

过激讨薪不可取 莫让维权变违法

案情回顾

2021年初，农民工齐某应聘到章某经营的瓜菜市场担任装卸工。当年年底，章某共拖欠齐某工资4.8万元一直未付。虽经多次催要，章某均以各种理由进行推托。2022年6月，齐某在瓜菜购销旺季采取过激方式，将章某正在使用的大货车及相关营运手续强行扣押，声称只要章某支付欠薪就放车。

无奈之下，章某诉至法院，要求齐某返还车辆并赔偿车辆被扣期间的损失。庭审中，齐某并不否认扣车一事，但辩称系因章某欠薪在先，其扣车在后，其行为属于依法自助维权。经审理，法院判决齐某立即返还所扣车辆，赔偿章某在扣车期间受到的经济损失2.9万元。

法律评析

每到年末岁尾，就有劳动者在冲动之下采取扣押财物、非法拘禁、故意伤害等极端手段讨要欠薪，结果由受害人变成施害者。本案虽未发生在这个时段，但性质是相同的。

在司法实践中，合法适度的自助行为受法律保护，但超过必要限度就必须承担侵权责任。所谓自助行为，是指行为人为了实现自己的请求权，在事情紧迫而又不能及时请求国家机关予以保护的情况下，自己所采取对他人的财产或自由加以扣押、拘束或者其他相应措施的行为。

对此，《民法典》第1177条规定：“合法权益受到侵害，情况紧迫且不能及时获得国家机关

保护，不立即采取措施将使其合法权益受到难以弥补的损害的，受害人可以在保护自己合法权益的必要范围内采取扣留侵权人的财物等合理措施；但是，应当立即请求有关国家机关处理。受害人采取的措施不当造成他人损害的，应当承担侵权责任。”

上述法律规定是关于自助行为的具体规定，该规定明确了自助行为的四个构成要件：一是权源合法性，即权利人是为了保护自身合法请求权的实现而采取自助行为；二是急迫性，即因时间紧迫无法及时获得国家权力的救济，且不立即采取措施将会造成自身合法权益难以实现；三是必要限度性，即自助行为针对的对象和行为的强度在必要的范围之内；四是公权力及时介入，即采取自助行为后应立即请求有权作出处理的国家机关介入处理。缺少其中任一要件，行为人就需承担侵权赔偿责任。也就是说，为避免当事人滥用自助行为规定，该条款设定了严格条件。

本案中，农民工齐某的扣押章某所属车辆的行为，目的是为了追讨欠薪，双方之间的争议属于劳动争议，应当通过调解、仲裁、诉讼等合理合法的方式及途径予以解决。在时间上，不存在来不及请求仲裁委、法院等公权力机关进行救济的情形。从齐某采取的措施看，其扣押章某正在运营中的货车明显超出了必要限度，故其行为不属于自助行为。因此，其对章某的损失应承担赔偿责任。由此来看，不管是私力救济还是公力救济，权利人都应

在法律构架内解决问题，不能因采取的救济措施不当导致本来有理的事情变得无理，还要承担额外的侵权责任。

事实上，除了调解、仲裁、诉讼外，劳动者还可根据劳资双方的具体情况，灵活运用以下方法便捷维权：

一是申请先予执行。先予执行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。在这方面，《民事诉讼法》第106条规定：“人民法院对下列案件，根据当事人的申请，可以裁定先予执行……（二）追索劳动报酬的；（三）因情况紧急需要先予执行的。”

先予执行的目的在于解决特定条件的当事人在生活和生产上的迫切需要。因此，劳动者申请先予执行，应当向受诉人民法院以书面形式提出。

二是申请司法确认。司法确认是指人民法院对当事人由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。

《民事诉讼法》第194、195条规定，申请司法确认调解协议，由双方当事人依照人民调解法等法律，自调解协议生效之日起30日内共同向调解组织所在地基层人民法院提出。人民法院受理申请后，经审查，符合法律规定的，裁定调解协议有效，一方当事人拒绝履行或者未全部履行

的，对方当事人可以向人民法院申请执行。

从司法实践看，采用司法确认方法解决欠薪纠纷，具有结案快、成本低、不伤和气等优点。

三是申请支付令。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。支付令签发前无需经过庭审程序，发出15日内债务人如未提出书面异议，支付令即生效。

《民事诉讼法》第216条规定，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。诉前保全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。

《民事诉讼法》第101条规定，人民法院接受诉前保全申请后，必须在48小时内作出裁定；裁定采取保全措施的，应当立即开始执行。据此，劳动者在尚未起诉之前可以申请法院查封、扣押、冻结欠薪方财产，不至于因等待诉讼而错失良机。此外，向法院提起索要工资的诉讼后，如发现用人单位有通过转移财产逃避义务的行为，劳动者也可以申请诉中财产保全。

张兆利 律师

受指派到外单位工作人员发生工伤谁担责？

编辑同志：

我所在公司因业务需要，将我派遣到外单位工作。半年前，我遭遇伤害后，已被认定为工伤。

请问：在公司和外单位均没有为我办理工伤保险，甚至相互推诿的情况下，我该向谁索要工伤赔偿？

读者：赖丽丽

赖丽丽读者：

你应当向公司索要工伤赔偿。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条规定：“社会保险行政部门认定下列单位为承担工伤保险责任单位的，人民法院应予支持：（一）职工与两个或两个以上单位建立劳动关系，工伤事故发生时，职工为之工作的单位为承担工伤保险责任的单位；（二）劳务派遣单位派遣的职工在用工单位工作期间因工伤亡的，派遣单位为承担工伤保险责任的单位；（三）单位指派到其他单位工作的职工因工伤亡的，指派单位为承担工伤保险责任的单位；（四）用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的，用工单位为承担工伤保险责任的单位；（五）个人挂靠其他单位对外经营，其聘用的人员因工伤亡的，被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。前款第（四）、（五）项明确的承担工伤保险责任的单位承担赔偿责任或者社会保险经办机构从工伤保险基金支付工伤保险待遇后，有权向相关组织、单位和个人追偿。”

