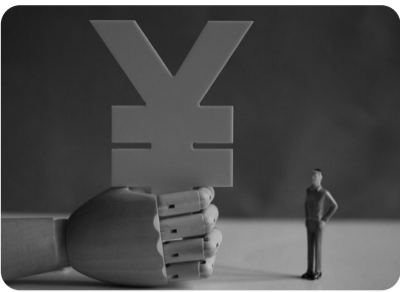


讨薪别因方法不当引发犯罪



岁末年初至,又逢讨薪时。为要回自己的血汗钱,一些劳动者面对“黑心”老板,往往不得不穷尽手段,甚至不惜铤而走险。岂料,到头来不仅工资没有要到,自己却招来牢狱之灾。以下案例,或许能让正准备或正在讨薪的你有何所警示。

关押老板逼人送钱 构成非法拘禁罪

【案例】因为个体工商户老板刘某拖欠自己三个月工资,且经过多次索要未果,而自己又急着回家与亲人团聚,2016年元月4日,成某通过网络招来两名帮手,乘刘某夜归未来得及进家门之际,将刘某捆绑至出租屋内,逼迫刘某安排家人送钱。谁知,刘某是个“硬茬”,时间过了37个小时也未能答应。更令成某始料不及的是,自己事后还被法院以非法拘禁罪判处两个月的拘役。

【点评】成某确已构成非法拘禁罪。《刑法》第二百三十八条规定:“非法拘禁他人或者以其他方法非法剥夺他人人身自由的,处三年以下有期徒刑、拘役、管制或者剥夺政治权利。具有殴打、侮辱情节的,从重处罚……为索取债务非法扣押、拘禁他人的,依照前两款的规定处罚”。刘某拖欠工资属实,但其仍然享有作为公民的人身自由权;成某虽然只是为了索要属于自己的工资,但却不能改变其使用拘禁手段,非法限制、剥夺刘某人身自由的性质,成某的行为决定了其犯罪了。

【案例】“公司不仁就别怪我不义!”2016年2月17日,面对领导再次表示无力支付被拖欠的工资,钟某放出了狠话。于是乎,她当晚便叫男友开来货车,将自己负责管理、经营的大件货物,几乎搬个一空,低价卖给事先联系好的买主,再将获得的13600元货款,在扣除自己12000元被欠工资后,将余款和一封辞呈让人转交给公司。钟某万万没有想到,自己会因职务侵占罪被判处有期徒刑一年。

【点评】钟某确已构成职务侵占罪。《刑法》第二百七十一条规定:“公司、企业或者其他单位的人员,利用职务上的便利,将本单位财物非法占为己有,数额较大的,处五年以下有期徒刑或者拘役;数额巨大的,处五年以上有期徒刑,可以并处没收财产”。钟某尽管事出有因,但利用职务便利,私自占

有、处分公司巨额财物,同样具备该罪的构成要件。

毁坏设备发泄怨气 构成破坏生产经营罪

【案例】面对公司就自己的工资一拖再拖,甚至毫无清偿的迹象,时至2016年3月14日,肖某再也忍无可忍:“公司让我难过,我也得让公司难过。大不了我不要那5600元工资。”于是,肖某拿来大铁锤跑向车间,朝着流水线上的核心部件就是一顿猛砸。由此导致部件修理费3.4万元、停工损失8.7万元。肖某虽然当时出了口怨气,但却被法院判处有期徒刑四年零三个月并赔偿全部损失。

【点评】肖某确已构成破坏生产经营罪。《刑法》第二百七十六条规定:“由于泄愤报复或者其他个人目的,毁坏机器设备、残害耕畜或者以其他方法破坏生产经营的,处三年以下有期徒刑、拘役或者管制;情节严重的,处三年以上七年以下有期徒刑”。肖某因讨薪未果,出于报复,破坏正在使用的机器设备,损失巨大,无疑罪有应得。

无资质者承建住宅工程 民工受伤房主也需担责

谭某在宅基地处建造三层楼,发包给无任何建筑施工资质的包工头朱某承建。朱某承包后,雇佣庞某等人从事辅助工作。庞某在搬运砖块时,被工地上空坠落的物件砸伤,花去医药费10余万元。后经鉴定,庞某构成九级伤残,发生医药费、误工费、残疾赔偿金等各项损失共20万元。对庞某的损失,朱某只愿赔偿12万元,剩余部分要庞某找房主谭某负责赔偿。但谭某认为,自己已把工程给了朱某,自己只负责支付工程款和验收,施工过程中发生的一切意外事故均与他无关,因而拒绝赔偿。

庞某因无法拿到全额赔偿,于是起诉到法院,请求法院判令谭某赔偿他剩余的8万元损失。法院经审理认为,承包人朱某和发包人谭某应当对受害人庞某承担连带赔偿责任,由于庞某已经从朱某处拿到12万元赔偿款,而且庞某现在只诉请谭某赔偿其剩余8万元损失,故对庞某的诉请予以支持。这是为什么呢?

