

父母为子女购房出资怎么算？真实判例给答案

■ 桂芳芳 李孟真

在离婚纠纷中，如何认定父母为子女购房出资的性质？是赠与还是债权，是子女一方的个人债务还是夫妻双方的共同债务？四则真实的裁判案例告诉你，情形和证据不同，结果也不同。

父母出资应为赠与，没有约定或约定不明的应认定为赠与双方

男女双方于2013年结婚。婚后，女方作为买受人签订《商品房买卖合同》，该房屋(婚房)价款为44万元，其中男方父母支付26万元，房屋登记在女方一人名下。

夫妻双方于2016年2月3日协议离婚，同年2月23日，男方父母与儿子签署《赠与书》，载明“父母在房产中享有的份额全部赠与儿子所有”。后男女双方提起离婚后财产纠纷诉讼，要求确认案涉婚房为共有财产，男方占有3/4份额。

一审法院认为，男方父母在购买涉案房屋时出资，且确由女方一人签订买卖合同，男方并未提交证据证明购房时双方就房屋归属有明确约定，故男方父母出资依法应对夫妻双方的共同赠与，涉案房屋应属夫妻共同财产，男女双方各占50%份额。

二审法院认为，根据《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29条第二款，该案中男方父母为购买案涉房屋出资，但各方没有明确约定，应当按照对夫妻双方的赠与处理，一审认定案涉房屋为夫妻共同财产并无不当，予以维持。

父母出资应为赠与，结合具体案情应认定为赠与子女一方

2010年10月，男方购买了一处房屋，

登记在自己名下并申请了商业贷款。后男方与女方登记结婚，在婚姻关系存续期间双方共同偿还商业贷款。第二年，男女双方感情不和开始分居，分居期间商业贷款由男方父母偿还。之后，双方向法院起诉离婚并分割该房屋。

法院经审理认为，该案的争议焦点为男方父母在夫妻二人分居期间所支付的银行贷款的性质。依据法律规定，夫妻婚姻关系存续期间所获得的财产为夫妻共同财产。然而该案中，男方父母向男方支付贷款时，双方已经处于分居状态，故在处理该钱款时，结合房产登记在男方一人名下，且首付款是男方一人支付的情形，可以从常理判断男方父母的本意绝非是为了将该部分还款项赠与双方。

民法典第1063条规定，“有下列情形之一的，为夫妻一方的财产：(三)遗嘱或赠与合同中确定只归夫或妻一方的财产。”因此，可以根据该款的立法精神作出判断，男方父母的出资应当认定为对男方的个人赠与。

父母出资属子女夫妻共同债务，应共同偿还

李某(女)与王某(男)在2013年11月购买房屋，总价为2300万元人民币，其中男方出资500万元，女方出资1800万元。2014年8月30日，双方登记结婚。

女方与母亲于2015年10月10日签署了《借款协议》，主要内容是其向母亲借款人民币300万元及370万美元，用于女方购买房屋。2016年举办结婚典礼后不久，双方闹离婚，2017年母亲起诉请求夫妻双方共同偿还借款本金300万元人民币、370万美元及利息。

法院经审理认为，其一，对于该笔借款

的法律关系，女方母亲明确表示款项是借款并提供相应的银行转账明细，因此不能推断出母亲有赠与的想法。并且，母亲已尽到抚养义务，无义务为女儿出资购买房屋。另外，女方本人对借款本身也予以认可。

在无明确证据证明女方母亲是赠与钱款的情形下，综合款项的支付过程、支付方式及其他相关证据，法院认为案涉款项应为借款而非赠与，借款关系成立。

其二，借款中的人民币1800万元(300万元人民币、370万美元)用于购买夫妻双方共同共有的案涉房屋，此笔债务用于夫妻共同生活；男方基于夫妻关系成为案涉房屋的共同共有人，已享有案涉房屋所带来的相应权益，法律权利与义务始终是对等的，因此1800万元属于夫妻双方的共同债务，男方应当承担共同偿还责任。

父母出资属子女一方债务，另一方无需偿还

一对夫妻于2016年5月登记结婚，于2019年12月登记离婚。2016年7月，夫妻两人购买房屋一套，总房价为200万元，登记在夫妻双方名下。对于房屋款项来源，其中96万元是男方父亲转账到男方名下，男方向父亲出具借条。男方一人在借条下方签名，日期为2016年8月。

