

储户与银行发生纠纷，如何厘清是非权责？

储蓄存款是个人将属于其所有的人民币或者外币存入储蓄机构，储蓄机构开具存折或存单作为凭证，个人凭存折或者存单可以支取存款本金和利息，储蓄机构依照规定支付存款本金和利息的活动。储户拿到存单（存折）后，同银行之间的债权债务关系即告成立。那么，当储户与银行发生利息、存款金额、挂失止付等纠纷，该怎样维护自己的合法权益呢？以下案例对相关问题作出了法律解析。

案例1

转存项目未勾选，活期计息无过错

2014年初，石女士到银行办理整存整取5年定期存款业务，存入8万元。今年2月，她在办理业务时发现其存单在后4年未自动转存定期，利息是按照活期存款利率计算的。经与银行交涉，她得知定期储蓄存单上的“约期”项空白，即没有自动转存。

石女士认为，其办理定期存款一直有自动转存的习惯，而银行给出的解释不能让她信服。于是，她将银行诉至法院，要求按照定期存款利率补偿其利息损失。庭审中，银行向法院出示储蓄存款凭条原件，清楚地表明石女士在办理定期存单业务时，未勾选自动转存项。

经审理，法院认为银行向石女士支付了本金、5年存期内的约定利息、存期届满之日至取款日的活期利息，该行为系正当履行合同义务，符合相关法律及《储蓄管理条例》的有关规定，遂判决驳回石女士的诉讼请求。

评析

储蓄存款合同作为实践合同，自存款人将货币交付于储蓄机构之时起合同成立。储蓄存款凭条是储蓄存款合同关系的证明，是储蓄机构与存款人就储蓄的一系列事项作出约定的凭证，是储蓄业务活动的原始记录和办理储蓄业务计息的依据。

《民法典》第490条规定：“当事人采用合同书形式订立合同的，自当事人均签名、盖章或者

按指印时合同成立……”这就是说，存款人在储蓄存款凭条上签字即表示对存款金额、储种、存期、利率、计息起止日期及存期到期后是否自动转存等事项进行确认。最后，储蓄机构向存款人出具存款凭单，对储蓄存款凭条约定事项进行盖章确认。

《储蓄管理条例》第25条规定：“逾期支取的定期储蓄存款，其超过原定存期的部分，除约定自动转存的外，按支取日挂牌公告的活期储蓄存款利率计付利息。”本案中，储蓄存款凭条与存款凭单二者对储蓄机构与存款人权利义务约定是清晰、一致的。因此，法院作出了不支持石女士诉求的判决。通过本案，提示人们在办理存款业务时，一定要对各类储蓄凭据详细核对后再行签字，避免因漏勾漏选相应选项造成损失。

案例2

存款数额大小写不一致，依法保护存款人利益

参加工作3年后，小高于2021年5月将自己的9万元存入银行，银行为他开具一张大写“玖万元”，小写为“9000元”的定期储蓄存单。当时，小高和银行工作人员均未发现这一错误。今年5月，小高持到期存单到银行取款时，银行工作人员以工作疏漏、错将“玖仟元”写成“玖万元”为由，只付给他9000元本金及利息。一听这话，小高就蒙了。经多次与银行交涉，他不得不诉请法院查明实情，并要求判令银行向其支付9万元本息。经审理，法院判决银行按存单大写数额向小高兑付本金及利息。

评析

存单上的大小写金额应当完全相同。但在实践中，因工作人员疏忽大意、操作失误、设备故障等原因，导致存单大小写金额不一致的情形时有发生。此时，究竟应当按哪个金额支付款项，在银行与储户间存在权利上的冲突。

通常情况下，存单大小写不一致往往是银行工作人员操作疏忽所致，储户一般不存在过错。因此，发生纠纷时银行方应对储户的实际数额承担举证责任，如果银行不能充分举证证明，则应承担对其不利的法律后果。

对此，中国人民银行《关于认定和兑付大小写金额不一致凭证问题的复函》规定：“如储户手持的银行存单上大写小写金额不一致，经确认没有涂改，但又无法弄清事实，在此情况下，如果大写金额大于小写金额，则按大写金额兑付，如果小写金额大于大写金额，就应按小写金额兑付。”这样的规定，有利于保护处于相对弱势地位的存款人的利益。本案中，小高的存单合法有效，在银行不能证明自己主张的情况下，其应当依据该规定承担给付存款本息的义务。

案例3

电话挂失未止付，储户损失银行担

今年1月，唐先生将儿子积攒的“压岁钱”2万元存入银行，银行为他开具存折一本。过了两个月，他持存折取出5000元。取款后次日，在外地出差的他发现存折意外丢失，便立即用电话向银行声明挂失。银行工作人员接

到他的电话，经查询发现其存款未被冒领，遂告知他次日到银行来办理书面挂失手续。第二天，他如约赶到银行，但被告知存折内的存款已经被他人冒领。

唐先生要求银行赔偿损失被拒绝，他诉至法院。法院审理认为，银行工作人员在接到唐先生的挂失电话后，没有紧急采取冻结止付措施，致使其存款被他人冒领。对于银行职工的过失行为，银行应当承担法律责任。最终，法院判决支持唐先生的诉讼请求。

评析

《储蓄管理条例》第31条规定：“储户遗失存单、存折或者预留印鉴的印章的，必须立即持本人身份证明，并提供储户的姓名、开户时间、储蓄种类、金额、帐号及住址等有关情况，向其开户的储蓄机构书面申请挂失。在特殊情况下，储户可以用口头或者函电形式申请挂失，但必须在5天内补办书面申请挂失手续。储蓄机构受理挂失后，必须立即停止支付该储蓄存款；受理挂失前该储蓄存款已被他人支取的，储蓄机构不负赔偿责任。”

