

职工起诉已注销公司欠薪

法院判令公司法定代表人清偿职工欠薪

□本报记者 赵新政

“起初，我不知道米某和李某是不是夫妻，也认为自己没必要知道。”张翀（化名）说，直到因欠薪发生诉讼，这俩人离婚并注销A公司，他才发觉起诉B公司是错误的。无奈，他只得重新申请劳动争议仲裁，要求A公司法定代表人李某对他承担清偿欠薪等责任。

李某认为，张翀经其前夫米某私自招聘入职，与她及A公司无关。再者，张翀自述其办公场所悬挂B公司招牌，面试时米某自称是B公司副总经理，在职期间一直由米某向他分配工作、发放报酬，这足以证明他与A公司不存在劳动关系。因此，她不应承担用工责任。

经查，张翀入职时李某与米某并未离婚，且米某仍以A公司名义对外签订合同并盖章。张翀提供的微信聊天记录显示，米某系A公司项目经理，其接受米某管理，工资由米某支付，所提交工作成果是A公司的组成部分。由此，应认定张翀与A公司存在劳动关系。因A公司系一人有限责任公司，李某系法定代表人，在A公司已经注销的情况下，二审法院于6月21日判决支付张翀的请求。

入职不久发生欠薪 起诉维权告错对象

2021年3月初，张翀在网络招聘平台上发布自己的简历。米某看到该简历就联系他面试，面试地点就在B公司。当时，米某自称是B公司的副总经理。2021年3月15日入职后，米某安排他担任设计师职务，但未与他签订劳动合同。正常工作至同年5月31日，米某让他回家待岗听候通知。过了整整一个月，他向米某讨要工资无果遂与B公司取得联系。

因B公司否认与张翀存在劳动关系，且不同意向他支付工资，他于2021年7月30日申请劳动争议仲裁，请求裁决确认B公司2021年3月15日至7月19日期间与其存在劳动关系、B公司向其支付该期间的工资、提成、未签订劳动合同二倍工资差额及解除劳动合同经济补偿。

米某在庭审时陈述，他和罗某是朋友关系，他免费借用B公司的工作地点，水电物业费由其承担，与B公司没有签订协议。其通过网络直聘招录张翀，并没有使用B公司的名义，使用的单位是A公司，法定代表人是其妻子李某，现已离婚。

米某称，其与张翀约定没有社保，底薪8000元，试用期2个月，转正后根据接单量有提成，老客户提成是1个点，新客户为2个点，按照合同金额除去毛利，剩余的钱按照百分点提。张翀工作1个多月就不再工作了，因他借用张翀11万元，钱款和工资一共126000元，他本人每给张翀一笔钱备注都是还款，至今已还过12000元。

米某称，他与张翀没有签订合同，因行业特殊，本打算试用期结束后签订劳动合同，但张翀1个多月后就走了，之后工作地水电费也停了。张翀在5月中旬

通过微信提出不干了，他没有说过让张翀在家待岗。

B公司诉称，其工作地址是政府招商引资给企业的工作地点，为不让房屋闲置，罗某找来米某借给他用。其主要业务是经营机械产品，米某是做展台平台搭建的，米某是否有公司其不清楚。

经审理，仲裁机构裁决驳回张翀的请求。张翀不服，诉至法院。法院认为，张翀与B公司之间并不符合建立劳动关系的基本要素，故判决驳回其全部诉讼请求。

职工再诉状告老板 老板极力推卸责任

仲裁、诉讼将近一年时间，张翀发现自己告错了对象。于是，他于2022年8月31日再次申请劳动争议仲裁，要求李某向其支付欠薪、提成等费用。可是，仲裁机构以李某不具有主体资格为由不予受理，张翀则向一审法院提起诉讼。

针对张翀的主张，李某辩称，其与张翀之间不存在劳动关系。张翀系其前夫米某私自招聘入职，与A公司无关。况且，张翀自述其上述的地方是B公司而非A公司，其面试时米某自称是B公司工作人员，在A公司对此不知情更未同意的情况下，不应当对米某的行为承担责任。

