

劳动派遣发生欠薪如何处理？

□本报记者 赵新政

与B公司签订劳动合同后，陈琪（化名）经该单位劳务派遣回到其本人创设的A公司工作。过了一年，她以欠薪为由向B公司发出劳动合同解除通知书，并将这一情况告知A公司。然而，这两家单位依据双方签订的协议均不同意为她补发欠薪及绩效提成。

A公司与陈琪、B公司在仲裁庭审时对陈琪由B公司派遣至A公司工作的事实均予确认，但在法院一审期间B公司另行提供服务合同及补充协议对此予以否认。法院认为，若这些合同及协议在陈琪入职时已经签订，B公司在仲裁时能提供却不提供，该行为与其现在的主张有违常理，不足以推翻其在仲裁时自认的事实。4月11日，二审法院判决支持陈琪的相关诉讼请求。

股东接受劳务派遣 工作期间遭遇欠薪

陈琪系A公司的创始股东。2021年8月1日，她与B公司签订劳动合同，合同期限为即日起至2024年7月31日，试用期为6个月。合同约定其根据B公司的工作需要在用人单位担任首席执行官，并约定其月工资标准为底薪5000元。次日，陈琪提交设立A公司的申请，与其他股东自行筹备设立经营A公司。

经B公司派遣，陈琪到A公司工作并担任首席执行官。在A公司工作期间，其每月工资为31000元，其中，B公司发放5000元，剩余26000元由A公司委托案外人C公司发放，A公司不对其进行考勤。2023年6月9日，A公司免去陈琪的首席执行官职务。

2023年8月3日，陈琪收到A公司人事财务主管史某通过微信发送的绩效提成及薪资表。此后，她以“未按时足额发放2023年5月15日至7月15日期间劳动报酬和绩效提成”为由向B公司发出劳动合同解除通知书，并将该情况告知A公司。

因两家公司均不同意补发欠薪，陈琪申请劳动争议仲裁。经审理，仲裁机构裁决：1.A公司、B公司支付陈琪2023年5月15日至7月15日工资62000元；2.A公司支付陈琪2023年5月15日至7月15日绩效提成85226元；3.驳回陈琪的其他仲裁请求。

A公司、B公司均不服裁决，先后诉至一审法院。

派遣单位庭审反言 因无证据未被采纳

庭审中，A公司称陈琪获得过业务提成，提成比例为合同金额的70%或50%。庭审前，B公司提供由其与A公司盖章的服务合同及无落款日期的附件即补充协议复印件。庭审中，B公司出示落款日期为2021年9月1日的服务

合同原件，以证明其与A公司系劳务派遣服务关系，且劳动者任何补偿由A公司自行解决。

陈琪质证称，服务合同原件与复印件不一致，原件上有落款日期，但复印件上没有，故怀疑服务合同系事后补签，对该证据真实性不予认可。B公司解释称，服务合同和补充协议均于2021年9月1日签订，当时忘写落款日期，故系法定代表人当庭补写的。

一审法院认为，根据查明的事实，A公司与陈琪、B公司在仲裁庭审时对劳务派遣事实即陈琪由B公司派遣至A公司工作均予以确认，现B公司否认劳务派遣事实，并就此提供服务合同及补充协议。对此一审法院认为，B公司称服务合同及补充协议系于2021年9月1日签订，但服务合同及补充协议上落款日期系B公司法定代表人当庭所写，且如确系2021年9月1日签订，B公司在仲裁时能提供却不提供且承认三方劳务派遣事实，明显有违常理，故服务合同及补充协议不能排除系仲裁后为诉讼而签订，故服务合同及补充协议不足以推翻B公司在仲裁时自认事实。根据在案证据并结合双方所述，一审法院确认A公司与陈琪、B公司系劳务派遣关系，B公司系A公司的用人单位，A公司系陈琪的用工单位。

根据查明的事实，陈琪与B公司合同约定的月工资标准为5000元，B公司亦每月以该标准向陈琪发放工资，同时，A公司另委托案外人向陈琪每月发放工资26000元。故陈琪实际每月工资标准31000元。A公司同意按31000元标准支付陈琪2023年5月15日至6月9日工资，但主张2023年6月9日已免去陈琪首席执行官职务，故应按5000元标准发放陈琪2023年6月10日至7月15日期间工资。一审法院认为，在双方未对陈琪薪资重新约定情况下，A公司该主张缺乏依据，不予采信。因此，确认陈琪2023年6月10日至7月15日期间的工资标准仍为31000元，由B公司根据合同

