

目录

“拿钱回家”：滞留印尼的中国工人	1
印尼记忆	3
萱的故事	9
被公司克扣工资，在法庭上应该出示什么证据？	14
临走前，公司扣了我一万九千元工资，说是签证费，这合理合法吗？	15
被辞退后，我们不要就这样算了	17
海外全年无休，回国要加班费，可能吗？	18
海外务工期间遭遇工伤应该怎么做？	22
海外受伤回国维权有多难？	23
21个海外受伤回国维权的案例分析	25



“拿钱回家”：滞留印尼的中国工人

“遇到这种黑心老板了，在国外没办法，要是再国内工人都跑完了。”在和访谈人员的聊天中，小宗倾吐着对老板的抱怨和对命运的无奈。2022年8月，小宗(化名)从老家山西出发，跟随包工队来到中化二建西北分公司在印尼承包的项目干活。这个工程项目坐落于苏拉威西省莫若瓦力县的青山工业园区，是“一带一路”项目下中印两国投资建设的标志性产物，也是印度尼西亚发展镍铁冶炼和不锈钢生产的工业中心。然而，在大国经济合作欣欣向荣的景象背后，是无数个像小宗一样的底层工人有苦难言的辛酸血泪史。在这里，他们唯一盼望的就是“拿钱回家”，可这个朴素的心愿却迟迟未能实现。工资拖欠、护照扣押、遭受肢体威胁、不合理的罚款和降薪成为了他们日日都要面对的难题。

像许多国内工人一样，小宗对于签署劳务合同的流程并不十分清晰，而公司则借机利用工人的法律盲区施以欺骗。根据小宗的自述，在来印尼之前，小宗和老板之间只就工资和工作期限问题达成了口头协议。而后公司要求工人在合同模板上签字，而空空的合同模板上既没有填写工资数，也没写明甲方为何。工人们拿着合同来到印尼后，合同很快被工地项目的队长收走。很快，小宗发现实际情况和公司所口头承诺的相差甚远：譬如，小宗谈到自己当初和老板谈的工资是五百一天，然而干了三个月到开工资的时候却发现是四百一天。当初说好只押一个月工资，现实却是押二付一，也就是第三个月才发第一个月的工资。在工人们干了一个月后，队长开会说过，六个月后不想干了可以回国。小宗因此一月底开始申请回国，二月份没有名额，临近三月份，小宗还没有等来可以回国的消息。后来二化建以合同上的条款为依据(“以完成一定任务为期限 [...]至工作任务完成即行终止)称小宗还没有到期，不安排小宗回国。小宗曾给德信打电话，德信表示干够半年公司给买回国机票，二化建却推诿说德信的制度并不适用于二化建。

面对公司的虚与委蛇，小宗束手无策：像同期的很多工人一样，小宗的护照早在来到印尼后就被公司扣押。截止到2023年3月1日，小宗去年12月和今年1月的工资都没有发。这一现象十分普遍：据小宗说，除了中化二建，其他德信钢铁的施工单位譬如十五冶和山西安装均有工资不发的情况。截止到2023年2月26日早上，山西安装的建筑工人的11月份工资还没有发。除此之外，公司还以各种名义克扣工人的工钱，比如规定从不去上班的工人的工资中扣除每日35的饭钱，小宗因此不再去食堂而是靠泡面维生。在试图在微信上向领导催促发工资后，领导以惩罚的名义克扣了小宗2000人民币。

来自公司的人身威胁和心理恐吓让小宗在向访谈人员讲述时仍心有余悸。2月27日，当小宗在二楼宿舍内时，有灌了水的水瓶从窗口飞入。他走到走廊上，问是谁扔的水瓶，随后把水瓶扔下楼。接着来了四五个印尼人从楼梯上楼来，把小宗架到楼底下，对着他拍照，围堵

了他半个小时。虽然听不懂印尼人叽叽喳喳的对话，小宗怀疑这是公司指使的针对自己想要离开的报复行径。2月28日，小宗网上求助道“我现在申请回国回不去，今天找领导谈判，解决不了这个事情。现在我在35米生活区，被扣起来了。”原来，小宗当日去中化二建队长停车处试图找队长再次谈回国事宜，一位“队长老大”出现，开始用头撞击小宗，随后两位保安过来打了小宗一巴掌并把他押送到保安室。公司派了一位管理生产、小宗没有见过、也不了解小宗纠纷的领导和几名翻译人来处理事情。小宗反映了他目前工资被拖欠、生活费被克扣、没钱吃饭只能吃方便面的情况，以及回国手续迟迟无法办好。然而这些人只是警告小宗不要乱搞事情，影响二化建的名誉。下午三点，小宗被释放。被释放后小宗试图找领导再次商谈回国事宜，领导却表示要求小宗出担一万八千块人民币，因为小宗并没有干满合同上的工期，只能自费回国机票，但实际上合同上的工期和小宗之前所收到的口头协议并不相符。在经历了这些波折后，小宗感到心灰意冷：“人家有权有势，咱们一个人，弄不过一个二化建。我是一个打工的。人家通知了，一个一个去谈，不让一起谈。我也想一起谈，人多力量大，但领导不允许。”他说有一个工友已经答应了自费回国，这让不答应的工人处境更艰难。3月1日，小宗和其他想回国的工人和领导第二次谈判破裂。3月3日，项目部告诉他们，一万八包括往返机票以及扣除的工资。如果工人们答应负担这笔钱，就可以回国，被小宗再次拒绝。

“出国容易回国难啊。”在和访谈人员的交流中，小宗屡次流露出灰心丧气的意志。为了更好地联合工人向公司争取权益，小宗把有相同遭遇的工人加到微信群里，一起商讨解决之道。如今，这些工人是否已经回国，或拿到他们应得的工资，仍是未知数。

印尼记忆

2019年十一月，满怀着希望，一行人踏上了印尼的土地，开始了梦幻般的几个月，留下了刻骨铭心的记忆。

十一、十二月还算顺利，天气炎热，每天上班、加班。也许是临近春节的原因吧，十一、十二月份的工资是到时就发了。

那两个月平安无事，上班下班了就跑到小黑们卖东西的地方，买他们香蕉等各种水果，有时候让印尼小黑带咖啡、饮料、白酒。他们也乐意，能挣点中国人的钱，大家的关系都很融洽。

大年三十，国内疫情爆发了，牵动着在海外的每一个中国人的心。每天谈论和关注的都是家乡的事情。因为有微信，国内各个村子、区都有群，什么事情在国外也是很清楚。每天看国内的新闻报道。

元宵节都过了，一月份的工资没有发，也没有消息和说法。工人不满情绪爆发了，开始了罢工、要工资。也许是工人觉悟的提高，更有可能是受到前人的影响。前几个月，湖北好几十个人也是罢工要工资，后来被炒掉回国了几十人。

罢工的情形历历在目，几百号人情绪激动，涌到了总公司项目大门口。小黑保安严阵以待，更多的小黑印尼人在围观。他们了解了罢工的原因，对中国人是同情、支持的。也能看出了，中国人声势浩大的行动，他们内心也是敬佩的。



罢工当天(作者供图)

后来公司的负责人出来解决问题。让八个省份，每个省份选出一个代表，由代表进去谈判。

开始选代表，自己举手。人们纷纷往后躲，没有人敢往前站，怕被拍照到了，怕被视频给录上了。一句话，就是怕.....

这一刻，我走了出来，当我们省的工人代表，和其他七个省份的工人代表一同进去劳资谈判。

进去了他们很热情，倒水，安排座位，给每个人拍照留念。最后也没忘记让每个人签上自己的名字。以后肯定要打击报复，但当时我也不怎么怕，无所谓了。

三推四靠，没有人敢先发言。又是我先发言。我说首先我穷，才出来打工。我们都上有老下有小要抚养，需要发工资。国内封控了，更需要钱。然后其他人纷纷附和着这个话题，就议论开了。后来不久工资就发了。再后来几个月，又是同样的罢工。工资的问题都解决了。

三月十四日，印尼发现第一例新冠病例。从这一天开始，就开始混乱了，人们开始恐慌了。中国人开始纷纷往国内跑，那时候雅加达还有到香港的航班。几天时间，机票从三千多一下子蹿到了二万二三元，而且还是一票难求。很多人选择逃离印尼雅加达到泰国、马来西亚、柬埔寨。然后再想办法转机回国。

坏消息一个接一个。香港的航班也取消了。雅加达也封城了。五个一政策又出台了。一个月，每周只有一班飞往中国的航班，一班飞155人。

后来三月，印尼发现了第一个新冠病例，印尼各地陆陆续续也都封控了。他们也不让小黑到园区卖水果商品了。小黑的生计断了，发生了暴乱。这是第一次暴乱，他们放火烧了超市，但没有针对中国工人。

2020年五一节，小黑爆发了第二次暴乱，这一次他们围攻了工地工人，我们被小黑追着到处跑，营地也被包围了。但至于他们为什么罢工，也不知道，他们说话也听不懂。可能还是因为疫情。后来警察出来镇压，暴乱就结束了。

发生暴乱后，很多人发了视频，罢工的视频。我发的视频被公司的人弄出来了，让我停工反省，还罚了我二千块钱。罚钱估计和我当工人代表讨要工资也有关系。后来，大大小小的群里面潜伏了很多特工，监视工人的一言一行。工人不利于公司的言行，都会被打击报复，罚款停工等等。