在夫妻双方离婚后，男方父母提起借贷纠纷诉讼，要求儿子、前儿媳共同归还96万元买房款。庭后，父母两人向法院承认，借条是在2019年11月补写。

法院经审理认为，谁主张谁举证，出借人向借款人主张归还借款时，不仅要求证明其已支付钱款的事实，也应证明双方已就借款事项达成一致。父亲为儿子婚

后买房而将钱款转账给了儿子，但父母并无证据证明在转账时与儿子约定该笔钱款为借款。根据相关法律规定，当事人结婚后，一方父母出资购买房屋，房屋登记在当事人双方名下的，原则上定性为一方父母对当事人夫妻双方的赠与。

对于事后补写借条，儿子自愿承诺向父母还款，未违反法律规定，应予确认，但还款义务不及于前儿媳。

结合上述4个判决，可就父母为子女购房出资的性质，整理出如下4种情形：1.父母对赠与没有约定或约定不明的，按照夫妻共同财产处理；2.父母具有明确赠与一方的意思表示行为，属出资子女个人财产；3.父母可以证明借款用于购房，且购房利益由夫妻双方共享，属夫妻共同债务，双方共同偿还；4.父母无法证明夫妻双方具有借款合意，属出资子女个人债务，出资方子女一人承担还款责任。

律师建议

- 1.父母在出资时就应当明确出资的性质，根据借贷或赠与的合意，分别签署借条或赠与合同，如是借贷需要夫妻二人共同签署借条；
 - 2.不要现金交付，保留好出资凭证；
 - 3.倘若并未提早安排，建议第一时间咨询律师或专业人士，根据案件事实，选择符合自己诉求的法律方案。
- 在高房价的背景下，父母一单选择用毕生积蓄换取一张子女安身立命的“入场券”。在未来的日子里，提前做好风险防范，建立出资安全隔离墙，在面对风雨时，做到猝然临之而不惊，坦然面对，方能处之泰然。
- (作者系上海家与家律师事务所律师)

一问一答

员工提前离职，需向单位赔偿一个月工资的约定无效

我与一家公司签订的为期3年的劳动合同中约定，如果我提前离职，须向公司赔偿一个月的工资。

我因另有发展，于一个月前向公司提交了书面辞呈。当我近日离职时，公司以有约在先为由，要我给其一个月工资作为赔偿。

请问：在公司不能证明其存在损失的情况下，我能拒绝吗？

读者 李某芳

李某芳读者：

你有权拒绝。

一方面，员工提前离职需向单位赔偿一个月工资的约定无效。劳动合同法第37条、第90条分别规定：“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同。”“劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”其中并没有提到劳动者提前离职必须向用人单位

支付一个月工资作为“替代”，更何况你已经提前30日以书面形式通知公司。即使劳动者违法解除劳动合同，也只有在给用人单位造成损失时，才应当承担赔偿责任，即给用人单位造成了实际损失是劳动者承担赔偿责任的前提。而劳动合同法第26条第(三)项明确“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效，即本案中的相应规定从一开始便对你没有法律约束力。

另一方面，公司应当承担举证不能的法律后果。民事诉讼法第67条规定：“当事人对自己提出的主张，有责任提

供证据。”《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。”鉴于公司具有举证证明存在损失的义务，其不能证明损失存在，同样必须“承担不利的后果”。

江西省兴国县人民法院法官 廖春梅

特别提示

非京籍考生可在京高考“上名校”，内部运作“改成绩”……

高考季，警惕“高考陷阱”

■ 胡美青

高考，被称为“改变命运”的考试，但每年高考前后，也成为各类高考骗局的高发期。常见的“高考陷阱”有哪些？背后有哪些法律风险需要防范？一年一度的高考到来之际，法官以案说法，提醒各位考生和考生家长，警惕各类“高考陷阱”。

非京籍考生在京高考“上名校”

李刚与张强是战友。一次李刚到张强家里做客，吃饭间，李刚说起自己的侄女一直在北京上高中，想在北京参加高考，但因不是北京户口，按规定不能在京高考。李刚表示想让张强帮忙给侄女办理在北京参加高考的准考证，并表示只要事情办成，多少钱都愿意出。一个月后，张强告诉李刚，自己的朋友高磊认识某单位领导，可以帮忙办事但至少需要50万元。

随后，李刚给张强转账50万元，张强称钱已经转给高磊，事情很快就能办好。但直到次年3月，事情还是没有任何进展，李刚只能一再催促。4月份，高磊称领导已经批了，但此事需要保密，并说还需要20万元。张强无奈，又给了高磊20万元现金。