李某认为，劳动关系的成立应以用工合意为前提。即用人单位与劳动者双方真实意思表示和相互选择。根据本案事实，张翀从进入案涉项目工作到离职，期间均与米某对接、沟通及请示汇报工作，张翀的所有工资由米某个人以微信转账方式支付，且与工作相关费用的报销亦由米某个人通过微信转账的方式直接支付给张翀，据此可以认定张翀由米某雇佣，接受米某的工作安排及管理，与米某形成劳务关系。此

外，张翀自述其入职不足一月即借给米某11万元，该行为有悖常理。其有理由怀疑二人恶意串通损害A公司利益。

李某主张，从工作场所、工资发放情况即能看出，A公司并未招聘张翀入职，而米某作为自然人，无法律法规规定的用人单位主体资格，其在未取得A公司授权委托的情况下私自招聘张翀，所带来的法律后果应当由其承担。其本人作为法定代表人，从未委托米某代为招聘、运营、管理公司，米某也未提供证据证明A公司委托其处理以上事务。米某的招聘行为、发放工资、办公地点等等足以令张翀清楚知晓，其与A公司不存在劳动关系。

李某称，其与米某确系夫妻关系，但双方在2021年6月24日已登记离婚，并在2021年上半年着手准备注销某某公司，根本不可能招聘新的职工入职。因双方确实存在婚姻关系，米某有A公司签订的合同也在情理范围内，且该合同是否为A公司签订的也不能查证属实，故不能认定米某在外从事的业务系A公司的业务。

用人单位依法注销 唯一股东清偿欠薪

一审法院认为，本案的争议焦点是张翀与A公司是否存在劳动关系。劳动关系是劳动者与用人单位协商一致后，劳动者自愿将自己的劳动力置于用人单位的控制之下，接受用人单位的管理，在指定岗位完成用人单位指派的工作任务，并获取相应劳动报酬的民事合同关系。确认劳动者与用人单位是否存在劳动关系，应从用人单位是否与劳动者签订劳动合同，是否对劳动者支付劳动报酬、进行管理、安排工作等方面考量劳动者与用人单位是否存在劳动法上的隶属关系。

首先，李某系A公司的法定代表人及股东，现米某自认李某系其前妻，其当时经李某授权以A公司名义对外经营，并以A公司名义在网上发布招聘信息，结合张翀提供的展台搭建合同、发票及汇款凭证等证据，一审法院对A公司在案涉期间由米某实际控制的意见予以采信。

其次，张翀与米某一致认可张翀经由米某面试招聘，双方商谈了工作内容、薪资待遇等内容，张翀于2021年3月15日入职，其入职以后主要从事展台设计画图类工作。根据张翀与米某的聊天记录，张翀入职以后由米某对其进行管理并安排工作，张翀经常通过微信向米某发送展台设计效果图、施工图等内容，可见张翀的工作岗位及工作内容与A公司的经营范围相符。

综上，张翀与A公司符合建立劳动关系的基本特征，故一审法院采纳张翀的主张，认定双方自2021年3月15日起建立劳动关系。因A公司作为用人单位已于2021年12月23日注销，张翀要求法定代表人及唯一股东李某承担本案的法律责任，与法无悖，一审法院予以确认。

因张翀与A公司在2021年5月31日以后已不存在劳动关系，故其基于劳动关系要求李某支付2021年6月1日至7月19日期间未签订劳动合同二倍工资差额缺乏依据，一审法院不予支持。根据规定，李某及米某未提供任何证据证明2021年4月15日至5月31日期间张翀与A公司未签订劳动合同的责任在于张翀，故应承担相应不利后果。

根据在案证据，一审法院判决李某给付张翀2021年3月15日至5月31日期间工资20781.61元、接单提成2840元、未签订劳动合同二倍工资差额12413.79元，各项合计36035.4元。李某不服该判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉，维持原判。

