

【法律咨询台】

市民问:

双方已签房屋买卖合同 卖方不帮助过户合法吗

我于2012年4月29日,在居间人某经纪有限公司的居间下,与张女士(出卖人)签订《北京市存量房屋买卖合同》,合同约定:房屋及设施共为137万元,买受人可以在签订本合同的同时支付定金1万元;买受人向公积金管理中心申办抵押贷款,出卖人应当在2012年10月31日前将该房屋交付给买受人。

同日,张女士与我签订《补充协议》,主要内容为:交易房屋价款及家具家电、装饰装修和配套设施作价总计137万元,甲方应在接到经纪公司的评估通知后五日内配合评估公司对房屋进行评估;乙方于面签之前将首付款40万元以资金托管的方式支付甲方。

同日,张女士与我共同出具《网上签约授权委托书》,委托经纪公司协助办理交易房产的存量房屋买卖合同网上签约手续。我并于当日支付张女士定金1万元。此后,张女士与我又签订《补充协议》一份,约定房屋定金由原来的2万元改为27万元。

2012年5月21日,涉案房屋办理了网签手续。当年6月1日,我通过银行支付张女士定金26万元;10月31日,张女士未能如期交房;2013年3月28日,张女士与我共同办理缴纳了契税近两万元及其他税费8万余元,并取得二手房交易发票。

但至2013年7月,张女士拒绝配合对出卖房屋进行评估,导致我们无法办理公积金贷款申请,并且张女士以各种理由拖延履行房屋交付、权属转移登记等合同义务。

请问,我与张女士签订的合同是否有效?张女士是否应当协助我办理评估手续及过户手续?

市民 曹先生

律师答:

北京市律师协会合同法专委会委员 马颖秋

房屋买卖合同若有效 卖方有义务帮办过户

《合同法》明确规定:合同是确立双方当事人权利义务关系的协议,经合法成立的合同具有法律约束力,双方当事人均应严格履行合同义务,否则应承担相应的违约责任。

本案中,曹先生与张女士签订的《北京市存量房屋买卖合同》及补充协议,是双方当事人的真实意思表示,且不违反法律、行政法规的强制性规定,是合法有效的。依据合同约定,张女士负有交付房屋、协助曹先生对涉案房屋进行评估、将涉案房屋转移登记至曹先生名下的义务,如果张女士未依约履行这些义务,则应承担继续履行和违约的法律责任。

马律师说法  
免费咨询热线:15901471644  
www.myqlawyer.com

- “三期”女工应受保护,她却因请假手续不当被辞退
- 填过请假单、部门经理批过,但公司坚称没有收到她的假条
- 补办假条不可能,依托原有电子邮件、电话录音,她最终讨回说法

弄丢孕检假条竟被认定“旷工”

电邮、录音 让被辞女工赢官司

法官:公司不得非法辞退孕期女工

□本报记者 赵新政



用人单位都知道,对处于孕期、产期、哺乳期等特殊生理期的女工应特殊照顾,不仅工作、休息时间要适当安排,更不能因此动摇其劳动关系。可是,女工吕秋姬就没这么幸运。她怀孕后,为检查怀孕情况,因请假手续上存在一些还够不上错误的瑕疵,单位就立即拿规章制度说事,很麻利地解除了她的劳动关系。

“我觉得很冤枉,公司又那么不讲理,就只得跟它打官司。”吕秋姬说:“但是,仲裁和一审法院都认为公司做得对,是合法解除劳动关系,不给我任何经济补偿。幸亏二审法院明辨是非,查明事实,正确适用法律,我才得到了应得的待遇。”

女工婚后进行孕检 无假条被单位辞退

“你是什么时候入职的?在公司做什么工作?”记者问。

“2010年8月2日办的入职,在北京通恒电气公司从事销售工作。”吕秋姬说:“公司与我签订了三年期劳动合同,2013年8月1日是终止日期。”

“你是什么原因跟公司发生了矛盾?”记者问。

“我是山西人。去年结婚后为进行孕情检查,我请假去了一次医院。因为请假手续问题,公司硬说我旷工了,并在确认我怀孕的情况下,仍然以违反劳动纪律开除了我。”吕秋姬说。

“法律对三期内女工是有严格保护的,公司为什么会这样做?”记者问。

“我的部门经理赵女士说,对怀孕女工的确应当保护,但法律不保护任何人的错误,有错误就要受到相应的惩罚。”吕秋姬说:“说实在的,我签劳动合同时跟其他人一样,没详细看这方面的具体规定,尤其是请假制度方面。”

“后来,因发生了争议才注意到劳动合同第23条约定,以《员工手册》等公司规章制度为

附件。”吕秋姬说:“合同条款那么多,附件又是规章制度,谁没事儿会天天拿着规章制度翻看。所以,就没拿它当事儿。”

“照这么说,你违反了哪条制度规定?”记者问。

“公司说是《员工手册》第九章的请假休假管理规定。”吕秋姬说:“这么多年,我没请过假。现在看看制度,才知道它的规定是那么详细,计算旷工的时间都精确到用小时计算了。”

