



口头赠与的效力认定与法律规制

本报记者 李娜

在日常生活中,赠与行为屡见不鲜,但其法律效力不能仅凭口头承诺而确立。对涉及需要办理权属转移登记的财产时,口头赠与是否成立并应得到有效履行,往往会产生争议。就此问题,记者采访了北京大成(银川)律师事务所周亦律师。

【案情回顾】

2014年初,宁夏某有限公司购置一辆豪华轿车,车辆登记于公司名下。此后,该车交由公司业务经理小梅(化名)使用,其间一切维护、保险等费用均由小梅个人承担。

2025年,小梅与公司解除劳动关系。其主张,公司法定代表人王某曾口头承诺将该车作为奖励赠与本人,故要求确认车辆归其所有。公司则辩称,该车仅为公务配发使用,所有权仍属公司,王某若有相关承诺亦属酒后失言,不具备法律效力。

另查,小梅与王某曾存在私人情感关系。在双方关系破裂后,王某的妻子丁某要求小梅返还王某向其所有的转账。小梅向法院提交了2024年与王某

的微信聊天记录,其中虽提及“择机以赠与名义送车”,但未提供其他书面赠与协议或权利转移凭证。

经审理,法院认为,小梅主张车辆系公司赠与,但未能提供充分证据证明赠与合同成立且履行,公司亦不予认可。涉诉车辆未办理过户手续,故对小梅的主张不予支持。

【律师说法】

北京大成(银川)律师事务所周亦律师表示,赠与合同作为一种民事法律行为,其成立与生效须符合《民法典》相关规定。结合本案,周亦律师就这一法律的效力问题进行如下释法:

关于赠与合同的成立与形式要求。民法典第657条规定:“赠与合同是赠与人将自己的财产无偿给予受赠人,受赠人表示接受赠与的合同。”赠与合同属于诺成合同,原则上双方意思表示一致时成立,但法律对特殊财产的赠与设有形式或登记要求。就动产而言,一般赠与可基于口头形式成立;而车辆、不动产等财产权利的转移,依法需办理登记手续。未经登记不得对抗善

意第三人。因此,车辆赠与虽可口头约定,但所有权的转移须以登记过户为要件。因此赠与合同虽可能成立,但物权并未发生变动。

关于赠与的举证责任与证据认定。在诉讼中,主张赠与关系成立的一方应承担举证责任。本案中,小梅虽提供微信聊天记录,但该记录仅能反映双方曾提及赠与意向,并未形成明确的赠与合意,亦无其他书面凭证或履行行为(如办理过户等)相佐证。在赠与标的物价值较大且涉及公司财产时,法院对口头赠与的认定趋于谨慎,要求证据达到高度盖然性标准。此外,赠与意思表示是否真实、合法,亦属审查重点,如是否损害第三人合法权益(如配偶共同财产权),或违反法律、行政法规强制性规定,则可能影响赠与效力。

关于赠与的撤销与限制。民法典第663条至第666条对赠与合同的撤销权作出规范。赠与人在赠与财产权利转移之前撤销赠与,但经过公证或具有救灾、扶贫、助残等公益、道德义务性质的赠与除外。此外,受赠人严重侵害赠与人或其近亲属合法权益、对赠与人

有扶养义务而不履行、不履行赠与合同约定义务的,赠与人可在知道或应当知道撤销事由之日起一年内行使撤销权。本案中,若赠与行为涉及公司法人财产,还可能触及公司法人独立财产权及治理规范等问题,非法定代表人一人可随意处分。

为防范类似争议,律师建议公众在涉及赠与财产,特别是价值较高的财产时,应注意以下方面:第一,尽量采用书面形式。对于房屋、车辆等需要办理登记的财产,应签订书面赠与合同,明确赠与财产、时间、条件等条款。第二,及时办理权利转移登记。动产需交付,不动产及车辆等特殊动产需依法办理过户登记,否则赠与财产权利并未实际转移,赠与人仍可能行使撤销权。第三,注意证据保存。保存好赠与过程中的沟通记录、转账凭证、合同文本、权利证书等材料,以备发生争议时作为证据使用。第四,区分个人行为与职务行为。如赠与涉及公司财产,应审查处分人是否具有相应职权,程序是否合规,避免因无权处分或程序瑕疵导致赠与无效。