《最高人民法院关于行政诉讼专业会议纪要（七）》第一条也指出：“违法发包、转包、分包或者挂靠情形下的工伤认定，生效裁判或者仲裁裁决确认违法发包、转包、分包或者挂靠情形下的工伤职工与具备用工主体资格的单位之间不存在劳动关系，但工伤职工具有《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条规定的情形，且其工伤认定申请符合《工伤保险条例》有关工伤认定条件的，人民法院应予支持。”即对单位指派到其他单位工作的职工，所发生的因工伤亡，指派单位系工伤保险责任责任主体。

本案中，公司作为责任主体却没有为你办理工伤保险，其必须根据《工伤保险条例》第六十二条第二款规定承担责任，即“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”

颜梅生 法官

签订劳动合同本意是帮助员工讨要交通事故赔偿

法院为何判决公司向员工支付工伤待遇？

□本报记者 赵新政

基本案情

尚凝姗(化名)于2016年10月25日入职一家教育公司，在后勤部门工作。2018年11月12日,她在上班途中发生交通事故，住院治疗至同年12月25日。2019年12月2日，她被认定为工伤,2020年9月14日被鉴定为工伤9级。2020年11月18日，她以公司未为其缴纳社保提出解除劳动关系。

“停工留薪期满后，我曾与公司员工联系过，但能联系上的员工都走了，无法联系到公司。我的工资支付到受伤前，受伤之后未再领取工资。”尚凝姗说，无奈之下，她申请了劳动争议仲裁。经审理，仲裁裁决公司向其支付停工留薪期工资、一次性伤残补助金等19万余元。公司不服该裁决，诉至一审法院。

双方争议

尚凝姗就其索要的停工留薪期工资、工伤待遇、解除劳动关系经济补偿等主张，提交了认定工伤决定书、劳动合同、误工证明、被迫解除劳动关系通知书邮件等证据予以证明。其中，认定

工伤决定书、劳动能力鉴定等级结论上显示的用人单位均为公司。劳动合同显示签订时间为2016年10月25日，期限为2016年11月1日至2019年10月30日。误工证明显示，尚凝姗月平均工资4300元，共休病假6个月，请假期间扣发其全部工资25800元，落款处加盖公司公章。

公司不认可误工证明的内容及被迫解除劳动关系通知书邮件的真实性，称未收到解除通知，但认可误工证明上公章的真实性，认可其他证据的真实性。

公司诉称，其之所以不同意仲裁裁决，理由有三条。

一是尚凝姗与公司签订的保姆雇佣合同明确约定“乙方(尚凝姗)在非工作时间(包含上下班在途时间)所发生的事故，工作期间因故意或重大过失造成自身或第三人的损害，均由其自己解决，甲方不承担任何责任。”

尚凝姗发生交通事故后，其丈夫到公司请求重新与尚凝姗签订一份劳动合同，以便于其处理交通事故赔偿问题。因尚凝姗在户口所在地缴纳新农合保险，为保证实际到手工资，要求公司不

为其缴纳社保，并在合同中约定“如乙方(尚凝姗)不愿意购买社会保险，则乙方发生医疗费用一概自理，离职时不得提出与此有关的补偿要求。”

二是公司在尚凝姗出院后，多次电话要求其回公司上班，尚凝姗均予以拒绝。尚凝姗劳动合同到期后，一直未与公司联系，未到公司办理离职和续签手续，亦未向公司以任何理由提出离职，对尚凝姗提出的解除劳动关系赔偿不予认可。

三是根据《关于北京市工伤保险基金支出项目标准及相关问题的通知》第五条规定，其应得一次性伤残就业补助金为7855元而非59460元。

法院判决

一审法院认为，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。公司虽不认可尚凝姗提交的伤残等级鉴定结论书的等级认定以及误工证明的内容，但未提交反驳证据，而这些证据显示有劳动能力鉴定委员会印章印迹和公司的印章印迹，应当予以采信。按照法律规定，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。公司未就尚凝姗的入职时间、工资标准、工资支付情况、社保缴纳情况、出勤情况、劳动关系解除情况举证，一审法院采信尚凝姗关于这些事项的主张。

用人单位未参加工伤保险的，工伤职工应当享受的工伤保险待遇，由用人单位支付。经核算，仲裁裁决的停工留薪期工资、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金、解除劳动关系经济补偿，均不高于法定标准，尚凝姗亦同意，一审法院不持异议并予以确认。

综上，一审法院判决公司支付尚凝姗2018年11月12日至2019年5月11日期间工资25800元、一次性伤残补助金38700元、一次性工伤医疗补助金59460元、一次性伤残就业补助金59460元、住院伙食补助费1290元、解除劳动关系的经济补偿金9900元，各项合计194610元。

公司不服一审法院判决提起上诉。近日，二审法院判决驳回上诉，维持原判。