第一次暴乱后，签证到期的工人纷纷要求回国。无奈没有航班，连正常出行去雅加达都成了问题。面对越来越多要求回国的声音，面对回国机票二万二三千元的现实，如何维护公司的利益？我们中国人的智慧是无穷的，非常强大。很快办法就出来了：想回去可以，必须自费，必须签字画押。一个回国的承诺书就这样炮制出来了。想回国，必须先签一份承诺书，自愿自费回国，离开工地园区，和他们没有任何关系。即使这样，也还是有很多人签了这个承诺书，不签这个承诺书，你是走不了了了的。

没有航班，到香港的没有，到中国的更没有。唯一路线是从印尼去第三个国家，然后转机回中国。手机上印尼鹰航的机票依旧在卖，四五千元，很多人买了，没有航班也不给退票。很多人的几千元就这样打了水漂。没人管。谁管？印尼人坑中国人是习惯了，机场过安检，不

给毛爷爷是出不去的，不给钱就不给盖章。唯一的办法就是蒙混过关。我在机场，用了两张菲律宾50元的红笔，夹再护照里。美女官员讲：“人民币！人民币！”我摆摆手，她以为我是菲律宾人就给我盖章了。

2020年三月、四月份是最难熬的两个月。拖欠工资、天气炎热、小黑暴乱。不明原因小黑发烧死亡的病例的出现，更加剧了恐慌情绪。据说也有国人发烧死亡的消息。这些事情普通工人无法辨别真假，只是恐慌、害怕、焦虑。

一大群人，开始讨论，想办法回国。很多人把手机微信里的钱都转给家人，微信密码等等。怕有不测发生。也就是做好了死亡的准备。

这期间加了很多群聊，主要是千岛这些群。每天在群里听他们说各种各样的事情、消息。也加了很多人的微信，主要是卖机票的、老乡、工友等等。大家的目的一样，结伴回国有个帮手。

印尼很多地方陆续出台了封控。他们的开斋节又封了一个月。听到的消息越来越坏，很多国家也没有到中国的航班了。

长时间在群里面，听他们分析讲话，终于分清了大小王，千岛公司，美兰公司，陆陆续续加了他们的工作人员微信和他们的群聊。直到某公司的S老板的出现，回国的机会才是真的来了。

关注了他很久，他确实能力出色。泰国和印尼到中国都还有航班。S老板巧妙地把飞印尼的中国航班调整到一个航班，又和中国的五个一政策结合在一起。他又把特尔纳特到雅加达的包机也操作好了。

联系好了包机老板，我们把护照复印件都发给了他。他帮我们申报撤侨回国的事宜，他和公司沟通我们离开公司的事项。

一度涨到了二万二三千元的票价，S老板包机价是一万五千元，雅加达吃住二天，大巴车费六百元。我和十几个工友把钱都打给了老板。

得知我们十几个人买了回国的机票，也有不清楚什么原因，公司第二天下达通知，不允许工人买机票回国了。我们十几个人机票买了也就买了，不追究了，放行。原本我们的签证也到二个月了。

2020年5月29日下午，我们一行155人，从特尔纳特飞雅加达，两地相距四千多公里。最惊险的事情发生在前一天下午，临时通知，说我们没有血检，不许离开，不能走了。危机时刻，S老板包机从雅加达带试剂盒到特尔纳特连夜送到了工地上，二十九号早上，所有人抽血检测，万幸都过关了。后来三五个人一班坐私家车，四个小时终于到达码头。一个小时的快艇，终于到达特尔纳特机场。飞机延误了四个小时，等到最后一个人上了飞机，在雅加达九点，有幸见到S老板一面。也是微信上约好了的，我们把印尼盾换成了人民币，每个人换了五六千元人民币。

2020年6月1日凌晨，飞机飞抵广州白云机场，结束了七个月噩梦般的日子。机场摆满了吃的喝的，让我们随便吃喝，也可以带走。机场工作人员特意让我们离那群人远一点；那一群人从美国回来的中国人，都穿的便装。我们每个人都是防护服护目镜，n95口罩加绝缘手套。

之后就是十四天的隔离生活。吃的喝的都送到门口，可以下单点美团买的水果也是送到门口。期间是地方政府工作人员打来的电话，交接回到地方的具体事情。隔离结束。

回想起印尼七个月的经历给我们的启示：要团结、要争取。没有几次罢工，我们的工资是不会给的。没有团结一致的抗议，他们是不会放我们回国的。要有智慧，盲目买机票，很多人很多人钱被骗了。特别感谢S老板，没有他的一系列苦心操作，我们也是回不来的。



(作者供图)

萱的故事

按:本文基于海外工人网采访稿所改,受访者萱(化名),来自台湾,与22年遭受熟人诈骗,被拐卖至缅甸后遭受非法劳动,暴力辱骂,强奸堕胎,自杀未遂等一系列恶性事件,并险些无法返回台湾。本文包含性暴力内容的描述,请读者酌情阅读。

“世界那么大,我想去看看。”

许下这个愿望的萱还很年轻,24岁的她怀着对世界的满腔热情,迫不及待地奔向未知的远方。那时的她还不知道,自己即将经历目前为止人生中最黑暗,最痛苦的八个月。

萱出生于1997年,从小在在台湾的单亲家庭长大,缺失的家庭关怀和拮据的经济状况让她早早退学,高中便进入发廊打工。美发的工作虽然辛苦但有奔头,一个月能赚8000人民币。可惜好景不长,21年底,萱因为脚伤而无法继续从事美发行业,她不得不转去更为劳累的保全工作,薪资也下降到了每月6000。

就在萱为生计劳碌奔波时,有着几十年交情的发小及时出现,为她介绍了一份在泰国的高薪职位——在一家正规赌场内当荷官,每个月有一万到两万的底薪,还能边工作边旅游——萱心动了。殊不知,这一切都是人口贩卖者精心编织的谎言,而踏上陌生土地后的回乡之旅变得困难重重。

2022年九月,萱带着对美好生活的向往,与其余5个年轻人一同坐上了前往泰国的飞机,他们都是经发小介绍去泰国做工的。抵达泰国后,发小没有食言,带领六人充分享受泰国的人文风光和特色美食,众人吃喝玩乐,十分尽兴。然而三天后,情况急转直下,发小先是以“统一管理”为由收走了众人的护照,后便指使她们坐上一辆面包车,在经历了八个小时的漫长车程后,萱才发现自己被带到了泰缅边境——湄索。一下车,迎接他们的就是端着枪的武装人员。顶着黑洞洞的枪口,萱和其余五人已经意识到事情不对,却为时已晚。孤立无援的她们别无选择,只得强装镇定,被迫度过边境河,进入缅甸。

没有护照,没有签证,萱在缅甸属于黑户,无法得到任何庇护。台湾政府不会对她施以援手,也没有人在意她的安危,她只能依靠自己。在被两辆大巴车送入戒备森严,重兵把守的园区后,萱看着周围高高的围墙和铁丝网,意识到了此刻保护好自己才是最重要的。她迅速地调整好心态,准备迎接未知的挑战。

进入园区的第一天,每个人都被发放了一本工作手册。萱挤在鸽笼般的集体宿舍中逐字阅

读完毕，才意识到自己被拐卖到了专做海外诈骗的诈骗团伙，而她们未来的工作任务，就是在脸书，推特，ins等社交媒体上，假装单身亚裔女性，对美国或加拿大的成功人士进行色情诈骗与勒索。萱等人自然不愿意进行这样的违法工作，可违抗指令的后果就是遭受安保人员恶劣的辱骂，以及每天三餐时的殴打。为了自身安全着想，萱不得不妥协，一边在网上假装寻找目标，与人聊天，一边劝说自己的同伴不要正面反抗。

因为萱的工作态度好，学习能力强，公司认为她早晚能开始“赚钱”，便任命她为小组副组长，管理监督剩下9个组员。其中一名组员R是位“刺头”，他原本是另一个电信诈骗集团的员工，因为不配合工作而被转卖到这里，却依旧想着逃回台湾，拒绝“认真”工作。在劝说多次未果后，萱在领导的压力和明示下，对R进行了当众教育。也许是因为丢脸，R在当天中午午休时，拿起坚硬的搪瓷缸子，穿过一排排电脑，径直走向萱的座位。萱在搪瓷缸子落下的一瞬间意识到了不对，但她的座位在机房的角落里，退无可退，只能被暴怒的R按在桌边，被动承受R的施暴。在旁人的尖叫声中，迸裂开的陶瓷碎片插进了萱的脑袋，她在昏昏沉沉中被送往园区医务室。然而，匮乏的药物和治疗并不能缓解脑震荡带来的眩晕和疼痛，她的同事们剥开萱被血糊成一团的头发，将陶瓷碎片一片片拔出来。经过此事后，萱只被允许休息两天，第三天她不得不拖着眩晕的身体，抱着垃圾桶回到工位，边吐边工作。

而R在经过这件事后被打得更惨，保安，主管和组长对他轮流殴打，有同事看到他从禁闭室出来之后，满手都是遭重物碾压留下的淤青。经历这些事后，萱与同事们愈发想要回国。有人在寝室里偷偷给在台湾的家人发消息求助，却因为忘记删除聊天记录，在统一上交手机搜查时被主管发现。至此，所有人都被严格限定使用手机的场合和时间——只有午休的半小时能使用手机，并有懂中文的缅甸人一边全程监督，而任何涉及到缅甸园区的谈话都会招来毒打。