5月份，高磊发给李刚一个准考证号，说还要10万元才可以把所有准考证都办好并上网，于是李刚又给高磊银行账户转账10万元。然而，直到6月6日高考前一天，其侄女的准考证仍未办妥。高磊又

转口称李刚侄女不用参加高考了，可以直接上北京知名大学。李刚意识到这是个骗局，于是报警，法院最终以诈骗罪对高磊判处相应刑罚。

法官提醒

在上述高考骗局中，高磊这类人往往虚构身份或编造谎言称认识某领导，利用家长们想让孩子“走捷径”上重点大学的心理，以自己掌握人脉资源和录取权限为诱饵进行诈骗。

提醒各位考生和家长，应自觉遵守高考相关法律和政策规定，维护高考公平性，不要试图投机取巧，否则可能影响考试资格，甚至造成终身遗憾。

高考试题答案“提前售”

高考前夕，小张手机连续多次收到陌生号码发送的“诚信高考答案，助您金榜题名，无效退款，需要私联”的短信。小张禁不住诱惑，添加了对方微信。经联系，对方告诉小张，高考答案单科3000元、全科8500元，高考当天通过手机短信传递，答案有误全额退款。经协商，小张通过微信红包和支付宝转账等方式，向对方共支付3000元定金，用于购买高考试题答案。然而，付款后对方并未向小张提供答案，反而将小张从微信好友中删除了。

小张这才意识到自己被骗，吞吞吐吐将事情原委告诉父母后，父母带小张到公安机关报案。经公安机关侦查，陈磊通过

网络购买了3个手机账号，分别注册微信、支付宝账户，随后，随机向陌生号码发送短信称自己有高考答案，共骗取包括小张在内的多名被害人资金32万元。

法院经审理后认为，陈磊对不特定多数人实施诈骗，且诈骗对象为在校学生，依法对其从重处罚，判处有期徒刑并处罚金，追缴违法所得。

法官提醒

每年高考前夕，都会有不法分子以售卖“高考试题”“绝密答案”为名骗取考生和家长钱财。在我国，高考试题属于国家绝密级材料，其保管和运送都有极其严格的管理措施。

根据《中华人民共和国刑法》的相关规定，在法律规定的国家考试中，为实施考试作弊行为，向他人非法出售或者提供考试的试题、答案的，属于犯罪行为。

此外，有不法分子在出售答案的同时还向考生和家长售卖无线考试作弊器材，此亦属于违法犯罪行为。在此提醒考生及家长，高考作弊轻则取消成绩，重则涉嫌犯罪，不要心存侥幸购买所谓的高考试题和答案，也不要以身试法贩卖、购买考试作弊器材，以免追悔莫及。

内部运作“改成绩”

白登的儿子要参加高考，因为儿子有美术特长，白登想让儿子通过艺术特长生考取重点大学。因为艺术特长生需要参加学

校的校考，白登就想着托人帮助儿子顺利通过考试。后白登通过朋友找到一个叫杜鹏的老师，杜鹃又给白登介绍了杨树，并说杨树可以帮助把事办成。杨树告诉白登，自己在很多学校都有“关系”，认识领导可以改成绩，确保白登儿子在某大学比赛中取得前三名的名次，但是需要30万元的运作费。

于是，白登按照杨树的要求在考试前支付了15万元。可考试结束，白登发现儿子并没有通过考试。杨树又说，因为这所学校风声太紧，可以再拿15万元运作其他学校。白登付款后，又带儿子参加了两所学校的考试，依然没有通过。白登觉得自己被骗了，联系杨树退钱，但被杨树拒绝，于是报警。法院最终以诈骗罪判处杨树有期徒刑并处罚金，责令退赔被害人损失。

法官提醒

一些不法分子谎称手中掌握高校“内部指标”“机动计划”，或者谎称可以通过内部运作修改考生成绩、提升名次等，诱导家长先付定金，达到骗取钱财目的。高考是希望通过公平公正的竞争，选拔出符合高校需求的合格人才，考生和家长应当按照正常招录程序考试，不要轻信“内部关系”“内部指标”“内部改成绩”等承诺，避免财产遭受不必要的损失。

(文中人物均系化名，作者系北京市海淀区区人民法院法官)

■ 潘家永

我国法律规定，生育女职工享受较长天数的产假，处于哺乳期的女职工每天有1个小时哺乳时间；对处于怀孕、生育和哺乳期间的女职工，在遇到劳动合同期满时应当执行法定的“续延期”，即应当将劳动合同的期限顺延至孕期、产期、哺乳期满。但是，由于用人单位或者女职工在认识上的偏差，以致在休产假是否需经审批、产假或哺乳期是否可以因一定情形提前结束等方面时常发生纠纷。

