

维修中心委派职工为建筑公司提供技术服务

建筑公司欠薪，维修中心能否代为追讨？

□本报记者 赵新政

受本单位老板侯远林（化名）委派，职工何某到一家建筑公司承包的工程项目提供技术服务。可是，建筑公司没有按照其与侯远林个人签订的《合作协议》支付何某工资。为此，侯远林以建筑公司违约为由提起诉讼，代何某追讨欠薪。

二审庭审中，建筑公司称其与何某之间系劳动合同关系，何某通过建筑公司缴纳个税、社保，因建筑公司经营困难未发放工资，双方纠纷应通过劳动争议诉讼解决，侯远林不具有诉讼主体资格，请求撤销一审判决。

二审法院认为，何某一审时到庭陈述其系受侯远林指派为建筑公司服务，其报酬通过侯远林进行发放。因其与建筑公司之间不具有人身从属性、经济从属性和组织从属性，仅凭社保、税收缴纳情况难以认定双方存在劳动关系，遂于2024年12月31日判决支持侯远林的诉讼请求。

合作协议载明报酬 公司违约不予支付

侯远林是一家暖通设备维修中心创办人，何某系该中心职工。建筑公司承包某药企机电安装项目后与侯远林个人签订《合作协议》，约定侯远林委派技术人员全程辅助项目施工，建筑公司向该技术人员每月支付工资20295.54元。该协议由建筑公司负责人闫某签字但其未填写日期，侯远林在协议上签字并注明日期为2018年2月2日。

“按照协议约定，2018年3月至2018年10月，我委派本单位技术人员何某到项目施工现场，代表建筑公司与业主及分包方进行技术性交流，指导安装。”侯远林说，该项目于2019年1月7日竣工验收，建筑公司直至2024年才向业主提起诉讼，其未能收到工程款系因怠于行使自己的权利导致，不能以此作为拒绝向何某支付工资的理由。

为此，侯远林向一审法院提起诉讼，请求判令公司向何某支付欠薪162364.32元。庭审中，他提交《证明》一份，主要内容是：“2018年3月1日至10月31日项目施工期间，何某担任技术指导工作。证明人：贾某，2018年11月6日。”建筑公司不认可该《证明》真实性，称贾某的签字无法核实。

另外，侯远林还向法院提交项目施工协调微信群截图，显示

何某、贾某在微信群中；何某制作的电子版日报、进度表、计划表，文件形成时间为2018年5月至7月；何某手写的会议纪要等。建筑公司称，侯远林的诉讼请求已经超过3年的诉讼时效。

通话录音还原事实 讨薪诉讼未超时效

针对建筑公司的诉讼时效主张，侯远林提交其与闫某的5次通话录音。一是2022年12月27日，他说：何某的工资，您能给我们写个东西吗？闫某：这件事，之前有协议。二是2022年12月30日，他说：何某的工资能商量吗？闫某：你拿贾某那个签字，确认一下就行。他说：仅有签字看不出贾某跟公司有什么关系。闫某：他是这个项目的项目经理。三是2023年3月1日，他说：何某的工资怎么说？闫某：您等我回去再说。四是2023年3月13日，他说：何某的工资还得说。闫某：你再等等，我出差没回来。他说：这都多长时间了，5年了。闫某：现在没钱……五是2023年3月29日，他说：闫总，何某的工资怎么着？闫某：我在做离任审计，等等吧。他说：你们一推再推，什么时候到头啊？

建筑公司不认可上述录音真实性，称无法核实。

何某作为证人出庭陈述称，其为暖通设备维修中心技术负责人，受老板侯远林指派在项目部担任技术指导职务。因其有安装

经验，建筑公司让侯远林派他过去。他代表建筑公司与分包商进行技术性交流，但被拖欠工资。

一审法院认为，本案的争议焦点为《合作协议》的效力及本案诉讼是否超过时效。为解决该争议，首先要确认协议中闫某的签字、《证明》中贾某的签字及录音的真实性。

公司认可闫某是项目负责人、贾某是项目经理，但以闫某已经离职，且与公司有劳动合同纠纷正在诉讼过程中，贾某已调出为由，表示对证据中涉及闫某、贾某的部分无法核实。一审法院认为，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，闫某、贾某作为公司职工参与案涉项目，案涉项目相关材料的真伪由公司确认或举出反证证明显然更为合理，因此，公司无法核实真实性的理由并不充分，对其抗辩意见不予采信。

此外，侯远林提交的录音中闫某提及在办理“离任审计”“贾某是项目经理”，与公司陈述相印证。提到“有协议”“贾某个签字”，也与侯远林提交的证据一致，一审法院对《合作协议》中闫某的签字、《证明》中贾某的签字及录音的真实性予以确认。

关于《合作协议》的效力，该协议加盖有建筑公司总承包部公章并有闫某签字。经查，该公司其名称变更后仍有使用该公章的现象，且闫某是案涉项目的负责人，其签署协议的行为是职务行为，从协议的形式上看，侯远林有理由相信该协议是与公司签订，应视为有效，对侯远林、建筑公司双方有约束力。

本案中，侯远林提交的录音可以证明其曾多次向闫某主张案涉款项的事实，闫某认可但未予办理，因此，一审法院认为侯远林的起诉未超出诉讼时效。在侯远林已经履行义务的情况下，判令建筑公司向何某支付被拖欠的8个月的报酬162364.32元。