从这一规定可以看出，储户将存款存入储蓄所后，双方享有各自的权利并履行各自义务。其中，存款人享有本息的要求给付权和声明权。当存款人的存折遗失后，享有以挂失方式要求银行暂停支付，并在定期期限届满、履行一定手续后取出所存款项的权利。银行则负有在储户申请挂失并符合法律规定的情况下，为其办理挂失止付，并保证已挂失止付的存款不被冒领的义务。本案中，银行未能履行应尽职责，导致储户的存款被冒领，理应承担储户的损失。 张兆利 律师

关联公司轮流用工 离职补偿应合并计算

编辑同志：

M、N两家公司实质上是“一套人马、两块牌子”，其办公场所、经营业务、财务管理几乎一致，法定代表人也是同一个人。从2020年1月开始，我在M公司上班3年。之后，我被要求与N公司重新签订书面劳动合同。事实上，我在N公司的工作时间、工作内容、工资待遇与M公司完全一样。

今年5月开始，N公司不再按照合同约定时间发放工资。因拖欠工资数额越来越多、时间越来越长，我于近日提出辞职。公司虽同意我离职，但在支付经济补偿金方面不认同我方要求的数额。目前，双方争议的焦点是按照我在M、N两家公司的工作年限支付经济补偿，还是只计算我在N公司工作年限。

请问：我要求将自己在M、N两家公司工作的年限合并计算对吗？

读者：赵萌萌（化名）

赵萌萌读者：

你有权要求N公司合并你在计算M公司的工作年限，并按照该合计年限给付经济补偿金额。

《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）》第四十六条规定：“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依据劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。用人单位符合下列情形之一的，应当认定属于‘劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作’：（一）劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位；（二）用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动；（三）因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动；（四）用人单位及其关联企业轮流订立劳动合同；（五）其他合理情形。”

本案中，M、N两家公司办公场所、经营业务、财务管理几乎一致，且法定代表人是同一个人，在你现工作时间、工作内容、工资待遇与原单位完全一样的情况下，应当认定M、N公司实质上是“一套人马、两块牌子”的关联企业，其用工情况与上述规定第（一）种情形相吻合。由于你系因N公司拖欠工资提出辞职，依据《劳动合同法》第三十八条第一款第（二）项规定，N公司应向你支付经济补偿金，该补偿金的金额应当包括你在M公司的工作年限。

廖春梅 法官

基本案情

刘某系某小区业主。2023年5月购得案涉房屋后，就房屋装修事宜，他与耿某签订一份书面协议，约定由耿某以包工包料的方式负责房屋装修的土建工程。协议签订后，耿某即带领张某等部分工人进行房屋土建工程。雇员张某在做模板过程中大拇指不慎被切伤，经诊断为左手大拇指近节不全离断伤。在医院治疗期间，张某陆续支付医药费用近2万元。由于就损害赔偿事宜未能协商一致，张某遂诉至法院，请求判令刘某、耿某共同赔偿其先期医疗费损失2万元。

法院在庭审中查明，耿某未取得装饰设计资质和施工资质，雇员张某也不具备模板制作方面的专业技术和相应资格，因此，法院认为对张某受伤造成的各项损失各方均存在过错。综合各方的过错程度，法院确定由耿某承

担80%过错责任，由刘某承担10%过错责任，由耿某自行承担10%过错责任。

法律分析

本案涉及到两种法律关系，一是承揽关系；二是雇佣关系。经过分析，应当确认以下情形：

一方面，刘某与耿某之间签订的包工包料装修协议应属于承揽合同，故两人之间系承揽关系。承揽合同是承揽人按照定作人的要求完成工作，交付工作成果，定作人支付报酬的合同。承揽包括加工、定作、修理、复制、测试、检验等工作。

《民法典》第一千一百九十三条规定：“承揽人在完成工作过程中造成第三人损害或者自己损害的，定作人不承担侵权责任。但是，定作人对定作、指示或者选任有过错的，应当承担相应的责任。”

本案中，刘某作为定作人，在

选定装修人员进行影响建筑结构和安全的土建工程，应当选定具有资质的专业装修人员，但其明知耿某没有装修资质仍与其签订装修协议，在选任上存在过失，依据上述法律规定，其对本案的损害后果应当承担次要责任。

另一方面，耿某包工后雇请张某等人前来施工，张某等人按耿某的指示完成劳务活动，并从耿某处领取报酬，二者之间属于雇佣关系。雇佣合同是雇员从事雇主授权或者指示范围内的劳务活动，雇主支付报酬的合同。雇佣合同是持续性提供劳务，雇员在一定程度上要受雇主的支配，雇员与雇主之间具有人身依附性。

《民法典》第一千一百九十二条第一款规定：“个人之间形成劳务关系，……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。”在劳务关系或雇佣关系中，雇员的过错主要包括违规操作、未取得

相应资格或技能、超越职责等。雇主的过错主要表现在对雇员的选任、监督、管理上的疏忽于注意义务。一般来说，被侵权的雇员只须证明自己与雇主存在雇佣关系、在劳务中受到损害即可，不必证明雇主对其所受损害是否具有过错。而对于雇主来说，如果能够证明雇员在提供劳务中存在过错，则可以主张减轻其责任。

本案中，耿某作为张某的雇主，在对耿某的选任和监督方面存在过错，应当对耿某因受伤造成的损失承担赔偿责任。而耿某作为完全民事行为能力人，在不具备模板制作这一专业技能情形下，仍然从事这项工作，其自身亦存在相应过错。

综上所述，由于定作人刘某、承揽人耿某、雇员张某各方均具有一定的过错，应承担相应的责任，法院对各方责任比例的确定是适当的。

潘家永 律师

装修工人施工中受伤，谁承担责任？