除去仿佛在高压线上行走的违法工作，萱和同事们的生活环境更为艰难困苦。园区的工作时长达到了16个小时及以上，而每餐的时间只有15分钟，外出休息则需要打申请。午休时大家不能闲聊交谈，只能坐在凳子上小心地眼神交流。寝室的洗澡时间则永远不够，八个人要轮流使用一个水龙头，经常有人等不住先一步睡着，导致寝室空气浑浊，常年弥漫着一股汗酸和脚臭味。高强度的工作和恶劣的休息环境让很多人身体虚弱，精神恍惚，经常在工作时睡着，紧接着遭受监工无休止的辱骂和殴打。每个月都有几个人受不住选择逃跑，最终悄无声息地消失在园区里。另一些人则采用更加极端的方式来逃避这一切：萱在一个寒冷的冬天直面了一场悲剧，一个工人选择跳楼，鲜血无声地蔓延在铁灰色的水泥地上，很快被浑浊的水冲刷带走，一条鲜活的生命就这样消失了。

酷刑般的工作与生活并未带来任何金钱回报，随着带介绍萱来的发小被警方抓获，工作两个月后她们再也拿不到任何工资。雪上加霜的是，他们吃不惯园区的饭菜，这里的食堂

根据广西人的口味煮饭，重油重辣，台湾人一吃就拉肚子。为了改善伙食，萱经常自掏腰包请台湾同胞去餐馆吃饭，补充身体必须的营养。停发工资后，大家的钱包捉襟见肘，便开始饿肚子。

园区底层女性的生活远比男性更加艰难，性侵与暴力事件在园区中屡见不鲜。萱和其余女性同伴们训练出了一套规避男性领导侵犯的方法——随时抱团，避免落单，避免眼神接触，避免穿衣打扮，避免张扬出头。然而，这样的自我训诫并却并没有什么成效，在绝对权力和力量碾压面前，女孩们的防御薄的像一张纸，能被轻易撕开，揉烂。来到园区两个月后，组长强上了萱，前后两三次。再隔两个月，保安队长也找上了她，他敲响了萱的寝室房门，而她不得不打开门放进这个魔鬼，因为在这里，敲门不开是不被允许的。祸不单行的是，2023年二月份，萱发现自己的月经已经推迟了一个多月——她怀孕了。

根据月份推断，孩子属于组长。萱却并没有告诉任何高层，以过往的血泪经历来看，组长不会承认，公司也不会为她伸张正义。然而日子总得过下去，萱一边强忍着孕早期的恶心呕吐工作，一边拖着疲惫肿胀的身体偷偷联系外界。夜深人静时，萱躲在被子里用自己偷偷藏起的ipad给她能想到的，所有可能帮助她回到台湾的人发消息。她先后联系了自己的妈妈和两个胞姐，结果却不尽人意：妈妈生活拮据，面对高额的赎金有心无力；两位姐姐早已嫁人为妇，身为家庭主妇的她们没有资格动用小家庭里的资金。萱还试探着私信台湾社会中的名人，明星，以及政客，讲述自己与同伴的遭遇，请求他们伸出援助之后，可惜都石沉大海。经历了一个多月断断续续的尝试，萱已经快要放弃。

天无绝人之路，2023年三月底，S哥出现了。他也是台湾人，隶属于救助金三角被骗台湾人员的GASO组织，他在脸书看到萱的求助信息后迅速联系上了她，拿到了同批被困人员名单，并代表台湾官方，组织起一小队民军前往缅甸与园区领导人周旋谈判。此时，因为一直“没有业绩”，园区已经将萱关押了起来，她所在的小黑屋里没有窗户，天空被排风口圈成小小的一块，朦胧幽暗的狭小空间里，萱变成焦躁的困兽，无处逃离。没有充电插座，萱身边只剩下她偷偷藏起的ipad，每一次开机却并未等来S确切的消息，不断下滑的电量就像不断收紧的绳索，一点点扼住萱的喉咙，让她越来越窒息。半个月后，身心俱疲的萱几乎要绝望了，非人折磨所带的痛苦甚至压到了对于死亡的本能恐惧。她甚至规划好了如何自杀，用衣物做成绳索挂在排风口，绕在脖子上，数完1、2、3用体重拉紧。

万幸的是，四月份，谈判成功的S哥以一人3万人民币的价格赎回了她们。当时被一同拐卖的6人中，除去一个选择自愿留下的男生，包括萱在内的其余五人都得以获救。走出这片由电击网和钢筋水泥搭建起的自治王国，萱荣获新生，她终于体会到了久违的快乐和自由。

这份轻松与美好却没有持续很长时间，萱没想到离开园区不是噩梦的结束，而是另一段痛

苦旅途的开始。萱和伙伴们先是坐车，又坐船，终于到了湄索市区里的一个酒店。因为还未出湄索，有着随时被抓回园区的风险，萱和伙伴们无心享受豪华的酒店，她们在白天全部呆在一个繁华便利店里等待后续救援，“因为这里人多，他们（园区）不敢动手，相对比较安全。”晚上则和衣躺在床上里轮流守夜。在两天提心吊胆地等待后，一个在泰国的台商终于联系上了他们，准备将她们带回泰国。可惜的是，除了萱的泰签只过期4天之外，其余几人的签证都严重过期，最长的长达四个月，最短的也有两个月。这意味着，除了萱可以立即返回台湾之外，剩下的人都要接受移民局的统一调查。

萱虽然年纪最小，但是一路照顾大家，已然成为了这个团队的主心骨。听到无法回家，还要面临不知多久的调查的消息后，同伴们惊慌失措，一致请求萱留下来陪他们。面对同伴的苦苦哀求，萱心软了，选择和同伴们一起留在移民局。

移民局的日子却也不好过。说是集中调查，其实就是坐牢。不大的牢房内挤了20多个来自不同国家的女子，还有人被不断塞进来。没有被褥，晚上睡觉也只能侧躺，没有热水，洗澡和上厕所都要敲门打报告。为了避免频繁敲门引起狱警的反感，所有人都在憋尿。空气不流通，混乱糟糕的环境让大家轮流生病发烧，严重的甚至得了玫瑰疹，需要花费不菲的费用请求狱警带药。在此之后，大家也摸索出了一些离开的方法，那就是借着买食物和药品的由头给狱警送钱，到达一定金额后他们就会放人。

面对泰国与缅甸移民局长达一个月的勒索与扣留，萱拖着孕期反应严重的身体，靠意志力和回家的信念强撑。6月初，几经辗转，萱终于坐上了返回台湾的飞机，在落地看到国旗的那一瞬间，她终于忍不住落泪。

回到台湾的萱已经怀孕五个月，入不敷出的她连正常生活都要维持不下去，更别说额外抚养一个小孩。在两个台湾基金会的帮助下，萱打掉了这个孩子。小产过后的萱却不及修养喘息，因离开台湾八个月而欠下的债务如滚雪球般蜂拥而至，瞬间淹没了她。为了维持生计，萱不得不去酒店做陪酒小姐，曾经沾枕头就睡的她开始整夜整夜地做噩梦，经常在惊出一声冷汗后再也无法入眠。

要强的萱选择不再接受基金会的金钱赞助，她想要的是专业的催眠治疗，一份正经的工作，来自诈骗公司的赔偿，以及让强奸她的禽兽付出代价。然而台湾警察在了解到这是跨国诈骗和犯罪后纷纷表示无法立案，台湾政府也表示不能帮她追回任何赔偿，也无法向她提供任何工作机会或是心理援助。家中的族人在听说了她被强奸后，更是视她如洪水猛兽，连农历七月的公庙祭拜都不让她参加。一时间，萱孤立无援。为了尽快偿还债务，她只得进入酒店做起了陪酒小姐。

幸运的是，萱遇了一个很爱她的女友，以及体谅她、安慰她的女友家人。亲情和爱情的陪伴像是漫漫长夜里一抹温柔的月光，支撑着她在人生这条荆棘之路上艰难前行。直到现在，谈及在缅甸的经历，萱说她已流不出泪，能做的就是劝诫身边的朋友们结伴出行，不要落单，不要轻信他人。这世上哪有天上掉馅饼的好事呢？萱现在知道了诈骗公司的高薪承诺是镜花水月，无论怎么努力都是竹篮打水一场空，但是更多做着一夜暴富美梦的人如飞蛾扑火般，前仆后继地坐上飞往缅甸的飞机。正如那个业绩突出，选择留下的男生。他以为自己尝到了成功的滋味，殊不知他咽下的是裹着蜜糖的慢性毒药。在骗取到钱财后，公司会想方设法向他兜售加价四五倍的豪车，美食，甚至美女，并且在动员大会上大肆表扬，让他飘飘欲仙，一掷千金，从而把骗来的钱又重新交还给公司。最终，这些多如牛毛地底层诈骗人员如同植物的根茎，勤勤恳恳地将诈骗来的钱财运输给背后的参天大树。

在最后，采访员问萱：

“你接下来有什么打算吗？”

“我想赚些钱，把债务还清后和自己的伴侣开一家小店。”

“那你还会想出去看看世界吗？”

“如果安全的话，我还是想去看看，世界上的坏人总共就那么几个，不能因为我这次的经历就否认了其他地方。”

被公司克扣工资，在法庭上应该出示什么证据？

很多在海外打工的工友对如何通过法律诉讼的手段讨回被公司克扣的工资并不了解。本文将分享两个工人诉讼成功的法律案件，向大家总结应该在务工期间收集怎样的证据，怎样的证据是有效的。

我们的第一位主人公是韩本义。在2021年10月，他向北京市丰台区人民法院提出诉讼，控告德龙运通国际贸易有限公司在他在印尼务工期间，未按劳动合同支付工资，并在他离职后拒绝提供离职证明，导致他无法在新公司办理入职手续。尽管韩本义未休年假，公司并未向他支付约定好的未休年假的工资。这次诉讼最终使得韩本义拿到了被克扣的工资、离职证明、以及未休年假工资。

