

执行法官,寒冬里的暖“薪”人

“寒冬腊月,北风凛冽。虽然2024年1月23日是一个普通的日子,北京的最低气温也降到零下12摄氏度,但对于我来说,这一天特别温暖!我的心里,仿佛照进了一抹暖阳。”说这话的是当天领到被拖欠工资的王女士,原因是从执行立案到欠薪发还累计用时不到3个月,房山区法院的执行法官就追回了她和15名工友在建筑工地赚来的辛苦钱。

薪酬能否落到劳动者的口袋里,关乎每个家庭的苦与乐。当前正值年终岁尾,房山区法院执行法官更加忙碌。他们每天都在路上奔波,为的是让劳动者暖“薪”过冬……

1月23日上午,还不到9点的时候,房山法院执行局的办公室内已经人声嘈杂,执行法官的手机铃声此起彼伏。在这里,法官助理张晓婷答复完一名申请执行人的电话后,马上一路小跑来到执行指挥中心。她之所以这样忙碌,是因为有两名务工人员在场



法官助理张晓婷向被欠薪职工发放执行案款

吴明慧/摄

等着她办理发还案款的手续。“在这里签上名字和日期,执行款7到10个工作日就会打到您的卡上,年前肯定能收到。”核实身份、银行账户等信息后,张晓婷向申请人王女士提醒道。“是全额吗,一次性都要回来了吗?”“23667.5元,全额发

还。”张晓婷耐心翻阅手中案卷,肯定地回答。王女士听到这样的答复后,用力地点了点头。“虽然我的欠薪不算很多,但法官真当事办,中间联系过我四五次,前几天通知我钱要回来了,我可高兴了!”与王女士一同前来的还有工

友吴先生,他领到了5万多元欠款。过些天,他就要回老家江苏过年了,“这笔钱拿到手,过年和老婆孩子有交代了。”

张晓婷介绍,这起追索劳动报酬的案件涉及16名申请执行人,他们大部分来自山东、辽宁和江苏等地,去年被工程分包方招到房山一建筑工地,从事钳工、管工和焊工等工作。分包方虽然拿到部分工程款,却又投资建设其他项目,钱款无法及时收回,并导致工程完成时仍有部分工资未结清,欠薪总额达56万多元。这些职工中,有的欠薪多达七八万元,少的也有六七千元。

执行法官多次联系、查找被执行人无果后得到一条重要线索,总承包方有一笔工程款还未向分包方支付。执行法官立即带着“协助执行通知书”找到总承包方的负责人,“这笔工程款须扣划到法院银行账户,优先清偿务工人员工资。”

“另外14名申请执行人因为在外地务工或者已经回老家,我们将通过视频发还的形式,将案款汇至他们的银行账户。”张晓婷说,“我们的工作有一种紧迫感,尤其是临近年关。欠薪不论多少,都是老乡们用汗水换来的,执行法官会格外珍视每一分辛苦钱。”

张宇 吴明慧 房山区法院

公司申请延期开庭被驳 拒不到庭可按撤诉处理

编辑同志:

我公司因不服劳动争议仲裁机构作出的裁决结果,在法定期间内以职工为被告向法院提起诉讼。此后,公司委托的诉讼代理律师面对法院开庭传票确定的开庭时间,以与另一案件的开庭时间发生冲突为由,向法院申请另行确定开庭时间延期审理。可是,该申请被法院驳回。而法院在公司委托的诉讼代理律师没有到庭的情况下,对本案按照公司自动撤诉作出了裁定。

请问:法院的做法对吗?

读者:花笑笑

花笑笑读者:

法院的做法并无不当。

延期审理是指法院在已经确定开庭审理日期后或者在开庭审理过程中,由于出现某种法定事由,使开庭审理不能如期进行,或者已经开始的庭审无法继续进行,从而决定推迟审理的诉讼制度。

《民事诉讼法》第一百四十九条规定:“有下列情形之一的,可以延期开庭审理:(一)必须到庭的当事人和其他诉讼参与人有正当理由没有到庭的;(二)当事人临时提出回避申请的;(三)需要通知新的证人到庭,调取新的证据,重新鉴定、勘验,或者需要补充调查的;(四)其他应当延期的情形。”该规定表明,延期审理不仅必须符合法定条件,而且是否“可以”延期,决定权在于法院。对于符合法定情形的,法院可以决定延期,也可以决定不延期。

结合本案,法院在开庭传票中确定开庭时间后,作为公司委托诉讼代理人代理的律师以与另一案件的开庭时间发生冲突申请延期审理,这种情况明显不在上述规定情形之列。况且,公司委托的律师不能到庭,并不必然导致公司不能参加本案诉讼,公司可以委托公司工作人员或者更换新的律师作为委托诉讼代理人到庭参加诉讼。在法院拒绝延期开庭的情况下,公司无其他正当理由拒不到庭,法院自然可以按民事诉讼法第一百四十六条处理:“原告经传票传唤,无正当理由拒不到庭的,或者未经法庭许可中途退庭的,可以按撤诉处理;被告反诉的,可以缺席判决。”

值得一提的是,《最高人民法院关于人民法院对经劳动争议仲裁裁决的纠纷准予撤诉或驳回起诉后劳动争议仲裁裁决从何时起生效的解释》第一条规定:“当事人不服劳动争议仲裁裁决向人民法院起诉后又申请撤诉,经人民法院审查准予撤诉的,原仲裁裁决自人民法院裁定送达当事人之日起发生法律效力。”即对于撤诉案件,基于原仲裁裁决发生法律效力,也就意味着该当事人不得再次起诉。虽然其中没有明文规定按撤诉处理能否再起诉,但是由于按撤诉处理与申请撤诉在实质上都是放弃诉讼的意思表示,二者的差异只不过是表达的方式不同,一个是当事人通过不到庭参加诉讼作出放弃,一个是当事人直接撤诉,但不管表达方式如何,法律后果是一样的。这也就决定了公司失去了起诉的权利。

颜东岳 法官

退休后留任,公司能否随时解聘并拒付经济补偿金?

