

热点指南

普法锦囊 赠予“毕业季”职场新人



家事法苑

中国妇女报全媒体记者 张萌

无因管理制度背后的法益权衡

母亲为儿子垫付医药费，能要求儿媳返还吗？

近日，中国妇女报全媒体记者从北京市西城区人民法院获悉一起民事纠纷案。

2006年8月，王女士与李某结婚。2017年12月李某因病去世。2020年王女士的婆婆韩某将王女士诉至法院称，自李某患病后，都是她陪床照料，同时几乎承担了全部治疗费。婆婆表示，王女士嘴里说：“您先垫上，等我有钱了给您。”为了挽救儿子生命，韩某只能咬牙硬撑。光直接在医院支付医疗费就有198526.18元。给李某银行卡先后转账共12万元用于治病。替李某归还治病借款1万元。对于这些支出，王女士说：“你先垫着，将来还你。”韩某认为自己虽为李某之母，照顾住院生病的儿子是出于亲情，不是出于法定责任。而王女士作为李某的妻子，是照顾和承担李某医疗费的法律义务人。在李某生病期间，韩某出钱出力，全部是代替王女士而为之，是法律意义上的无因管理行为，所以要求儿媳归还其垫付的医疗费用。

法院一审、二审判决均认定韩某为王女士支付医疗费是基于与李某的母子关系，并非无因管理，韩某支出的费用应先由李某的遗产中扣除，因此驳回了韩某的全部诉讼请求。

韩某所提出的无因管理这一法律概念，是指没有法定的或约定的义务，为避免他人利益损失而进行管理或服务的行为。换言之，就是没有法律原因情况下为他人做好事。

无因管理制度的目的在于鼓励社会成员互相帮助，但本案的王女士与其婆婆韩某亲属，韩某是为了挽救儿子的生命健康而垫付医疗费用，难以认定其主观上系为避免王女士的利益受损。因血缘或姻亲链接起来的亲属关系较普通的社会成员掺杂更多的情感因素。如果认定亲属之间的互助行为亦成立无因管理，则可能忽略亲属之间的情感因素，有违伦理道德。

长期以来，我国民法中无因管理仅有一条规范，民法典颁布后，将无因管理独立成章，设置了七条予以详细规范，不仅规定了管理人的管理意思，也提出了受益人的真实意思，体现了管理人与受益人之间的利益平衡。

从利益平衡的角度，管理人为被管理人支出的费用应当允许其向受益人要求补偿。但是如果管理人与受益人存在亲属关系时，能否形成无因管理在于考察管理者、被管理人与受益人之间的亲疏关系，在于判断管理人对被管理人是否有管理的意思。无因管理若发生于陌生人之间，则容易判断，社会成员之间互助主观上是为了避免他人利益受损，即将管理行为所产生的利益归属于受益人。陌生人之间没有约定的义务，更无从谈起法定义务。但若管理人、受益人及被管理人之间存在母子、婆媳、夫妻这样的亲属关系，则难以判断管理人是否具有管理他人事务的意思表示。

亲属之间互助有时是基于亲情，有时是避免他人利益受损，有时二者兼有，人的主观因素难以判断，尤其是管理人与被管理事务本身就存在其他利益关系，就更难以区分。家庭成员是关系亲密的亲属，互相帮助的义务要高于普通社会成员，受道德约束更多，其主观上更难以认定避免他人利益受损的管理意思。

以无因管理为由主张支付费用，应当在没有合同、侵权等其他法律关系的情况下主张，因此，亲属之间的互助行为应先寻求其他权利救济方式。

王润格

婚前患乙肝未如实告知 能否撤销婚姻？

身体健康是幸福婚姻的重要保障，双方在结婚登记前负有重大疾病的如实告知义务，隐瞒病情结婚是对对方的一种欺骗，也是对自己婚姻的不负责任。一方婚前患有重大疾病没有如实告知，另一方可以撤销婚姻。患有乙肝是否需如实告知？未如实告知能否撤销婚姻？近日，北京市房山区人民法院审理了一起因一方患乙肝，对方申请撤销婚姻关系的案件。

2020年7月，周女士与黄先生因工作相识，很快确定了恋爱关系。相处三年后，两人选择登记结婚。在领证时，还做了婚前体检。第二天，婚检报告出来，黄先生患有乙型肝炎。

周女士无法接受这一现实，十分痛苦。她认为，黄先生为了达到领证的目的，故意在婚前隐瞒乙肝病史，为此两人争吵不断。黄先生也觉得冤枉，“我每年都做体检，根本没有查出任何疾病”。

