

离婚如何取证？三大财产调查指南理头绪

■ 桂芳芳 严婷

好的婚姻始于爱情，金钱可能会被弱化。但如果感情破裂，能分的就只有财产了。那么，我们要怎么掌握对方的财产线索，保证自己离婚时的合法财产权益呢？

现实生活中，离婚财产分割时，常见的财产有房产、存款和股票，本文为读者介绍这三大类型财产的调查取证指南。

房产调查取证

我们中国人的资产配置中，70%都是房地产。所以在离婚财产分割的时候，房产也往往是夫妻双方的必争之地。

对于婚后共同购买的房子，夫妻双方都会有所掌握，而对另一方婚前购入的房子或婚后单方购入的房子，另一方通常知之甚少。

那对于普通人来说，要掌握房子的哪些信息才更有利于在离婚时查明事实，方便主张更多利益呢？

1.房屋产权登记证明；2.房屋登记簿信息；3.房屋购买合同与相应补充协议、中介

合同；4.房屋公积金贷款、商业贷款合同及剩余贷款余额；5.房屋定金收据、买房款流水凭证。

这些材料一般平时没用的时候是压箱底的，但在涉及房屋分割的时候，却是重要的分割依据。所以建议大家拍照留存在手机里。特别是要准备启动离婚程序了，这些证据的固定更是能帮上大忙。

如果这些证据找不到，怎么办呢？

除了我们熟知的可以去房产交易中心调取，还有什么其他途径吗？有！可以向房产所在地物业调取。而且物业相对了解社区居民情况，在调取这些信息时，也不会因为房产证上只有一方的名字，而拒绝另一方的调取。特别是对一些房龄较老的房子，物业调取的原始单据信息可能比房产交易中心还要全面。

另外，对于一方婚后单方购买的房子，哪怕不实际居住也要留意具体地址，否则离婚时要分割就是毫无头绪了。

存款调查取证

现实中，很多家庭的存款可能都在一

方手中。不知道对方的存款情况，离婚案件法院能直接依职权调查吗？一般不能。

在有生效判决/调解书的情况下，法院确实可以通过法院系统对接中国人民银行系统，查询对方的存款账号及交易信息。但是在离婚诉讼中，我们要查询对方的银行卡就要提供初步线索，最简单的就是提供对方的完整银行卡号。而这些信息就需要我们平时做个有心人了，可以记录或者索性拍一下对方银行卡照片，作为初步线索提供给法院，法院要调查的时候也会有所放矢。

但如果感情好的时候没有留意，感情破裂后无从取证了，该怎么办？这个时候就可以让律师来帮忙了。律师可以申请法院出具调查令，并持令向线上支付两大龙头支付宝和微信申请查询用户所绑定的银行卡，查询支付流水信息、基金买入情况等财产信息。这样不仅移动支付端的账目查清楚了，银行卡端的信息也获取了，可以帮助准确划定对方存款范围。

当然，银行存款比较容易转移，所以动作要快哦。

股票调查取证

如果对方热衷炒股，而我们对于股票的基本面、k线图都一窍不通，怎么掌握对方股市里市值有多少呢？最简单的方法是看对方的手机，股民们一般都会装炒股的各类App，比如我们熟知的同花顺、东方财富、大智慧等，可以留意一下App显示的总资产额。

但不知道密码App登不上，对他的证券账户号码一无所知，该怎么办？依然可以请律师来帮忙。律师可申请法院出具调查令，并持令向开户证券营业部进行调查，可以调取股票银证转账记录和股票买卖记录，从而确定股票持有份额和现值。如果不知道在哪个营业部开户，就需要律师一步步来了，可以先申请法院出具调查令，调查对方股票开户的证券营业部信息和证券账户信息。

婚姻的基础是信任，但是对财产状况的了解才是婚姻中最大的底气来源。这份财产取证自救指南希望你用不到，但离开的时候谁也不欠谁，也算是对彼此最后的尊重。（作者系上海家与家律师事务所律师）