就欠薪达成调解协议 单位不履行怎么办？

某建材公司拖欠汪先生工资和加班费共计2万余元，为了不与公司闹僵，导致今后关系不好相处，汪先生就申请公司所在地的人民调解委员会进行调解。经调解，汪先生与建材公司达成协议，人民调解委员会制作了调解协议书，载明建材公司于20日内付清欠薪，双方在调解协议书上签字盖章。没想到，建材公司竟然出尔反尔，不履行调解协议。

面对此种情况，汪先生该怎么办？

法律评析

在建材公司不履行调解协议书的情况下，汪先生有以下两种选择：

一是直接向人民法院申请支付令。支付令是人民法院依照民事诉讼法规定的督促程序，根据债权人的申请，向债务人发出的限期履行给付金钱或有价证券的法律文书。《劳动争议调解仲裁法》第十六条规定：“因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。”根据《民事诉讼法》第二百一十六条和《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）》第十三条第三款的规定，如果欠薪单位收到支付令超过15日，既不提出异议也不履行支付令的，劳动者则可以向法院申请强制执行。如果欠薪单位向法院提出了书面异议且异议成立的，法院则应当裁定终结督促程序，支付令自行失效。此后，劳动者可以持调解协议书直接向法院起诉，而不必先申请劳动争议仲裁。

二是直接向人民法院起诉。上述《解释一》第五十一条第二款规定：“当事人在调解仲裁法第十条规定的调解组织主持下仅就劳动报酬争议达成调解协议，用人单位不履行调解协议确定的给付义务，劳动者直接提起诉讼的，人民法院可以按照普通民事纠纷受理。”就是说，当事人在调解组织主持下仅就劳动报酬争议达成调解协议，用人单位不履行调解协议确定的给付义务，意味着双方之间存在的只是用人单位是否履行调解协议的纠纷，故劳动者可以直接起诉，法院可以直接受理。由于无需经过劳动仲裁程序，从而减轻了劳动者权利保护的程序成本。

此外，《劳动合同法》第三十条第二款规定：“用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。”就是说，劳动者讨要欠薪，虽然未经调解组织调解达成协议的，也可以直接申请支付令。但根据《解释一》第十三条第二款的规定，在用人单位对法院的支付令提出异议导致支付令失效后，劳动者仍然要先走劳动仲裁程序，对仲裁裁决不服的，才可以向法院起诉。

颜东岳 法官

潘家永 律师

公司拒绝非本地户口劳动者入职，是否构成就业歧视？

读者肖琳琳（化名）近日向本报反映说，她根据一家公司的招聘广告，前往应聘一个自己完全可以胜任的普通岗位时，公司却以她没有本地户口，属“外来户”为由予以拒绝。

她想知道：公司这种做法是否构成就业歧视？

法律分析

公司这种拒绝外地人就业的做法属于就业歧视。

《中华人民共和国就业促进

法》第三条第二款规定：“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。”其中的“等”字表明，该规定是一个不完全列举的开放性条款，即除民族、种族、性别、宗教信仰四种法定禁止性事由外，其它与之性质一致的不合理事由，亦为法律所禁止。

判断何种事由属于上述法律规定的“等”的范畴，其标准之一就是用人单位是根据劳动者的专业、学历、工作经验、工作

技能以及职业资格等与工作内在要求密切相关的“自获因素”进行选择，还是基于劳动者的性别、户籍、身份、地域、年龄、外貌、民族、种族、宗教等与工作内在要求没有必然联系的“先赋因素”进行选择。如果属于后者，构成法律禁止的不合理就业歧视，即因其违背了公平正义的一般原则，而不具有正当性。

与之对应，公司以你是“外来户”，对你求职申请进行区别

对待，而出生地属于你乃至任何人都无法自主选择、控制的“先赋因素”，在你应聘的只是你完全可以胜任的普通岗位，“外来户”与岗位没有内在联系，公司不能证明“外来户”与你申请的工作岗位之间存在内在关联或存在其他的合法目的的情况下，公司之举无疑由于不具有合理性而在法定禁止之列，损害了你平等获得就业机会和就业待遇的权益。