

劳动者讨欠薪应学会“一行权三申请”

劳动者辛辛苦苦工作一年，若拿不到工资会怎样？往小处说，它会影响劳动者个人的工作与生活。往大处讲，它会影响劳动关系和社会的和谐安定。那么，遭遇欠薪的劳动者该如何维护自身合法权益呢？学会并正确应用以下4种措施，不失为讨要欠薪的好办法。

措施1

申请支付令

李某等人是一家建筑公司农民工，由于开发商拖欠建筑公司工程款，致使建筑公司无法按时向他们发放工资。在工资发放日，建筑公司老板不得已给他们写了工资欠条。但是，几个月过后，建筑公司仍然没有按约定向他们支付工资。

无法拿到工资的李某等人咨询律师，向法院直接申请支付令。法院在审查后，很快向建筑公司发出了支付令。在法院介入后，李某等人于近日如愿拿回了自己的工资。

点评

支付令属于《民事诉讼法》中的督促程序，它仅适用于债权债务比较清楚、请求给付的标的也仅限金钱和有价证券且已到期并数额确定。另外，还要求债权人债务人之间必须没有其他债务纠纷，支付令可以送达给被告。

支付令最大的特点是便捷、快速。一般来说，在申请人提出申请后，法院会在15日内向被申请人发出支付令，被申请人必须在15日内提出异议或者清偿债务。被申请人在15日内既不提出异议也不清偿债务的，申请人可以申请法院强制执行。

《劳动合同法》第30条规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。这一规定，将支付令制度引入欠薪案件中，赋予了劳动者快捷进入司法救济程序的途径。

措施2

行使撤销权

王某等人多年来一直给个体老板李某打零工。由于生意不

好，李某接连拖欠了他们6个多月的工资。王某多次向老板李某索要，但李某每次都借故推拖。王某意识到李某可能会赖账，便留了个心眼。

果然不出王某所料，李某在王某等人讨薪的过程中，已将自己名下的财产以极低的价格全部转移到其父亲名下，且相关房产等已办理了过户手续。情急之下，王某等人找到李某，但李某说自己的财产已经全部卖了，现在没有任何财产，不能给王某等人发放工资。

点评

《民法典》第539条规定：债务人以明显不合理的低价转让财产、以明显不合理的高价受让他人财产或者为他人的债务提供担保，影响债权人的债权实现，债务人的相对人知道或者应当知道该情形的，债权人可以请求人民法院撤销债务人的行为。根据该条规定，债务人为逃避债务，以极低的价格转移名下财产，债权人有权向人民法院申请撤销该行为。

根据上述规定，王某等人可以向法院提起诉讼，请求法院撤销老板李某的财产转让行为。值得注意的是，该撤销权必须在知道撤销事由之日起一年内行使。自债务人的行为发生之日起5年内没有行使撤销权的，该撤销权消灭。

措施3

申请先予执行

小李经老乡介绍进入一个建筑工地工作，包工头当时承诺平时每月发1000元作为生活费用，其余的每月3000元的工资到年底统一发放。然而，包工头不仅年底不发货，过完年3个多月还说工程款没有拿到，发不了工钱。

包工头这样赖账，让本就穷困的小李更加难受。恰在此时，有朋友提醒他向当地司法所申请法律援助。后来，在该所指导下，他向法院提起诉讼，并申请先予执行部分欠薪。法院受理

后，根据小李的申请，作出了先予执行裁定书，并对其所在企业的部分财产予以查封变卖，先行支付了小李工资。

点评

先予执行，是指人民法院在终局判决之前，为解决权利人生活或生产经营的急需，依法裁定义务人预先履行一定数额的金钱或者财物等制度的措施。

《民事诉讼法》第109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：（一）追索赡养费、扶养费、抚养费、抚恤金、医疗费用的；（二）追索劳动报酬的；（三）因情况紧急需要先予执行的。根据该条第二项的规定，对于追索劳动报酬的案件，劳动者可以在起诉的同时，向法院申请先予执行，在案件审结前，拿回自己的工资。

申请先予执行应符合以下两个条件：一是当事人之间权利义务关系明确，不先予执行将严重影响申请人的生活或者生产经营的；二是被申请人有履行能力。本案中，小李家庭生活困难，法院经审查后才受理本案并作出了相应的司法裁定。

措施4

申请诉前保全

农民工张某等人在一家生产防盗门的工厂打工。由于厂里效益不好，老板接连拖欠了他们近半年的工资。前不久，张某等人发现本该往厂里运的原材料铁皮，却一车车地往外运。张某等人意识到老板可能要“跑路”，于是立即向当地的法律援助机构求助。

在该机构的帮助下，张某等人向法院申请了诉前财产保全。法院依照当事人申请，很快对该厂区内的机器设备以及成品、半成品等进行了查封和扣押。案经审理，张某等人于近日拿到了工资款。

点评

不少单位在经营不善时，往

往会采取转移资产、变卖设备、逃匿消失等种种手段来隐匿自己的财产，以此逃避法律责任。这样一来，即使劳动者打官司胜诉，也会因没有财产可供执行而无法拿到自己的工资。为此，法律专门规定了诉前财产保全措施。