公司诡辩缺乏证据 对其上诉予以驳回

公司不服一审法院判决，在

二审庭审中称其与何某之间系劳动合同关系，何某通过其缴纳个税、社保，因其经营困难未发放工资，双方纠纷应通过劳动争议诉讼解决，侯远林不具有诉讼主体资格。侯远林称其依据双方签订的《合作协议》提起本案诉讼，具有诉讼主体资格，其与何某之间系雇佣关系，其依据上述协议委派何某去建筑公司工地上进行技术指导，建筑公司虽主张其与何某之间形成劳动合同关系，但未提供相应证据。关于建筑公司所述税费问题，何某在建筑公司处缴纳社保，是基于当时公司的管理要求。

二审法院认为，本案争议焦点系建筑公司与何某之间是否存在劳动合同关系，付款条件是否具备。

关于侯远林是否具备诉讼主体资格问题，建筑公司上诉称其与何某之间系劳动合同关系，双方纠纷属于劳动争议。就此，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》相关规定，劳动关系具有人身从属性、经济从属性和组织从属性特征。首先，建筑公司未向何某发放工资，其关于自身经营困难的抗辩意见，依据不足，同时其与侯远林签订的《合作协议》亦约定“甲方每月支付乙方委派技术人员工资为20295.54元，汇至乙方指定账户。”由此可见，何某报酬的发放形式是通过侯远林进行发放，其与何某之间未建立直接的经济从属性。其次，何某一审中到庭陈述其系受侯远林指派在项目部担任技术指导，即并非基于与建筑公司存在劳动合同关系而提供技术指导。最后，建筑公司关于其存在为何某缴纳社保及个税等情形，基于上述分析，难以仅凭社保缴纳情况即认定双方建立劳动关系。

据此，建筑公司关于其与何某之间存在劳动合同关系的上诉意见，依据不足，二审法院不予采纳，侯远林有权依据《合作协议》向公司主张权利。

因建筑公司与何某之间未形成劳动合同关系，故《合作协议》中虽名为“工资”实为服务费，对侯远林主张，予以采纳。综上，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

劳动者索要欠薪时 无证据证明怎么办？

编辑同志：

我在一年前应聘到一家公司上班。入职时，我曾提出过签订书面劳动合同，但公司一直拖延着，至今也未签订。在职期间，我每月的工资都是由公司直接打到银行卡里，公司从来没有提供过工资条。

近期，公司以严重亏损为由一直拖欠我3个月的工资。当时，公司说至多延期1个月就会补发。可是，现在已经过去2个月了，我也没有见到一分钱。为此，我想到人社局投诉或者申请劳动争议仲裁，但又担心因无法提供工资被拖欠的证据而无果？

请问：在这种情况下，我该怎么办？

读者：邹建生（化名）

邹建生读者：

没有“工资条”这种证据，并不会影响你如数讨回工资。

《工资支付暂行规定》第六条规定：“用人单位应将工资支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时，可由其亲属或委托他人代领。用人单位可委托银行代发工资。用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。”如今，用人单位都是通过银行发放工资，往往不再提供工资条，但用人单位手里有工资发放表和银行发工资的相关凭证。也就是说，用人单位掌握着工资是否已经支付的相关证据。

鉴于此，劳动者索要欠薪，实行举证责任倒置的规则。《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）》第四十四条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”《劳动争议调解仲裁法》第六条规定：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。”

本案中，公司属于持有证据的一方。你通过人社局或劳动仲裁机构讨要欠薪时，只要能够证明你与公司之间存在劳动关系即可。人社局在处理时，或者劳动仲裁机构在审理时，会要求公司提供有关工资是否已经足额发放的证明。如果公司无正当理由拒不提供工资支付情况的证据，那就要承担不利后果，即人社局或者劳动仲裁机构完全可以推定为没有支付，并责令或者裁决公司向何某支付欠薪。

潘家永 律师

职工严重失职被公司解聘， 能否享受失业保险待遇？

读者张婷婷（化名）咨询说，因她擅自提前半小时下班，导致在同事完成生产任务后未及时关闭电源，造成设备空转，产生数万元损失。由此，公司以其严重失职为由，解除与她的劳动合同。她虽曾一再为自己的行为道歉、后悔，恳求公司收回成命，但均被公司拒绝。

她想知道：在公司已为她缴纳三年的失业保险费、她有求职需求但尚未遂愿、已进行失业登记的情况下，失业保险经办机构

能否以她系严重失职被解聘为由，拒绝支付失业保险金？

法律分析

根据张婷婷讲述的情况，失业保险经办机构不得拒绝向其支付失业保险金。

《社会保险法》第四十五条规定：“失业人员符合下列条件的，从失业保险基金中领取失业保险金：（一）失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；（二）非因本人意愿中断

就业的；（三）已经进行失业登记，并有求职要求的。”

与之对应，在张婷婷具备（一）、（三）项情形的情况下，能否领取失业保险金，无疑取决于其是否属于“非因本人意愿中断就业”。

就“非因本人意愿中断就业”，《失业保险金申领发放办法》第四条界定为：“非因本人意愿中断就业的，是指下列人员：（一）终止劳动合同的；（二）被用人单位解除劳动合同的；（三）被用人单

位开除、除名和辞退的；（四）根据《中华人民共和国劳动法》第三十二条第二、三项与用人单位解除劳动合同的；（五）法律、行政法规另有规定的。”

结合本案，尽管张婷婷是因为严重失职而被公司解除劳动合同，但这并不等于其希望或者放任解除劳动合同，也不等于中断就业是其个人意愿，更何况其本人曾一再为自己的行为道歉、后悔，恳求公司收回成命，即符合第（二）项情形。

颜东岳 法官