

# 5农民工往返京冀8次讨薪无果 密云信访办仅用半天成功化解纠纷

□本报记者 王路曼

包工头携款跑了，农民工干完活却领不到工资。2021年7月31日，河北籍农民工金某清和另外4名工友第9次来到密云讨薪。他们坐在密云区信访办的调解室里，抱着最后的希望向对面坐着的总承包方讨要工资。

近日，密云区信访办组织工程总承包方、劳动监察部门、律师和当事农民工进行五方调解。在调解会上，仅用半天就选取出了最佳方案，及时解决了几位农民工的诉求。

## 包工头携款逃跑，5名农民工工资没了着落

据了解，2020年8月至2021年1月，承德籍农民工务工人员金某清等5人在密云区不老屯镇、冯家峪镇、高岭镇从事监控安装工程。“工程完成后，我5个人就再也联系不上包工头了。拿不到工资，半年的辛苦就白费了。”

由于金某清等人在密云没有固定住所，为了讨要工资，他们只得反复往返于承德市和密云区之间。

为讨要欠薪，他们找工程甲方，找总承包公司，再找分包公司……觉得该找的能找的人和单位，他们都找了。可是，他们最终只是得到一句话：“工程款与工人工资都支付给包工头了，找包工头要去。”

面对这样的结果，他们不甘心。总承包方律师建议他们起诉包工头，并称早晚能要到工资。他们了解到走司法程序时间长、费用高，又觉得自己无法承受这样的压力。

在第8次往返京冀两地讨薪无果后，金某清等人抱着最后的希望，于7月20日来到密云区信访办，希望通过信访的方式解决自身难题。

## 信访办搭建沟通桥梁，五方调解会解决群众诉求

“接到金某清等人讨要工资的来访事项后，信访办高度重视。”密云区信访办接访科副科长黄磊告诉记者，经过了解，他弄清了5名农民工的实际诉求，理清了事情的来龙去脉。于是，信访办本着保障弱势群体合法权益，维护社会公平正义的原则，积极组织相关方开展欠薪问题调解。

7月31日下午，密云区信访办组织召开五方调解会，让金某清等当事人直接与工程总承包方、劳动监察部门、律师坐到一起，共同协商解决方案。

“起初，5名农民工与工程总承包方意见分歧较大，他们希望当场拿到应得的工资。总承包方坚持通过法律途径解决，原因是其已经将工资支付给分包方，分包方又将工资支付给了雇佣5名农民工的包工头。包工头携款逃跑后，应当通过法律途径解决。”黄磊告诉记者，总承包方说的话虽然合法合理，但考虑到5名农民工已经往返密云、承德8次且诉求合理，信访办就着力促进各方协商解决争议。

黄磊认为，在本次事件中，分包方存在未按照法律法规规定进行管理的行为，总承包方也存在管理缺失的责任。按照相关法律法规规定，总承包方和分包方对欠薪一事需要承担相应的法律责任，事实决非总承包方说的那么简单，其将款项交给分包方、分包方交给包工头就没事了。

在理与法面前，在密云区信访办督促下，总承包方同意优先维护农民工的合法权益。经过多轮协调，各方最终达成一致，决定按照《保障农民工工资支付条例》相关规定，由分包公司直接支付给5名农民工12.72万元欠薪，在调解会后尽快以转账形式支付。

## 12万元欠薪3个工作日到账，农民工邮寄锦旗表谢意

金某清等人对密云区信访办的协调结果十分满意。但是，由于各方达到一致意见的时间正好赶上周末，所以，没有当场拿到工资的农民工心里还有些惴惴不安。临走时，他们要走了密云区信访办接访科副科长黄磊的个人电话，以方便相关信息的沟通。

此后，对协商结果和执行过程很有信心的黄磊一直忙其他工作，金某清等人也一直没与他电话联系。不过，他认为这件事肯定不会再出意外。果然，在8月8日收到了一份来自河北承德的特殊快递——一面绣着“排忧解难似亲人，讨薪维权暖人心”字样的锦旗。

黄磊把电话打给金某清。在电话沟通中，金某清说，他们5个人的12.72万元工资在协商后的第3个工作日内到账了。本来，他们打算亲自来密云表达谢意，但受到疫情防控的限制，就以邮寄锦旗的方式表达对密云信访办的感谢。

密云区信访办党组书记、主任李国良表示，这件事不算大事，但它是群众身边的操心事、烦心事、揪心事，把它做好了，群众就有了获得感、幸福感、安全感。

# 员工受主管指使进行虚假报销，公司可予以辞退吗？

## 【案例】

周春梅于2014年11月15日入职某药业集团公司，双方在劳动合同中约定，其工作岗位为销售部业务员，月工资收入为基本工资加业务提成。在职期间，公司向她发放了经民主程序审议通过的《员工手册》。

该手册在纪律处分方面规定：在“解除劳动合同”项下，员工如有下列行为将予以辞退且无任何经济补偿：一是存在违背诚实信用行为。二是违反公司的财务管理制度，提交不实的报销文件，虚报冒领财物款项。三是存在其他违反员工行为准则、情节严重的行为，给公司造成损失满5000元及以上。

