

农民工追讨欠薪须抓住3大关键——

收集证据 灵活追讨 寻求法援

按照国务院根治拖欠农民工工资工作领导小组办公室通知，各地应把根治欠薪工作作为一项重要政治任务摆上重要议事日程，并做到2020年发生的政府投资工程项目、国企项目以及各类政府与社会资本合作项目拖欠农民工工资案件在2020年底前全部清零；其他欠薪案件在2021年春节前动态清零。

受此政策因素影响，农民工夏某、张某、石某分别于近日讨回了欠薪。与此同时，他们感到主动收集有效证据、多种形式追讨、积极寻求法援也是其讨薪成功的关键。

案例1 主动收集欠薪证据

58岁的夏某是位农民工，做小区保洁工作已经5年了。2019年12月，他在工作时滑倒受伤，经医院诊断为右股骨骨折。经过股骨头置换术等治疗后，他的伤情趋于稳定，但他要求物业公司承担医疗费用及医疗期工资时遭到拒绝。

夏某聘请的律师查阅他的案件材料时，却没有找到他的用工合同、派工单等任何证据。通过一番周折，只有几个工友为他提供了证人证言、电话录音等。

由于这些证据能够与夏某的实际工作状态相互印证，夏某所受伤害于2020年11月被认定为工伤。近日，其治疗费、伤残补助金、医疗期工资等费用也得到公司赔付。

说法

从实践看，忽视收集使用证据已成为农民工维权的“瓶颈”。《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第2条规定：“没有证据或者证据不足以证明

当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。”这就是说，证据是决定当事人胜诉与否的关键。

在讨薪诉讼中，证据同样举足轻重。具体来说，农民工在外务工过程中应留意收集如下11类证据：1.书面劳动合同或协议，该证据的作用是证明劳动者与用人单位的劳动关系；2.工资支付凭证或记录、花名册、缴纳各项社会保险费记录；3.用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”“岗

位证”“胸卡”等证件；4.劳动者填写的用人单位招工招聘的“登记表”“报名表”等招用记录；5.考勤记录、罚款单、押金条、书面处分材料；6.共同工作的其他劳动者的证言；7.包工头出具的欠条或证明；8.录音、录像、微信、短信、“110”报警记录，“120”出现场抢救记录；9.在政府部门主持下达成的调解协议或笔录；10.标有用人单位名称的“工作服”“工作帽”等工装；11.其他能够证明存在劳动(劳务)关系的证明材料。

案例2 采取多种追讨方式

张某等农民工多次找到包工头刘某，要求其支付拖欠半年的工钱12万元，可刘某一直未予理睬。一气之下，张某等人联系到“讨债公司”的“职业讨债人”李某，并谈妥了雇佣费用。

很快，李某便找到刘某，并采取胁迫手段让其签署了一张20万元的借款协议。案发后，李某被法院以敲诈勒索罪判处有期徒刑1年零10个月。

看到这种情况，张某等人立即改变讨薪方式，通过劳动争议仲裁和法院强制执行，于近日从工程总承包商那里讨回了欠薪。其中，还有一大部分欠薪是通过先予执行、诉前保全等措施讨要

回来的。

说法

现实中，有的权利人会在冲动之下采取非法拘禁、故意伤害等极端手段讨要欠薪，结果使自己由受害人变成加害人。事实上，除了普通诉讼、仲裁外，农民工还可根据劳资双方的具体情况，灵活运用以下方法维权：

一是申请先予执行。该做法是指人民法院在审理民事案件过程中，为解决权利人的生活和生产急需，根据当事人的申请，裁定一方当事人预先给付另一方当事人一定数量的财物，或者立即实施或停止某种行为的临时措施。

该制度的主要特点之一是案件虽已受理，但尚未经法庭实体审判而作出实体裁定，便责令义务人在指定的期限内向权利人履行义务，该裁定一经作出立即执行。不过，申请先予执行需由权利人向受诉人民法院以书面的形式提出。

二是申请司法确认。它是人民法院对当事人经人民调解组织主持调解达成的调解协议是否合法有效加以确认，并决定是否赋予该调解协议强制执行效力的制度。该方法具有结案快、成本低、不伤和气等优点。

三是申请支付令，是指人民法院根据债权人的申请，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。我国《民事诉讼法》规定，人民法院受理申请后，经审查债权人提供的事实、证据，对债权债务关系明确、合法的，应当在受理之日起15日内向债务人发出支付令……债务人在前款规定的期间不提出异议又不履行支付令的，债权人可以向人民法院申请执行。

四是申请诉前保全。它是指利害关系人因情况紧急，不立即申请财产保全将会使其合法权益受到难以弥补的损害的，可以在起诉前向人民法院申请，由人民法院所采取的一种财产保全措施。

案例3 积极寻求法律援助

农民工石某在包工头张某处从事外墙保温工作，但双方之间没有签订书面劳动合同。2019年10月，在一次楼顶施工时石某不慎摔伤，右侧肋骨多处骨折。在治疗过程中，包工头仅向医院缴了8000元医疗费便不再过问。