首先,农民自建三层住宅要遵守《建筑法》的规定。原建设部《关于加强村镇建设工程质量安全管理的若干意见》规定:“农民自建两层(含两层)以下住宅,属于农民自建低层住宅;对于居民自建两层(不含两层)以上住宅,应严格按照国家有关法律、法规和工程建设强制性标准实施监督管理。《建筑法》第八十三条规定:“农民自建低层住宅的建筑活动,不适用本法”。据此可以认定农民自建三层(含三层)以上住宅的建筑活动适用我国《建筑法》。而《建筑法》第二十二条规定:“建筑工程实行直接发包的,发包单位应当将建筑工程发包给具有相应资质条件的承包单位”。即施工单位必须具备建筑施工资质。

其次,发包人谭某存在过错。最高人民法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十条规定:“承揽人在完成工作过程中对第三人造成损害或者造成自身损害的,定作人不承担赔偿责任。但定作人对定作、指示或者选任有过失的,应当承担相应的赔偿责任”。本案中,施工者朱某不具备相应的建筑施工资质,谭某未尽审查义务,存在选任过错,应当承担相应的赔偿责任。

法院最后判定,由朱某与谭某对庞某承担连带赔偿责任。最高人民法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十一条第二款规定:“雇员在从事雇佣活动中因安全生产事故遭受人身损害,发包人、分包人知道或者应当知道接受发包或者分包业务的雇主没有相应资质或者安全生产条件的,应当与雇主承担连带赔偿责任”。本案中,承包人朱某已赔偿庞某12万元赔,所以,受害人庞某只选择将发包人谭某起诉到法院是可以的。

廖春梅

潘家永

合同签订后 发现对方被列入失信名单 可以单方中止合同

尹某与李某签订的买卖合同中约定,尹某必须在一个月内,向李某提供价值29万余元的货物,而李某则必须在收到货物后的三日内向尹某付清货款。事后,尹某发现李某因有多起拖欠货款纠纷,经法院判决后没有按期履行,而被法院列入失信人员名单。为保证自己的货款不会出现同样的后果,尹某当即向李某提出中止履行合同。只有在李某向尹某付清货款作为担保之后,才同意恢复供货。李某不仅坚决反对,并以尹某的行为将构成违约为由,威胁尹某必须向其承担支付10万元违约金的违约责任。像尹某这样的情况究竟能否单方中止履行合同?

【律师解析】尹某有权单方中止履行合同,且无需承担违约责任。

这里涉及到一个不安抗辩权问题。《合同法》第六十八条规定:“应当先履行债务的当事人,有确切证据证明对方有下列情形之一的,可以中止履行:(一)经营状况严重恶化;(二)转移财产、抽逃资金,以逃避债务;(三)丧失商业信誉;(四)有丧失或者可能丧失履行债务能力的其他情形”。与之对应,不安抗辩权是指在双务合同中,负有先履行义务的一方有确切证据证明后履行一方的履行能力严重恶化时,为保护自己的权益,可以中止履行的权利。其条件为:一是合同双方当事人互负履行义务;二是后履行义务的一方出现履行能力严重恶化的事实,并且存在到期不能履行,难以履行或者不会履行的现实危险。

本案情形恰恰具备了对要件:一方面,尹某应当向李某供应货物,李某应当向尹某支付货款,尹某的履行行为在先,李某的履行行为在后,表明双方互负履行义务;另一方面,《最高人民法院关于公布失信被执行人名单信息的若干规定》指出,被执行人具有履行能力而不履行生效法律文书确定的义务,人民法院应当将其纳入失信被执行人名单,依法对其进行信用惩戒。正因为李某由于拒不履行生效法律文书确定的义务,而已经被法院列入失信被执行人名单,决定了其属于有丧失或者可能丧失履行债务能力的其他情形。故虽然尹某负有先履行义务,但鉴于作为后履行义务的李某已经出现履行能力严重恶化的事实,存在到期不能履行,难以履行或者不会履行的现实危险,决定了尹某可以中止履行合同,要求李某提供担保的方式,行使不安抗辩权,且并不属于违约。

颜梅生

员工主动辞职,能否要回未休假工资



日至2015年9月10日期间的未休年假工资。公司认为陈杰是自己主动离职,并非公司不安排其休2015年年休假,不同意支付。经起诉后,法院判令某公司应当按照200%的标准支付陈杰三天的未休年假工资。

【律师解析】根据《企业职工带薪年休假实施办法》的规定,“用人单位与职工解除或者终止劳动合同时,当年度未安排职工休满应休年休假的,应当按照职工当年已工作时间折算休假天数,并支付未休年假工资报酬,但折算后不足一整天的部分不支付未休年假工资报酬。该折算不受劳动关系结束具体原因的影响”。关于未休年假工资的计算标准,用人单位应按照职工日工资收入的300%支付未休年假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。因某公司已支付陈杰正常工作期间的一倍工资,故现应当按照200%的标准而非300%的标准支付其剩余未休年假工资。

新工作单位不满一年有权休假吗?