2020年8月末，周春梅向公司提交报销申请材料，以其于2020年6月16日在外地某医院举办有关公司产品学术会议为由，申请报销餐费等5560元。公司在进行会计核查时发现，周春梅提交的会议照片、会议视频、餐费小单等反映的会议地点、参会人员 and 用餐时间与其在申请材料上填写的内容均不相符，遂认定其申请报销的内容未真实发生，不予报销。

为此，周春梅向公司提交说明，称相关报销申请所涉费用确实不是举办学术会议的开支，之所以以此为由申请报销，是因为其部门主管王颖答应给予客户的赞助费。王颖要求她通过举办学

术会议的方式把费用报销掉，她就这样做了。不过，她提供的会议邀请函、会议照片等申请文件都是真实的，餐费和讲课费也是真实发生的费用。为证明该主张，她还提供了其与王颖的微信聊天记录等证据。

尽管如此，公司仍然于2020年9月9日对周春梅作出解除劳动合同处理，理由是其严重违纪。当日，公司将辞退通知送达给周春梅，2020年9月12日向公司工会发送了“劳动合同解除工会报备函”。

## 【判决】

周春梅不服公司辞退决定，向公司所在的劳动争议仲裁机构提起申请。仲裁机构审查后认为，申请人未向本仲裁机构提交证明与其请求事项相关事实的初步证据，经释明后未补全材料，不符合申请劳动争议仲裁的条件，决定不予受理。

周春梅不服仲裁机构决定，持原理由原请求诉至一审法院，请求判令公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金33万余元。

一审法院审理认为，周春梅于2020年8月向公司提出报销申请时，未如实陈述报销事由，该事实有公司提供的相关报销申请文件及周春梅的陈述予以证实。无论是否如周春梅所述，其是应上级主管王颖的要求而为之，还是相关费用因其他会议确实发生，都不能否定其向公司作了虚

假陈述，其行为违背一个劳动者应当遵守的诚实守信义务。

周春梅提供的其与王颖的微信聊天记录，不能证明其是在受到王颖胁迫的情况下，被迫进行虚假报销。公司在2020年9月9日作出与其解除劳动合同决定后，于同月12日向公司工会书面进行了告知，该行为符合《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》第十二条关于对程序性瑕疵进行补正的要求。因此，周春梅以公司违法解除劳动合同为由要求公司支付赔偿金的诉讼请求，没有事实和法律依据，一审法院不予支持。

据此，一审法院判决驳回周春梅的诉讼请求。周春梅上诉后，二审法院于近日终审判决驳回其请求，维持原审判决。

## 【评析】

劳动者对用人单位应当履行忠诚义务。该义务是指为了维护 and 实现用人单位的利益，基于诚实信用原则以及劳动关系人身性、劳动合同持续性特征，劳动者应当对用人单位履行注意、保密、服从、增进利益等为主要内容的各项作为义务和不作为义务。其要求是劳动者应把用人单位的利益放在个人利益之上，承认用人单位享有排他权，避免个人利益与用人单位利益相冲突，并以不伤害用人单位利益的方式行事。

对此，《劳动法》第三条第二款规定：劳动者应当完成劳动任

务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。其中，“遵守劳动纪律”属于服从义务的内容之一。《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：……（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的。”

本案中，周春梅提交的虚假报销材料，无论是应部门主管王颖的要求而为之，还是相关费用因其他会议确实发生，都不能否定周春梅向公司作虚假报销这一事实。另外，周春梅提交的其与部门主管王颖的微信聊天记录也不足以证明其主张，故其诉讼请求不会得到法律的支持。

值得注意的是，如果周春梅的虚假报销行为确实是部门主管的安排，依据当事人应对自己的行为负责原则，对主管违法违规要求其本人也应有正确的判断与处理。换句话说，对于违法违规行为，即使是上级的指使也不可。对此，正确的做法应当是：请求主管与公司沟通，取得公司同意后再提交报销事项。否则，若明知违法违规依然为之，当然应由自己对自己的行为负责。

（本文当事人均为化名）  
杨学友 检察官

## 调岗后实际履行一个月 并不等于合同已经变更

编辑同志：

一个月前，公司以生产需要为由，未与我协商便口头宣布将我从销售岗位调岗到生产岗位。我认为这只是暂时性调岗，没有对此提出异议。近日，我发觉不对劲。经询问，才知道这次调岗属于长期调岗。于是，我明确要求返回销售岗位。可是，公司以口头变更劳动合同已经超过一个月为由予以拒绝。

请问：在公司无法举证证明曾经与我协商调岗的情况下，其理由成立吗？

读者：曾晓晓

曾晓晓读者：

公司的理由不能成立。《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）》第四十三条规定：“用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。”

上述规定中，就劳动合同变更的有效性规定了必须同时具备四个要件：一是用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同；二是协商一致可以是明示，也可以是默示；三是默示判断标准是变更的劳动合同已经实际履行超过一个月；四是变更后的劳动合同内容合法，不违反法律、行政法规以及公序良俗。也就是说，在并非调岗的情况下，只要实际履行了一个月且未提出异议，就意味着双方已经变更了劳动合同，而“一个月未提出异议”只是条件之一。

结合本案，正因为公司只是单方将你调岗，没有征求过你意见，即根本不存在协商不用说达成一致，所以，你并不符合上述条件。

《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。”

《最高人民法院关于审理适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定：“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，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

依据以上规定，从证据角度看，因公司无法提供证据证明曾经与你协商一致，同样必须承担不利后果。

廖春梅 法官