

办了婚礼没领证 4年后男方要彩礼

法院判决:女方酌情返还7万元

本报讯(通讯员 陈怡 记者 曹德伟)通过相亲认识交往两年后,镇江一对小夫妻办了婚礼,之后一起生活了4年,其间因种种原因一直没领证。2022年6月,两人闹上法庭,男方起诉索要11.8万元彩礼及11万元转账。近日,镇江丹徒法院辛丰法庭审结这起婚约财产纠纷案。

2016年,晓云和谢飞经人介绍相识,2018年6月确定恋爱关系,同年的9月30日举办婚礼,之后共同生活至2022年6月,其间一直没办理结婚登记。如今,两人因感情破裂分手,为要回结婚时的彩礼和生活中向女方转账的款项,谢飞将晓云诉至法院。

谢飞称,两人交往时,自己支付了2.8万元作为彩礼,婚礼举办前,对方又提出要10万元彩礼,自己的母亲向晓云转账9万元,两人这才办了婚礼。截至分手前,晓云一直以感情没到领证的地步不同意领证,还要求他上交工资,因此每月转账2000元给她。除彩礼外,一起生活期间他共计向晓云转账11万元。2022年6月初,晓云提出分手并搬离婚房,收取的彩礼及转账不同意返还。

晓云辩称,举办婚礼后,她发现谢飞沉迷游戏、赌博,还购买性药,双方夫妻生活不和谐,不领证是双方协商的结果。怀孕后自己提出领证,后因胎儿发育问题流产耽搁了,且谢飞在此期间对自己漠不关心,双方目前的境况是男方导致的。至于彩礼和转账,男方提出的2.8万元是用于筹办婚礼的,9万元是彩礼。同居期间,男方挣钱偿还房贷及个人债务,自己工作不稳定,长期待业在家,收到的彩礼及转账全部用于日常生活开销,两人共同花销271994.32元,该

费用还不包括逢年过节给长辈送礼及转账。自己提交的交易明细中小额支出较多,足以证明是为共同生活支出的,且用于筹办婚礼及共同生活费用已远超彩礼及原告转账的金额。

法院经审理认为,根据法律规定,双方未办理结婚登记手续,当事人请求返还按照习俗给付的彩礼,人民法院应予支持。本案中,原、被告并未办理结婚登记手续,原告要求返还彩礼,符合法律规定,法院予以支持。关于彩礼的数额,原告主张11.8万元,被告认为其中2.8万元系筹办婚礼费用,不属于彩礼,但根据被告提供的证据目录,被告已认可彩礼为11.8万元,且被告也未提供证据证明2.8万元是原告给被告办婚礼的费用,故对被告的主张不予采纳。同时,法院考虑到双方同居生活的时间、被告曾怀孕后流产未生育子女、财产使用情况、双方经济相对独立等因素,酌情由被告返还原告7万元。

被告辩称其所收彩礼已全部用于原、被告共同生活开支,虽然提供证据证明其与原告同居期间共开支消费27万余元,但被告并未提供证据证明这些开支消费是用于双方共同生活还是其个人消费,且这期间被告曾参加工作也有收入,故被告的辩称理由不能成立,法院不予采信。

对于原告要求被告返还转账款11万元,其中主要是原告给付被告的每月生活费2000元,因该钱款系原告赠与被告,被告也已用于生活消费,原告要求被告返还,没有法律依据,法院不予支持。综上,法院判决被告返还原告彩礼7万元。

工作半年多 公司认定他是实习生

男子打赢官司,拿到补偿金

2020年12月25日,孙某到南京某公司工作,工作半年多却被公司说是“实习生”。离职后,他将公司告上法庭,索要经济补偿金、工资差额等。11月29日,南京市秦淮区人民法院公布这起案件。

现代快报+记者 邓雯婷

员工状告公司索要工资差额

2021年3月15日,孙某与某公司签订《工作协议书》,约定:协议期限为无固定期限;孙某实习期间,自愿放弃员工保险,每月可领取1000元生活补助(其中900元为保险补贴,100元为餐补);孙某如中途放弃实习,需向某公司赔付实习期间产生的所有费用;孙某学习期满,转正后需为某公司工作一年方可主动离职,否则需向某公司双倍赔付实习期产生的所有费用。

2020年12月至2021年4月,孙某领到的实发工资为1000元,2021年5月为1350元。孙某与某公司一致确认,孙某2021年6月的提成工资为4850元。2021年6月25日,孙某向某公司出具《解除劳动关系通知书》。后孙某诉至法院,要求某公司支付违法解除劳动合同补偿金、未签订书面劳动合同双倍工资差额、工资差额、2021年6月份工资等。

法院:不应视为实习

孙某和某公司之间是否存在劳动关系?法院认为,一般来说实习是以学习为目的,到相关单位参加社会实践,没有工资,不存在由实习生与单位签订劳动合同、明确岗位、报酬、福利待遇等情形。本案中,某公司与孙某签订《工作协议书》,明确了期限、报酬,该情形不应视为实习。孙某所从事的劳动已经成为某公司的用工组成部分,孙某自2020年12

月25日开始,与某公司员工完全一样的工作时间,需要接受加班等,其与其他员工在对用人单位的贡献上已经没有什么大区别,双方之间符合劳动关系的特征。综上,双方之间应为劳动关系。鉴于《工作协议书》,孙某主张未签订劳动合同双倍工资的诉请缺乏依据,法院不予支持。

法院认为,孙某入职后,某公司按照1000元的标准发放工资,低于南京市最低工资标准,应予以补足。现孙某主张2020年12月25日至2021年5月31日期间的工资差额并无不当,且庭审中,双方当事人对于孙某2021年6月提成工资为4850元均无异议,法院予以确认。孙某在职期间,某公司未足额支付孙某工资,孙某此后也以某公司未足额支付工资为由发出书面解除劳动关系通知,在此情况下,某公司应当支付孙某经济补偿金。孙某在某公司处工作六个月以上不满一年,因此经济补偿金额为3450.46元。

