

包工头欠薪,5年后还能追讨吗?

提示:劳动者讨要欠薪务必在诉讼时效内进行

包工头出具的工资欠条未明确给付时间,劳动者事隔5年后还能讨要吗?如果包工头提出时效抗辩,法院是否会支持劳动者的诉求?带着这些疑问,曹秉德在连续多年讨要无果的情况下,先向政府部门投诉,之后又向法院提起诉讼。本案历经法院一审、二审终于于近日结案。二审法院以欠条未约定履行期限不受三年诉讼时效限制为由,判令包工头兑现曹秉德被拖欠的工资。

欠条载明欠薪事实 包工头却矢口否认

2018年3月8日,包工头周福瑞向农民工曹秉德出具欠条一张。该欠条的主要内容为:“兹欠曹秉德在某标段工地机械管理工资15万元整。”然而,对于出具该欠条的具体事实,双方说法并不一致。

曹秉德称,2016年5月6日,总承包商中标某建设项目后,将部分工程分包给宏发建设工程公司,该公司又将工程分包给周福瑞。其受周福瑞雇用,在工地从事力工劳务,该15万元费用主要是劳务费及设备租赁费。

周福瑞称,其承接施工项目后,向曹秉德购买了工程施工所需柴油并租赁挖机一台。但在施工过程中,其从未聘请曹秉德从事工程建设劳务工作。因材料款和租赁费不属于农民工工资,故其与曹秉德协商以农民工工资的方式向相关部门索要该费用。

周福瑞说,2018年,他与曹秉德编制了农民工工资单,并将该工资单转交宏发建设工程公司,由该公司出面向总承包商提出代发工资申请。因此,上述欠条并非其拖欠曹秉德等人的劳务费用。

包工头提出时效抗辩 劳动者诉求一审被驳

因周福瑞一直未支付欠条所载款项,曹秉德于5年后即2023年初诉至一审法院,请求判令周福瑞偿还其欠款15万元及利息。

庭审过程中,曹秉德为证明自己的主张,向法庭提交了周福瑞出具的欠条和《请求偿还拖欠农民工工资报告》等证据。曹秉德称,周福瑞出具欠条后,经其多次索要,直至本案起诉前仍未兑现。其提交的“报告”也是他与同事先向周福瑞催讨拖欠工资

及租金,在讨要无果的情况下,经周福瑞同意并经其指使,由他执笔向政府机关撰写了该情况反映报告。该份报告已详细记载周福瑞拖欠工资的事实,周福瑞本人也在报告中签字“属实,同意代付。”

周福瑞答辩称,其从未聘请曹秉德从事工程建设劳务,双方之间不存在雇佣关系。欠条所载内容系曹秉德购买施工所需柴油和租赁挖机产生的费用,并非劳务费。曹秉德等人向政府部门的投诉,并不是向他索要欠款。退一步说,即使其拖欠曹秉德所主张的欠款,该欠款也早已超过3年诉讼时效,应当驳回其诉讼请求。

一审法院认为,曹秉德受雇为周福瑞提供劳动服务,周福瑞应当支付相应劳动报酬,但其向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为3年,超过该诉讼时效的,人民法院不予保护。本案中,周福瑞以超过诉讼时效期间提出抗辩,曹秉德所提供证据不足以证实有诉讼时效中止、中断或延长的情形,故周福瑞抗辩事由成立,曹秉德的诉请因超过诉讼时效,不予支持。

据此,一审法院判决驳回曹秉德的全部诉讼请求。

欠条未约履行期限 不受三年时效限制

曹秉德不服一审法院判决,上诉称一审法院认定案涉“报告”系曹秉德等人向政府部门提出,而忽视了周福瑞签字认可的事实系其同意履行债务的意思表示。《最高人民法院关于审理民事案件适用诉讼时效制度若干问题的规定》第19条规定:“诉讼时效期间届满,当事人一方对对方当事人作出同意履行义务的意思表示或者自愿履行义务后,又以诉讼时效期间届满为由进行抗辩的,人民法院不予支持。”因