读者肖虹虹(化名)反映说,她达到法定退休年龄后仍留在公司工作。一年后,公司突然提出将她解聘。同时,对她提出的留任一年需支付一个月工资的经济补偿也予以拒绝。

她想知道:公司的做法对吗?

法律分析

公司的做法并不违反法律规定。

一方面,公司可以随时终止

劳动关系。《劳动合同法实施条例》第21条规定:“劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止。”与之对应,在肖虹虹达到法定退休年龄后,与公司的劳动合同依法终止。其继续在公司工作,彼此之间已经不再是劳动关系,而是劳务关系,不受劳动法的调整。在这种情况下,公司可以随时行使解聘权。

另一方面,公司无需支付经济补偿金。《劳动合同法》第46

条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(1)劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的;(2)用人单位依照本法第36条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的;(3)用人单位依照本法第40条规定解除劳动合同的;(4)用人单位依照本法第41条第1款规定解除劳动合同的;(5)除用人单位维持或者提高劳动合同约定

条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,依照本法第44条第1项规定终止固定期限劳动合同的;(6)依照本法第44条第4项、第5项规定终止劳动合同的其他情形。”即只有在劳动合同终止具有上述情形时,用人单位才应当向劳动者支付经济补偿金。很明显,公司终止肖虹虹劳务关系的做法,并不在其列。

颜东岳 法官

使用伪造的道路货物运输从业资格证应聘上岗

货运司机应对哪些交通肇事后果承担赔偿责任?

案情简介

2019年11月3日,于某人职一家运输公司。此后,公司安排他从事货运司机工作,双方约定其月工资构成为基本工资3000元+不固定提成,每月实得工资约七八千元。2020年11月6日,于某工作中发生交通事故。此次事故造成对方驾驶的汽车轮胎及车轮损坏、辅路及人行道损坏、路旁院落及院内所堆货物损坏。经交通管理部门认定,于某负此次事故全部责任。2020年12月6日,于某与运输公司解除劳动合同关系。

此外,经有关部门查明,于某的经营性道路货物运输驾驶员从业资格证证照为无效状态,于某所驾驶车辆的投保公司因此拒绝赔付事故损失。由此,对方受损车辆的所有方某工程机械公司将于某、运输公司及其投保的保险公司诉至法院。

经审理,一审法院认为,由于于某未持有有效的经营性道路货

物运输从业资格证,涉案车辆投保的保险公司免除保险赔偿责任具有事实依据,并于2021年6月1日判决由运输公司赔偿工程机械公司车辆维修费113000元、拖车费4600元、道路清理费2500元以及停运损失15000元。随后,本案诉至二审法院。二审法院审理后,终审判决维持原判。

为向于某追偿损失,运输公司于2021年12月7日申请劳动争议仲裁,称因于某伪造从业资格证的行为,致使其遭受重大财产损失,要求于某向其赔偿车辆维修费113000元、拖车费2600元、道路清理费2500元、停运损失15000元等费用,各项费用合计140052元。

处理结果

仲裁委受理后,裁决于某赔偿运输公司损失共计66550元。

案例评析

本案中,于某驾驶运输公司车辆发生事故,因自身无有效的

经营性道路货物运输从业资格证导致保险公司拒赔,确实给运输公司造成了经济损失。在于某明知自己不具备经营性道路货物运输从业资格的情况下,其仍然应聘司机岗位,且从事运输工作,该行为对此次交通事故的发生及造成相应的后果具有主观故意。对于于某的上述行为,《工资支付暂行规定》第十六条规定:“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。”因此,于某对运输公司的损失应当承担赔偿责任。

不过,考虑到货运司机岗位有明确的从业资格要求,用人单位在人员招聘过程中负有资格审查责任。本案中,运输公司未尽到审查义务,自身存在过失,对其遭受的损失应承担相应的责任。

再者,用人单位作为公司运营主体享有收益权,也应当承担相应风险,运输公司要求于某承担全部赔偿责任,不尽合理。

综合以上因素,结合于某的工资收入、双方的过错程度,仲裁委酌定于某向运输公司赔偿车辆维修费、拖车费、道路清理费以及停运损失共计66550元是正确的。

仲裁委提示

忠诚履职是劳动者的义务之一,若劳动者因自身故意或重大过失,给用人单位造成损失,应当对用人单位的损失承担相应责任。在此类案件审理实践中,仲裁委会督促劳动者尽职尽责,促进劳动关系和谐为原则,兼顾劳资双方利益,根据劳动者是否存在主观故意、过错程度、工资收入水平、用人单位的管理义务等因素进行综合考量,确定劳动者的赔偿责任。需要注意的是,用人单位作为管理者、劳动成果的主要享有者,也应通过严格入职审查,规范用工管理,加强职业技能、安全生产培训等方式,避免经济损失的产生。

杨佳 大兴区劳动人事争议仲裁院