伤愈后，家境贫寒的石某向法律援助中心求助。在援助律师的无偿帮助下，通过确认事实劳动关系、工伤劳动能力鉴定等程

序，为石某追回住院伙食补助费、停工留薪期工资等工伤赔偿款11万余元。近日，石某领取了这笔费用。

说法

遇到被欠薪时，很多农民工往往感到很无助。此时，农民工可以通过申请法律援助化解燃眉之急。法律援助是国家建立的保障经济困难公民和特殊案件当事

人获得必要的法律咨询、代理、刑事辩护等无偿法律服务，维护当事人合法权益和社会公平正义的一项法律制度。

根据《法律援助条例》有关规定，农民工对下列事项可以申请法律援助：(一)请求支付劳动报酬的；(二)请求给予社会保险待遇的；(三)因工伤事故及其他安全事故造成人身伤害请求赔偿的；(四)因解除或者终止劳动合

同而产生的劳动纠纷；(五)因执行国家有关福利、培训、劳动保护等规定而产生的劳动纠纷。申请法律援助的条件是家庭人均收入低于当地最低工资标准。农民工因请求支付劳动报酬或者工伤赔偿申请法律援助的，不受经济困难条件的限制。农民工申请法律援助的，可以向有管辖权的人民法院所在地司法行政机关设立的法律援助机构提出。张兆利 律师

什么情况下，单位可单方调整员工工作地点？

近日，读者侯琳琳向本报咨询说，她与公司在劳动合同中约定，其工作岗位为非固定或非专业岗位的“后勤辅助岗”。工作一段时间后，公司基于财务统一管理的需要，决定将她调整到与“后勤辅助岗”性质相近且其完全能够胜任的新岗位，虽然工作地点稍远、上班时间在所增加，但工资、补贴更高了。

侯琳琳想知道：她是否必须服从公司的安排？

法律分析

侯琳琳应当服从公司调整其

工作岗位和地点的决定。

这里涉及到公司对其调整工作岗位和工作地点，是否属于合法使用人自主权问题。亦即在什么情况下，用人单位可以单方调整员工工作岗位和地点。

《就业促进法》第八条规定：“用人单位依法享有自主用人的权利。”即用人单位可以根据自身生产经营需要对劳动者的工作岗位、工作地点进行适当调整，这既是行使用工自主权的重要内容，也是其正常生产经营所必需、生存、发展所必需。同时，合理调整劳动者的工作岗位

及工作地点，不仅有利于维护用人单位发展，也有利于劳动关系稳定。但是，这并不等于用人单位可以自由行事，相反，其必须在相关法律和政策框架内进行。

实践中，对用人单位单方调整员工岗位或工作地点的合理性评价，一般要考虑以下因素：是否基于用人单位生产经营需要；是否属于对劳动合同约定的较大变更；是否对劳动者有歧视性、侮辱性；是否对劳动报酬及其他劳动条件产生较大影响；劳动者是否能够胜任调整的岗位；工作地点作出不便调整后，用人单位是否

提供必要协助或补偿措施等。

与之对应，侯琳琳的工作岗位为“后勤辅助岗”，调整后的岗位与原岗位性质相近且其完全能够胜任。况且，公司适当调整其工作岗位、工作内容及工作地点是基于财务统一管理的需要，对其没有歧视或侮辱。因此，虽然调整后的工作地点比原来稍远、上班时间在所增加，但其工资、补贴更高了，对相应的不便已经作了适当弥补，所以，这样的调整不足以对其产生较大的不利，没有侵害其劳动权益，是应当允许和接受的。廖春梅 法官

派遣工从事有害工种 未经体检可拒绝退工

编辑同志：

我被派遣到一家公司从事有职业病危害的工作。半年后，公司因经营方向调整，决定将我退回到劳务派遣单位。我虽然以公司没有对我进行离岗前职业健康检查为由拒绝，但公司坚持认为我只是派遣工，并非其正式员工，其没有相应的义务。请问，公司的说法对吗？

读者：邹佩芸

邹佩芸读者：

公司的说法是错误的。劳务派遣退回，是指用人单位因一定的事由行使解除或者终止权，将被派遣劳动者退回给劳务派遣单位，由劳务派遣单位对被派遣劳动者再派遣、安排待岗或者解除劳动合同。

《劳务派遣暂行规定》第十二条规定：“有下列情形之一的，用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位：(一)用工单位有劳动合同法第四十条第三项、第四十一条规定情形的；(二)用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的；(三)劳务派遣协议期满终止的。”由此看来，将被派遣劳动者退回劳务派遣单位的事由是法定的。

《劳务派遣暂行规定》第十三条规定进一步明确：“被派遣劳动者有劳动合同法第四十二条规定情形的，在派遣期限届满前，用工单位不得依据本规定第十二条第一款第一项规定将被派遣劳动者退回劳务派遣单位；派遣期限届满的，应当延续至相应情形消失时方可退回。”

《劳动合同法》第四十二条规定：“劳动者有下列情形之一的，不得提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后解除劳动合同，也不得在提前三十日向工会或者全体职工说明情况、听取工会或者职工的意见、向劳动行政部门报告裁减人员方案后裁减人员：(一)从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；(三)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的；(五)在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；(六)法律、行政法规规定的其他情形。”

本案中，公司虽然可以基于经营方向调整将你退回给劳务派遣单位，但你的工作岗位具有职业病危害，所以，公司对你负有进行离岗前职业健康检查的法定义务。而公司拒绝这样，你同样有权拒绝公司的要求。

颜东岳 法官