

房产员工称劳动合同被公司撕毁 自称做成四单业务索要提成

法官调查发现陈述不实 驳回员工诉求

□本报记者 李一然

1992年3月出生的安徽农民许某，称其在北京中原地产经纪有限公司做房屋中介工作，且做成了三单房屋租赁、一单房屋买卖业务，但房地产公司未支付任何报酬将其开除，故申请仲裁索要工资及提成18000元，并请证人为其作证。

然而仲裁时，许某无故不到庭，仲裁委作出视为许某撤回仲裁申请的决定书，十天后，许某二次递交仲裁申请，仲裁委依法不予受理，许某起诉至朝阳法院。

庭审中，许某没有任何能证明其在房地产公司工作过的证据，只有自我陈述，而且其所称做成三单房屋租赁、一单房屋买卖的业绩，经法院调查全不属实，二次仲裁时所称工作时间自相矛盾，而为他作证的证人也拒不出庭接受法官询问。结果法院认定，许某自我陈述“可信度极低”，一审裁定驳回其索要18000元的诉讼请求，陈述不服，提出上诉。2015年8月，市三中院驳回了许某的上诉，维持原裁定。

仲裁撤诉诉至法院 称劳动合同被公司撕毁

2014年12月，许某向仲裁委申请劳动仲裁，称其2014年9月1日入职房地产公司，2014年9月30日被公司以他影响公司形象为由开除，要求公司支付2014年9月1日至9月30日工资、解除劳动关系补偿金、业绩提成共计3200元。

然而仲裁开庭时，房地产公司来了人，许某却未出庭，仲裁委依法作出视为许某撤回仲裁申请的决定书。2015年2月，许某二次申请劳动仲裁，要求公司支付其2014年9月1日至10月30日的

工资等。仲裁委依法不予受理。

随后，许某起诉至朝阳法院，又称自己2014年9月1日至11月30日在房地产公司工作，工作时间由最初仲裁时所称一个月变成了三个月，索要赔偿款也由仲裁时的3200元增至18000元。

开庭前，许某曾委托律师替他打官司。许某自称，他与房地产公司签有书面劳动合同，但合同在与房地产公司交涉中被对方撕毁了，不过他有证人，能证明他在房地产公司工作，并保证证人能出庭。并且，他称自己的小孩要吃奶粉，媳妇又怀孕了不能上班，父母年纪已大，全家几口人全靠他在北京打拼维持生活。

但是法院开庭时，许某的



证人没有出庭，房地产公司方表示，许某只是在公司进行过面试，由于发现许某还在别的单位有劳动关系，便未录用。

称做成四单房屋中介 法官调查发现地址不属实

许某为证明自己曾在房地产公司工作过，告诉法官说，他曾做成过三单私人房屋租赁和一单房屋买卖业务，并提供了详细的地址、房主姓名。然而法官按照许某提供的地址，在朝阳区根本没有他所提供的房屋和房主，其中两个许某所提供的地址根本不是住宅，而是两家开办很久的幼儿园。而且法官还查明，许某两

次向仲裁、一次向法院提交的工作时间，三次均相差一个月，自相矛盾。

法院认为，许某主张与房地产公司存在劳动关系，但证人未出庭，其本人在两次仲裁申请和这次诉讼中所述的工作截止时间均自相矛盾，其所述的做成4笔业务的房屋地址均不属实。因此，许某所提证据不足以证明与房地产公司存在劳动关系，许某自身陈述可信度极低，法院依法裁定，驳回其要求房地产公司支付工资底薪及提成18000元的诉讼请求。

朝阳法院一审裁定后，许某不服，上诉到市三中院。二审开庭时，许某提交了一份昌平公安

分局马池口派出所出具的许某报警丢失手机的接警记录，对此许某称，手机中有他在房地产公司工作过的照片，不过手机丢了，没法提供。

对此，二审法官指出，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明，没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。本案中，许某在一审中所提证据不足以证明与房地产公司存在劳动关系，二审中其举证称因手机遗失，不过手机遗失与许某曾在房地产公司工作并无直接关联性。据此三中院驳回许某上诉，维持原裁定。

停产造成劳动者待工 单位被判支付工资

案情回顾

原告王云天系某煤矿公司员工，于2009年开始在该煤矿工作，工资按月发放，发放方式为本月工资于次月15日前以现金形式发放。2012年7月30日，某煤矿公司因经营成本较高效益不好而停产，2013年8月19日，该地政府发出通知，对某煤矿公司实施直接性关闭。停产期间王云天未向单位提供劳动，双方未解除劳动关系，王云天也未重新就业。2014年7月14日，王云天提起劳动仲裁，请求单位按当年该市最低工资标准支付其停产期间工资36480元，劳动仲裁委以其请求不属于受案范围为由决定不予受理。王云天遂诉至法院。

