责任编辑 陈宏光 E-mail:lszk99@126.com

www.shfzb.com.cn

编者按

每有引人关注的社会事件、法律问题发生,律师往往能在第一时间给出提示、提供服务。我们为读者采集律师对这些身边事的法律解析,让您不用出家门就可享受"律师服务"。

中了大奖却不告诉妻子?

律师:属于夫妻共同财产

据《法治日报》报道,近日一则彩票中奖的消息引起网友关注,并冲上微博热搜。据媒体报道,10月24日,广西壮族自治区的幸运男子李先生(化名)领走了2.19亿元巨额奖金。"没有告诉老婆和小孩",他对媒体说的这番话引起了争议。

奖金属夫妻共同财产

李先生在接受媒体采访时表示,"没有告诉老婆和小孩,怕他们太膨胀了,以后不工作、不努力了。"那么,夫妻一方中奖能否不告知配偶呢?

"婚姻存续期间,中奖的奖金属于夫妻共同财产。"北京华泰(太原) 律师事务所主任秦翰泽律师在接受 采访时表示,根据民法典的相关规 定,奖金属于夫妻共同财产,应由双 方共同管理、共同处分。

天达共和律师事务所家族财富管理业务部合伙人马立文律师告诉记者,即使男子举证证明其购买彩票的资金出自于其个人财产,依据相关司法解释,彩票中奖的奖金还应属于夫妻共同财产。"值得注意的是,如果该男子与其妻子书面约定婚姻关系存续期间所得的财产归各自所有,彩票中奖的奖金则不属于夫妻共同财产。"她提示说。

在马立文看来,该男子侵犯了妻子对夫妻共同财产的平等处理权。她解释说,我国法律中并未明文规定夫妻财产知情权。但民法典规定,夫妻对共同财产有平等的处理权,而实现夫妻对共同财产平等处理的前提,则是夫妻双方均对共同财产知情并详细掌握相关财产信息。该男子不告知妻子彩票中奖事宜的行为,将使得妻子无法知悉且不能处理彩票中奖的奖金。

据报道,李先生还现场捐出善款 500 万元,委托广西福彩中心用于公益事业。

秦翰泽认为,如果夫妻双方没 有提前约定,共同财产须置于二人



资料图片

的共同管理之下,如何使用由双方 共同决定。李先生的捐赠具有公益 性质,不能撤销,但仍需与妻子做 好沟通工作。

他建议彩票中心完善兑奖流程,"减少因彩票引起的纠纷"。对已婚中奖人,应要求夫妻双方共同领奖,未婚的则需提供未婚证明。

转移财产后果严重

近日, 上海市金山区人民法院 微信公众号公布了一则案例。在该 案中, 陈先生婚后因彩票中奖获税 后收入800万元,并未告知妻子张 女士。后不堪忍受家暴的张女士诉 讼请求离婚,并请求分割夫妻共同 财产。张女士认为彩票收入属于夫 妻共同财产, 陈先生存在隐匿转移 和擅自处分共同财产的行为。法院 审理后发现, 在扣除家庭日常生活 消费支出、共同添置家庭大宗资产 等支出外, 由陈先生保管的资金仍 有 250 万元财产无法查清去向。最 终法院认定陈先生属于转移, 隐居 夫妻共同财产。

马立文表示,《民法典》第一 千零九十二条规定:夫妻一方隐 藏、转移、变卖、毁损、挥霍夫妻 共同财产,或者伪造夫妻共同债务企图侵占另一方财产的,在离婚分割夫妻共同财产时,对该方可以少分或者不分。离婚后,另一方发现有上述行为的,可以向人民法院提起诉讼,请求再次分割夫妻共同财产。也就是说,无论是在婚姻存续期间,还是中奖人与其配偶双方已经进入离婚诉讼期,如果中奖人隐藏、转移、变卖、毁损、挥霍奖金,在离婚分割夫妻共同财产时,对中奖人可以少分或者不分。

她还提示说,如果中奖人的配偶 在离婚后才发现中奖人前述行为的, 该配偶可以向人民法院提起诉讼,请 求再次分割夫妻共同财产。"是否少 分或者不分,由法官根据案件具体情 况进行裁量。"马立文说。

