

这笔现金是工资还是不当得利?

□本报记者 赵新政

一般来说,员工工资与不当得利扯不上任何关系。但小张因为离职一事与公司发生争议后,牵出了这个问题。面对公司指控,小张沉着应对,聘请北京市中闻律师事务所合伙人沈斌律师为其辩护。针对公司提交的证据,小张和律师一一指正,最终分清了是非曲直。近日仲裁委裁决确认该公司曾经为小张发放的所谓“住房公积金”属于其工资组织部分,并非不当得利。

员工要求继续履行合同 公司提出返还不当得利

事情经过是这样的:2011年7月4日,小张入职该公司,担任销售部经理职务。双方签订了书面劳动合同,并在合同中约定小张的月工资为15000元。合同期满后,双方又续签了一份劳动合同,其岗位待遇未变。从小张的工资表上可以看出,自2012年7月3日续订劳动合同之后,公司连续6个月以工资卡转账方式为其每月增加工资1824元。

2015年12月底,公司无故解除小张的劳动合同。小张向劳动仲裁提出申请,要求确认公司解除其劳动关系的行为违法,并继续履行劳动合同。

公司接到仲裁委出庭应诉通知后非常不满,于是,一方面积极准备证据答辩,一方面向法院另案提起诉讼,要求小张返还不当得利65520元。

接到法院传票,看过公司起诉的请求事项和事实理由后,小张才明白公司的要求是:因该公司曾经将公司应当承担的住房公积金部分每月1820元,以现金发给了小张个人。后来,因公司为小张办理了住房公积金补缴手续且已经缴纳了相应的资金,所以,小张此前收受的那些现金构成法律意义上的不当得利。

“什么是不当得利?我上网搜索获得的信息是,所谓不当得利,是指没有合法根据或事后丧失了合法根据,而被确认为是因致他人遭受损失而获得的利益,应负返还的义务。”小张说:“我从公司领取的每一分钱,都是靠自己辛苦劳动换来的。公司

有那么多管理制度,有那么多管理人才,有那么多严格的审核程序,岂能让我白占公司的便宜,而且是月月给我钱,给了几年?对公司的说法,我不能接受!”

详细甄别表格签字含义 以现金变化证公司说谎

如果公司的主张被确认,小张领取的那部分钱确实存在,那么,小张就应该将这部分钱归还公司。公司方面计算出来的结果是,小张三年来领取的住房公积金现金总额合计65520元。为此,公司向法院提交了相关证据予以证明。其中,就有小张签名的工资袋,以及小张签字确认的住房公积金补缴确认单。

记者看到,该工资袋左上角有手写字,内容是:“住房公积金公司应承担部分”。住房公积金补缴确认单则显示:公司最近两年为小张的补缴数额是按照15200元的基数予以补缴,未包括1820元的现金部分。

在法院,因公司起诉小张不当得利案件在小张起诉公司违法解除劳动合同之后,且两个案件共同牵涉到小张工资总额认定问题,法院决定不当得利案件应暂时中止审理,等待小张诉公司违法解除劳动合同案件的生效判决。

在仲裁机构,针对公司的证据、主张,沈律师为小张提出如下辩护意见:

其一,表格外空白处所有添加的内容未经小张签字确认,是无效的。原因是这是一个固定格式的“工资袋”表格,抬头是《工资袋》,并显示出实发工资数额,小张签字是对项下所填写的内容和表格本身打印的字体和格



式认可。至于在表格外空白处添加的“住房公积金公司应承担部分”书写内容,未有证据显示征得小张同意,小张对于其表格外空白处的单方书写内容不认可。

另外,沈律师还提请法庭注意这三个事实:第一,2011年7月4日入职,小张工资为15000元,双方自2012年7月3日续订劳动合同之后,公司连续6个月以工资卡转账方式增加了工资1824元/月。而公司在劳动仲裁阶段仅要求小张返还之后已发放的现金,并未对这6个月的1824元要求返还。第二,1820元现金发放后,小张的工资并没有增加。因此,他认为拿到的工资里并没有包括公司应承担的住房公积金。第三,小张工资袋显示:其2013年7月领取现金为2600元,2014年1月领取现金为3820元,证明这些钱不是住房公积金,如果是住房公积金,不可能数额有如此浮动。这也再次证明,小张签字仅仅是对固定格式的“工资袋”表格项下填写的工资确认,而非对表格外空白处添加的书写内容的认可。也能够证明表格左上角的手写字体未和原告协商一致,和实际情况不符。

其二,公司提供的张某去住房公积金补缴材料上,显示住房公积金部门为小张办理补缴的数额是15200元,意图证明张某自认自己的工资是15200元,意图证明小张明知1820元不是工资。

小张对这个证据的真实性认可,关联性和证明目的不认可。因

为,这个表格不是小张制作的,是住房公积金部门制作的,小张签字同意按照这个数额补缴住房公积金,不代表这个数额就是他的真实工资收入,如同由社保缴费基数不能等推出来劳动者的真实工资。而真实情况是,小张当时没有证据证明有1820元的现金收入,所以,无法向住房公积金部门提供全部工资构成的证据,所以,住房公积金管理部门仅仅对通过银行发放的15200元进行了认定。

退一步讲,即便小张当初是按照15200元向住房公积金部门主张,但对于普通劳动者,对于工资构成往往存在一定的误区。在这方面,即使是法律工作者对工资构成也未必是清楚的,劳动法学者在有些问题上也存在争议,所以不能以劳动者最初主张的工资标准作为依据,而应当按照劳动者在申请劳动仲裁时最终主张的和法庭查明的符合法定工资形式的工资总额为准。