警惕网络恋情背后的经济纠纷

本报记者 郑芳芳

美虽口头同意却一直拖延,小强遂诉至金凤区人民法院。

庭中,小强主张该款项系小美以各种名义所借,应属借款,但小美则换了一套说辞,辩称转账发生于双方恋爱期间,属于赠与性质。金凤区人民法院认为,尽管转账发生在双方交往过程中,且部分金额带有情感表达色彩,但在关系结束后,小强提出还款要求并出示转账记录,小美明确表示同意,该行为应视为双方对经济往来进行结算并达成还款合意,故借贷关系依法成立。综上,法院一审判决小美向小强返还11万余元。

【以案说法】

民法典第667条规定:“借款合同是借款人向贷款人借款、到期返还借款并支付利息的合同。”

恋爱期间,很多人会通过转账、发红包等方式表达爱意,同居生活更会有

频繁的经济往来。然而,一旦感情出现裂缝,恋爱关系终结,就容易引发财产纠纷。那么,恋爱期间的转账,究竟如何界定是否构成民间借贷?

“由于恋爱关系中的金钱往来往往具有复杂性和多样性,在处理此类案件时,并不能单纯地根据转账凭证认定借贷关系是否成立。”本案承办法官表示,恋爱期间的转账,是否构成借贷关系,需要结合生活经验,从给付目的、借贷合意、款项交付等方面综合判断。通常来说,一方为与另一方建立或维系情感关系而给予的一般价值的财物,或具有感情象征的财物,属于好意施惠,不属于法律调整范围,法院不支持返还。但情侣之间,一方给予另一方现金,如给付之时双方明确存在借贷合意,或分手之后,双方按照借贷关系予以结算,则构成民间借贷关系,应按民间借贷关系处理。此外,如果真实存在借贷合意,为避免分手后可能出现的经济纠纷,建

议在转账时备注款项的性质,并保存相关的书面证明及聊天记录、转账凭证等作为证据。

本案作为一起典型的网络情感交往衍生的经济纠纷,具有重要的警示意义。网络交友虽拓宽了社交渠道,但也存在信息不对称、情感与财产边界模糊等问题。

金凤区人民法院提醒公众:刚认识不久的恋人尤其是通过网络认识的,借款时一定要提高警惕,多方核实对方身份,谨防一些不法分子假借“爱情”之名,进行诈骗的违法犯罪行为,以免“人财两空”。同时,在网络交往中应保持理性态度,树立正确的婚恋观念,避免因情感冲动随意处置财产。如发生纠纷,应依法通过协商、诉讼等途径维护自身合法权益。只有增强法律意识、恪守诚信原则,才能在网络与现实交织的交往环境中有效保护自己,营造健康清朗的社会风气。

“再也不敢随便‘网恋’了!”近日,银川市金凤区人民法院审结了一起因追求主播而产生大额转账、最终诉请返还的民间借贷纠纷案件,判决送达后小强由衷表示,网恋有风险,转账需谨慎。

【案例回放】

2024年3月,小强在某直播平台刷直播时,一眼“相中”了女主播小美。为博取关注并实现交往目的,小强持续打赏了数次,引起了小美的注意,顺利拿到了小美的微信联系方式。

“哥,我平台账号被封了,你借我点钱呗?”“哥,我想买个包,你再借我点呀?”起初,小美一口一个“哥”,哄得小强在微信交往中多次以“520”“1314”等具有特殊意义的金额向其转账,一年间累计支付11万余元。