争吵使矛盾不断升级，两人缘分也走到尽头。领证不到一个月，周女士就起诉到法院，以黄先生婚前隐瞒重大疾病为由要求撤销婚姻。在法庭上，周女士称，在与黄先生相处三年多的时间里，黄先生从未提过自己患有乙肝，直到领完证后，在婚检处查出患有乙型肝炎，这会影响到自己和后代的身体健康，所以坚决要撤销婚姻。黄先生则说：“我对周女士有很深的感情，从始至终都没有任何隐瞒，在婚检之前我确实不知道患有乙肝。”

本案核心点是乙肝是否属于法律规定的可撤销婚姻的重大疾病。

法院经审理认为，根据母婴保健法的规定，婚前医学检查包括对下列疾病的检查：(一)严重遗传性疾病；(二)指定传染病；(三)有关精神病。经婚前医学检查，对患指定传染病在传染期内或者有关精神病在发病期内的，准备结婚的男女双方应当暂缓结婚。

根据相关规定，严重遗传性疾病是指由于遗传因素先天形成，患者全部或部分丧失自主生活能力，后代再发风险高，医学上认为不宜生育的疾病。指定传染病是指艾滋病、淋病、梅毒以及医学上认为影响结婚和生育的其他传染病。有关精神病是指精神分裂症、躁狂抑郁型精神病以及其他重型精神病。乙型肝炎不属于以上三类疾病，且该疾病并未严重影响黄先生的正常工作和生活，所以不属于法律规定的重大疾病范畴。周女士以黄先生婚前隐瞒重大疾病为由主张撤销婚姻，缺乏事实及法律依据，法院不予支持。最终，法院判决驳回周女士的诉请。宣判后，双方都没有上诉。

法官说法

我国民法典第一千零五十三条规定，一方患有重大疾病的，应当在结婚登记前如实告知另一方；不如实告知的，另一方可以向人民法院请求撤销婚姻。

针对可撤销婚姻的重大疾病，基于医学进步的不确定性，民法典未详细规定。

根据母婴保健法的相关规定，即使婚前患有重大疾病，也有结婚的权利和自由，但应当向对方如实告知。如果故意隐瞒，就侵犯了对方对配偶患有疾病的知情权。撤销婚姻的基础在于婚姻关系中的诚实信用原则，婚前隐瞒重大疾病也是一种欺骗。本案中，黄先生所患的乙肝不属于母婴保健法规定的三类不宜结婚的疾病，且不足以对婚姻生活产生重大不利影响。所以，不属于民法典规定的“重大疾病”范畴。

婚姻是社会的基本单元，承载着情感、责任、信任和法律义务。作为一种社会契约，幸福婚姻根植于情感基础，而有情感首先就要彼此坦诚、相互信任，通过夫妻之间的情感依托和相互关爱维持婚姻关系的稳定性，实现家庭幸福。所以，如果患有重大疾病在婚前应当如实告知，让对方在充分知情的情况下作出是否结婚的选择，否则可能面临婚姻被撤销的风险，也无法获得真正的幸福。

甄艺芝

毕业季来临，学子们将正式离开校园步入职场。作为新鲜打工仔，在劳动关系项下可享受哪些劳动权益，应履行哪些法定义务？北京市海淀区人民法院法官带我们一起来解读职场维权锦囊。

下个月拿毕业证，现在入职构成劳动关系吗？

2022年5月6日，即将大学毕业的陈某持“双向选择就业推荐表”应聘至某软件公司，担任软件开发工程师，与公司签订了期限为2022年5月6日至2025年5月5日期间的劳动合同。2022年5月30日，陈某在上班途中发生交通事故，后陈某申请工伤待遇，某软件公司以在校大学生不具备劳动者资格为由拒绝。陈某通过诉讼程序，要求确认与某软件公司自2022年5月6日起存在劳动关系。

法院经审理认为，虽然陈某2022年5月6日尚属在校学生，但其于2022年6月30日即取得毕业证，2022年5月是以建立劳动关系为目的与某软件公司签订劳动合同，其在职期间为全职，并非在校学生利用业余时间勤工助学的情形，且陈某已达到法定年龄，具有劳动者主体资格。故法院依法认定双方自2022年5月6日起存在劳动关系。

释法

劳动合同法第七条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资

格；(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

本案中，陈某虽尚未取得毕业证，但已达到法定年龄，具备劳动者主体资格；某软件公司在明知陈某为在校大学生的情况下，以建立劳动关系为目的与陈某签订劳动合同，陈某遵守公司规章制度，接受公司考勤管理；陈某从事软件开发工程师的工作系公司业务组成部分；公司按月向陈某支付劳动报酬。上述情形符合劳动关系成立要件，故应确认双方自2022年5月6日起存在劳动关系。

