。

误区3

日工资约定不明,老板承认多少算多少

肖健在经营五金建材商店的同时承包各种建筑装饰工程。2022年2月,肖健雇佣贺宝军为其做各种零活。贺宝军在肖健处干了240天,陆续领到工资款35000元。事后,贺宝军以双方约定每天工资180元,肖健尚欠工资款8200元为由诉至一审法院。经审理,一审法院以贺宝军虽主张日工资180元,但未提供证据证明,且肖健只承认每天150元为由,判决肖健给付欠贺宝军的工资款6825元。

贺宝军上诉后,与他一起干活的另一木工张凯提供一份与肖健的对话录音,录音中肖健明确

说:“我之前雇的木工都是150元,你们几个来了就要180元,我不是也答应了吗?”二审法院审理另查明,贺宝军本人为木工,在为肖健提供劳务时也从事木工工作,当时劳务市场木工费为每天180元。结合贺宝军提交的新证据,二审法院改判按照日工资180元计算欠薪金额,肖健需给付欠贺宝军8200元。

【评析】

根据谁主张,谁举证的诉讼原则,原告主张日工资180元,应当对此承担举证责任,若举证不能应承担败诉风险,而打官司就是打证据。从本案争议的形成与解决的过程来看,劳动者要想防止“日工资约定不明,老板承认多少算多少”的误区,就需要在工作生活上做一有心人、细心人。特别是在双方未签订用工合同的时候,一定要注意收集、留存证据,一旦遭遇缺乏诚信的用人单位赖账时,依靠证据取得主动。正如本案中的原告一样,用同事提供的录音证据,还原事实真相,进而维护自身合法权益。

误区4

提成工资发放,应以公司收到相应佣金为前提

徐颖与宜佳商品房销售公司签订的劳动合同约定,她担任销售顾问,月基本工资3500元。公司制定的《业务佣金制度试行办法》载明:业务佣金发放方式为“根据公司所代理销售项目的实际佣金到账情况发放业务佣金”,但该办法未经法定程序通过并向员工告知。2023年2月1日,徐颖提出辞职时,双方确认公司欠发徐颖业务奖金数额128051元。而公司以徐颖完成的销售项目的实际佣金未到账为由,拒绝支付该款项。本案经法院审理,判决支持了徐颖的请求。

【评析】

《工资支付暂行规定》第九条规定,劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时,用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付

清劳动者工资。奖金属于工资的组成部分,本案所涉的提成奖金及业务奖励,均属于劳动报酬的范畴。因此,公司应在解除劳动合同时向徐颖及时支付争议款项。至于公司主张奖金的发放以开发商结付佣金为前提,但公司未举证证明其制定的奖金发放办法经法定程序制定且已向徐颖告知。因此,公司在解除劳动关系时支付拖欠劳动者的业务奖金属于违法。

误区5

恶意偿债却拖欠报酬,法律管不着

陈景平系某器材经销公司经理。2021年12月下旬,员工王磊、刘启宁向劳动监察大队投诉公司拖欠其3个月的工资合计3万元。2022年1月23日,劳动监察大队向公司下达《责令(限期)改正通知书》。陈景平不仅逾期未完全改正,还将公司账上8万元用于偿还公司外欠材料款。王磊、刘启宁得知后立即与陈景平交涉,得到的回答是,欠债与欠报酬都需要偿还,公司欠债在先,且公司有权决定偿还顺序。

【评析】

《最高人民法院关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释》第二条规定,以逃避支付劳动者的劳动报酬为目的,恶意清偿转移、处分财产的,应当认定为刑法第276条之一第一款规定的“以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬”。“所谓恶意清偿是指债务人用现有全部资产清偿某一或某些特定债权人的债务,导致其他债权人权利无法实现的行为。依据法律规定,劳动报酬具有优先受偿权,陈景平在有能力支付劳动报酬的情形下,却用于偿还公司其他债务而不支付劳动报酬,属于恶意清偿情形,故陈景平作为个体公司法人构成拒不支付劳动报酬罪。

(本文当事人及单位均为化名)
杨学友 检察官

公司单方降薪超过一月不能视为员工已经同意

编辑同志:

两个月前,我所在公司以经济紧张、我的工作相对轻松为由,口头提出降低我的工资。虽然我已当即表示反对,但公司事后仍按降薪向我发放工资。近日,我再次对降薪提出抗议,公司却以降薪已经超过一个月,应当视为我已接受为由拒绝按原工资标准发放。

请问:在没有任何证据证明我已经同意降低工资的情况下,公司的做法对吗?

读者:柳青青

柳青青读者:

公司的做法是错误的。一方面,超过30天不等于已经协商一致变更劳动合同。

工资的变更,属于变更劳动合同的主要内容。《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。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”即劳动合同约定的工资虽然可以变更,但前提是经用人单位和劳动者协商一致并采取书面形式。

《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(一)》第四十三条规定:“用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同,虽未采用书面形式,但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月,变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗,当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的,人民法院不予支持。”该规定表明,在特殊情况下即使没有采取书面形式变更工资标准,也同样具有法律约束力,但其前提依然是“用人单位与劳动者协商一致”。

本案中,公司虽然向你提出过降低工资标准,但你已明确表示反对,表明双方之间并没有就此协商一致。在这种情况下,公司自然不能拿降薪已经超过30天说事,其单方降薪行为自然对你没有法律约束力。

另一方面,公司必须承担举证不能的法律后果。

《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》第九十条规定:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实,应当提供证据加以证明,但法律另有规定的除外。在作出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”公司主张已经经过你口头同意,却不能提供任何证据加以证明,无疑应当承担不利后果。

颜东岳 法官

员工死于工伤,公司可否要求用工亡补助金清偿借支?

读者季程程近日向本报反映说,她的丈夫因工伤死亡,工伤保险部门支付了一次性工亡补助金。可是,公司以她丈夫生前曾向公司借支差旅费用没有归还为由,要求从中清偿。

她想知道:自己能否拒绝公司的清偿要求?

法律分析

季程程有权拒绝公司的扣款要求。

一方面,一次性工亡补助金

只是对因工死亡职工近亲属的一次性补偿。《工伤保险条例》第39条规定:“职工因工死亡,其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金:……(三)一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。”该规定表明,职工因工死亡将导致家庭收入减少、近亲属生活来源丧失、生活水平下降,故应享受一次性工亡补助金的主体只能是工亡职工的近亲

属。在这里,近亲属是指父母、子女、配偶,而不包括工亡职工本人。与之对应,本案所涉一次性工亡补助金只能属于季程程、季程程与丈夫生育的子女、季程程丈夫的父母,并不属于季程程的丈夫。因此,公司不能要求将属于季程程等人的补偿用于清偿其丈夫的借支款项。

另一方面,一次性工亡补助金并非遗产。《民法典》第1161条规定:“继承人以所得遗产实际价值为限清偿被继承人依法应当缴

纳的税款和债务。”从这一角度看,能否用一次性工亡补助金清偿债务,取决于该补助金是否属于遗产。《民法典》第1122条规定:“遗产是自然人死亡时遗留的个人合法财产。”由于一次性工亡补助金并非形成于季程程丈夫生前,而是产生于其丈夫死亡之后,加之从性质上是对其近亲属的一次性补偿,这就意味着其并非遗产,也决定了公司不得要求用这些补助金清偿季程程丈夫的借款。

廖春梅 法官