让小强没想到的是,谈了一年多的恋爱,小美始终不愿意线下见面,也不愿意进一步发展,两人逐渐走到了分手这一步。

“小美,之前我转给你的那些钱一共11万余元,每次都是你向我借的,你什么时候还我?”小强要求小美还款,小



矿产资源归国家所有,任何组织和个人未经许可不得擅自开采。《中华人民共和国矿产资源法实施细则》明确砂、石、粘土及构成山体的各类岩石属矿产资源,从法律定义层面直接将砂石归入矿产资源范畴。

近年来,砂石价格走高,少数不法分子为牟取非法利益,假借“养殖”“清淤”之名承包村民土地,行盗采国家资源之实,既破坏生态环境又扰乱矿业管理秩序。2023年,一起“受雇开票者是否构成非法采矿罪”曾被判有罪,律师根据此罪的构成要件与相关证据,辩护其不构成犯罪得到法庭采纳。虽然如此,此案对受雇于被告人提供劳务,是否共同构成从犯的认定具有借鉴意义,同时对劳务人员避免风险具有警示教育意义。

【案情介绍】

2016年10月,被告人杨某(已判刑)与某村组签订土地流转协议,以每亩每年1500元的价格租赁10亩耕地。2017年1月,杨某注册成立水产养殖场,对外宣称建设鱼塘,实则在未取得采矿许可证的情况下,组织机械昼夜抽

采承包地上的砂土以建筑用砂对外销售。短短三个月,砂场堆砂最高达7米。经专业机构鉴定,杨某非法采砂13540立方米,价值27万余元,造成矿产资源严重破坏。

被告人李某某于2017年2月经同村人介绍,到杨某的砂场提供临时劳务,约定月薪3000元,夜间值守,负责运砂车辆开票计吨及凌晨平整场地。2017年4月,该砂场被多部门联合强制关停。砂场取缔后,杨某安排李某某留守看场,月薪降至2000元。同年8月,李某某离职。

【法庭审理】

公诉机关认为,李某某三个月内持续为非法采矿提供开票、平整场地等协助,属于“明知他人非法采矿而提供帮助”,应认定为共犯。辩护人则提出,李某某仅是普通雇工,未参与利润分配、未领高额工资,也未与杨某事前通谋,主观上无非法采矿的犯罪故意,依法不构成犯罪。

法院经审理认为,其一,非法采矿罪是法定犯,主观方面必须具备“非法采矿”的直接故意。李某某受雇时砂场

雇佣关系≠共犯关系 劳务提供者需警惕风险

宁夏宁人律师事务所律师 曹鹏飞

对外宣称“挖鱼塘”,现有证据无法证实其明知晓采砂的非法性。其二,2017年李某某只有3000元月薪,明显低于当地采矿业人均月工资4721元、非私营单位职工月均工资4394元这两个标准,不属于“高额固定工资”。其三,李某某未参与投资分红,也未与杨某通谋,其实施的开票、平整场地等行为,属于雇佣关系下的一般劳务。综上,公诉机关指控证据不足,罪名不成立。2023年7月10日,法院依法判决李某某无罪。

【律师说法】

一、罪刑法定是划定刑责的“边界”
非法采矿罪规定于《刑法》第343条第一款,属“行政犯+结果犯”。行为人不仅要实施无证采矿行为、达到情节严重标准,主观上还需具备非法采矿的直接故意。相关司法解释明确,受雇提供劳务者一般不以犯罪论处,除非领取高额工资、参与利润分配或曾因同类行为受过处罚后再犯。本案中,法院严格把握“明知+通谋+高额收益”要件,避免了刑事打击扩大化。