此,本案的诉讼时效属于中断,其相关诉请并未超过诉讼时效。

曹秉德认为,周福瑞向他出具的欠条并未约定涉案款项支付时间,根据法律有关“履行期限不明确的,债务人可以随时履行,债权人可以随时请求履行”的规定,其相关诉请亦未超过诉讼时效。

二审法院认为,关于周福瑞是否应当向曹秉德支付工资15万元的问题,周福瑞案件审理过程中并未否认案涉欠条的真实性,欠条上落款也确由其署名,且有《请求偿还拖欠农民工工资报告》相互印证,周福瑞主张案涉欠条系为讨要工程款而捏造,但该案事实仅有其本人陈述,其提供的证据并无证据证明其主张,不足以推翻案涉欠条的证明力。因其主张缺乏依据,法院不予支持。因案涉欠条未约定利息的计算方式方法,曹秉德亦未提供证据证明其要求周福瑞归还借款的具体时间,因此,曹秉德要求周福瑞按月利率0.3%支付利息,法院亦不支持。

至于诉讼时效问题,相关法律规定“履行期限不明确的,债务人可以随时履行,债权人也可以随时要求履行,但应当给对方必要的准备时间。”从案涉欠条载明的内容看,曹秉德、周福瑞双方并未约定款项支付时间,曹秉德可随时要求周福瑞履行。且在《请求偿还拖欠农民工工资报告》中周福瑞签字确认,应认定其系作出愿意履行义务的意思表示,亦属于曹秉德催讨债务行为,可认定诉讼时效中断,故曹秉德诉请并未超过诉讼时效。

鉴于原审判决认定事实有误,应予纠正,二审法院于近终审判决撤销原判,同时判令周福瑞应于本判决生效之日起15日内向曹秉德偿还欠款15万元,驳回曹秉德的其他诉讼请求。

【评析】

追讨欠薪务必在诉讼时效内进行

《民法典》第五百一十一条规定,当事人就有关合同内容约定不明确,依据前款规定仍不能确定的,适用下列规定:……(四)履行期限不明确的,债务人可以随时履行,债权人也可以随时请求履行,但是应当给对方必要的准备时间。

本案中,周福瑞为曹秉德出具的欠条未明确履行期限,属于履行期限约定不明确,诉讼时效应从债权人曹秉德主张权利之日计算诉讼时效。曹秉德之所以能够最终胜诉,原因是诉请并未超过诉讼时效。

对此,应做以下分析。首先,曹秉德虽提出收到欠条后一直讨要欠薪,但并无证据证明。即使其向政府部门投诉,也不是向债务人周福瑞主张权益。直到其于2023年初向法院起诉要求周福瑞支付欠薪时,根据法律规定的“债权人也可以随时请求履行”,本案的诉讼时效才从其起诉之日起算。其二,曹秉德在2020年5月13日向政府部门投诉,周福瑞在投诉材料上签字“属实,同意代付。”该签字行为属于周福瑞作出的同意履行支付欠薪义务的意思表示,构成诉讼时效中断,也就是说,本案的三年诉讼时效应当从中断之日起重新计算。由此来看,曹秉德要求周福瑞支付欠条所载明的欠薪的主张并未超过诉讼时效。

本案提示劳动者,追讨被拖欠的工资一定要趁早,千万不能怠于行使追讨权,否则,可能导致四大不利后果:一是时过境迁追讨难,二是利息损失追回难,三是超过时效胜诉难,四是“老赖”无钱执行难。

(本文当事人及单位均为化名) 杨学友 检察官

公司挂靠他方经营 员工应该向谁索要欠薪?

编辑同志:

我们所在公司没有建筑施工资质。为了拓展经营范围,扩大企业盈利,经公司老板多方面协调,具备相应资质的A单位同意公司借用其名义从事建筑施工业务。我们应聘入职时,并不知道公司属于挂靠经营,公司也没有主动向员工告知这件事。2022年9月至今,由于业务萎缩、业绩不佳,公司一直采用少发、缓发工资的方式维持经营。截至目前,已经拖欠我们不少工资。

请问:在公司与A单位互相推诿的情况下,我们该向谁索要欠薪?