在2019年4月韩本义入职德龙运通担任矿务外长工作，并被派驻印度尼西亚工作，约定2019年4月到2020年4月工作期间月工资标准35000，其中直接发放5000元，委托香港公司发放10000元，委托印尼公司发放20000元。但在2020年3月公司突然决定单方面降薪并对韩本义作出罚款，克扣香港公司本应发给他的10000元。韩随后离职，并未拿到公司理应出具的离职证明。

在提起民事诉讼之前，韩本义先于2020年7月向北京市丰台区劳动仲裁委提起仲裁，但仲裁委并未要求德龙运通支付韩本义全部的他理应获得的工资。根据韩本义本人的想法，仲裁委并未试用新的证据规定，导致裁决结果并不正确。韩对此感到不满并提起民事诉讼。

在庭审中，韩本义提交的证据包括飞机票(证明离职时间)、处罚证明书、公司向自己支付每月工资的银行流水、社保明细、和香港公司财务的微信聊天记录、被派遣到印尼工作的邀请函、担保书、公司证明其辞职的证明书、银行存款、雇佣协议、证明法定代表人确为被告的公证书和公司章程。

本次诉讼成功的重要一环在于韩本义确实证明了自己和德龙运通公司之间存在直接的劳务关系。尽管德龙运通公司试图辩称与韩本义存在劳务关系的实为印尼ALASKA，但韩本义向法庭提出的完善的证据链条足以证明德龙运通和印尼ALASKA实为代理关系，其主张和德龙运通存在劳动关系也有法律事实依据。另关于工资认定，尽管德龙运通未韩本义缴纳的社保基数为5000元，但由于前述已认定德龙运通和印尼ALASKA的相关关系，印尼公司向韩本义所应支付的每月20000元工资也应包含在韩本义所讨要的工资范围内。最终，法院判定德龙运通公司向韩本义支付工资差额9500元，未休年假工资9195元，以及离职证明。

由此可见，认定当地代理公司和国内招工公司之间的相关关系至关重要。在这个案子中，韩本义非常聪明地出示了德龙运通公司的网址打印件，证明该公司为印尼ALASKA公司的实际控制人，为关联公司，以及证明德龙运通公司董事长韩涛投资收购ALASKA公司的公证书。由此，德龙运通不可能再证据充足的情况下推卸责任。

另一个值得注意的案例是2020年袁海伟诉安徽建诚国际经济技术合作有限公司一案。袁海伟被建诚公司派遣到印度尼西亚建筑工地从事木工工作，签订劳务期限从2018年11月3日到工程结束。但中途袁海伟因家庭原因回国，公司认为其并未正常履行完合同，不具备结算工资的前提条件，要求袁海伟承担违约责任15000元，并在袁海伟支付这笔违约金后才能支付相应工资。在这里我们需要注意到，根据《中华人民共和国合同法》第二十五条规定，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。因此，建诚公司要求袁海伟承担违约责任的行为实为违法行为，其约定是无效的。可能很多海外工友会迫于资方压力或先要回国的迫切心情选择上交这笔费用，实际上并无法律根据，遇此种情况应选择向法院上诉。

临走前，公司扣了我一万九千元工资，说是签证费，这合理合法吗？

有工友问：印尼某中资钢厂，工作满一年准备回国时，领导说我水平不够，回国后不用再来了。另外还从我工资里扣了19,000元，说是公司给我办一年工作签证的损失。这合理吗？我该怎么办？

我们从解除劳动合同的一般程序和法律对劳动者的保护说起。解除劳动合同，既可以由劳动者提出，也可以由用人单位提出。但根据哪一方提出，经济补偿的处理会有所不同。如果劳动者提出解除合同，用人单位不需要支付经济补偿金。但如果由公司提出，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。也因此，很多公司会使出各种手段逼劳动者自离。

在这个例子里，公司上级告知劳动者不用再来了，那很明显，这是公司辞退劳动者。那么按劳动者在该厂的年限，每满一年公司要支付一个月工资的经济补偿。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。除非是“员工给单位造成重大损失，单位提出解约”的特殊情况，企业没有理由不赔偿。很显然，这位工人并非是公司造成了什么重大损失，上级是以“水平不够”为由辞退工人。

其次，这名工人在工作满勤后终于获得了休假，根据我们对这个公司的了解，该休假为带薪休假，即便工人回国后不需要再来印尼工作，也应该得到休假期间的工资。

而在印尼，对于离职员工的保护甚至更完善。根据印尼劳动法，用人单位需要进行经济补偿，项目包括遣散费、权利损失金和工作年资奖金等等。工作一年以内，遣散费为一个月薪资，一年以上未满两年，发两个月薪资。权利损失金则包括应休未休年假、回家路费、和保险津贴等。年资奖金主要补偿给年资在三年以上的工人。即便是主动辞职的工人，公司也需要向其支付离职金。

然而诡异的是，在该厂，劳动者不但没有拿到来自公司的经济补偿金，反而被扣工资。这是什么操作？《工资支付暂行规定》第十五条规定，用人单位不得克扣劳动者工资。第十六条规定，因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。而公司拿走的一万九千几乎抵得上这个工人一个月的工资，也就是说公司不仅辞退了工人，还让工人给钢厂白干了一个月。非常无耻。

而公司所谓的工作签费用损失有多少呢？公开信息显示，印尼的312工作签，有6个月、一年和两年有效期之分。工作签确实价格不菲。以一年签证为例，企业除了要支付政府征收的1200美金一年的费用，可能还要花六千左右人民币的代办费用。但这总共也远低于从工人工资克扣的一万九千元。

更何况，工人并没有“浪费”这个工作签。据了解，去该厂干活的很多中国工人，会先被安排以商务签去印尼。经历3个月的试用期后，工人可以申请参加转正考试。不转正只有80%的工资，而转正了才有全额工资拿。但这里有套路：如果员工想转正，就必须填工作签申请表。有其他工人透露：“转正之前会给你一个工作签的申请表给你，让你签名按手印，然后才给你办转正式员工的手续。我们上次就是在这种不知情的情况下被工作签申请表给套住了的。”如果不转正，工人就继续使用印尼商务签工作，而商务签的最长有效期是六个月。提问的这名工人干了一年，很显然，公司为其办理工作签，而且工人在工作期有效期内干了至少半年的活。退一万步讲，即便公司有损失，应该让工人承担工作签全额吗？更何况，录用工人和辞退工人的决定不都是公司做出的吗？公司不应该为自己的决定负全责吗？不管参照哪条规定，公司的克扣行为都毫无道理。企业以工作签为由转嫁用工成本，是站不住脚的。

我们鼓励遇到上述情况的工人联系我们，一起向印尼的人力局和中国的人社局投诉。回国后的工人，也可以拿起法律武器捍卫自己的权益，不仅拿回克扣的工资，也争取属于自己的解除劳动合同的经济补偿金和带薪假期工资。

被辞退后，我们不要就这样算了

在浏览文书时，本站注意到一个特别的案例：一个工人，姑且叫他老姜，在2018年被江苏某龙从响水外派到印尼工作，担任安环部安全科科长。某龙原定安排他2021年2月10日飞回国，但2021年2月9日下午，老姜被告知他走不了，只能等到年后。关于疫情期间普通工人回国之难以及遇到的各种身心折磨，很多读者想必都有所了解甚至亲身经历。上不了飞机回不了国不单单意味着几天额外的隔离，而是意味着不知道什么时候能再被安排出发，不知道要在酒店房间里闷多久，不知道还要数多少天没有活干的日子。这种未知是最熬人的。根据公司描述，老姜随后带十几个工人来到中国大使馆讨要说法。最终，他于两个月后的2021年3月23日回到深圳，开始隔离。

回国的同天，某龙微信通知还在隔离的老姜他被开除了。在开除通知单里，某龙称老姜“言行举止不当严重影响公司声誉”，依据是公司的《正常安排回国休假途中注意事项》、《员工行为规范及考核标准》。此时，他还没有拿到他的一月工资和休假工资。此后的整个四月，老姜都没有收到公司承诺报销的在深圳隔离期间的住宿费和餐饮费。

5月12日，老姜在响水县城南法律服务所的协助下，向响水县劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求某龙支付自己的一月工资、休假工资、回国隔离工资、隔离住宿餐饮费、以及某龙违法解除劳动合同的赔偿金。得知仲裁不受理后，老姜不服，5月26日向一审法院提起诉讼。

根据《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的，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，用人单位应当依照第八十七条规定支付赔偿金。赔偿金不等于合法解除劳动合同时的补偿金，而且当按照经济补偿金标准的二倍向劳动者支付，其功能不仅在于弥补劳动者的损失，也对用人单位的违法行为进行惩罚。

老姜案子的焦点在于，某龙是不是违法解除劳动合同。某龙称老姜带头组织工人到使馆闹事，给公司造成了损失，严重违反纪律。某龙还称老姜给使馆提供信息——某龙以其他单位名义申报的方式为公司二十余人拿到了绿码——导致这二十多人绿码被取消，给某龙造成损失。根据《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)》，因用人单位作出开除决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。某龙虽然举了上面两条理由说明老姜有错，所以开除，但法院认为其证据不足以证明老姜闹事。第二个理由同样牵强：

该回国人员名单不论是否是【老姜】告知大使馆的，均不构成某龙公司所主张的【老姜】严重违章违纪以及言行举止不当严重影响公司声誉的情形，某龙公司以此为由开除【老姜】，没有事实和法律依据。

这一判决，意味着某龙违法解除劳动合同，需要给老姜支付经济赔偿金。老姜的月平均工资高于响水县上年度职工月平均工资的三倍，所以他的经济赔偿金以响水县2020年度职工月平均工资三倍的标准计算，超过23万6千元。

