

单位不提供工资明细, 索赔可就高不就低!

员工因离职索要经济补偿或赔偿金时, 按照《劳动合同法》第四十七条规定, 员工可以按其在本单位工作的年限, 每满一年索要一个月工资的标准向单位索要补偿。而这个月工资是指该员工在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

法律有如此明确的规定, 可朱琳艳所在公司在与她解除劳动合同关系时装起了糊涂。

朱琳艳说, 她与公司签订的为期三年的劳动合同在今年10月30日到期后, 因公司不与其续约, 她只好依据原劳动合同约定的工资标准, 要求公司按4500元/月的标准, 向她支付3个月计13500元的经济补偿金。

可是, 公司认为, 虽然原劳动合同中约定的工资是4500元/月, 但在实际操作中是按

3000元/月的标准向朱琳艳发放的, 故只能按此标准向其支付9000元。

面对数千元经济补偿额的差距, 朱琳艳知道公司系故意找茬, 所以, 她一方面提出抗议, 一方面要求公司出示有关其工资发放的书面明细予以证明。

公司负责人心中有鬼, 只口头说朱琳艳的工资标准是多少。在朱琳艳索要相关证据时, 公司便各种理由推脱, 始终不予出示。被逼急了, 公司负责人干脆回答说: 所有的工资表都丢失了, 无法提供!

在此情况下, 朱琳艳想知道, 她到底能获得多少经济补偿金? 计算经济补偿的标准究竟是多少? 可不可以就高不就低, 按她所主张的4500元/月计算?

说法

公司应当按4500元/月的标准向朱琳艳支付3个月的经济补偿金。即在公司拒不出示工资明细的情况下, 依法按照就高不就低的原则计算经济补偿。之所以这样做, 有以下原因:

一方面, 公司必须承担举证责任, 以证明朱琳艳的工资标准。《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六条规定: “在劳动争议纠纷案件中, 因用人单位作出开除、除名、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, 由用人单位负责举证。”

《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》第十三条同样规定: “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。”

本案中, 因为公司想将合同中约定的4500元月工资降至3000元, 属于“减少劳动报酬”, 而朱琳艳对此不认可, 且以劳动合同约定为凭证, 故公司要想证明自己的主张, 就必须承担举证责任。

另一方面, 公司必须承担不利后果。

《工资支付暂行规定》第六条第三款规定: “用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字, 并保存2年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。”

《劳动争议调解仲裁法》第六条则指出: “与争议事项有关

的证据属于用人单位掌握管理的, 用人单位应当提供; 用人单位不提供的, 应当承担不利后果。用人单位对于向劳动者支付工资的情况有书面记录的法定义务, 该书面记录属于用人单位掌握管理, 应由用人单位提供。”

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条第二款规定: “当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的, 由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

基于上述法律规定, 姑且不论公司“心怀鬼胎”, 即使其不慎丢失工资支付书面明细, 也是因其未尽到妥善保管义务而导致其举证不能, 故其必须承担不利后果。按照朱琳艳举证的工资标准为依据计算经济补偿。

颜东岳 法官

房屋空置仍需交纳供暖费

□本报记者 赵新政

近日, 通过梳理2015年1月至2017年10月审结的1553件供热纠纷案件, 大兴区法院发现随着供暖费收费标准的变化, 以及煤改气集中供暖后温度是否达标等产生的矛盾越来越多, 而这些纠纷产生的原因也是各种各样的。以下两类多发案例, 既为矛盾的解决提供了方案, 也为防止纠纷的产生提供了参照。

【案例1】 房屋空置仍需交费 如果停暖要办手续

某供暖公司为丁某所有的房屋提供供暖服务, 因丁某未交纳2013年11月15日至2016年3月15日三个供暖季的供暖费, 供暖公司将其诉至大兴区法院。

丁某认为, 其购买房屋后至今未使用, 暖气的阀门也没有开启, 屋内暖气不热, 因未享受供暖服务, 不同意交纳供暖费。

法院审理认为, 供热合同的履行以供暖为常态, 以停暖为例外, 丁某抗辩阀门关闭家中停暖, 根据举证规则, 丁某应对其主张提供相应的证据, 但其未就此进行举证, 故丁某应承担举证不能的不利后果, 法院对该抗辩意见不予采信。