约定支付5000元，由A公司支付26000元。

A公司人事主管史某发送给陈琪的提成及薪资统计表格表明，A公司尚未向其支付绩效提成款85226元。因无证据表明提成金额系史某根据陈琪要求所写，陈琪虽系A公司股东，亦不能排除其基于劳动获得报酬的权利，故A公司以其股东身份为由不支付提成，一审法院不予采信。

综上，一审法院判决：1.B公司、A公司支付陈琪2023年5月15日至7月15日工资10000元；2.A公司支付陈琪2023年5月15日至7月15日工资52000元，B公司承担连带责任；3.A公司支付陈琪2023年5月15日至7月15日绩效提成85226元，B公司承担连带责任。

派遣协议合法有效 相关责任依约履行

A公司、B公司上诉后，因A公司经合法传唤无正当理由未到庭参加诉讼，被视为撤回上诉。

B公司主张，A公司成立后，在陈琪主导下，A公司与B公司签订了服务合同及补充协议，约定A公司每个月向陈琪支付5000元，用于支付基本工资和社会保险。这部分金额B公司只是代发，在A公司没有支付的前提下，B公司没有支付义务。因陈琪不受B公司管理，也未为B公司提供劳动，故双方之间不存在劳动关系。此外，B公司对于案外人C公司每月向陈琪支付工资提成事宜完全不知情，这些支付项目不应当由B公司承担。

二审法院认为，劳动争议案件的审理范围应当限于劳动仲裁申请范围。本案中，陈琪在仲裁时未要求B公司对绩效提成的支付承担连带责任，亦未因不服仲裁裁决提起诉讼，一审相应连带责任的判决超出诉请范围，应当予以纠正。

关于工资62000元的连带责任。劳务派遣中，派遣单位与用工单位不得违反劳务派遣的有关

规定，用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。派遣单位的连带赔偿责任范围应当根据派遣单位是否违反法律规定、用工单位给劳动者造成的损害是否与派遣单位有关联等具体事实予以认定。

本案中，陈琪与B公司合同约定的月工资标准为5000元，另外26000元月工资及绩效提成均由案外公司发放，而该部分报酬的发放并未告知B公司，陈琪作为A公司的股东，不同于普通劳动者，对于其自身权利义务的处分处于主导地位，其与公司其他股东协商达成的工资分拆协议，未经B公司参与，因该部分报酬未发放而产生的损失超出了与B公司所签订的派遣协议约定范围，亦超出了B公司的知情范围，要求B公司对于该部分报酬的发放承担连带责任没有依据。但B公司作为具有劳务派遣资质的公司，在知晓陈琪身份的情况下，自愿与陈琪签订劳务派遣协议，应当承担劳动法上的派遣单位责任，其不支付全部工资的请求亦缺乏依据。因此，B公司的连带责任应当限定在派遣协议约定范围内承担，陈琪要求支付2023年5月15日至7月15日工资的诉请中，10000元的工资部分应由A公司与B公司连带支付，52000元的工资部分应由A公司支付。

关于陈琪的工资及绩效提成，因陈琪与B公司、A公司之间达成劳务派遣的合意，故陈琪虽系A公司的股东，但与B公司、A公司之间涉及劳动关系的权利义务仍应按照合同约定予以认定，陈琪所主张的工资及绩效提成并非股权纠纷，故一审法院判令A公司支付上述工资及绩效提成并无不当，二审法院对于A公司的责任负担予以确认。

综上，二审法院判决维持原审判决第一项，变更第二项为A公司支付陈琪欠薪52000元，变更第三项为A公司支付陈琪绩效提成85226元。

公司欠薪逾期未付 职工有权提起代位诉讼

编辑同志：

就欠薪偿还一事，我们与曾经工作过的公司约定有明确的还款期限。可是，该公司在偿付期限到期后一直没有清偿。近日，我们发现张某虽因购买公司产品而欠下大笔货款且已超过支付期限，而公司从未采取任何方式向张某索要这笔货款。