法院审理认定,双方存在劳动关系,某公司应当支付孙某工资差额和提成,并支付经济补偿金。一审判决后,当事人不服提起上诉,二审维持原判。

法官提醒

劳动者的合法权益受法律保护,用人单位不应违背客观事实,用“实习”“临时工”等理由损害劳动者的权益。劳动者在遇到权益受损时,应当主动保存证据,用法律武器保护自己。

●●● 肿瘤资讯

免费发放《肿瘤康复与药膳》书籍 帮助指导南京肿瘤患者科学饮食

古语说“药补不如食补”,食补对于肿瘤患者来说大有裨益,能够改善脏器功能,增强免疫力,对稳定病情有帮助。然而,大多数患者在药膳饮食方面的知识都非常匮乏,导致患者生活质量下降。

为了帮助南京肿瘤患者科学饮食,改善生活质量,中国中药协会中药新技术专业委员会特向南京肿瘤患者免费发放《肿瘤康复与药膳》(ISBN 7-81050-527-0)一书。本书详细阐述了:哪些食物容易诱发肿瘤?治

疗期间吃不下饭怎么办?哪些食物有助于提高免疫力?等等一系列肿瘤患者最关心的问题。书中整理了种类丰富的药膳食疗方,原料易得,操作简单,对肿瘤患者的康复非常有益。

(数量有限,先到先得,送完为止)
南京肿瘤患者可拨打

025-86892317领取。

南京地区肿瘤患者 可免费领千元破壁灵芝孢子粉

近年来,恶性肿瘤发病率逐年增高,而且有年轻化的趋势。肿瘤已成为中国居民的主要死亡原因,且发病率持续上升。肿瘤已成为市民健康的最大威胁。国家卫生部门倡导,肿瘤应早发现、早诊断、早治疗,可有效提高肿瘤患者的生存质量。

为关爱南京市民健康,做好肿瘤防治工作,中国中药协会中药新技术专业委员会特举办“帮扶肿瘤患者——灵芝孢子粉体验”【卫食健字(1999)第133号】活动。

据悉,凡确诊一年内的肿瘤病友可免费领取3瓶破壁灵芝孢子粉,确诊一年以上的肿瘤病友可免费领取2瓶破壁灵芝孢子粉。需要提醒的是:每位肿瘤病友终身限领一次,不重复赠送;领取时请携带个人病历资料及身份证明(不收取任何费用)。

申领热线:025-83223132。

通讯员 陈静

开了十来间房架VOIP设备 两小伙成境外诈骗团伙帮凶

本报讯(通讯员 张亮 记者 葛小林)两个湖南小伙为什么要在溧阳的几家宾馆开十来间房?原来,他们是利用宾馆的电话架上“VOIP”虚拟拨号设备,帮助藏身境外的骗子实施“电诈”。近日,两名嫌疑人被溧阳警方抓获。

现代快报记者从溧阳警方了解到,11月22日晚,溧阳警方抓获两名在溧阳市多家宾馆架设“VOIP”虚拟拨号设备的嫌疑人。经审讯,两名嫌疑人交代称,他们受人雇佣,11月19日从湖南来到溧阳,两人在溧阳多家宾馆陆续开了十余间房,将带来的多台“VOIP”设备连接在房间内的固定电话上。这样,在境外的“电诈”团伙通过该设备拨出的电话,便会显示为宾馆房间内的电话号码。

经警方梳理,通过这些设备,诈骗分子共实施5起通讯网络诈骗案件,案值30余万元。目前,两人已被采取刑事强制措施,案件正在进一步侦办中。

民警介绍,如今,市民对显示为境外号码的来电都保持了较高的警惕性,但如果接到国内号码来电,就会放松警惕。诈骗分子就是利用“VOIP”设备拨打诈骗电话,人在境外,却轻松伪造出拨叫号码显示在国内的情况,加大警方调查和打击的难度。



溧阳警方查获的VOIP设备 警方供图

离职后仍帮“老东家”干活 公司破产了能分一杯羹吗

本报讯(通讯员 袁佳云 张颖颖 记者 严君臣)劳动合同终止后,劳动者协助保管资料、参与协调等行为能否认定为劳动关系的持续?11月29日,现代快报记者了解到,近日江苏如皋法院审理了一起案件,最终驳回这名公司前员工的诉求。

2011年,张某来到某公司工作,双方签订劳动合同,约定劳动关系自2011年起至2016年止。张某系工程负责人,月薪15000元,每月10日前以货币形式支付上月的劳动报酬4000元为基本生活费,剩余的劳动报酬待聘用期结束后结清。根据张某陈述,2014年4月之后公司将办公地点转移至宿舍,2016年上半年几乎就不去上班了。合同到期后,其一直代为保管并整理公司所开发项目的技术资料并参与协调工程相关事宜。

2021年1月,公司进入破产清算,法院受理此案。此后,张某向管理人申报职工债权,管理人审核后对张某的申报不予确认。张某起诉至法院,请求确认张某在该公司享有职工破产债权。

如皋法院一审后认为,案涉公司在2014年5月后已不再实际经营,且双方签订的固定期限劳动合同的终止期限为2016年12月31日,合同中也明确约定“本合同法定终止情形出现即行终止”,故张某与该公司之间的劳动关系自2016年12月31日终止。张某主张其在合同终止之后仍为该公司保管技术资料并参与协调工程相关事宜,并不代表双方依然存在劳动关系,遂判决驳回张某的诉讼请求。

张某不服,提起上诉,南通中院二审维持原判。