不仅如此，由于某龙是在老姜隔离期间开除他的，法院认定某龙此时做出开除决定不妥，于是认定双方劳动关系解除的时间为老姜隔离结束之日，即2021年4月6日，隔离期间的工资应计算至2021年4月5日。

某龙不服，提起上诉，但二审维持原判。老姜的维权不仅帮他拿回了他被拖欠的工资、休假工资，还拿到了经济赔偿金、隔离工资和隔离食宿费，不可不谓大快人心。

某龙非法解除劳动合同，虽然搬出了公司《员工行为规范及考核标准》和《员工违章违纪处理办法(试行)》，但既没有证明对老姜进行过告知和培训，也没有办法证明老姜给公司造成声誉损失。过去我们看到大量劳动者不得不承担举证责任的案子，最终由于劳动者手里证据的有限而没有办法要求赔偿。而在这个例子里，某龙承担举证责任，却拿不出合理的证据。这个公司似乎很在意自己的名誉，却总是令人遗憾地做一些与名誉背道而驰的事情，比如绕开防疫政策，比如无数工伤事故，比如让中国工人拿起武器引发两国工人冲突，不能正视自身管理的问题，而总想着折腾发声的工人。

《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)》第四十四条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。这对工人有利。所以，被辞退后，我们不要就这样算了。

海外全年无休，回国要加班费，可能吗？

“连续工作”

据不少前员工和在职工人反映，在印尼某中资钢铁厂，中国员工在双休日和法定假期是不放假的，只有在连续干够一定天数后，获得一次回国休假。某前员工说：“我第一次来印尼的时候，我不知道要连续工作176天。我不知道是这样的工作环境，就是连续工作。”另一位前

员工说：“什么放假节日都没有，除了过年工资高点。”本站在了解情况后访问了该公司的招聘公众号，发现其海外招聘帖对带薪休假描述如下：



该公司公众号招聘文截图 发布日期为2023年9月25日

中国劳动法第三十六条规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。该厂员工也是在出国前与公司在国内签订劳动合同，然后外派到国外，这是受到中国劳动法保护的。恐怕思路正常的应聘者都想不到，所谓的“每工作165/150/135/105天”，是不带一天休息的吧！

很多劳动者都意识到这是公然蔑视劳动法，在回国后选择通过法律途径维护权益。本站收集到4份与该厂加班费有关的劳动争议法律文书。这四个劳动争议案件中，劳动者的职位各不相同——安环员A、仓库管理员B、变电站中控C、机修工D。但他/她们都有两项同样的请求：1.公司支付解除劳动合同经济赔偿金；2.公司支付双休日和法定节假日加班费。最终，ABC三人均因无法充分提供加班的证据而没能拿到加班费，而D，则在仲裁阶段就赢得人社局的赔偿判决，还成功了经过了公司两轮上讼的考验，拿回了131353.75元加班费。以下，我们试着通过这些文书还原劳动者在海外加班的真实经历，分析诉讼争取加班费的难点和公司辩护套路，尝试提出一些有助于日后维权的建议。

【你有什么证据证明你加班了？】

劳动者们都非常确定自己双休日和法定节假日加班了，但在法庭上，是否加班却成为第一个争议点。为什么会这样？首先在法理上，《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)》第四十二条规定：“劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。”由此可知，主张加班费的劳动者有责任按照“谁主张谁举证”的原则，就加班事实的存在提供证据，或者就相关证据属于用人单位掌握管理提供证据。用人单位应当提供而不提供有关证据的，可以推定劳动者加班事实存在。

那么劳动者们都出示了什么证据呢？安环员A提供了工资条；仓库管理员B提供了中级法院的判决书；变电站中控C提供了民事判决书、部门考勤签字表复印件、加班明细表和微信聊天记录；机修工D提供了“高炉镍铁部劳动纪律考核细则”、加班日期及金额明细表和考勤表。

然而法院对证据的认定极为严格：工资条和法院的判决书不足以证明加班。而对于变电站中控C提供的部门考勤签字表、加班明细表和微信聊天记录，法院称是复印件，内容模糊，没有原件核对，不具有完整性和连贯性，微信聊天记录内容亦不完整，不予认定。机修工D出具的高炉镍铁部劳动纪律考核细则是复印件，无其他证据予以佐证，无法认可真实性（最终认定其每天工作时间为8小时而非8.5小时）。D还提供了加班日期及金额明细表，但法院认为是单方制作，不予采信。

这些理由可以说是很苛刻了，通常劳动者除了用手机拍下工资单、考核单的照片，没有别的办法证明这些证据存在过，更不用说出示原件了。另外像D能够日复一日清楚记录自己每天实际出勤记录的劳动者更是不多。

其次，公司也有套路。在所有四个案例中，公司均出示了考勤表。根据文书表述，公司的考勤表里都不能显示工人在法定节假日加班。所有工人都对公司这份考勤表的真实性存在异议。机修工D更是直接称，《考勤汇总表》是公司单方制作，不具备证据的真实性、合法性和关联性。公司每月初都有D签字确认的上个月的考勤记录，但不敢拿出来。最终在所有的证据中，法院认可了D出示的考勤表，理由如下：

考勤表虽为复印件，但均有xx公司印尼项目部车间员工的签字确认，且具有一定的连续性和完整性，可以真实客观的反映考勤记录情况，xx公司对考勤表不予认可却未提供考勤原始记录进行核对，故本院对考勤表予以采信。证明了法定节假日和双休日确实上班了。

【已经付给你加班费了】

公司除了出具真实性可疑的考勤表，辩称不存在法定节假日加班以外，还有第二层套路，就是出具工资确认单和公司还出具了工资汇总表。工资单会显示正常上班期间每月考勤天数基本为26天，公司每月均有根据其加班情况发放一定金额的加班费。另外企业会辩称对于所给工资，工人已经签字确认无异议。对此，安环员A认为公司存在未足额支付加班费的情况。可惜他没能证明这一点。BC表示自己法律知识欠缺，签字不代表对加班费达成一致意见，但法院不采纳这个原因。

那么D是怎么对付这一招的呢？在二审中D说，工资确认单只能证明已经领取的工资，不能证明足额支付（他没有把法律意识薄弱作为一个论点）。D还强调，当时自己为了维持劳动关系的和谐稳固，并不需要立即提出异议。这其实也是大多数劳动者的情况。公司掌握了太多筹码——工资、签证的续签、合同的中止——劳动者很难当场提出质疑，而是选择忍气吞声，直到回国。

另外，公司提交且经D确认过的《薪资收入确认单》中，D的薪资构成包含基本工资、绩效奖金和出国补贴三部分——其中，基本工资和出国补贴为固定基数，绩效奖金为浮动基数，根据每月产量、安环、个人表现等因素浮动发放——可见薪资构成并未包含加班工资差额部分。但公司主张D的实发工资总额中扣除基本工资、绩效奖金和出国补贴，剩下的就是加班工资。法院结合《薪资收入确认单》以及D加班的事实发现，他每月实发工资金额浮动范围远超公司的主张，公司观点与查明事实存在矛盾，不予采纳。因此，公司主张其已足额支付D加班工资差额因举证不能，不予支持。

【你底薪低，拿不了多少钱】

D走得比ABC都远，也见证了ABC没有经历的套路。在二审中，公司试图降低加班费计算的基数。1. 公司主张加班工资的计算应以双方签订的劳动合同中约定的1820元月工资为基数；2. 回国休假的90天应当属于休息日加班的补休，不应计算加班工资。3. 工资组成部分中的每天30美元的补贴不应当纳入计算。

对于第一点，法院做出判断。公司主张加班工资的计算应以劳动合同中约定的1820元月工资为基数，但该约定与双方庭审中确认的薪资收入确认单中的基本工资不一致，故不予采信。劳动者加班费的计算应以实际发放的工资为准，劳动者在公司上班期间工资总额除以所有出勤天数即得平均日工资。D在此期间工资总额为601520.4元，总工资收入除以1067天，即得出其平均日工资标准为563.75元/天。他的加班费也就在此基础上计算。另对于第二第三点，法院也认为没有依据。根据《国家统计局关于工资总额组成的规定》，工资总额的组成部分包含补贴。

最终在福建省宁德市中级人民法院，D赢得了属于他自己的131353.75元加班费。D2017年9月入职，2021年3月回国，从2021年4月提出仲裁，并于6月收到仲裁判决，要求公司做出赔偿，公司不服上诉。2022年，D经历了公司的两轮上诉，成功维持了原判。从提出仲裁到最

终赢得判决，经历了一年时间。这离不开他及时的仲裁、在海外清楚计算自己的出勤和收集证据的努力、以及在法庭上的不卑不亢、据理力争。

总结

通过分析这四个有胜有败的案件，本站总结出该钢厂在争议加班费的一般套路：1. 出具真实性可疑的考勤表，辩称不存在法定节假日加班 2. 出具工资确认单，辩称所给工资已经包含了加班费而工人签字确认无异议。3. 试图辩解降低加班费计算的基数。

对于1，劳动者可以否认其真实性。对于2，劳动者可以强调签字并不代表无异议，而且只能证明部分工资已付而非全额。对于3，劳动者只要证明自己的实发工资是多少就可以了。但安环员A、仓库管理员B、变电站中控C的失败和机修工D的成功告诉我们，考勤表是证明加班的基础。变电站中控C保留的考勤和加班记录是复印件，内容模糊，而微信聊天记录内容亦不完整，法院不认可。这提醒我们在拍摄单据时一定要拍摄完整清楚。而微信群的聊天记录(哪怕之后退群)也需要始终保留。另外对于劳动者无法出具的证明，劳动者可以称，证据属于用人单位掌握管理，要求用人单位提供。怎么证明呢？一个方法是记录自己在要求公司把单据提供给自己时，公司的反应。如果他们拒绝，则可说明单据由公司单方面保管。