在上述案例中, 法院最终酌情确 定陈先生向张女士支付 140 万元。

"即使在婚姻关系存续期间,一方若侵害另一方财产,被侵害方也可向法院起诉,要求分割财产,或者要求对方将财产纳人共同管理范围。"秦翰泽表示,如果财产已经被转移,还可以要求撤销投资合同、人股合同等。

"隐藏、转移共同财产,影响法院 正常执行的,可能被处以罚款、拘留; 构成犯罪的,将被依法追究刑事责 任。"秦翰泽说。(王占平 徐明皎)

店外停车场车锁划伤人

律师:作为管理者应担责

据《南方都市报》报道,广州市民张女士向记者反映,近日自己经过一家日料店门口时,被该处的露天车锁绊倒,小腿多处擦伤。她与日料店交涉后得知,该处停车场为店家向物业租赁而来。

张女士质疑:露天车位上是 否能够上锁?如果可以装地锁, 是否至少应该有相关警示牌提醒 注意?

投诉:

车锁划伤路人

张女士向记者反映,自己经过天河区华成路一家日料店的店门口时,被该处的露天车位锁绊倒,摔了一跤。车锁为立体三角型地锁,上锁处有较为锋利的锐角。

记者从张女士提供的图片上看,其小腿表皮有几处刮伤,伤口处渗出了一点血。

张女士认为,日料店周边写字楼和居民楼聚集,为大量人流必经之处,而露天车位上设置两排立体尖锐的三角形铁锁,对行人的安全无疑会造成威胁。张女士了解到,该停车场为店家经物业租赁而来,但她对此质疑,"作为车位租赁方的商户,有无权力将车位上锁?如果有,是否具有立警示牌提醒行人注意安全的义务?"

张女士称,一番交涉后,日 料店仍坚称,为保护自身车位不 被其他车辆占用,设立车锁属正 当操作。

店家:

租来时已有车锁

记者走访了该停车区域,从现场看,附近有标识牌指明此处为日料店专用车位,停车场旁边则是人行道。店门口设立了约10个车位,分为两排,部分车

位已有车辆停泊,空余车位上则立起三角形地锁或圆柱形停车桩,偶有行人经过绕开。

记者来到日料店了解情况。得知来意后,有关负责人向记者出示了当时的监控录像。从视频中可看出,张女士当时专注于看手机,未注意到脚下有车锁,进而突然被绊倒。

该负责人告诉记者,门店向物管租赁了这块场地用作停车,租赁之初车位上就已有车锁,也是为了保护店家的车位不被其他车辆占用,供来店顾客免费停车。负责人认为,张女士被绊倒有自身原因, 起刮伤不算严重,故最终未对其进行赔偿

随后,记者联系上物管处了解情况,有关负责人表示,该事件主要由张女士跟日料店协商解决,其他问题不便回应。

律师:

公共区域不应擅自装锁

广东国鼎律师事务所合伙人、公益律师廖建勋认为,如果该停车场不在小区范围内,而是设立在人行道,属于公共区域,那么该地址将不能设立停车场;而如果该区域在小区红线范围内,属于小区的公共位置,物业租给商家用作停车场也要经由业委会或全体业主同意,收益由全体业主共享。

廖律师认为,哪怕经过合法程序,商家可以租赁这个停车场,那 么停车场上设立尖锐的车锁也是不 合法的。

"不合法在于,停车场上设立

车锁属于建设构筑物,要经过相关部门的批准,未审批通过则不能设立。其次,在如此人流密集的地方,车锁的设置可能会对行人造成一些安全隐患,店家租赁了这个车位,作为管理者也需要对此设立醒目的警示或拆除,否则可能要承担相应的赔偿责任。"

(张思琦 黄然)

以调整工作岗位为由逼迫劳动者辞职违法

据《河北工人报》报道,名义 上是给劳动者调整工作岗位,实际 上却是借机降低劳动者工作量,并 以此为由扣发劳动者工资,从而达 到逼迫劳动者自行辞职、不支付经 济补偿金的目的。在这种情况下, 员工可以要求用人单位支付经济补 偿金吗?