二、“高额固定工资”应参照行业水

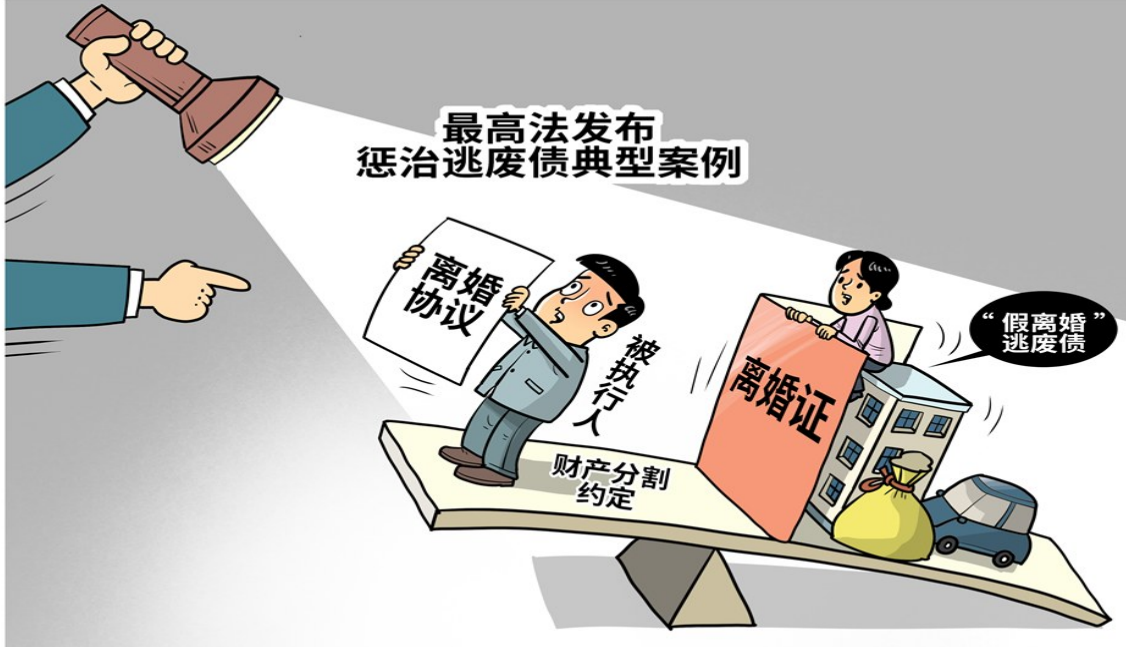
平综合认定

司法实践中,“高额”界定存在争议,本案辩护人调取统计数据,证实李某某月薪显著低于当地行业及职工平均水平。法院采纳该意见,确立了“横向对比+地域差异+时间节点”的量化判断体系,为同类案件提供了裁判参考。

三、雇佣关系≠共犯关系,劳务提供者需警惕风险

李某某无罪不代表帮工可高枕无忧。若行为人明显高于市场的薪酬、夜间参与盗采或被执法部门告知违法后仍继续协助,可能被推定“明知”而构成共犯。此外,非法采矿造成环境、耕地损害的,雇工还可能面临民事赔偿或行政处罚。务工人员求职时应核实项目合法性,拒绝“夜间高薪开票”“日结现金”等异常用工模式。

此案给我们的启示是,刑法既不放纵幕后“金主”,也不轻易给普通雇工贴犯罪标签。执法司法机关需以证据为核心,区分主从、核心与边缘,做到不枉不纵;务工人员要增强法律意识,警惕高薪诱惑,对可疑用工保持警觉,避免沦为犯罪链条的“牺牲品”。



最高法发布 惩治逃废债典型案例

惩治“假离婚”逃废债

最高人民法院12月29日发布7件人民法院惩治逃废债典型案例,对于指导各地人民法院准确认定和惩治逃废债行为、引导经营主体诚实守信具有积极意义。

典型案例覆盖了债务人常见的逃废债行为,明确对实际控制人通过控制关联公司恶意转移交易收益逃废债,股东恶意转让股权逃废债,夫妻协议离婚时故意让一方少分财产逃废债,被执行人恶意隐匿责任财产、逃避强制执行逃废债等的惩治规则。