《民事诉讼法》第104条规定，利害关系人因情况紧急，不立即申请保全将会使其合法权益受到难以弥补的损害的，可以在提起诉讼或者申请仲裁前向被保全财产所在地、被申请人住所地或者对案件有管辖权的人民法院申请采取保全措施。人民法院接受申请后，必须在48小时内作出裁定；裁定采取财产保全措施的，应当立即开始执行。根据该条规定，劳动者在起诉前可向本法院申请对欠薪单位的财产采取查封、扣押或冻结措施，以避免陷入打赢官司拿不到钱的尴尬境地。

维权提示

讨薪应当注意啥？

劳动者讨要欠薪理所应当，但应当理性维权，依法维权，切忌在讨薪过程中采取暴力方式。为及时足额拿到自己应得的劳动报酬，劳动者应当留心收集维权证据。因为，“谁主张谁举证”是劳动仲裁程序和诉讼程序的基本举证规则。劳动者只有提供真实、充分有利于自己的证据，合法权益才能得到维护，否则就容易导致“哑巴吃黄连，有苦说不出”的败诉结果。

具体地说，劳动者应当留意收集以下三个方面的证据：一是来源于用人单位的证据，如与之签订的劳动合同或者与用人单位存在事实劳动关系的证明材料、工资单、解除或终止劳动关系通知书、出勤记录等；二是来源于其他主体的证据，如职业中介机构的收费单据；三是来源于有关社会机构的证据，如发生工伤或职业病后医疗诊断证明、向劳动保障部门寄出的举报材料等邮局回执等。陶家平 法官

未为职工缴纳社保公司承担医保费用

前不久，职工王女士诉所在公司未为其缴纳社会保险费致其看病多花钱一案，在密云区法院西田各庄人民法庭开庭。王女士要求公司承担其医疗费用的3万余元医疗费，但仅有一部分获支持。

案件回放

2021年6月13日至12月31日，王女士入职公司从事销售业务。在职期间，公司未为其缴纳社会保险费。但在2021年12月20日至2022年2月22日期间，王女士因病先后到医院治疗，共计支出医疗费3.1万元。

“因为没有医疗保险，看病产生的费用都是自费。”为此，王女士她向密云区劳动人事争议仲裁委申请仲裁，要求公司支付上述期间的医疗费费用，但未得到全部支持。

因不服仲裁裁决结果，王女士将公司诉至密云区法院。

案件审理过程中，经核算，如果公司为王女士缴纳社会保险费，其2021年12月20日至12月31日期间发生的医疗费符合报销条件金额为14881.13元。

根据法律规定，职工应当参加职工基本医疗保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。用人单位未为劳动者缴纳医疗保险，劳动者将无法享受医疗保险待遇，对于劳动者发生的医疗费，应由用人单位承担。据此，经办法官认为，公司未为王女士缴纳社会保险费，王女士在2021年12月产生的医疗费应由公司承担。现王女士要求公司给付2021年12月发生的医疗费，法院予以支持，具体数额以医疗保障局核算金额为准。

王女士于2021年12月31日离职，公司没有为其缴纳2022年1月之后社会保险费的义务，法院认为，王女士要求公司给付2022年1月1日后发生的医疗费于法无据，不予支持。依据查明的事实，法院判决支持了王女士的部分诉讼请求。

法官说法

据《社会保险法》第22条规定，职工应当参加职工基本医疗保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。《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（一）》第2条规定，劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失发生的纠纷，人民法院应予受理。

结合本案，密云区法院法官助理李娇表示，为职工缴纳社会保险是法律规定用人单位必须承担的义务。职工医疗保险属于预缴保险费性质，不能通过事后补缴保险费而享受保险待遇。因此，用人单位如果未依法缴纳社会保险，导致职工患病就诊时无法享受医疗保险待遇，该经济损失系因用人单位未依法缴纳医疗保险造成的，职工可要求用人单位支付医疗费中属于医保报销范围内的费用。

本报记者 王路曼

关联单位轮换签订劳动合同，如何计算合同签订次数？

常律师：

您好！
我2016年6月入职，与公司签订了为期3年的劳动合同。2019年6月合同期满，我继续留在公司工作，工作地点和工作岗位没有任何变化，但是，签订第二份劳动合同时，公司名称变更成了原公司的子公司。现在，第二份劳动合同期满，公司要求与我再次签订固定期限劳动合同。

请问：我能否拒绝并要求公司签订无固定期限劳动合同？

答：《北京市高级人民法院、北

京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》第37条规定：“用人单位存在规避《劳动合同法》第14条规定的下列行为，劳动者订立固定期限劳动合同和工作年限的次数仍应连续计算：……（二）通过设立关联用人单位，在与劳动者签订合同时交替变换用人单位名称的……”

本案中，尽管您两次签订的固定期限劳动合同相对方为不同的公司，但由于您所在的公司存在通过设立关联用人单位交替变换名称与您签署合同的行为，依

据上述规定，订立固定期限劳动合同的次数应连续计算，即为两次。

另外，《劳动合同法》第14条第2款规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：……（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第39条和第40条第1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的。”因此，在您不存在

《劳动合同法》第39条和第40条第1项、第2项规定的情况下，您有权要求签订无固定期限劳动合同。

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线：
13601074357

lawyerchang@188.com