最终, 法院判决丁某于本判决生效后十日内给付某供暖公司供暖费共计8000余元。

法官提示

大兴法院速裁庭副庭长桂盼盼说, 本案是一起供热纠纷典型案例, 而且是多发案例。在审判实践中, 业主购买房屋后空置无人居住、使用的情况十分常见, 此种情况导致所有权人不能直接享受供热服务并因此不愿意交纳供暖费。此外, 还有一种现象是人房分离, 使得供热单位与业主无法有效沟通, 进而导致业主不能及时交纳供暖费。

事实上, 即便是无人居住不需供热的房屋仍然应当全额交纳供暖费。当然, 这里也有特殊情形。根据《北京市供热采暖管理办法》, 具备分户独立采暖系统形式的用户, 在不影响其他用户正常采暖及共用供热设施安全的前提下, 经与供热单位协商, 就暂停供热时间、交纳基本费用等事项达成一致后, 可以由供热单位暂停供热。但是, 停暖并不意味着免交供暖费。

为保持集中供暖的小区整体热供应, 供热单位需对小区整体供热设备的运行和维护支付一定成本费用。因此, 业主在暂停用热期间应当向供热单位支付基本供热费用, 每个采暖季的基本费

供热不暖应注意固定证据

用按采暖费的60%支付。

【案例2】 供热不暖应留证据 合法维权

某供暖公司为沈某所有的房屋提供供暖服务, 因沈某未交纳2014年11月15日至2017年3月15日三个供暖季的供暖费, 供暖公司向大兴法院提起诉讼。

在诉讼中, 沈某提出该公司供热温度不达标不应交纳供暖费, 并提交2015年1月20日北京市通州区计量检测所出具的室温测量报告。

该监测报告显示: 沈某家室内空气温度测量结果为: 一楼客厅(45.63平方米)12.46℃、二楼客厅(21.95平方米)11.40℃、二楼卧室(11.15平方米)12.80℃、三楼卧室(20.61平方米)13.78℃。

经法院与该检测所核实, 确认该测量报告真实有效。

据此, 大兴法院认为, 根据北京市居民供热采暖合同范本的有关内容, 卧室、起居室内温度未达到本合同约定标准的应当退还相应的采暖费, 并承担其他相应责任。室内温度低于约定温度(18℃)4度(含)以上的退费比例为100%。根据上述测温客厅、卧室面积与

该房屋建筑面积的占比与测温结果, 法院酌情对沈某的供暖费予以减免。

法官提示

大兴法院速裁庭法官刘璨说, 供热纠纷中许多业主都以室内温度不达标为由不交供暖费, 但是, 这些案件中业主的胜诉率都比较低, 主要原因就在于业主举证不足。

根据最高人民法院《关于民事诉讼证据的若干规定》, 当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方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事实主张的, 由负有举证责任的当事人承担不利后果。当发生供暖季温度不达标情况时, 业主要注意固定和保留证据, 避免因证据不足而败诉。

刘璨说, 倘若出现供暖不暖的情况, 业主应及时地联系供热单位或者相关行政监管部门, 要求工作人员上门测温并形成书面的测量记录。也可以像本案中的沈某一样, 委托专业的第三方鉴定机构进行测温并形成测温报告或者委托公证机关进行公证, 在发生纠纷时能够更好地维护自身权益。

受胁迫立遗嘱 事后该怎么办?