法官提示

我国现行法律并未完全排除在校大学生建立劳动关系的主体资格，毕业生参加劳动并不意味着作为劳动者的权利不被保护，以就业为目的履行劳动合同，不属于在校利用业余时间勤工助学的情形。若在此期间发生工伤，应享受工伤待遇。最高人民法院类似公报案例裁判中也明确指出：“即将毕业的大专院校在校学生以就业为目的与用人单位签订劳动合同，且接受用人单位管理，按合同约定付出劳动；用人单位在明知求职者系在校学生的情况下，仍与之订立劳动合同并向其发放劳动报酬的，该劳动合同合法有效，应当认定双方之间形成劳动合同关系。”用人单位亦应遵守诚实信用原则履行双方劳动合同，足额支付工资和缴纳社会保险，为持续招录优秀人才和构建和谐劳动关系添砖加瓦。

女性为求职谎称未婚，用人单位可以解除劳动合同吗？

作为早婚一族，李某在攻读硕士期间即领取了结婚证，后入职某科技公

司担任运营专员。在填写入职信息时，李某留意到人事对其婚育情况的关注与盘问，担心填写已婚不能被录用，故在入职简历及入职登记表中的“婚姻状况”一栏中填写“未婚”。李某入职后科技公司与其签订的劳动合同中约定“员工入职需提供真实简历，员工入职后如发现存在虚假陈述，公司可随时解除劳动合同且无需支付补偿金。”后某科技公司发现李某已婚的事实，便以隐瞒伪造个人经历为由解除了双方劳动合同。李某通过诉讼程序要求某科技公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院经审理认为，李某的婚姻状况并非其工作的实质性要件，亦非公司进行正常运营的合理需要，更非其应聘所需的基本职业资格，因此作为个人隐私的婚姻状况与劳动合同的订立和履行无直接相关性，公司以李某隐瞒伪造个人经历为由解除劳动合同系违法解除，应支付李某违法解除劳动合同赔偿金。

释法

劳动合同法第八条规定，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。依据妇女权益保障法第四十三条第四、第五项规定，用人单位在招录(聘)过程中，除国家另有规定外，不得将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录(聘)用条件，不得实施其他以性别为由拒绝录(聘)用妇女或者差别化地提高对妇女录(聘)用标准的行为。

本案中，李某作为运营专员，其婚姻状况并非与劳动合同直接相关的基本情况，李某隐瞒自己的婚姻状况不是出于欺诈的故意，而是担心受到歧视而丧失工作机会，其对此无关事项的隐瞒不会使公司作出错误判断而订立劳动合同，因此公司以此为由辞退李某构成违法解除劳动合同，应支付违法解除劳动合同赔偿金。

法官提示

在劳动者婚育情况并非与劳动合同直接相关的基本情况时，婚育情况不在用人单位的知情权范围内，若用人单位在招聘过程中询问劳动者婚育情况，并将婚育情况作为录用的标准，则构成就业性别歧视。用人单位不得在招聘过程中以应聘者已婚为由拒绝录用，亦不得将限制结婚生育等为由作为录用条件。妇女权益保障法第八十三条规定，用人单位违反本法第四十三条和第四十八条规定的，由人力资源和社会保障部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，处一万元以上五万元以下罚款。此外，用人单位以劳动者未如实陈述婚育情况等为由予以辞退的，因解除行为缺乏法律依据，将构成违法解除劳动合同，应依法承担相应法律后果。

法律讲堂

当遗嘱遇上“必留份” 如何保障遗嘱有效？

李慧萍

民法典第一千一百四十一条规定：“遗嘱应当为缺乏劳动能力又没有生活来源的继承人保留必要的遗产份额”。该条法律规定就是“必留份制度”。

我们先来看一个上海二中院判决的案件。

余老伯和妻子王阿婆育有一子一女，儿子英年早逝，留下一女小余。2022年5月，余老伯亡故。葬礼上，其儿媳出示了父亲的遗嘱。原称，余老伯曾于2018年1月立下自书遗嘱，写明：本人已年老体衰，儿子已不在，现在老年生活主要由儿媳照顾，因此将我包括房屋在内的所有财产给儿媳继承。该遗嘱由余老伯书写并签名，注明年月日。王阿婆也认可遗嘱的真实性。但儿媳并不认可，认为自己的女儿作为代位继承人可以依法代位继承余老伯的遗产。于是，诉至法院，要求按照法定继承分割遗产。