法院经审理认为，用人单位应按月支付劳动者工资，某煤矿公司2012年7月停产非因劳动者原因造成，停产期间王云天虽未再向该单位提供劳动，但双方并未解除劳动关系，王云天也未重新就业。2013年8月19日，某煤矿公司被政府责令关闭。根据《劳动合同法》第四十四条规定，用人单位被责令关闭劳动关系终止。故某煤矿公司应支付王云天2012年8月1日至2013年8月19日

期间的工资。因支付最低工资是以劳动者能够在法定工作时间内履行正常劳动义务为前提条件的，在劳动者未提供正常劳动的情况下，以本地城市居民最低保障线标准计付工资较为合理，故判决某煤矿公司支付王云天停产期间工资4247.4元。宣判后，双方当事人均没有提起上诉，一审判决已发生法律效力。

法官说法

本案争议焦点为：非因劳动者原因造成单位停工，停工期间劳动者未提供劳动，用人单位是否支付工资及支付工资的标准。

根据《劳动法》第五十一条、《工伤保险条例》第三十三条规定，劳动者在带薪休假、婚丧假、履行公民义务、工伤停工留薪期间，用人单位仍应向劳动者支付工资。《工资支付暂行规定》第十二条规定：非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。本案即属于超过一个工资支付周期，且劳动者没有提供正常劳动的情形。实践

中，就应否支付工资及工资支付标准均存在争议。

从劳动法律相关规定来看，在劳动者未提供正常劳动情况下，单位承担的工资续付义务可大致分为两类：一是完全工资续付义务，如劳动法第五十一条与《工伤保险条例》第三十三条规定，职工带薪休假、婚丧假、工伤停工留薪期间，单位应按劳动合同的约定正常支付工资。二是限制工资续付义务，如原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第五十八条规定：企业下岗待工人员由企业依据当地政府的有关规定支付其生活费，生活费可以低于最低工资标准。

本案中，单位停工本身就因经济效益不好所致，在单位经营状况持续恶化，并且劳动者未提供正常劳动的情况下，如果仍要求其承担完全工资续付义务或按最低工资支付标准支付工资，则不仅难以兑现，也不利于单位今后发展，并最终损及劳动者的利益。因此，参照上述意见第五十八条的规定，以当地政府规定的最低生活保障线标准支付劳动者工资较为合理。

郑飞飞
作者单位 平谷区人民法院

【法律咨询台】

女方离婚后失业 能否拒付抚养费？

“让我出抚养费？我工作都丢了，不给也是合情合理……”2016年2月2日上午，一男一女争吵着来到东小口司法所，要求对孩子的抚养费问题进行调解。

经描述，原来，张某（男方）、袁某（女方）于2015年3月因长期感情不和办理了离婚手续，5岁大的孩子由张某抚养。袁某依据法院的判定，每月支付月收入的20%，也就是500元人民币，作为对孩子的抚养费。

2015年9月，袁某因企业裁员被单位解雇，随即在家待业。袁某觉得，自己没收入了，就无法再负担孩子的抚养费。就这样，10月起，袁某没有把抚养费打到指定的银行卡上。2016年1月30日，张某发现后，气愤地找到袁某，欲问其原因。但说不到两句，二人就开始争吵。无奈之下，张某只得找到司法所寻求帮助。

司法所工作人员分析后认为：女方袁某以自己目前无工作

为由，拒绝支付抚养费，其做法是不受法律保护的。根据《关于人民法院审理离婚案件处理子女抚养问题的若干具体意见》第7条规定：无固定收入的双方或一方，抚育费的数额可依据当年总收入或同行业平均收入，按其月总收入的百分之二十至三十的比例给付，有特殊情况的可适当提高或降低给付比例。同时，《关于人民法院审理离婚案件处理子女抚养问题的若干具体意见》规定：“抚养费应定期给付，有条件的可一次性给付。如一方无经济收入或者下落不明的，可用其财物折抵子女抚育费。”

经调解，袁某意识到了自己的行为已经触犯了法律，随即表示要尽快将拖欠4个月的抚养费支付给张某。至此，一场因一方无工作或无固定收入，所引发的不支付孩子抚养费的纠纷得以解决。

王潮 李颖之
作者单位 昌平区司法局