

因拖欠劳动报酬产生争议

股东能否要求公司支付欠薪及利息？

刘文春既是公司股东又在公司从事技术设计工作。当他因劳动报酬与公司发生争议后，公司却否认与他存在劳动关系，且不承认所欠款项属于工资。然而，公司与他签订的《还款协议》还原了相关事实，法院最终判决公司向其支付工资及利息等费用。

公司拖欠股东报酬
引发劳动关系争议

刘文春是一家特种门窗公司的技术员，月工资12000元。2020年6月至2022年6月，他通过接受公司股东转让方式持有该公司5%的股权。2022年6月21日，他与张中伟签订《股权转让协议》，将其持有的该公司股权以180000元的价格转让给张中伟。

之后，刘文春经与公司对账确认，公司尚欠其劳动报酬85000元。为此，刘文春、公司、张中伟三方签订《还款协议》，约定公司欠付刘文春工资85000元，公司应于2022年11月30日前付清。如公司逾期还款，则应支付还款总额15%的利息。因违约方违约行为给守约方造成权益损害，守约方有权要求违约方赔偿损失，守约方为维护权益而支出的维权费用包括但不限于律师费、诉讼费、财产保全费、保函费、公告费、差旅费等均由违约方承担。

张中伟作为公司上述债务的连带担保人，保证范围为公司在本协议项下的全部还款义务，保证期间为债务履行期间届满之日起3年。

欠款到期后，刘文春多次催要未果。无奈，刘文春诉至一审法院，请求判令公司向其支付工资85000元及利息。其中，利息计算方式为以85000元为本金，按双方约定的年15%利率，自2022年12月1日计算至付清之日止。同时，申请对公司的部分财产进行诉讼财产保全措施。

还款协议约定明确
公司应付工资利息

一审法院审理查明，刘文春基于投资行为拥有了公司股东身份，其在参与公司经营的同时承担技术设计工作，接受公司的管理。由此，公司向其支付相对固定的劳动报酬。依据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关

事项的通知》，一审法院认定刘文春与公司之间存在劳动关系。鉴于刘文春、公司及保证人张中伟三方对工资数额已进行确认，一审法院对此不持异议，公司应依约定向刘文春支付工资85000元。

此外，因三方签订的《还款协议》对工资给付期限及逾期给付责任、连带责任均进行了约定，该协议是在平等自愿的基础上签订的，一审法院认为各方均应秉承诚实信用原则予以履行。因公司构成违约，故应向刘文春支付除上述工资外，还应支付逾期利息及保全费、保全保险费、律师费。

综上，一审法院判决公司于本判决发生法律效力之日起十日内向刘文春支付工资85000元、并以85000元为基数从2022年12月1日开始计算利息至给付之日。同时，判令公司向刘文春支付律师代理费4500元、财产保全保险费500元，张中伟对这些给付承担连带责任。

意思表示真实有效
各方均需履行约定

公司与张中伟均不服一审法院判决，向二审法院提起上诉。

公司提出两个上诉理由，一是其与刘文春不存在劳动关系，亦未拖欠其劳动报酬。在案证据是劳动争议仲裁机构已经以刘文春“未提供双方存在劳动关系”为由不予受理其申请，刘文春在一审时也未提供其与公司存在劳动关系的证据。事实上，刘文春与公司签订《还款协议》仍是公司股东，是公司的实际控制人之一，而实际控制人与公司之间是不可能存在劳动关系的。二是《还款协议》相关内容显示，刘文春的权利已经超过劳动者享有的权利。一般情况下，劳动者不可能在要求公司向其支付工资的同时，还要求公司当时的法定代表人张中伟为其提供担保。因此，一审法院判决公司向刘文春支付工资及利息属于

认定标准过高，判决由张中伟连带承担律师费、保全保险费等非必要支出属于适用法律错误。

张中伟除同意公司的上诉理由外提出了自己的上诉理由。他认为自己已经从公司退股，亦不再担任公司的法定代表人，公司与刘文春之间的纠纷与其无关，其不应承担刘文春主张的法律责任。另外，其持股期间公司从未向其分红，一审法院判决其与公司承担连带付款责任显失公平。

刘文春辩称，他在一审庭审时提供大量在公司就职的证据，其中包括上下班打卡记录、公司发放工资的银行流水等，案涉85000元工资已经经过公司时任法定代表人张中伟、实际控制人之一张中钢明确确认。所有这些，均能证明其与公司之间存在劳动关系。

刘文春认为，《还款协议》系三方真实意思表示，合法有效，不存在胁迫、欺诈行为。公司及张中伟作为完全民事行为能力人在该协议上签字，是对协议约定的认可和承诺。张中伟自愿承担连带担保责任不违反法律规定，是合法有效的，应当予以履行。

二审法院认为，公司虽然主张其不应支付刘文春的工资利息、律师费及保全费，但三方签订的《还款协议》约定明确，其中包括“如门窗公司逾期还款，则应支付还款总额15%的利息。”因公司没有按照协议约定履行给付责任则应承担违约责任，故应向刘文春支付工资外还需支付律师费及工资利息。同时，刘文春保全费用的支出是因为公司没有及时履行《还款协议》造成的，所以，相关保全费用亦应由公司承担。

对于张中伟提出的对于公司承担的给付义务不应承担连带责任的主张，二审法院认为，《还款协议》明确约定其系公司相关债务的连带担保人，保证范围约定明确，原审结合本案具体情况及相应法律规定判决其对公司的