一问一答

“夫妻公司”欠薪，能否要求夫或妻承担连带清偿责任？

王某夫妻关系存续期间出资注册成立了一家有限责任公司，我们是公司聘用的员工。由于经营不善，公司已资不抵债，甚至无力清偿我们的欠薪。

请问：在王某夫妻不能证明公司财产独立于他们自己财产的情况下，我们能否要求王某夫妻承担清偿责任？

读者 唐某丽等4人

唐某丽等读者：

你们有权要求王某夫妻承担清偿欠薪的责任。

一方面，本案“夫妻公司”等同于一人有限责任公司。公司法第58条第二款规定：“本法所称一人有限责任公司，是指只有一个自然人股东或者一个法人股东的有限责任公司。”与之对应，本案所涉公司虽系王某夫妻两人出资注册成立，但公司设立于双方婚姻存续期间，而根据民法典第1062条规定：“夫妻在婚姻关系存续期间所得的下列财产，为夫妻的共同财产，归夫妻共同所有：（一）工资、奖金、劳务报酬；（二）生产、

经营、投资的收益；（三）知识产权的收益；（四）继承或者受赠的财产，但是本法第1063条第三项规定的除外；（五）其他应当归共同所有的财产。”即公司的注册资本来源于夫妻共同财产，全部股权也属于夫妻共同财产。换句话说，就是公司的全部股权实质来源于同一财产，并为一个所有权共同享有和支配，该股权主体具有利益的一致性和实质的单一性。

另一方面，王某夫妻必须对欠薪担责。公司法第63条规定：“一人有限责任公司的股东不能证明公司财产独立于股东自己的财产的，应当对公司债务

承担连带责任。”《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第90条也指出：“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，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，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。”正因为王某夫妻不能证明公司的财产独立于他们自己的财产，决定了其应当“承担不利的后果”，即对欠薪承担连带清偿责任。

江西省兴国县人民法院法官 颜梅生

法律讲堂

大学毕业季，试用期不是“任意期”

■ 潘家永

又到毕业季，即将步入职场的高校毕业生必然会遇到试用期中的诸多问题。试用期并非“任意期”“剥削期”，为防止用人单位滥用试用期，了解试用期的相关规定应成为每位大学毕业生的必修课。当合法权益被侵犯时，应当积极向劳动监察部门投诉，或者申请劳动争议仲裁，起诉。

并非所有劳动合同都有试用期

小董学的专业是工业设计，一家门窗承包商需要临时招一个设计师，对工地需要安装的门窗等进行优化。经过面试，小董被录用。在签订劳动合同时，承包商提出：门窗设计、安装完毕即终止劳动合同，并设定15天试用期。

小董认为，工期大约只有两个多月，不应该设定试用期。承包商回应：只要订立劳动合同就可以约定试用期。法律果真这么规定的吗？

点评

试用期不是劳动合同的必备条款，是否约定以及如何约定，虽然双方当事人有权选择，但也要遵守法律规定。

根据劳动合同法第19条和第70条的规定，三种情形下的劳动合同是不能约定试用期的，即便约定了，也属无效：一是以完成一定工作任务为期限的劳动合同；二是期限不满3个月的劳动合同；三是非全日制形式用工的劳动合同。

该案中，双方签订的是以完成一定工作任务为期限的劳动合同，故承包商不得与小董约定试用期。如果最终约定了试用期，且试用期内的工资低于转正后的工资，那么也应当按转正后的工资标准来支付试用期工资。

试用期限不能超过法定长度

小魏应聘一家公司，经过面试，双方签

订了2年期的劳动合同，其中，包括试用期6个月。当时，他也没在意。后来，与大学同学聊起此事，同学提醒他，试用期长短与劳动合同期限长短有关。

小魏想知道，公司跟其约定的试用期是否合规？若不合规又该怎么办？

点评

劳动合同法第19条规定：“劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过6个月。”另外，根据规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，试用期不能单独签订合同。

该案中，小魏的试用期至多为2个月，公司多约定了4个月，显然不合规。对多约定的4个月，根据劳动合同法第83条的规定，如果尚未履行，那么小魏可以投诉，由劳动行政部门责令公司改正；如果已经履行，小魏则可以要求公司以其试用期满月工资为标准，支付已经履行的超过法定试用期间的赔偿金。