2015年1月1日,袁先生与一家软件公司签订劳动合同,后双方发生劳动争议。袁先生要求该公司向其支付加班工资、未休年假工资等。袁先生说,自己从1995年参加工作,工作已超过20年,应当享受每年15天带薪年休假,其2015年未休年假。

【律师解析】根据《企业职工带薪年休假实施办法》的规定,职工只要连续工作满一年以上即具备了享受年休假的资格,其中一年的工作经历并不限定在现用人单位,也不限制在一家用人单位。本案中,袁先生只要提供相应证据证明自己已累计工作20年,根据《职工带薪年休假条例》的规定,可享受年休假15天。因此,袁先生有权享有每年15天的年休假。

单位组织旅游能否代替年假?

陆女士2011年6月至2013年10月间在一家广告公司工作,后双方发生争议,陆女士以该公司违法解除劳动关系为由要求其支付违法解除劳动关系赔偿费、未休年假工资等。对于未休年假工资,该公司主张其曾经组织陆女士所在的团队两次外出旅游12天,因此不同意支付陆女士未休年假工资。法院经审理,对于陆女士要求支付未休年假工资的请求予以支持。

【律师解析】劳动者具有自主安排休假时间与方式的权利,用人单位应当安排职工休年假,但安排之时亦应尊重职工的个人意愿。用人单位安排集体外出旅游替代年假的,应当证明此方式属于双方约定的休假方式或符合单位规章制度中的规定,或双方已就此形成专门的合意。不具备上述条件的,安排旅游不属于劳动者享受年休假的情况,而应属于用人单位在年休假之外另行提供的奖励或福利。

周仁超

年假是劳动者的一项重要权利之一。如今已到底,年假也成了许多上班族关心的问题。那么,享受年假要满足什么条件?年休假的天数如何确定?未休年假的工资又该怎样计算呢?

员工主动辞职能要未休假工资吗?

陈杰于2014年1月1日进入某公司工作,2015年9月10日因公司未足额支付其工资,遂与公司解除劳动关系,要求支付解除劳动关系经济补偿以及按照300%的标准支付2015年1月1

儿子去世后,儿媳带着孙子改嫁 老人身后谁享有代位继承权



代位继承作为一项继承法律制度,在现实生活中经常出现。这项权利看似简单,其中却有不少说道,处理不好还可能影响家庭和谐。那么,这当中究竟隐藏着哪些法律关系呢?

什么是代位继承?

孙某的父亲于2010年5月因车祸离世。2015年6月,孙某的爷爷(其老伴已去世多年)又因病亡故,生前没有立下遗嘱。老人有两个儿子(即孙某的父亲孙甲和叔父孙乙)、一个女儿即孙丙。孙某的爷爷去世后留下楼房一套、存款10万元等遗产。孙某得知后找到其叔父、姑姑(即孙乙、孙丙),说明该遗产应有自己的继承份额。孙乙和孙丙以他们是第一顺序继承人为由拒绝与孙某平分遗产。孙某遂诉至法院,要求行使自己的代位继承权。法院认为,原告爷爷的父母、配偶都已过世,所以原告爷爷的遗产应由其子女继承,但孙某爷爷的一个儿子先于老人死亡,因此判决孙某与孙乙、孙丙享有同等继承权。

【说法】代位继承,又称间接继承,是法定继承的一种特殊情况,是指在被继承人的子女先于被继承人死亡的情况下,由被继承人子女的晚辈直系血亲代替该先死亡的子女继承被继承人的遗产的一项法律制度。代位继承人一般只能取得他的父亲或母亲有权继承的遗产份额。本案中,孙某与孙甲系父子关系,孙某父亲生前对老人履行了赡养义务,故孙某有代位继承权,享有其父有权继承遗产的份额。

谁享有代位继承权?

【说法】依照《继承法》第十二条“丧偶儿媳对公、婆,丧偶女婿对岳父、岳母,尽了主要赡养义务的,作为第一顺序继承人”的规定,方某是其前婆婆姚某的第一顺序继承人。同时,《最高人民法院关于贯彻执行<中华人民共和国继承法>若干问题的意见》(以下简称《最高法意见》)第二十九条规定:“丧偶儿媳对公婆、丧偶女婿对岳父、岳母,无论其是否再婚,依继承法第十二条规定作为第一顺序继承人时,不影响其子女代位继承”。因此,即使方某再婚,但只

如何确定代位继承的遗产份额

要其对婆婆履行了主要赡养义务,其女儿方某仍可依照法律规定代位继承奶奶姚某的遗产。关于代位继承人的范围,《最高法意见》第二十五、二十六条规定:“被继承人的孙子、外孙子、曾孙子、外曾孙子都可以代位继承,代位继承人不受辈数的限制”。“被继承人的养子女、已形成抚养关系的继子女的生子女也可代位继承;被继承人的亲生子女的养子女可代位继承;与被继承人已形成抚养关系的继子女的亲生子女也可以代位继承”。

张兆利 王晓芹

遗失启事

遗失2016年10月26日杭州市余杭地方税务局良渚税务分局开具的《中华人民共和国税收缴款书(税收专用)》机打收据联一份,税票号码:(151)杭州地税:00339748号,纳税人识别号:330127195606061014号,金额:11886.52元。声明作废。