请问：在已经影响清偿我们欠薪的情况下，张某能否以货款未经法院判决确认为由拒绝向我们支付？

读者：董娇娇(化名)等13人

董娇娇等读者：

张某不得拒绝向你们支付欠薪。

这里涉及到代位权诉讼问题。《民法典》第五百三十五条规定：“因债务人怠于行使其债权或者与该债权有关的从权利，影响债权人的到期债权实现的，债权人可以向人民法院请求以自己的名义代位行使债务人对相对人的权利，但是该权利专属于债务人自身的除外。”

而《最高人民法院关于适用〈民法典〉合同编通则若干问题的解释》第三十三条、第四十条分别规定：“债务人不履行其对债权人的到期债务，又不以诉讼或者仲裁方式向相对人主张其享有的债权或者与该债权有关的从权利，致使债权人的到期债权未能实现的，人民法院可以认定为民法典第五百三十五条规定的‘债务人怠于行使其债权或者与该债权有关的从权利，影响债权人的到期债权实现’。”“债务人的相对人仅以债权人提起代位权诉讼时债权人与债务人之间的债权债务关系未经生效法律文书确认为由，主张债权人提起的诉讼不符合代位权行使条件的，人民法院不予支持。”

上述规定表明，提起代位权诉讼的条件为：（一）债权人对债务人的债权合法；（二）债务人怠于行使其到期债权，对债权人造成损害；（三）债务人的债权已到期；（四）债务人的债权不是专属于债务人自身的债权，主要包括抚养费、赡养费或者扶养费请求权，人身损害赔偿请求权，不超过债务人及其所扶养家属的生活必需费用的部分得劳动报酬请求权，请求支付基本养老保险金、失业保险金、最低生活保障金等保障当事人基本生活的权利。

结合本案，正因为张某与公司之间由于购买产品产生的货款合法且已超期未付，公司没有以任何方式向张某索要，导致你们已经到期的欠薪无法获得清偿，这一行为已经损害你们合法权益的实现，且货款不属于公司专属债权的范畴，所以，你们符合提起代位权诉讼的要件，张某不能以欠款未经法院判决确认为由进行抗辩。

颜梅生 法官

小偷行窃公司时被烈性犬咬伤，能否索要赔偿？

读者刘欢欢(化名)近日咨询说，为防止财物被盗，她所在公司在仓库围墙内圈养有烈性犬，且在醒目处有特别提示。也就是说，只要外人不进入对应区域，便不会被烈性犬伤害。前些日子，小偷郭某为窃取公司仓库内财物翻越围墙，但其刚进入公司，便被烈性犬咬伤。有人认为，郭某只是想偷东西而已，罪不至于被养烈犬咬伤，故公司应承担一定的赔偿责任。她想知道：这种观点正确吗？有无法律依据？

法律分析

根据刘欢欢读者的讲述，可以肯定地说，这种观点是错误的，公司无需承担赔偿责任。

《民法典》第一千二百四十五条规定：“饲养的动物造成他人损害的，动物饲养人或者管理人应当承担侵权责任；但是，能够证明损害是因被侵权人故意或者重大过失造成的，可以不承担或者减轻责任。”与之对应，公司应否承担赔偿责任即郭某能否

获得赔偿，取决于郭某对损害的产生是否存在故意或重大过失。

在这里，所谓故意，是指明知自己的行为会造成损害的结果，却希望或者放任该损害结果发生的心理状态。所谓重大过失，是指当法律对行为人在某种情况下有较高的应当注意和能够注意的程度时，行为人不但不遵守法律对其较高的要求，甚至连一般人都应注意并能注意的一般标准也未达到的状态。

结合本案，虽然郭某不希望

也没有放任自己被烈性犬咬伤，但其作为成年人，作为具有完全民事行为能力人，明知自己的行窃行为非法，明知公司养烈性犬的行为是为了防盗且并无不当，明知进入对应区域便会被烈性犬咬伤的可能，却为了非法获取公司财物，不顾一般人都能知道并注意的危险，轻信可以避免被烈性犬咬伤，执意进行偷盗，其行为明显属于风险自甘，公司自然可以拒绝承担赔偿责任。

颜梅生 法官