“公司说我在2013年6月6日至6月9日期间,未到岗工作构成了旷工。”吕秋姬说:“实际上,我在6月5日就请假了,并按照规定填写了请假单,之后交给了公司前台。而公司说没收到,还一口咬定没人见过我的请假单。”

“2013年6月14日,公司通过电子邮件向我送达解除劳动合同通知书。”吕秋姬说:“通知写的解除原因:依据公司《员工手册》规定,一年内连续旷工2天以上或累计旷工达到或超过16小时属于严重过失,你于2013年6月多日旷工,已构成严重过失,依据公司相关规定,即日解除你的劳动合同,并不予赔偿。”

虽有就医事实为证 起诉后仍认定旷工

“一接到通知,我就知道公司错了。”吕秋姬说:“别说我是一个怀孕女工,就是正常情况下,也不应该这样做。”

“你跟公司交涉了?”记者问。

“是,但它们的口气是不容商量!”吕秋姬说。

“对于病假,公司规定:病假冲抵有薪年假,于请假后一日内提供医院出具的有效请假条方可生效。”吕秋姬说:“对照这些规定,我6月5日请了6月6日、6月7日的病假,在6月8日请了6月9日的病假。两次请假均填写了请假单,由部门经理赵女士在请假单上签字批准后,将请假单交给了公司前台秦真真。”

“既然如此,公司为什么说没收到请假单呢?”记者问。

“那只有公司知道了。”吕秋姬说:“公司这样强势,我只有打官司、求公平。”

“听说你仲裁和一审都败诉了,怎么回事?”记者问。

“我的仲裁请求是,要求公司支付其违法解除劳动合同经济赔偿金4.3万元,支付我孕期、产期、哺乳期工资收入损失1.65万元,并为我出具解除劳动关系理由为用人单位违法解除合同的离职证明。”吕秋姬说。

“仲裁委裁决认为,公司的做法不违反法律规定,故驳回了我的全部请求。”吕秋姬说:“我当然不服裁决了,向法院提起了诉讼。”

“到法院后的情况怎样?”记者问。

“公司仍然否认有请假的事实,并提交考勤登记总表作为证据。该表上显示我2013年6月6日、6月7日、6月9日、6月13日无打卡记录,应当认定为旷工4天。”吕秋姬说:“我认为,公司虽说执行的是打卡考勤,但它可以有人为操作的成分。因此表系公司单方制作,所以,不具有可信性。”

“在上述日期,我确实未到单位上班,但有医院证明我是因怀孕到医院进行检查,并履行了请假手续。”吕秋姬说:“如果公司故意扔了我的请假手续,我也实在拿不出更具证明力的证据了。”

关于因怀孕至医院就诊的事实,吕秋姬提交了《北京市医疗机构临床检验结果报告单》2份、《北京市门诊收费专用收据》3份,其中尿液、血清采样时间、检测时间为2013年6月6日和7日,检测结果显示其已怀孕3周。三张收据的收费日期与上述日期相同,并加盖有医院收费专用章。

“虽有就医事实为证,但法院仍以我不能举证证明填写了请假单并交给前台为由,驳回我的诉讼请求。”吕秋姬说:“法院还认为,我将请假单交给前台的

做法,不符合公司的规定。”

员工离岗系因就医 径行解职属于违法

“谎话说三遍就成了真话。有仲裁法院的结论,公司更加有恃无恐了。为戳穿谎言,我提起了上诉。”吕秋姬说。

二审法院调查的事实是:吕秋姬向法院提交的检验报告、收费票据及两份诊断证明等是真实的。其中,未盖章的那份诊断证明应由医院留底,但她拿走了。诊断证明上的血值能够体现她怀孕了,但因为尚未做B超,医院没有明确写怀孕。

“法庭询问公司是否对我6月6日、6月7日未上班之行为进行处理,公司说6月8日,赵经理曾安排我办理工作交接,并说如果长期休病假就把门禁卡及钥匙交给公司。”吕秋姬说,“我不认可公司这个说法。”

“至于6月13日的病假,我是先口头请假,接着给赵经理发送了前一天的医院诊断证明。”吕秋姬说,“我当时还电话告知赵经理,已将假条拍照后发她邮箱了。这个有录音为证。赵经理收到邮件后,于6月14日给我回复说,假条上没有医院公章,无公章假条视为无效,让提供有效假条。但是,就在当天,未及我回复赵经理,公司发出了解除我劳动合同的电子邮件。”

“事实上,6月17日,我已向赵经理发送了盖有医院公章的诊断证明,但公司说没收到。”吕秋姬说,“可他们没证据。”

法院认为,单位以严重违纪为由解除员工劳动合同,应依法举证证明该解除行为的合法性。本案中,公司主张吕秋姬无故旷工4天应立即解聘,但其有证据证明系因怀孕到医院检查,并已向公司请了病假。因此,公司在未与其充分沟通并给予时间补正请假手续的情况下,径行解除其劳动合同有失妥当并违反法律规定,故应撤销原判,并判决该公司支付违法解除赔偿4.33万元。