未获单位批准提前休产假，算旷工吗？

丁某是某公司的文员，于2021年2月发现自己怀孕。2021年11月，离预产期只有一周时间时，医生建议丁某尽快入院待产。丁某向公司提交了休产假的假条，不料公司不同意其提前休产假。出于安全考虑，丁某还是住进了医院。

丁某在休完产假回到公司时，获知自己已不是公司员工了。原来公司以丁某未经批准提前休产假的行为构成旷工、违反考勤制度为由，对她作了自行离职处理。那么，该公司的做法对吗？丁某又该怎么办？

点评

该公司的做法是错误的。一方面，提前休产假是女职工的权利。《女职工劳动保护特别规定》第7条第一款规定：“女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天……”产假属于法定假期，女职工按规定休产假，只要通知了用人单位即可，无需获得批准。该案中，丁某申请提前一周休产假，符合上述规定，因此，在未被批准的情况下不到岗，不能按旷工处理。

另一方面，“三期”女职工的劳动关系受法律特殊保护。根据劳动合同法第42条的规定，对处于孕期、产期、哺乳期的女职工，只有在具有劳动合同法第39条规定的过错情形时，用人单位才有权予以辞退。该案中，鉴于丁某不到岗的情况不属于违反公司考勤制度，丁某也无其他过错，因此，公司解雇丁某显然构成违法解除劳动合同。

丁某可以依据劳动合同法第48条的规定，要求公司继续履行双方的劳动合同，或者要求公司按经济补偿标准的二倍进行赔偿。

因生产经营之需，企业可以让女职工提前结束产假吗？

某公司由于近年来休产假的女职工逐渐增多，导致人手紧张，于是就研究决定：所有女职工的产假减少1个月，增发50%的工资作为补偿；如果拒不执行公司的规定，则减半发放产假工资。

徐女士在其产假还剩余1个月的时候，收到了公司要求提前上班的通知。考虑到孩子体弱，需要母亲陪伴，徐女士准备不理睬公司的要求。那么，如果不执行公司的规定，公司有权减发工资吗？

点评

一方面，用人单位无权缩短女职工的产假。《女职工劳动保护特别规定》第7条第一款规定：“女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。”另外，各省的地方性法规还规定女职工享受一定天数的奖励产假。由于女职工的产假天数实行法定制，所以，除非女职工本人自愿，用人单位不得以任何理由加以剥夺或者减少。

另一方面，用人单位无权减发产假工资。《女职工劳动保护特别规定》第5条规定：“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”

该案中，该公司的相关规定均违反了上述强制性规定，因而是无效的。徐女士对公司侵犯其产假权益的规定有权拒绝执行，且公司无权给予其任何经济处罚。

已无法哺乳，可以提前终止合同拿补偿金吗？

武某于2021年9月8日生育一子并进入哺乳期，两个月后，公司向她快通了《劳动合同到期不再续签通知书》，载明：“武某：你的劳动合同将于2021年11月10日到期，届时公司不再与你续签。由于你尚在哺乳期，故劳动合同依法顺延至2022年9月8日哺乳期满结束。”

2022年5月，武某因身体原因无法继续哺乳，加之找到了新单位，于是向公司口头提出提前终止哺乳，办理退工手续，结算经济补偿金。可公司不同意，并对武某表示：“你若坚持办理离职手续，可以递交书面申请，这样是没有经济补偿金的。”那么公司的做法和说法对吗？

点评

该公司的做法和说法并无不当。根据《女职工劳动保护特别规定》的规定，女职工的哺乳期为1年，自婴儿出生之日起至婴儿满1周岁止，该期限不以喂养方式、个人身体原因是否具备哺乳条件而发生变化。所以，武某口头要求提前办理终止劳动合同手续，公司当然不能答应。否则，就要承担因违法终止劳动合同而支付赔偿金(经济补偿标准的二倍)的后果。

当然，法定“续延期”对女职工来说则是一种权利，权利可以放弃，因此，女职工在哺乳期内可以申请离职。公司为了避免因口说无凭而承担不利后果，让武某递交书面离职申请是正确的。武某若在哺乳期内主动离职，公司是不用支付经济补偿金的。

(作者系安徽警官职业学院教授、兼职律师)

产假期、哺乳期可以提前开始或者结束吗？