读者:陈莉莉等17人

陈莉莉等读者:

你们有权要求公司与A单位共同清偿欠薪。

一方面,公司与A单位的挂靠行为违法。

《建筑法》第二十六条规定:“承包建筑工程的单位应当持有依法取得的资质证书,并在其资质等级许可的业务范围内承揽工程。禁止建筑施工企业以任何形式用其他建筑施工企业的名义承揽工程,禁止建筑施工企业以任何形式允许其他单位或者个人使用本企业的资质证书、营业执照,以本企业的名义承揽工程。”

《建设工程质量管理条例》第二十五条规定:“禁止施工单位以其他施工单位的名义承揽工程,禁止施工单位允许其他单位或者个人以本单位的名义承揽工程。”《最高人民法院关于审理建设工程施工合同纠纷案件适用法律问题的解释》第一条同样规定,没有资质的实际施工人借用有资质的建筑施工企业名义的,据此签订建设工程施工合同应当依据民法典第一百五十三条第一款及第七百九十一条第二款、第三款的规定,认定为无效。

本案中,公司没有资质,为获取非法利益,借用A单位的名义承揽建设工程,即通常所说的“挂靠”,无疑与上述法律规定相违背。

另一方面,你们有权要求公司与A单位清偿欠薪。

《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)》第三十条规定:“未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位,以挂靠等方式借用他人营业执照经营的,应当将用人单位和营业执照出借方列为当事人。”《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第五十四条也规定:“以挂靠形式从事民事活动,当事人请求由挂靠人和被挂靠人依法承担民事责任的,该挂靠人和被挂靠人为共同诉讼人。”据此,公司与A单位对欠薪一事承担连带清偿责任,你们可以要求其共同清偿欠薪。

廖春梅 法官

为阻止员工诉讼,公司通过协议管辖设置障碍无效

近日,读者王娟娟向本报反映说,因与其所在公司发生劳动争议,她决定向法院提起诉讼。可是,她突然想起双方签订的劳动合同约定,如她在合同履行过程中与公司发生诉讼,必须到千里之外的甲法院提起诉讼。

由于甲法院与公司所在地、劳动合同的履行地没有任何关联,王娟娟认为公司提前在劳动合同中作出这样的约定,目的在于通过提高她的诉讼成本、增加她的诉讼难度,迫使她吞下即使个人权益受损也只得屈服的后果。

她想知道:这样协议管辖,对她是否有效?

法律分析

本案所涉协议管辖属于无效。因此,即使劳动合同中有这样的约定,王娟娟仍然有权向法院提起诉讼。

《民事诉讼法》第三十四条规定:“合同或者其他财产权益纠纷的当事人可以书面协议选择被告住所地、合同履行地、合同签订地、原告住所地、标的物所在地等与争议有实际联系的地点的人民法院管辖,但不得违反本法对级别管辖和专属管辖的规定。”

该规定表明,当事人虽然可

以通过书面协议选择管辖法院,但涉及级别管辖、专属管辖的除外。这里的专属管辖是指某些案件必须由特定的法院审理,具有强制性和排他性,当事人不能以协议的方式加以变更。

另外,《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)》第三条规定:“劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。劳动合同履行地不明确的,由用人单位所在地的基层人民法院管辖。法律另有规定的,依照其规定。”由此可以看出,劳动争议案件属于专属管辖范畴,不能适用协议

管辖。

然而,公司却在劳动合同中设定违法的诉讼管辖条款,依据《劳动合同法》第二十六条第(三)项“违反法律、行政法规强制性规定的”规定,应当认定公司与王娟娟签订的劳动合同无效或者部分无效。再者,《民法典》第一百五十三条、第一百五十五条分别规定:“违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为无效。”“无效的或者被撤销的民事法律行为自始没有法律约束力。”据此,也可以确认公司设定的协议管辖条款无效。

颜梅生 法官