案情

调整工作岗位被迫辞职

李某系某快递公司的员工,工作岗位为快递收派员。李某与某快递公司签订有书面劳动合同,约定合同期限为 2011 年 5 月 1 日至法定或约定的终止条件出现时止,实行不定时工作制,李某工资为1300 元/月。

2019 年 4 月, 李某被调整至 新工作区域工作。当年 8 月, 李某 向某快递公司发出《被迫解除劳动 合同通知书》, 内容为因某快递公 司单方无理调整其工作区域, 变相 降低其工资收入和剥夺其工作权 利,以及长期克扣其工资。李某表 示, 其于 2019 年 4 月被调整至新 工作区域后,直接导致其提成收入 骤然减少, 甚至未达到调整前的二 分之一, 且当年 4 月份的工资低于 当地最低工资标准,故其依据劳动 合同法第三十八条第一款第一、第 二项,要求解除与被申请人的劳动 关系。2019年8月28日, 李某以 某快递公司为被申请人,向劳动人 事争议仲裁委员会提出仲裁请求. 请求某快递公司支付其被迫解除劳 动合同经济补偿金。而某快递公司 则认为,工作岗位调整是公司内部 的合理安排, 如果李某因此而辞 职,属于其单方解除劳动合同,公 司没有义务支付经济补偿金。后李 某将公司起诉至法院。

判决

单方调岗不合法

法庭认为,用人单位有权根据

企业的经营管理需要调整劳动者的 工作岗位及工作内容,但企业在行 使用工自主权时不应损害劳动者的 权利。劳动关系建立的初衷是用人 单位提供一定的劳动条件并支付报 酬以换取劳动者的劳动。因此,在 劳动关系中,劳动报酬是劳动者最 重要的权利。

本案中,某快递公司有权调整李某的工作区域,但不应降低李某的工资待遇。从查明的事实来看,某快递公司调整李某的工作区域,直接导致李某提成收入骤然减少,且调整工作区域后,李某的收入未达到调整前的二分之一。某快递公司对此未采取补救措施,使李某的收入水平与调整前的收入相差较大。

法庭认为,某快递公司在未与 平 李某协商一致的情况下,单方调整 李 李某的工作区域,属于单方变更劳 受动合同的行为。而该行为属于变相 对李某进行降薪,已经超出了合理 工

的用工自主权范畴, 损害了李某的

合法权益。故李某在与某快递公司 交涉未果的情况下,以某快递公司 调整其工作区域、降低其工资收 人、剥夺其工作权利等为由向某快 递公司提出解除劳动合同,并要求 支付经济补偿金,符合《劳动合同 法》第三十八条的规定。

律师

调动岗位须有正当性

本案的争议焦点在于某快递公司调整李某的工作区域是否具有正 当性。

对此,河北啸坤律师事务所姚 伟宁律师表示:

首先,即使新工作地点酬薪计算标准不变或是达到最低工资水平,也不能否定工作地点调整后,李某收入大幅度减少,其合法权益受损的事实。

其次,李某在原工作地点已经 工作了近十年时间,在此情况下, 某快递公司对李某工作地点的调 整,根据一般日常生活经验,显然会 改变李某的劳动条件,客观上影响了 李某的经济收入。

最后,某快递公司没有证据证明 其公司生产经营状况客观发生重大变 化导致其必须要调整李某的工作地 点,且已与李某协商一致变更工作地 点。所以,某快递公司调整李某的工 作区域是不具有正当性的。

对此姚伟宁表示,《就业促进法》第八条规定: "用人单位依法享有自主用人的权利。" 法律允许用人单位根据自身生产经营需要,合理调整劳动者的工作岗位及工作地点,不仅有利于维护用人单位发展,也有利于维护用人单位发展,也有利于劳动关系稳定。但是,对于用人单位来说,在生产经营或管理调整时,首先应当选择与劳动者充分协商,尽量通过变更或补充签订劳动合同方式完成调整;若未能协商一致,在基于用工自主权调整劳动者工作岗位或地点时,也要充分考虑劳动者的权益保障问题,这样才能达到双赢的目的。

(李华