试用期内工资有标准

小王入职某保险公司后签了2年期的劳动合同。劳动合同约定：试用期2个月，试用期间月工资3000元，转正后月工资5000元。

试用期工资与转正后的工资怎么差一大截？小王心里嘀咕着，想知道试用期内的月工资该如何确定？

点评

劳动合同法第20条规定：“劳动者在试用期的工资不得低于用人单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”这是法律对确定试用期工资的三个限定性标准。

该案中，按照试用期的工资不得低

于劳动合同约定工资的80%之限定，小王有权要求公司按月工资4000元支付其试用期内工资。另外，在遭遇试用期工资低于当地最低工资标准时，劳动者可以投诉，由劳动行政部门责令用人单位支付差额部分；逾期不支付的，责令按应付金额50%以上100%以下的标准加付赔偿金。

试用期内的权利一个不能少

小纪大学毕业后很快进入一家机械公司，所签的劳动合同中约定试用期2个月。小纪上岗后的第五天就受到事故伤害，随后主张工伤待遇。可是，公司说他还在试用期，工伤保险尚未缴纳，无法享受工伤待遇。那么，这种说法对吗？

点评

试用期内的员工与正式工的基本劳动权利是一致的。劳动者从试用之日起就是单位的职工，与正式员工一样享有劳动报酬权、休息休假权、职业安全权、社会保险权、解约权、经济补偿权等。就工伤保险而言，无论劳动者是否处于试用期以及用人单位是否已为其缴纳了工伤保险费，只要发生伤害事故，通过工伤认定和鉴定，劳动者就有权享受工伤待遇。

该案中，小纪可以自行向人社局申请工伤认定。一旦工伤认定下来，机械公司应当按照工伤保险条例规定的项目和标准向小纪支付相关费用。

安排上岗培训不得收取“学费”

小邵通过应聘，进入一家信息技术咨询公司，从事软件销售及售后服务工作。由于销售过程中要给客户上培训课，公司要求她在试用期间必须参加相关培训，熟练掌握相关知识技能。对此，小邵都能接受。但她不解的是，公司指定她参加的培训课，却要收取培训费，此举合法吗？

点评

该公司的做法是错误的。职工培训包括职业培训和专业技术培训，其中职业培训包括上岗培训、在岗培训、转岗培训等。劳动法第3条规定：“劳动者享有接受职业技能培训的权利。”职业教育法第28条规定：“企业应当承担对本单位的职工和准备录用的人员进行职业教育的费用。”可见，开展职业培训是企业的法定义务，培训费应从企业经费中列支。同样，企业安排员工进行专业技术培训的，也不能让员工承担培训费，但可以签订服务期协议并约定违约金条款。

该案中，小邵的情况属于上岗培训，公司应退还已收取的培训费用。

试用期内不可随意“退人”

小吴应聘进入一家广告公司，双方签订了3年期的劳动合同，其中试用期4个月。后来由于公司经营状况不佳，小吴在试用期末满便收到了公司解除劳动合同的通知。自己无任何差错，为何要被辞退？公司老板竟然说，既然是试用，就像买东西时，可以无理由“退货”。那么，试用期内可以随便炒员工鱿鱼吗？

点评

试用期并非解聘的任意期，辞退员工也要有法定理由。劳动合同法第39条第（一）项规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。第21条规定，用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

该案中，广告公司解聘处于试用期的员工，既未提供证明其不符合录用条件的证据，也无其他正当理由，只以“试用期”为借口，显然是违法解聘。小吴有权根据劳动合同法第48条的规定，要求广告公司继续履行劳动合同或者支付给相当于经济补偿金2倍的赔偿。

（作者系安徽警官职业学院教授、兼职律师）

以案说法

■ 王茜 冯安琪

相较传统企业，互联网公司有着更为宽松的工作环境。员工可以按照自己的喜好着装、布置工位，甚至携带宠物上班。在这种轻松的氛围下，规则一定程度上被打破，某些情境下事实认定变得较为模糊，极易产生争议。北京市海淀区人民法院近日就审理了一起因在公司滑滑板摔倒受伤而引发的工伤认定案件。

