

■以案说法

同居 487 天分手 彩礼要全退吗

湖南法治报通讯员 刘慧隆

19 岁女孩经媒人介绍认识 24 岁男孩,两人见面第 1 天确立恋爱关系。7 天后订婚,同居 30 多天后怀孕,第 487 天分手。男方以未能完婚要求女方退还彩礼、婚约红包及订婚宴费用共计 206850 元,能否得到法院支持?

2022 年 6 月 5 日,经媒人介绍,林某与李某相识,两人第 1 次见面即确立恋爱关系。同年 6 月 12 日,在媒人与双方家长见证下,按习俗举办了订婚仪式。订婚当日,李某经媒人支付给林某现金彩礼 16.6 万元,给林某父母用于封给女方亲属的

14 个红包 35050 元。林某的父母、哥嫂、爷爷、外公外婆和舅舅亦按风俗封红包给李某共计 23128 元。订婚后,林某辞去工作,随李某一同前往云南生活,在李某父母经营的一家百货批发部从事销售、搬货及做饭等辅助性工作。7 月下旬,林某怀孕,但因其吃过感冒药担心影响胎儿智力发育,林某在李某陪同下到医院做了人流手术。此后,林某未再自然受孕,因生活习惯冲突,常与准婆婆发生唇舌之争,李某更偏向其母亲。

2023 年 10 月 13 日,林某因网购与准婆婆发生争吵,李

某要林某“滚回去”。次日早晨,又发微信催促林某,林某一气之下当日返回娘家。之后,在媒人劝说下,李某欲接回林某,林某不同意,建议前往深圳打工,两人未能谈和。2024 年 3 月,李某到法院提起婚约财产纠纷之诉,要求林某退还彩礼 16.6 万元及婚约红包 35050 元、订婚宴费用 5800 元。

法院经审理认为,现金红包 16.6 万元是李某为了与林某缔结婚姻而支出的费用,属于彩礼,林某亦没有异议。李某给予林某亲属的 14 个红包 35050 元,系订立婚约发生的人情往

来,林某亲戚收取该红包后亦给了李某一定金额回礼。李某诉求退还的订婚宴费用 5800 元,未能提供相关支付依据,且该款项是完成订婚仪式而产生的程序性费用,林某不是受益者,亦不属于彩礼范畴。综合考虑林某订婚后随李某在云南共同生活了 1 年 4 个月有余,同居期间怀孕、流产,且李某与林某订婚时林某未到法定婚龄,双方分手的原因及过错等因素,判定林某按 40%的比例退还李某彩礼 66400 元。

【法官说法】彩礼是以缔结婚姻为目的、依据习俗给付的

财物。给付彩礼是一种赠与行为,当结婚无法实现时赠与行为丧失法律效力。依据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉婚姻家庭编的解释(一)》第 5 条之规定,给付人可请求受领人返还彩礼。依据《最高人民法院关于审理涉彩礼纠纷案件适用法律若干问题的规定》第 3 条、第 6 条的相关规定,具体退还的数额应根据未办理结婚登记的原因、双方共同生活的时间、彩礼数额、生育(或非正常分娩)情况、双方过错并结合当地风俗习惯、经济条件等因素综合考量。

■你问我答

问:灵活就业人员缴纳社保有时间限制吗?

律师回复:按社会保险法等法律法规规定,无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加基本养老保险。灵活就业人员缴费方式比较灵活可根据自身情况,选择按月、按季、按半年、按年缴费。

问:违反服务期约定提前离职要支付违约金吗?

律师回复:用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用,不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

根据《劳动合同法实施条例》第 16 条,上述规定的培训费用,包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

需注意用人单位与劳动者约定服务期的,不影响按照正常的工资调整机制,提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

湖南法治报通讯员 唐奇奇

去年春天的一个上午,一位七旬老人独自来到祁东县人民法院白地市人民法院,拿着密密麻麻的两页纸,神色焦急地向法官诉说着他的钱怎么才能拿回来。“老人家,别急,慢慢说!”发现老人有听力障碍,法官通过写字沟通,才明白是怎么回事。

原来,王爷爷的儿子 2009 年车祸去世,留下未满月的孙子与他相依为命。2021 年 10 月,孙子遭遇车祸致腿部骨折。手术治疗后腿伤恶化,骨头坏死。王爷爷心急如焚,欲带孙子去湘雅医院治疗,但因其年迈

又有听力障碍,便托其堂侄王某陪同看病,并给王某数万现金以供花费。2022 年 2 月至 9 月,王某多次陪同王爷爷携孙子在湘雅医院治疗。治疗结束后,王爷爷多次要与王某结账,王某均不予理会。王爷爷无奈来到法庭,希望法院能帮他要回 3 万余元积蓄。

了解事情经过后,法官询问王爷爷有没有相关书面证据,发现只有孙子的住院病历、医疗费发票,及几页手写记账本(记录了交通、食宿、生活用品等开支)。法官马上联系王某了解情况,王某称好心陪同看病却还要被讹,要告对方

赔偿误工费 and 垫付的车费、医药费等。见双方说辞截然不同,且均无直接证据反映案件真相,诉前调解难以进行。法官遂指导各方收集好证据等待开庭审理。

开庭当天,被告本人未到庭。仅凭原告的证据不能查清案情。为查明本案事实,法院向被告发送了《当事人本人到庭令》。被告收到《到庭令》后,联系法官称其因工作原因无法到庭,法官遂要求被告网络远程参与庭审。庭审过程中,原告提交了被告姨父的书面证言,拟证明原告曾给了被告 4 万元现金。被告称其未收到这笔钱,且

陪同看病时的开支均由被告微信支付,大概花了两万余元。

法院认为,依被告所述,被告若未收到原告给付的 4 万元现金,又垫付了两万余元费用,按常理会要求原告支付其垫付的费用。但其反诉只要求原告支付垫付的车费和医疗费数百元,且在法院宽限的举证期内未能提交垫付开支的微信付款凭证。其陈述前后矛盾,明显与事实不符。原告的手写记账本内容详细具体,法院依法认定判决被告返还原告 3 万余元。被告不服判决提起上诉,后经衡阳市中级人民法院判决驳回上诉,维持原判。

■微支招

高温作业 劳动者享有这些权益

随着盛夏到来,防暑降温成为人们关注的焦点。那么,在高温下作业的劳动者,到底享有哪些权益?

根据《防暑降温措施管理办法》,用人单位安排劳动者在 35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到 33℃以下的,应当向劳动者发放高温津贴。发放标准为每人每天 25 元。发放时间为每年 6 月 1 日至 9 月 30 日。高温津贴由劳动者所在单位负担,纳入工资总额,不包括在最低工资标准范围内。用人单位不得因高温期间停止工作、缩短工作时间降低或扣除劳动者工资。



高温下的建筑工人。

资料图

需要注意的是,高温津贴是由用人单位支付的强制性津贴。高温津贴与防暑降温费不能相互替代,绿豆汤、西瓜等绝

不能代替高温津贴。而防暑降温费属于企业福利费的组成部分,单位可以根据实际情况选择是否发放。

当前,依托互联网平台就业的货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等新就业形态劳动者,往往难以避开高温时段进行作业,也因此加大了患中暑性疾病的风险。因此,外卖配送员等新就业形态劳动者也可享受高温津贴。

2023 年,人社部发布的《关于做好高温天气劳动者权益保障工作的通知》中指出,要引导平台企业对高温天气下接单户外劳动者给予适当补贴,并可采取延长配送时间等措施,保障网约车配送、出行、运输等新就业形态劳动者的生命健康安全。

据《西安日报》