综合以上事实和理由,仲裁委审理采纳了沈律师的意见和主张,认为该公司以现金形式发放的1820元属于小张工资的组成部分。而公司虽然主张该费用为单位替被告支付的住房公积金,但未提交工资明细进一步证明其主张,也未提供近年来的工资发放表册予以证实,故对其主张不予采信。鉴于小张主张的1820元为工资,且有《工资袋》和银行打卡记录为证,故裁决确认小张上述所得不属“不当得利”,无需返还公司。

耐用商品频出故障 怀柔工商帮助维权

机动车、电视机、电脑、名表还有电动自行车,这些商品都不便宜,以前这些商品出现问题需要消费者自己提供有利证据,很多消费者因为未能及时保存证据而遭受损失。自新《消法》实施以来,电器、机动车、名表等耐用商品六个月内发现瑕疵发生争议的,工商部门一律要求由经营者承担瑕疵的举证责任。日前,怀柔工商分局就通过“举证责任倒置”帮助消费者成功维权。

典型案例:

2016年4月,怀柔工商分局接到消费者林某的投诉,称其在怀柔某品牌专卖店购买了一辆价值3000元的电动自行车,使用三天后,频繁出现间断性断电故障,并找到经营者多次维修。林某质疑电动自行车存在质量问题,提出退货要求。经营者则以电动自行车已经维修过多次,况且林某在没有经过有关部门鉴定检测的情况下无法证明电动自行车属于质量问题,坚决不同意退货。

怀柔工商分局受理投诉后,对投诉事项进行当面核实。但双方各执一词,争议较大,调解陷入僵局。工商分局工作人员认为电动自行车应当属于耐用商品,符合新《消法》第二十三条第三款:“经营者提供的机动车、计算机、电视机、电冰箱、空调器、洗衣机等耐用商品或者装饰装修等服务,消费者自接受商品或者服务之日起六个月内发现瑕疵,发生争议的,由经营者承担有关瑕疵的举证责任”之规定。要求经营者承担举证责任,但经营者无法证明电动自行车故障是由消费者林某人为因素造成的。因此,电动自行车频繁断电故障应为商品质量瑕疵引起。经过工作人员讲解法律法规,经营者同意向消费者退还3000元购车款。

工商提醒:

该项消费纠纷适用于新《消法》新增的权利、义务。电动自行车应当属于技术构造较复杂、含有一定科技含量的耐用商品,而消费者缺乏相关专业知识,难以发现一些隐蔽性的质量瑕疵。消费者在购买并使用商品过程中出现频繁断电的故障,经多次维修均未能保障消费者的正常使用需求,应属于性能故障。如果使用该电动自行车行驶,可能会出现因故障导致处置不当而造成的交通事故,为消费者和其他交通参与者的人身、财产安全埋下隐患。因此,耐用商品的举证责任应当由经营者承担。经营者应当通过举证或证明商品本身符合质量要求,或该瑕疵的存在是由于消费者使用不当或者外部因素所造成等,来完成自身举证责任,但该项消费纠纷中经营者始终无法证明电动自行车故障是由消费者人为因素或商品正常损耗造成。因此,电动自行车频繁断电故障应证实为商品质量瑕疵引起的故障,应当支持消费者提出的退货要求。

怀柔工商分局 何岩



怀柔工商专栏

不能证明员工有错 商场返还被扣工资

在商场工作3年的黄小红,因公司无证据证明是她弄丢了两箱价值2.5万元的女鞋,所以,她不仅要求商场返还其被扣除的两个月的工资,还提出自己不应赔偿这笔损失。6月19日,仲裁裁决支持了她的这些请求。

据了解,黄小红与商场签订的最后一份劳动合同的终止日期是2016年12月30日,月平均为4600元,岗位为售货员兼某品牌女鞋仓库管理员。今年2月1日,她在仓库清点完货物并让前来提货的司机签字后发了12箱货。但是,业务经理刘先生第二天找她说:“多发两箱女鞋,实际发了14箱”。

于是,她赶紧跟随刘经理到

仓库清点库存,数来数去,确实少了两箱。刘经理认为,这是她工作不细心造成的,要按照商场内部管理规定对其进行处罚,即扣除其两个月的工资9200元,该损失余额部分也由她补足。

起初,她认为自己再过一年就退休了,同意做这样的赔偿。然而,商场在2月24日又通知她:解除双方劳动关系。

黄小红认为商场的做法严重侵犯了她的合法权益:其一,商场的内部规章制度的制定过程未经民主程序且未公示,故不具法律效力。尽管其在该规章制度上签字确认知晓相关规定,那也是发生丢鞋事故时商场临时拿出来并强迫她在上面签字的。其二,

依据《工资支付暂行规定》第16条规定,如果认定其有过错并负赔偿责任,在扣除工资时每次扣除的金额一般不超过工资总额的20%,扣除后所剩的工资不能低于当地最低工资标准。而商场的扣除方式是使其两个月收入为零,严重违反法律规定。其三,商场无证据证明是她弄丢了鞋。

仲裁庭庭审过程中,商场提交了商品出入库视频及企业规章制度,以证明黄小红有过错,对其所作处罚是合乎规定的,解除双方劳动关系也是依法进行的。黄小红辩称,该视频是真实的,它虽能证明其在现场工作,但不能证明丢鞋一事与此相关,况且

该视频不完整,缺少她离开仓库后公司销售主管和拉货司机进入仓库的画面。而这可能是丢失鞋子的真正原因。

仲裁委审理认为,诉讼当事人对自己的主张应当提供证据加以证明。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。本案争议的焦点是黄小红是否弄丢了鞋,在商场提交的视频证据不足以证明此事,且黄小红明确予以否认的情况下,应当支持其观点,对商场的主张不予采信。基于此,仲裁裁决黄小红不应承担赔偿责任,商场须返还其已被扣除的工资9200元。

本报记者 赵新政