编辑同志:

我的老朋友老冯年已古稀。他多次表示, 一旦自己去世, 留下的2套房子以及几十万元存款由其儿子和女儿2人平分。然而, 老冯的儿子一直想独占父亲的财产。于是, 有一次趁家中无人, 儿子逼迫父亲老冯立下了全部财产都归其所有的遗嘱, 以便父亲离世之后, 自己能够霸占父亲的全部财产。请问, 这份遗嘱有效吗? 老冯该怎么办?

读者: 张军

张军读者:

如果有充分证据证明该份遗嘱是老冯受儿子胁迫而立, 那么, 该遗嘱肯定是没有法律效力的。《继承法》第16条规定, 公民可以依照本法规定立遗嘱处分个人财产, 公民可以立遗嘱将个人财产指定由法定继承人的一人或者数人继承。

根据《继承法》第5条的规定, 继承开始后, 有遗嘱的, 按照遗嘱继承; 没有遗嘱的, 按照法定继承办理。

但是, 根据《继承法》第22条第2款的规定, 遗嘱必须表示遗嘱人的真实意思, 受胁迫、欺骗所立的遗嘱无效。

同时, 《老年人权益保障法》第22条第1款规定: “老年人对个人的财产, 依法享有占有、使用、收益和处分的权利, 子女或者其他亲属不得干涉, 不得以窃取、骗取、强行索取等方式侵犯老年人的财产权益。”

本案中, 老冯的儿子胁迫老冯立遗嘱意图继承全部财产, 该行为已经侵犯了其父亲的遗产处分权, 属违法行为。因此, 老冯所立遗嘱违背了自己的真实意愿, 是无效的。

一般来说, 只要能够证明该份遗嘱无效, 老冯死后的遗产就按法定继承由其一双儿女继承。不过, 为了防止在老冯死亡后死无对证, 即防止无法证明该遗嘱是老冯受胁迫订立的, 老冯现在应当按自己的真实意愿另立新书面遗嘱, 明确自己的财产由女儿和儿子各继承一半。

对此, 《继承法》第20条明确规定, 立有数份遗嘱, 内容相抵触的, 以最后的遗嘱为准。

潘家永 律师

员工试用期间跳槽是否需要支付违约金

案情简介:

员工试用期间想跳槽, 哪知公司称, 试用期内跳槽, 需要支付2000元的违约金。进退两难的李某向东小口法律援助工作站咨询: “公司的要求合理吗?”

2017年6月, 李某通过招聘进入一家网络公司, 并签订了3个月的试用期劳动合同, 其中约定若李某在此期间离职, 需向公司支付2000元的违约金。7月底, 李某通过朋友的介绍到另一网络公司面试并被录用, 该公司十分看重他, 开出了更高的薪水。于是李某找到原公司领导表示, 自己可能要另谋高就。但话音刚落, 领导却拿出了合同, 指明了“员工在试用

期间跳槽, 需要向公司支付2000元违约金”的条款, 还说: “白纸黑字写得清楚, 还有李某的签名, 违反了规定就要起诉李某。”

法律分析:

根据《劳动合同法》第三十七条规定, 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位, 可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位, 可以解除劳动合同。同时, 根据《劳动合同法》第二十五条规定, 只有以下两种情况, 用人单位可与劳动者约定违约金: 一、按《劳动合同法》第二十二条规定, 用人单位对劳动者进行了专业技术培训(不是岗前职业培训), 支付

了培训费, 可以在劳动合同或者培训协议中约定服务期, 劳动者违反服务期约定的, 应当向用人单位支付违约金。二、按《劳动合同法》第二十三条规定, 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者, 用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款, 并约定在解除或者终止劳动合同后, 在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的, 应当按照约定向用人单位支付违约金。

因此, 李某只需要按照程序, 提前三天告知单位自己要离职即

可。对于该公司领导所称的白纸黑字显然是违背法律法规, 就算是诉诸法律, 也是不会被支持的!

工作站在此也提示广大求职者, 一定要增强自身法律知识和维权意识, 特别是在签署劳动合同的同时一定要认真审阅内容, 不要被一些企业自行制定且违背法律法规的条款糊弄了!



昌平区司法局