陈某认为其在办公室滑滑板是为了拿取打印材料，与工作存在因果关系，应认定为工伤。因不服被海淀区区人保局作出的不予认定工伤决定，原告陈某将海淀区区人保局诉至法院，要求撤销海淀区区人保局作出的不予认定工伤决定。海淀区区人保局认为陈某滑滑板所受到的伤害，不属于因工作原因所致，不符合工伤保险条例第14条规定的认定工伤的情形。

海淀法院经审理，认为陈某工作期间滑滑板的行为，明显超出其工作范围，并非工作所需，亦不属于合理的工作范畴，故判决驳回陈某的诉讼请求。

原告陈某诉称，因公司的面积比较大，打印室与工位之间有一定的距离，故滑滑板去打印室取材料，不慎在打印室外摔伤。自己及其他同事经常滑滑板车、骑自行车去取材料及进行其他工作，公司从未提出异议。自己是基于工作原因，为取工作资料才受到伤害，故受伤与工作存在因果关系，应认定为工伤。

被告海淀区区人保局辩称，职工所发生的伤害是否属于工伤保险法规的调整范畴，具备工作时间、工作场所以及工作原因三方面的工伤认定要素，是社会保险行政部门认定工伤的必要条件。陈某在该单位工作期间滑滑板所受到的伤害，与其本职工作之间不存在任何因果关系，不符合工伤保险条例第14条认定工伤的情形，不予认定为工伤。

第三人公司述称，同意被告的答辩意见。原告滑滑板的行为不在工作范畴内。公司未鼓励员工在工作位滑滑板。公司的办公面积并不大，也没有必要滑滑板。

法院经审理后认为，首先，陈某在公司担任运营专员职务，负责平台订单监控、手机充值以及解决客户投诉等工作。陈某在该单位工作期间滑滑板的行为，明显超出其工作范围。因此，陈某滑滑板所受到的伤害，不属于因工作原因所致，不符合工伤保险条例第14条规定的认定工伤的情形。其次，陈某作为成年人，理应知晓滑滑板的危险性。其自陷风险的行为，并非工作所需，亦不属于合理的工作范畴。法院遂最终作出上述判决。

宣判后，各方当事人均未提起上诉，现该判决已生效。

法官释法

依据工伤保险条例第14条的规定，职工在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的，应当认定为工伤。故，认定工伤需要满足三个基本条件，即工作时间、工作场所和工作原因。

该案中，陈某在其上班时间内因在公司滑滑板受伤，可以较为轻易地判断出发生事故时满足了工作时间和工作场所两个条件。关于其工作中滑滑板受伤是否属于工作原因所致系该案的争议焦点。

考虑是否因工作原因导致的受伤，应以职工的行为是否为工作所需作为出发点。如职工的行为并非工作所需或与工作需求并无密切联系，则不应认定为工作原因导致受伤。

该案中，陈某主张其是为拿取打印材料，在滑滑板到打印机的途中摔倒受伤的，应当认定因工作原因导致。但显而易见，在办公室滑滑板拿取打印材料的行为并非工作所需。同时，陈某作为成年人，应对滑滑板潜在的危险有所预见和准备。在此情况下，陈某仍选择滑滑板取材料，系自陷风险的行为，并非工作所需，亦不属于合理的工作范畴。

工作需求及其合理范畴的判断，则要结合社会常理和生活常识。具体来说应考虑职工的工作环境、工作内容及工作性质等要素。如轮滑运动主题餐厅，要求服务员穿着轮滑鞋为顾客服务。这种情况下，服务员穿轮滑鞋摔倒受伤应认定为因工作原因导致伤害发生，进而认定为工伤。

工伤保险条例虽然具有社会法属性，倾向于保护职工的合法权益，并不意味着这种保护没有边界。工伤保险条例第一条规定，为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，制定本条例。可见，工伤保险条例的立法目的之一在于保障职工合法权益，但同时也需兼顾分散用人单位的工伤风险。

在工伤认定案件中，涉及职工、用人单位及工伤保险基金三方权益。如何在类案裁判中保障职工合法权益、不加重用用人单位负担、合理使用工伤保险基金，需在对案件事实细致分析后，结合生活常识，正确适用法律条文。

（作者系北京市海淀区人民法院法官）

办公室滑滑板摔伤，因工受伤？风险自担？