随着越来越多的案子，可以想见公司的套路也会升级，规避漏洞，而在海外的劳动者也可能因为没有议价空间，没有机会拍照保留任何证据，甚至不得不在不认可的考勤表上签字。但是只要要求加班——哪怕是一条微信信息——都会留下证明。劳动者可以像D这样每天清楚记录自己的工作时数。很多劳动者认为地方法院倾向于公司，而不愿意打官司，但从D的案子我们可以看到，案子的发展是由证据和法律往前推动的，而不是个人的偏好。希望广大打工人在遇到被迫加班，乃至全年无休的情况时，都能够拿起法律武器捍卫自己的劳动成果。

海外务工期间遭遇工伤应该怎么做？

海外务工期间遭遇工伤应该怎么做？如何才能通过法律途径成功维护自身权益？在这个系列里我们将为工友们总结工人成功维权的案例，从而为广大工友们提供维权相关的方法指导。下面所提供的案件判决作出于2021年3月24日，江苏省南京市秦淮区人民法院。原告廖某某因在印尼务工其间遭遇工伤，向被告江苏龙瑟电力工程有限公司索赔。这一次维权获得了有利于原告的结果，最终法院判定江苏龙瑟电力工程有新公司赔偿原告廖某某停工留薪期内工资及包括伤残及医疗在内各项补助金，总计约20万人民币。我们总结了此案的庭审程序和原告所提供的证据内容，以供广大工友参考。

2019年8月，廖某某入职江苏龙瑟电力工程有限公司，并被外派到印尼项目工地从事电力安装工作。9月28日，廖某某被工地上的拖拉机撞伤，造成多处肋骨骨折，后由被告送往当

地医院就诊。后公司为推诿责任，向原告出具承诺书，中载明廖某某在肯达里医院检查后无大碍，并声明本次工伤所引起的医疗费由公司承担，非本次受伤引起的本公司将不负任何责任。2019年10月18日，廖某某回国。在回国后，廖某某收集了哪些有效证据来提请诉讼呢？

首先，廖某某向南京市秦淮区人力资源和社会保障局申请工伤认定，并向南京市劳动能力鉴定委员会申请劳动能力鉴定。南京市劳动能力鉴定委员会于2020年10月22日出具鉴定结论通知书，鉴定结论为伤残十级。除了工伤认定决定书和劳动能力鉴定通知书两项，廖某某向法院出具就诊病例、诊断证明书、影像学诊断报告书，证明自己遭受多处骨折。廖某某同时出具医药费发票、鉴定费发票、被告江苏龙瑟电力工程有限公司出具的承诺书（其中载明对原告工伤负责到底）、南京省秦淮市劳动人事争议仲裁委员会受理确认书（证明已通过仲裁程序）。除此之外，廖某某找到同期工友黄友贵，证明自己确实在工地工作期间遭受的工伤。最终，在充足的证据支持下，江苏省南京市秦淮区人民法院判决江苏龙瑟电力工程有限公司十日内向廖某某支付停工留薪期间工资、一次性伤残补助金、工伤医疗补助金、伤残就业补助金、医疗费交通费、经济补偿金。法院同时判定由于用人单位未和劳动者订立书面劳动合同，被告公司应向廖某某支付二倍工资差额。

海外受伤回国维权有多难？

“这要是在国内就好办了。”刘工说。他去年去印尼打工，从事建筑施工。有天晚上要加班，结果出了事故。“六七米深的蓄水池，本来上面有隔板，但板子没有盖上。晚上光线也不亮，没看到那个窟窿，就掉下去了。这安全隐患其实是甲方失职，也是施工单位失职。而且不管是工人自己操作失误还是安全隐患，都是工伤。”

已经在国内工地走南闯北十几年的刘工清楚，发生工伤后，他该怎么做：去医院治疗并保留诊断结果和单据。如果公司正常缴纳工伤保险，那就确保公司30天内向社保部门提出工伤认定。如果公司没缴纳保险，那自己向人社局申请工伤认定。严重的情况下到劳动能力鉴定委员会鉴定伤残等级，获得相应的工伤保险待遇。另外除了工伤待遇，通常还要借助劳动仲裁取得依法享有的停工留薪期的工资、解除劳动合同经济补偿金等等。如果仲裁不满意，或者公司不服，就去法院处理。

这次在印尼出事后，他第一时间联系国内劳动律师寻求建议。他知道，事故发生在海外并不代表这事没法在国内维权。浏览过往的裁判文书，能发现大量海外争议的判例。在这些案例里，用工地点在海外并没有影响到案件的裁判方式；法院依据的仍然是中国的法律，主要是劳动法、劳动合同法、工伤保险条例、地方上的工伤待遇待遇核定表、工资支付条例等等。回国前，刘工尽可能收集了证据，从证明劳动关系的劳务合同、出勤记录、工资条、工作通知、汇款记录，到医院诊断结果，再到找到目击工伤的工友。

然而他还是遇到了麻烦。回国前，老板要求他签下的一次性私了协议。协议中，工伤被描述为工人自己下班后不慎受伤，建筑劳务公司除了支付在印尼医院的医疗费用外，同意赔偿两万元，但仅限如此，并要求刘工放弃其他赔偿。协议中写道：“本协议是甲方受伤事故的一次性最终处理协议，乙方按本协议约定履行补偿义务后，甲方保证今后不再就此事通过任何途径向乙方进行任何索赔，不再向乙方或任何相关单位或部门主张任何权利，双方别无其他纠葛，就此事故及双方解除劳务关系，双方今后均永无任何牵连。”也是当时他得知，要工伤认定，必须获取海外的医疗证明原件，也就是说他存的照片不足以作为认定材料。“我其实是很想走法律程序解决的，但资料没有原件，而且还是印尼语言，国内根本无法申请工伤认定。如果能做成工伤认定，我打死也不会私了。”先前，他的老板以报销为名把医疗材料都拿走了，而他所在的镍业工业园，离他就诊的城镇医院有两个小时的车程，平时中国工人无法自由进出，出门需要申请并且要有翻译陪同。他知道老板不会让他出门去医院拿医疗原件的。最后他放弃了，在私了协议上签了字按了手印。“如果在国内发生这事，赔偿达不到理想赔偿金额我绝对去劳动仲裁。就因为资料原因无法认定工伤，所以才无奈。”他认为他遇到的情况至少赔偿三十万元。

刘工的选择，也许会很多工人的选择。不签下这个协议，至少还能拿到微薄的赔偿。然而后来事实证明，拿到医院原件并非不可能。印尼的华人志愿者了解刘工的案件后，辗转托人，经过几番波折，终于从莫罗瓦利的医院拿到了他的档案。之后刘工只需要找到经国内具有资质的公证机构翻译，就可以拿着材料进行工伤认定。然而太晚了，如今卡着他的，是当初签下的一次性私了协议。他问了很多律师，都认为有了这个私了协议，很难再争取更多的赔偿。现在刘工胳膊还伸不直，没法干重活。

而另一位工友陈姐的境况则截然不同。她在印尼骨折受伤回国后，同样打算进行工伤认定和仲裁。和刘工相似，陈姐的医疗证明都被雇主以报销为名收走了，她需要医院开具的原件。华人志愿者通过致电医院顺利帮她拿到了医院证明。事实上在印尼，获取自己的就医信息和医疗文件，是患者的权利。陈姐找到了翻译，把资料做公证翻译，并在律师的帮助下，完成工伤认定，最终通过劳动仲裁和强制执行。这个过程也非一帆风顺，前有律师失职不积极协助她提交资料，后有公司冒出来，语气强硬地声称通过强制执行她是拿不到钱的，要求

她撤诉并私下解决。陈姐也动摇过，强制执行结果不可预测，她担心公司把资产转移，最终拿不到赔偿。但和公司的交涉中，她也不卑不亢，不服软，告诉公司自己能接受的底线。最终，她顺利地通过执行拿到了赔偿。

从这两个案件中，工友能获得什么样的启示呢？

首先，证据是任何法律维权的基础。从工伤认定，到法院出庭，没有一个环节是仅仅依靠口头陈述就能完成的。尽管刘工目前没能依靠法律获得正义，但他具有深刻的法律维权意识，联络律师协助他，全面收集了各类书面证据。陈姐同样如此。在证据上，最重要的就是能证明劳动/劳务关系的文件，另外还有医学材料、工资流水和出勤记录，以便日后争取工伤和经济赔偿。

其次，海外工伤回国维权的复杂情况，离不开海内外两地亲友的协助。除了在国内寻求律师援助以外，在用工所在地国家，工友也应该尽可能和本地的工友、华人和公益团体建立联系，这样的网络不单单是在意外发生时相互提供帮助，在日常中结交朋友，相互关爱和团结，也能打破地域、公司、以及劳动本身带来的孤立感。

再者，谨慎对待一次性私了协议这样的权益放弃声明。工工会问，可是人在海外，有什么拒绝的余地呢？事实上也有工友找各种理由巧妙拒签过这样的协议。不同意协议上的赔偿金额，也是合理的拒签理由。不签不让回国？不签担心被殴打？这个时候，冷静想一想自己的筹码。这个公司有哪些违规之处？这个老板是不是偷税漏税？哪些公民团体在观察这个公司或者关心工人权益？如果公司不讲理没法聊，真的要把人逼到角落里，恐怕就只能搞事情了。