给付义务承担连带责任并无不当，对于其上诉请求不予支持。

综上，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

【评析】

法律法规未禁止股东与公司建立劳动关系

本案值得关注的焦点之一，是具有股东身份的劳动者能否与公司形成劳动关系？根据《公司法》相关规定，公司的经营管理职能一般由公司的总经理、副总经理或其他高级管理人员岗位履行，公司股东并不具有无偿向公司提供劳动的义务。此外，劳动法律法规亦未禁止股东与公司建立劳动关系。这就是说，若股东除了出资外，还为公司额外提供劳动，可以与公司另外形成一层的新的法律关系，即劳动关系。

本案中，刘文春基于投资行为具有了公司股东身份，同时，他又在公司从事技术设计工作，接受公司的管理，由公司向其支付相对固定的劳动报酬。这种情形完全符合《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》规定的劳动关系成立要件。

那么，在刘文春与公司存在劳动关系的情况下，公司拖欠劳动报酬是否支持利息呢？按LPR标准的4倍计算利息依据是什么？根据民事行为意思自治原则，在法律允许的范围之内，当事人之间的约定优先于法律规定。本案中，三方约定“逾期还款，则应支付还款总额15%的利息”，因该约定超过了LPR标准的4倍，故法院对超过部分不予支持。

至于张中伟以其不再担任公司法人、公司从未向其分红为由提出不应承担担保责任的主张，因其是以个人名义提供担保，其作为完全民事行为能力人自愿签字担保后反悔，根据“禁止反言”原则，因其反悔缺乏正当性，当然不会得到法律的支持。

(本文当事人均为化名)
杨学友 检察官

自毁快递后虚假理赔
男子因碰瓷诈骗获刑

保价服务是快递物流企业为客户提供的一项增值服务，旨在解决快递毁损、丢失时的赔付问题。然而，一些不法分子却利用这项服务“碰瓷”诈骗。近日，房山区法院就审结一起男子骗取快递公司保价赔偿案，依法以诈骗罪判处有期徒刑7个月，缓刑1年，并处罚金7000元。

案情回顾

2023年6月22日，杨某在北京市房山区某地购买蜂蜜8瓶，通过A快递、B快递各邮寄4瓶蜂蜜至天津市北辰区，并为两个快递件分别购买1万元、7000元保价服务。接下来，杨某前往天津市北辰区接收这两个快递件。而其一收到快递件就故意将蜂蜜毁损，并以物品在邮寄过程中损毁为由骗取A快递公司保价赔偿7000元，骗取B快递公司保价赔偿4590元。

经查，这并不是杨某第一次骗取保价赔偿。早在一年前，他曾以同样的方式骗取某快递公司保价赔偿3200元。

尝到两次索赔的“甜头”之后，杨某故技重施，于2023年7月10日在河北保定通过A快递将2罐蜂蜜邮寄至天津市，并为该快递件购买保价服务，意图以同样方式骗取A快递公司保价赔偿。然而，杨某的这一行为已经引起A快递公司注意。经报警追查，杨某被诉至法院。

法院经审理认为，杨某以非法占有为目的，利用快递公司保价条款，故意将物品购买远超实际价值的保价服务，既当寄件人又当收货人，制造快递被毁损的“人为事故”，在理赔阶段伪造托运物品的价格记录，使快递公司以虚高价格确定实际损失和赔付金额，诈骗数额较大，其行为已构成诈骗罪。

考虑到杨某具有坦白情节且自愿认罪认罚，加之部分诈骗金额未遂，且杨某的家属积极代为赔偿被害人的损失并获得了谅解，最终，法院对其从轻处罚，作出上述判决。

法官提示

2024年3月1日起《快递市场管理办法》施行。这一新规的发布将有力促进快递物流企业服务质量提升，为消费者带来更迅速、准确、安全、便捷的快递服务。与此同时，消费者也应遵循诚实信用原则，依法维护自身合法权益，与企业共同推动快递物流行业健康发展。法网恢恢，疏而不漏，任何想要利用消费者服务牟取非法利益的行为必将受到法律严惩。

张晓婷 房山区法院

颜东岳 法官

职工因欠薪提出辞职，公司责令限期返岗是否有效？

读者肖娟娟（化名）反映说，因公司拖欠她三个月的工资，她向公司提交了即刻离职的辞呈。为了不向她支付经济补偿金，公司随即向她发出《限期返岗通知书》，要求她五日内返岗上班，否则，按旷工论处并解除劳动合同。

她想知道：如果她不如期返岗，公司能拒绝支付经济补偿金吗？

法律分析

公司不能拒绝支付经济补

偿金。《劳动合同法》第38条规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（1）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件；（2）未及时足额支付劳动报酬的；（3）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（4）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（5）因本法第26条第1款规定的情形致使劳动合同无效的；（6）法律、行政法规规定劳动者可以解

除劳动合同的其他情形。”该法第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……”

上述规定表明，劳动者以“未及时足额支付劳动报酬”为由提出解除劳动合同，劳动合同自劳动者解除劳动合同的意思表示到达用人单位时解除；劳动者据此主张经济补偿金的，法院应予支持。

结合本案，肖娟娟是基于公司拖欠3个月工资而提交辞呈，

这就意味着当她将即刻离职的辞呈提交给公司后，双方的劳动合同便已经解除，且公司必须向其支付经济补偿金。而公司在劳动合同已经解除、支付经济补偿金的条件已经成就的情况下，责令其限期返岗，继而以其旷工为由提出解除劳动合同是无效的。考虑到公司的目的是规避支付经济补偿金的法定义务，其行为不仅不能改变劳动合同已解除的事实，亦不能免除支付经济补偿金的法定责任。