新华社发

维护劳动者合法权益

员工仅向部门领导请假“休息” 公司能否单方解除劳动合同

本报记者 李娜

当劳动者因健康原因请假,但未严格遵循内部审批程序,用人单位能否直接认定其“旷工”并行使单方解除权?北京天驰君泰(银川)律师事务所付赵龙律师结合典型案例进行了剖析。

【案情回顾】

王某今年55岁,2021年10月入职石嘴山市某科技公司。2025年9月10日,王某突然感觉头晕眼花,便给所在部门的负责人打电话,申请看病休息。征得部门负责人同意后,王某便开始在家养病。9月22日,王某收到公司人力资源部负责人短信,称其未履行正常请假手续擅自离岗,持续旷工10余天,公司对其予以解除劳动合同。

“我正请假看病,怎么就算旷工了?”“你只是口头向部门领导请假,公司并不知道具体情况,系统里也没有你的请假手续。”公司最终以王某没有

履行请假手续、离岗多天违反公司管理制度为由,解除了与王某的劳动合同。王某认为公司的操作不符合法律规定,要求公司支付解除劳动关系经济补偿金4.8万余元。经多次沟通无果,他前往当地“塞上枫桥”法治化营商环境服务中心寻求解决办法。

服务中心调解员针对案件争议核心,主动联系某科技公司法务人员及人事工作人员开展普法工作。重点围绕劳动合同法讲明解除劳动关系前须经“工会”程序的法律要求,未经法定程序解除劳动关系可能面临法律风险。同时,与王某进行充分沟通,了解其诉求的合理依据,安抚其情绪,为后续调解搭建良好沟通桥梁。在此基础上,组织双方进行面对面调解。

经调解员专业普法与靶向调解,双方最终自愿达成调解协议:某科技公司于2025年11月14日前一次性支付王某违法解除劳动关系经济补偿金3.2万元,双方纠纷就此了结。

【律师说法】

北京天驰君泰(银川)律师事务所付赵龙律师指出,本案争议焦点在于向部门负责人口头请假的效力认定、旷工构成的判断标准以及用人单位依据内部管理制度单方解除劳动合同的合法性边界。本案双方的行为都存在一定的不合规和不合理性。

首先,关于病假申请程序。劳动

拒绝调岗遭解雇,获赔2万元

本报记者 郑芳芳 通讯员 王子昱

在某公司工作10年后,马某因拒绝公司跨区域调岗安排,被公司以不服从工作安排、散布危害公司言论等理由解除劳动合同。近日,这场持续数月的劳动争议纠纷通过银川市西夏区人民法院调解终于落下帷幕。

【以案释法】

新的工作岗位离我家太远,生活不便,我不愿意调岗。”今年年初,某公司管理层与已在公司连续工作10年的马某沟通,希望将其调至另一市区工作,但马某明确表示了拒绝。此后不久,公司便启动对其既往工作的调查,并以“虚假上报工作量”“公车私用”“不服从日常工作安排”“散布危害公司言论”等严重违纪行为为由,向马某送达《解除劳动合同通知书》。

“这就是恶意调岗,想变相逼我离职。”马某遂于今年6月4日向当地劳动仲裁委员会提起仲裁,请求认定公司违约解除劳动合同并支付赔偿金、加班工资、未休年假工资、法定节假日加班工资共计9万元。仲裁委审理后认定公司解除行为缺乏充分依据,裁决公司向马某支付赔偿金3万余元。

但该公司不服仲裁裁决,向法院提起诉讼,请求判令无需支付该赔偿金。

承办法官在仔细查阅证据、听取双方陈述后认为,双方劳动关系存续时间较长,公司解除原告劳动合同的程序及事由均存在瑕疵,为尽可能降低纠纷对劳动者职业生涯与企业经营形象的影响,决定以调解方式解决这一纠纷。

法官多次组织双方进行沟通,从情理、法理多角度分析利弊,引导当事人换位思考。一方面向公司释明,其解除行为在证据和程序上的风险,以及可能面临的法律后果;另一方面与马某沟通,表示理解其实际困难,同时说明通过调解解决对其尽快回归正常生活的积极意义。