21个海外受伤回国维权的案例分析

本站收集了21个劳动者在海外受伤回国诉讼的案例，试图通过对过往案件的分析厘清劳动者在法律维权中遇到的困难以及胜诉的关键。

这些案件里，工伤发生在全世界各地：巴基斯坦、塔吉克斯坦、尼泊尔、孟加拉、印尼、土耳其、迪拜、阿尔及利亚、尼日利亚、坦桑尼亚.....而诉讼地点则是根据雇主在中国国内的所在地而遍布全国各地。行业上，以建筑施工为主，其次也包括矿业、钢铁冶炼、航空基础设施维护等。时间上，从受伤到法院判决结果，最短的经历了10个月，最长的则接近7年，最常见的情况为21个月。很多案件中既有受伤也有工资拖欠的情况存在。

判决结果来看，在超过一半的案件中，劳动者胜诉。为了争取合理的工伤赔偿，很多案件不得不先从确认劳动关系开始。有的劳动者因为工伤造成了严重的残疾。法律或许是他们一获得公平赔偿的希望，可在漫长而艰难的诉讼中，工人不得不面对公司想尽办法在法理上钻空子、否认劳动关系，驳回工人的请求。很多工人没有自费找律师，而是向公司所在地的法律援助求助的，想必经济也并不宽裕。很难想象依靠法律获得争议的希望落空后，这些残疾工人日后生活之艰难。

那么在哪些案件中，争议的焦点在哪里？哪些困难让劳动者没法顺利赢得赔偿？哪些依据又是胜诉的关键？

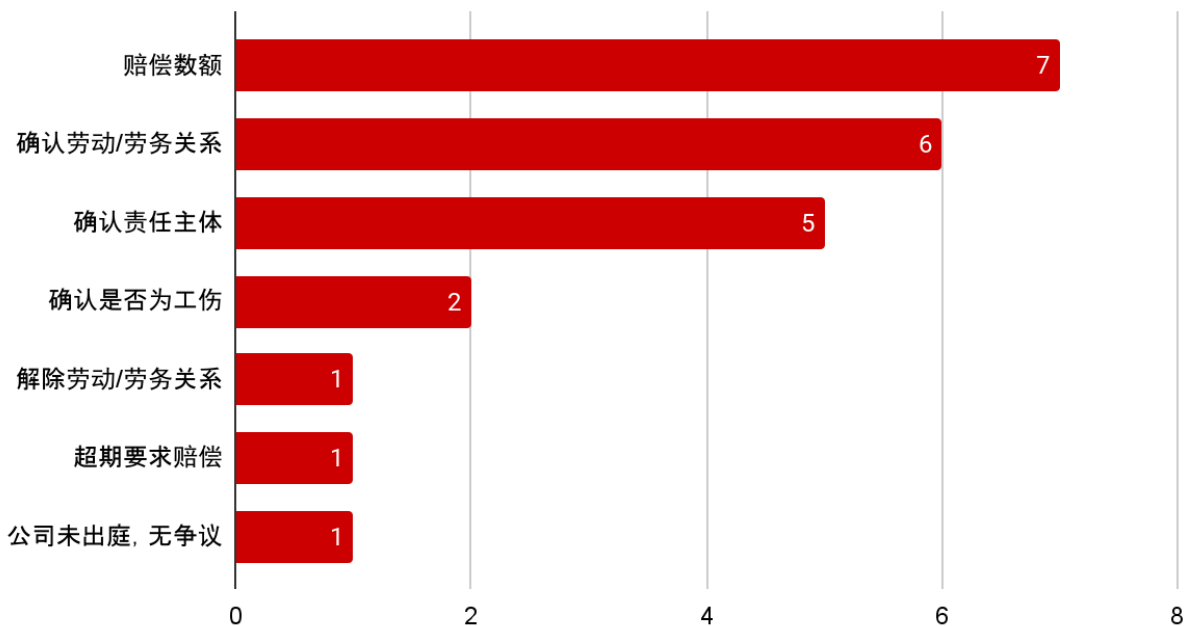
编号	案件名	争议焦点	行业
1	廖某某与江苏龙瑟电力工程建设有限公司劳动争议	工伤赔偿	建筑施工
2	胡自祥与上海濂江建设工程有限公司确认劳动关系纠纷	工伤赔偿	建筑施工
3	井长春、中国化学工程第十六建设有限公司等劳动争议	确定劳动关系	建筑施工
4	滁州鹏德劳务有限公司、李军提供劳务者受害责任纠纷	工伤赔偿	建筑施工
5	王明富与四川省和能建设工程有限公司、中国水利水电第七工程局有限公司提供劳务者受害责任纠纷	工伤赔偿	建筑施工
6	曹林、江门市泽星钢结构工程有限公司劳动争议	工伤赔偿	建筑施工
7	宋建华、江苏华源建工集团有限公司确认劳动关系纠纷	确定劳动关系	建筑施工
8	蔡治平、邵阳公路桥梁建设有限责任公司劳动争议	工伤赔偿	建筑施工
9	吉林航空维修有限责任公司与刘某生命权、健康权、身体权纠纷	工伤赔偿	航空公司
10	李凯与江苏德龙镍业有限公司工伤保险待遇纠纷	工伤赔偿	钢铁
11	杨正勇与甘肃建达海外劳务承包有限责任公司、中国甘肃国际经济技术合作有限公司提供劳务者受害责任纠纷	工伤赔偿	建筑施工
12	余丕成与湖北万方国际经贸合作有限公司劳动争议	工伤赔偿、工资追索	建筑施工

13	黄世祥、常德瑞祥建筑劳务有限公司提供劳务者受害责任纠纷	工伤赔偿	建筑施工
14	唐艳君、广州倬亿贸易有限公司劳动争议	工伤赔偿	仓库管理
15	胡显俊、中国水利水电第四工程局有限公司劳动争议	确认劳动关系	钻工
16	贾建锋等与修筑劳动争议	工伤赔偿	矿业
17	余敦海与中铁十七局集团第一工程有限公司劳动争议	工伤赔偿	建筑施工
18	李雪松与七台河金辰矿业有限公司工伤保险待遇纠纷	工伤赔偿	矿业
19	谢鸿志与上海恒众建筑劳务有限公司工伤保险待遇纠纷	工伤赔偿	建筑施工
20	河南井建建筑工程有限公司、胥基熬确认劳动关系纠纷	劳动关系	矿业
21	江完任与南通凤洲劳务合作有限公司、孙杰、中国化学工程第七建设有限公司生命权、健康权、身体权纠纷	工伤赔偿	建筑施工

争议焦点

本站浏览21个工伤案例发现，每个案件的争议焦点不尽相同，但大致可以归为以下几类：

争议焦点



其中出现频次最多的，是对赔偿数额的争议，主要包括对工资基数的争议、社保基数的争议，以及解除劳动合同的经济赔偿金问题。工资基数决定了一个工人能够拿到的停工留薪期。劳动者因工受伤后，暂时无法从事劳动，依据《工伤保险条例》第33条的规定，停工留薪期内劳动者原工资福利待遇不变，由用人单位按月支付。工人的月均工资往往需要根据过往发放工资的记录来计算和确认，但由于农民工工资发放时间不规律，月均工资的确认会存在争议。而社保基数影响一次性伤残补助金的数额多少。在【余丕成与湖北万方国际经贸合作有限公司劳动争议】中，企业为劳动者缴纳的社会保险缴费基数是低于劳动者实际收入的，造成领取的一次性伤残补助金金额偏低。

争议的其次是确认劳动/劳务关系和确认责任主体。有些案例甚至未提及赔偿，而是聚焦在与公司确定用工关系上。可见确认劳动/劳务关系是争取赔偿的基础。确认责任主体的案件，一般牵涉多个公司。

此外，确定是否为工伤，是争议受伤是否为提供劳动的过程中造成。解除劳动/劳务关系的案件，涉及了经济补偿金的问题。超期要求赔偿，则是劳动者未能及时认定工伤的情况下进行的诉讼。而公司未出庭，则由劳动者单方陈词和提供证据，这种情形对劳动者有利，在法庭上也没有过多争议的过程。

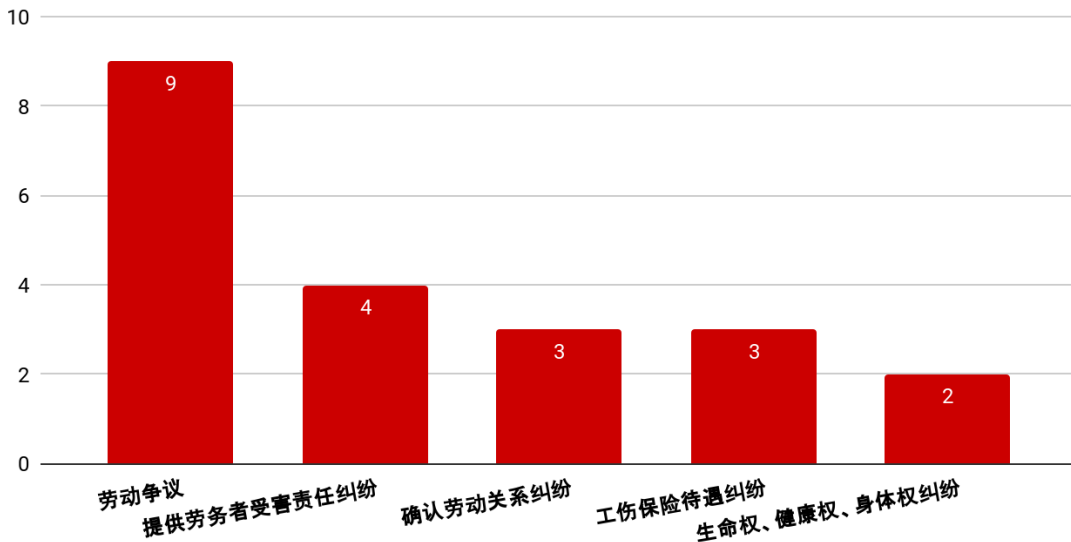
谁的责任？——确定和责任主体的关系

很多时候，在海外发生的案件涉及多个主体。这一方面是由于对外劳务派遣，常常既存在劳务派遣公司又有用人单位，另一方面也是由于一些行业存在层层分包的特征。

工伤发生后，不同的主体都试图避免赔偿的责任。以建筑施工业为例，通常，建筑项目施工方总是努力证明事不关己，通过摆脱和受伤工人之间的任何关系来规避赔偿，而分包总司或者劳务公司则千方百计地在法理上钻空子，质疑工人提供的证据的真实性有效性、质疑受伤是否能算作工伤、强调工人自己在事故中的责任等等。

