

工程违法分包， 被欠薪工人如何维权？



被拖欠工资、被不合理辞退、工作期间发生意外……工作中，常常会出现类似的问题，令劳动者的合法权益甚至人身安全受到伤害。本期《以案说法》，记者将以2个相关案例来讲述相关的法律知识。

本版撰文 信息时报记者 卫静雯 通讯员 刘晓毅 林静宜

案例1 工程违法分包， 农民工手握欠条如何维权？

案情介绍：

2017年12月，关某承包某酒业公司门面装修后，将装修工程全部分包给许某。关某和许某都没有建设工程施工资质。2018年12月工程结束后，因工程款不到位，导致由许某找来的10名农民工工资被拖欠。关某以工程款未付清无力支付农民工工资为由予以推脱。酒业公司以10名农民工与公司没有劳动关系为由拒绝支付，声称已经将工程承包给了关某，且支付了全部工程款，故公司无需付款给工人。许某和10名农民工多番追讨无果，于是向海珠区劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁。

处理结果：

案件经过前后6次庭审，法院最终做出判决，认定酒业公司与关某之间存在承包关系，许某与工人之间成立劳务关系。但关某承包案涉工程后，违法发包给不具备施工资质的许某，依法应当垫付工人工资。且从相关证据，可证明关某已支付的款项仅为部分工程款，关某并未支付全部的工程款给许某，故关某应当垫付剩余的全部工程款。因10名农民工在本案中决定不追究酒业公司和许某本人的法律责任，属于对自身权利的处分，法院予以许可。

最终，法院判令关某应当对除许某外的10名农民工清偿工友主张的全部未付薪酬，驳回许某关于其与关某成立劳务关系的诉求。法官同时释明，许某可以承包合同关系另行向关某主张权益。

以案说法：

1 许某和工人属于何种关系？

许某应关某的要求对工程进行估价，并召集工友进行施工，负责具体施工、工人食宿、考勤、薪酬发放等事宜，且从关某处领取工程款项。故认定是关某将工程转包给了许某，许某与工人之间成立劳务关系。

2 关某要承担何种责任？

《建设领域农民工工资支付管理暂行办法》第十条规定：“业主或工程总承包企业未按合同约定与建设工程承包企业结清工程款，致使建设工程承包企业拖欠农民工工资的，由业主或工程总承包企业先行垫付农民工被拖欠的工资，先垫付的工资数额以未结清的工程款为限。”第十二条规定：“工程总承包企业不得将工程违反规定发包、分包给不具备用工主体资格的组织或个人，否则应承担清偿拖欠工资连带责任。”

因此，关某承包案涉工程后，违法发包给不具备施工资质的许某，属于违法分包的工程。除分包人许某外，农民工还可以要求总承包人关某在未结清的工程款范围内垫付工资。

3 酒业公司对欠款应该承担何种责任？

依据《最高人民法院关于审理建设工程施工合同纠纷案件适用法律问题的解释(二)》第二十四条规定：“实际施工人以发包人为被告主张权利的，人民法院应当追加转包人或者违法分包人为本案第三人，在查明发包人欠付转包人或者违法分包人建设工程价款的数额后，判决发包人在欠付建设工程价款范围内对实际施工人承担责任。”依据《广东省工资支付条例》第三十六条规定：“不具备本条例第二条规定的用人单位资格的承包人拖欠或者克扣劳动者工资，作为发包方的用人单位应当先支付工资，再依法向承包人追偿。”依据《中华人民共和国建筑法》第二十九条规定：“禁止总承包单位将工程分包给不具备相应资质条件的单位。”

酒业公司作为工程的发包方，违法发包给不具备资质的关某，应当垫付劳动者的工资，因此农民工可以要求酒业公司依法支付拖欠的工人薪酬。

案例2 劳动合同被提前解除， 能换岗位继续履约吗？

案情介绍：

2019年7月，尹女士致电给滨江街社区法律顾问吴燕平律师，反映其于2018年与某物业公司签订为期两年的劳动合同，担任该公司保安亭收费员一职。现物业公司把保安亭换成自动扫码收费，要求与尹女士提前解除劳动合同，但尹女士想调整到其他岗位继续履行劳动合同，双方协商不成。

以案说法：

1 物业公司能否提前解除《劳动合同》？

根据《中华人民共和国劳动法》第二十五条过失性辞退的规定、第二十六条无过失性辞退的规定，在劳动服务合同没有到期、尹女士没有任何过错，双方无法协商一致的情况下，不适用协商解除和《中华人民共和国劳动法》第二十五条过失性辞退的规定。

对《中华人民共和国劳动法》第二十六条无过失性辞退规定“客观情况发生重大变化”的说明，参考原劳动部办公厅《关于〈劳动法〉若干条文的说明》(劳办发[1994]289号)第二十六条规定：“本条中的‘客观情况’指：发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第二十六条所列的客观情况，即发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第二十七条所列的客观情况。物业公司把保安亭换成自动扫码收费不属于不可抗力，因而也无法适用《中华人民共和国劳动法》第二十六条无过失性辞退的规定。所以物业公司单方解除与尹女士的劳动合同不符合劳动法相关规定。”

2 物业公司提起解除劳动合同的法律后果？

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”第八十七条：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”第四十七条第一款：“经济补偿按劳动者在本单位的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”的规定，如若物业公司要强行解除与尹女士的劳动合同关系，需按照尹女士在物业公司工作一年零三个月，每个月工资2000元，物业公司要支付4000元的经济赔偿金。

处理结果：

社区法律顾问吴律师详细记录了尹女士反映的情况后，向物业公司转达了尹女士想继续留在公司的想法，以及讲述了解除劳动合同的法律后果，建议其向公司提议将尹女士换个岗位继续履行合同。最后，尹女士和物业公司达成协议，尹女士换去卫生岗位继续履行原合同。

维权