者因病需要休息治疗,享有依法休假的权利。根据《企业职工患病或非因工伤医疗期规定》,劳动者在医疗期内,用人单位不得随意解除劳动合同。请假程序属用人单位管理权范畴,本案中,劳动者虽已通过电话等方式告知部门负责人,但一般情况下部门负责人对所管理的员工的请假天数有权限制。当事人应提前到单位走休假的审批流程,如员工突发病情或受外物陷入昏迷住进医院重症室,确实不能及时向公司人力资源负责人或公司法定代表人以电话、微信或书面形式告知病情的,可在事后凭住院手续补假,这种情况下公司应当予以理解并不得解除劳动合同。但本案当事人仅因头晕,在连续“休假”12天的情况下,只向部门负责人说明了情况而急于向公司领导汇报请假,属于严重违反公司请销假管理制度的过错。

劳动合同法第39条规定,劳动者严重违反规章制度,用人单位可解除劳动合同。这表明,用人单位的管理制度对员工的约束相当于“法律法规”,如果无视公司制度则不利于对自己权益的维护。当然,该条款的适用,要求公司的规章制度本身合法合理,且劳动者违纪行为达到“严重”程度。本案中,公司人力资源部仅短信通知劳动者被解除劳动合同,送达程序存在瑕疵;但公司认为王某“旷工”12天的事实,王某无法推翻,其急于履行公司管理制度,导致自食其果。

最后,关于劳动者维权路径与用人单位风险防范。如果劳动者认为公司解除劳动合同的决定不合理,可以通过劳动仲裁或诉讼途径维权。首先应注重证据固定,保留病情诊断证明、挂号票据,以及与管理层沟通请假事宜的录音、微信记录、短信截屏等,以证明请假事实与患病真实性和相关性,同时按照公司规章制度申请病假。其次应依法寻求相关权利救济,可向劳动监察部门投诉,或向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求确认解除违法并支付赔偿金。同时,用人单位也应进行规范管理。制定明确、合法的考勤与请假制度,并向劳动者公示告知。在处理疑似旷工或请假瑕疵时,应履行核实、沟通、催告的步骤,审慎行使解除权,并严格遵守通知工会等法定程序,避免因程序违法或事实认定不足引发法律风险。

最终双方达成一致协议:公司在春节前支付马某赔偿金2万元,并重新给马某出具《解除劳动合同通知书》,对解除缘由予以缓和表述;马某则接受赔偿金调整,并配合完成离职手续。

【以案释法】
用人单位依法享有用工自主权,但行使权利时不能逾越法律边界,而应当遵循合法合理原则。

一般而言,用人单位合理的调岗应符合以下条件:企业经营所必需、未违反劳动合同约定、对劳动者之薪资及其他劳动条件未存在不利之变更、调岗后之工作与原有工作性质为劳动者体能及技术可胜任、调岗地点若过远则用人单位给予必要之协助。

工作地点属于履行劳动合同的重要内容之一,涉及劳动者工作、居住生活等切身利益。若双方合同中约定了根据公司工作需要,可以变更工作地点甚至跨区域变更工作地点,且用人单位的调岗正当、合理,劳动者是应该服从调岗安排的。但若企业作出的工作地点调整是不合理的,亦没有提供相应的补贴或便利条件,应视为未按劳动合同约定提供劳动保护和劳动条件。

但要强调的一点是,未经协商一致,公司不能随意变更工作地点,更不能以劳动者不服从调岗为由单方面解除劳动合同,否则将承担违法解除劳动合同的法律后果。

总之,劳动者与用人单位本是唇齿相依的利益共同体,和谐稳定的劳动关系是企业健康发展、劳动者安居乐业的基石。用人单位行使管理权应恪守法律边界与公平原则,调岗调薪须具备合理性及必要性,更应与劳动者充分沟通、平等协商;劳动者亦应珍视职业操守,遵守规章制度,以理性方式表达诉求。