由于用工关系的多样性，同样是海外受伤，回国争取赔偿的情形，司法上将这些争议被划分成了不同的类型：劳动争议、确认劳动关系纠纷、提供劳务者受害责任纠纷、生命权&健康权&身体权纠纷、工伤保险待遇纠纷，等等。

案件数量



那么为什么会有这种差别呢？这些案件之间最基本的差异在于劳动关系。【劳动争议】案件中，劳动者大多能顺利证明自己和公司存在劳动关系，有的在双方在默认存在劳动关系的基础上争议赔偿的内容。而在【提供劳务者受害责任纠纷】案件中，劳动者与雇主为劳务关系，这些劳动者因为没有劳动关系而无法走工伤程序，却同样能带着医疗诊断和司法鉴定，根据《民法典》中的“提供劳务一方因劳务受到损害的，根据双方各自的过错承担相应的责任”一条，获得来自公司的赔偿。【工伤保险待遇纠纷】是在工人已经认定工伤基础上对赔偿对争议。【确认劳动关系纠纷】案件，则停留在证明原告与被告的劳动关系上。【生命权、健康权、身体权纠纷】中，劳动者既不能确定劳动关系、无法认定工伤，也存在与被告劳务关系上的争议。

但我们都知道在现实中，劳动、劳务关系并非泾渭分明，不能完全依合同类型决定。许多工人签了劳务合同，但同样认定了工伤，并在此基础上进行劳动争议和工伤保险待遇争议 (18; 19)。

另一方面，有工人签了劳务合同，却因为劳务公司不具有合法资质(2, 21)，而无法向劳务公司索要赔偿。但由于用工单位违反法律、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个人，该组织或个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。依此，劳动者可以把上一层分包商或施工单位告上法庭。以去沙特阿拉伯打工的江完任(21)为例。2016年4月，江师傅在沙特阿拉伯工地上摔伤，从此丧失语言表达能力和生活自理能力。他和妻子起先把介绍他干活的老板和劳务公司告上法庭，然而

由于公司不具有对外劳务合作经营资格，法院认定签订的劳动合同无效，劳动者败诉。后来两人将包工头的上一层中国化学工程第七建设有限公司告上法庭。

也有工人选择直接把多个公司一同放上被告(见案例3、4、5、11)。从效果来看，这是非常聪明的做法，因为多个公司出庭，为了相互推卸责任，常常举出很多工人没有的证据。以去土耳其打工的井长春案件为例，他进入十六化建公司，被派往安徽电建一公司承建的土耳其燃煤电厂工程，工作中从脚手架上跌落造成骨折。井长春要求法院确认他与十六化建设公司存在事实劳动关系，但他同时也把安徽电建列入被告。十六化建公司称虽然承包了安徽电建的工程，但并不具备相应的海外用工资质，所以辩称井长春市不是自己雇员，而是安徽电建一公司的雇员。十六化建公司还出示了和劳动者签的《劳务合同书》，以证明和其并非劳动关系。作为回应，安徽电建出示了两个公司之间的项目工程分包合同，项目部考勤表、《职工工资明细表》和《代付农民工工资委托书》。最终，法院认定十六化建和井长春存在管理和被管理的关系，十六化建向井长春发放工资，因此双方存在事实劳动关系，而不是“劳务”关系。而劳动者出示的主要就是银行流水。

去印尼当瓦工的李军虽然没有和公司认定事实劳动关系，但以【提供劳务者受害责任纠纷】的形式争取了赔偿。李军是和利超公司签的合同，但现场接受的是鹏德公司的管理。利超公司辩称公司只是受鹏德公司委托招募出国劳务人员，但鹏德公司是实际用工主体，李军为是在为鹏德提供劳务的过程中受伤的，所以应该由鹏德承担责任。最终法院要求滁州鹏德承担了大部分损失。而在甘肃工人杨正勇的案例里，与工人签订劳务合同的公司和在海外设建筑公司的中国国内公司，两者都被判定赔偿责任。

有很多劳动者并未与企业订立书面合同，但这不妨碍他们工伤认定、认定用工关系、或是要求赔偿。有的案件也不存在劳动关系的争议。

编号	有无合同	案件结果
1	无，但成功工伤认定	公司赔偿工人停工留薪期工资、伤残补助金、医疗费、经济补偿金、未签订劳动合同的二倍工资赔偿
2	无，未能认定劳动关系	要求确定劳动关系的请求被驳回
3	和分包签订劳务合同，但认定为实施劳动关系（合同由公司举证）	确认了劳动关系
4	有劳务合同	要求16万，赔了10万，因为是劳务关系所以劳动者自己还承担一定损失
5	不明，但没有争议劳务关系	14万赔偿
6	无，但认定劳动关系，获得未	一次性伤残补助金+ 一次性工伤医疗补助金+ 一次性伤

	签订劳动合同的另一倍工资	残就业补助金+住院期间的伙食补助费+停工留薪期工资+经济补偿金+未签订劳动合同的另一倍工资
7	有劳务合同, 但甲方并未盖章签字, 埋下了日后隐患	劳动者未出庭。无法证明劳动关系。
8	有, 劳务合同, 但确认了劳动关系	漫长的争议。之前双方在法院的主持下和解。而在最新的文书中, 劳动者要求支付经济补偿金, 被驳回。
9	有	381,538元赔偿请求被驳回
10	不确定, 但没有劳动关系争议	伤残补助金+一次性工伤医疗补助金+一次性伤残就业补助金+停工留薪期工资+鉴定费, 共317978.92元。
11	有	费用合计 402470元, 由杨正勇自行承担40%, 建达公司与中甘国际公司各承担30%的赔偿责任
12	不确定, 但没有劳动关系争议	工人称社会保险缴费基数低于实际收入, 造成领取的一次性伤残补助金金额偏低, 于是上诉, 但法院维持了原判。
13	有	70%公司赔偿
14	有	一审法院判公司支付克扣掉的工资9038.55元、年假工资6896.55元、解除劳动关系赔偿金52045.39元、一次性伤残就业补助金69393.84元、停工留薪期工资为21355.33元, 以及护理费和公证费。二审维持原判。
15	有	确定劳动关系
16	有	维持劳动仲裁的赔偿结果
17	有	超过工伤认定有效期, 没能成功认定。而法院审理工伤赔偿的前提就是工伤的认定, 所以驳回赔偿请求
18	有, 但系出国后被逼签署, 而且甲方是一个皮包公司	被告七台河金辰矿业有限公司于判决生效后立即给付原告李雪松各项费用 124,225元
19	劳务合同, 但确定劳动关系。	判得了工伤相关的赔偿
20	无	一审认定的劳动关系被推翻
21	签了和中介的合同, 也签了和甲方的劳动合同, 后来发现甲方是假的。	赔偿请求被驳回, 后劳动者转而起诉上一层公司

总结

我们都知道，进入诉讼程序的案件在所有海外工伤事件中，可能只占到很小的一部分。这可能是因为有的在工伤认定和仲裁阶段或多或少得到裁决，也可能是因为有的案件因各种各样的原因而无法走上仲裁程序——用工证据的缺失、放弃权益协议的签订、无法认定工伤、或者对法律程序缺乏了解。

但这些案件说明，劳动者在资方面前——无论是有直接合同关系还是实际用工关系的企业——并非没有胜算。这21个案件虽然每个具体情况和争议点不同，很难总结出一个标准的方法程式，但有一些关键需要劳动者引起重视：

- 可以争取什么？一次性伤残补助金+ 一次性工伤医疗补助金+ 一次性伤残就业补助金+住院期间的伙食补助费+停工留薪期工资属于标准诉求，但劳动者经常由于被公司解除劳动合同而要求经济补偿金。如果未签订劳动合同，还可以要求最高 11 个月的二倍工资的赔偿金。如果公司任意克扣工人工资，也可以要求单位支付工资差额。
- 劳动还是劳务？这个问题劳动者可以问问自己。自己接受哪个公司管理？有没有管理被管理关系的证明？由哪个公司发放工资？但是如果这些关系过于复杂，不妨将多个相关公司告上法庭，要求他们都承担责任。
- 工伤认定是赔偿的必由之路？并非如此。如果劳动者无法认定事实劳动关系，还可以通过【提供劳务者受害责任纠纷】和【生命权、健康权、身体权纠纷】追责。但【提供劳务者受害责任纠纷】中，劳动者往往无法获得全额赔偿。如果可以认定工伤，要在有效期内认定。法院审理工伤赔偿的前提就是工伤的认定。但如果因为非劳动关系而不能进行工伤认定，也可以去医学司法鉴定所进行伤残鉴定。
- 关于赔偿数额。如果社会保险缴费基数低于实际收入，劳动者需要先向社保局提出修正，然后再在法庭争议赔偿数额。
- 如果公司不出庭质证和辩解，劳动者往往会有更大的胜算。劳动者不必因为公司人员在海外，对方拒绝和自己对话而灰心。