一审判决：调整继承份额、保留孙小余的份额。案涉房屋是被继承人余老伯和老伴的夫妻共同财产，其中的1/2的产权份额应作为被继承人的遗产进行分割。余老伯立有自书遗嘱，根据遗嘱内容，该部分应由其儿媳继承，但遗嘱没有为孙小余保留必要份额，故一审法院对继承份额进行了调整。

二审判决：遗嘱继承中不适用代位继承。代位继承是法定继承的组成部分，遗嘱继承中不适用代位继承。本案中，余老伯生前立有有效遗嘱，应当按

照其遗嘱处理余老伯遗产中的案涉房屋产权份额，由遗嘱继承人即余老伯的女儿继承，故本案并未发生代位继承。从继承人资格角度考虑，代位继承人代替的是已去世继承人的地位，而遗产分配时的“必留份制度”一般考虑的是继承人的情况，而非代位继承人的情况，不因代位继承人缺乏劳动能力和生活来源而适用“必留份制度”，故二审法院改判按照余老伯的遗嘱分割遗产，驳回小余的诉讼请求。

那么，何为“必留份制度”？

“必留份制度”是指遗嘱人通过遗嘱处分自己的遗产时，必须依法留给特定继承人一定份额的遗产。这是我国民法典继承编的一项重要制度，是对遗嘱人遗嘱自由的限制，本质是为了保护缺乏劳动能力又无生活来源的继承人的利益。

适用“必留份制度”的要件是什么？

1.“必留份制度”适用的前提是遗嘱继承，适用的对象应当是遗嘱人的“法定继承人”，且系民法典所规定的第一、第二顺位继承人，不包括法定继承中的代位继承人。

2.在遗嘱生效时，法定继承人必须同时具备“缺乏劳动能力”和“没有生活来源”。

需要注意的是，满足这两个条件，是以遗嘱生效时也就是被继承人去世



时的时间节点为准。

如果遗嘱人没有保留“必留份”，相应部分的处分无效。法院会直接从遗产总额中扣减一定的遗产交于这类继承人，剩余部分才能按照遗嘱中确定的规则分配。但民法典并未就应保留多少份额进行规定。在无明确法律规定的情况下，需要具体审理案件的法官综合考虑遗嘱人的遗产价值情况、该继承人的实际生活需要以及当地的基本生活水平等因素后确定应保留的份额。

律师建议

根据上述“必留份制度”，遗嘱人不仅需要注重遗嘱的形式与实质要件，也应注意“必留份”问题。遗嘱人若想遗嘱在自己身故后得到贯彻执行，不妨考虑在遗嘱直接作出“必留份声明”，保留具体的遗产分配比例或者是具体的分配金额作为“必留份”，避免产生争议。

“必留份制度”虽然一定程度上限制了遗嘱自由，但也可以最大限度地保护缺乏劳动能力又没有生活来源的继承人的生存权利，体现了法律对弱势群体的保护。

一问一答

孩子未满周岁 可以离婚吗？

我妹妹刘青与郭某2022年5月登记结婚，婚后双方因性格不合矛盾不断，经常发生争吵，感情日趋冷淡。一年后刘青生下了女儿小林，可孩子的到来也未能挽回两人的感情。孩子还不到3个月，郭某便向法院提交了离婚申请。请问法院会支持郭某的离婚请求吗？

读者 刘云

刘云，你好！

法院不会支持郭某的离婚诉讼请求。我国民法典第一千零七十六条规定：“夫妻双方自愿离婚的，应当签订书面离婚协议，并亲自到婚姻登记机关申请离婚登记。离婚协议应当载明双方自愿离婚的意思表示和对子女抚养、财产以及债务处理等事项协商一致的意见。”同时，民法典第一千零八十二条明确规定：“女方在怀孕期间、分娩后一年内或者终止妊娠后六个月内，男方不得提出离婚；但是，女方提出离婚或者人民法院认为确有必要受理男方离婚请求的除外。”由此规定看出，我国法律保护婚姻自由，当事人有权决定自己是否要结婚，也有权决定自己是否要离婚。但是为了防止当事人滥用权利，造成婚姻家庭处于不稳定状态，民法典对于结婚、离婚都做了限制规定。在女方怀孕期间、分娩后一年内或终止妊娠后六个月内，男方都不可以提出离婚，除非女方提出离婚或者出现特殊情况。

山东省昌乐县司法局 盛红梅