

未成年人转账充值 监护人有监管责任

□潍坊日报社全媒体记者 张韶华 通讯员 张小康

基本案情

在父母注意不到的地方,有些未成年人会用父母的手机进行转账或者充值打赏。按照相关规定,不满八周岁的未成年人为无民事行为能力人,其实施的打赏行为无效,八周岁以上的未成年人为限制民事行为能力人,其打赏行为如果与年龄、智力不相适应,且未经法定代理人同意或追认,也会被认为打赏行为无效。但这并不意味着只要以“未成年人打赏”为由就能挽回损失,还需要具体问题具体分析。高密市人民法院审理的一起案件中,系一名未成年人向另外一名未成年人转账,经过法官调解,返还部分款项平息了矛盾。

法官说法

小田与小赵均未满12周岁,是关系密切的好朋友,经常在周末相聚玩耍。2023年2月至3月期间,小田多次用其姥姥的手机,向小赵发送微信红包或转账共计13774元。小赵收到上述款项后,部分用于游戏充值,部分转给其家人。

小田家长发现该情况后与小赵家长取得联系,小赵家长向相关游戏平台申请退款4800元,同时又向小田家长转账1600元。双方就余款7374元的返还产生争议。小田家长主张其作为小田的法定代理人不同意且不追认小田实施的转账行为,

故小田实施的转账行为无效,余款7374元应由小赵家长返还。小赵家长则认为,从两个孩子的聊天记录可以看出游戏链接是小田发送给小赵的,虽然是通过小赵的游戏账号充值,但二人一起玩游戏,该款项不应退还。

高密市人民法院承办法官考虑到小田、小赵系未成年人且关系良好,双方监护人在履行监督和保护职责中亦均存在过错,多次组织调解促使小赵家长同意返还4688元,既保护了小田和小赵的友谊,又平息了双方家长之间的矛盾。

《中华人民共和国民法典》第十九条规定,八周岁以上的未成年人为限制民事行为能力人,实施民事法律行为由其法定代理人代理或者经其法定代理人同意、追认;但是,可以独立实施纯获利益的民事法律行为或者与其年龄、智力相适应的民事法律行为。

“当代理人不同意或追认未成年人实施的转账或游戏充值行为时,未成年人的转账或游戏充值行为无效。”高密市人民法院法官范靖雯表示,基于这种无效行为,接收转账的一方应当返还取得的财产。但是否全额退还不宜一概而论,

还要综合考虑监护人履职情况等各方面因素。

本案中,实施转账和接收转账的都是未成年人,二人的监护人均存在失职行为,转账一方家长依赖于通过事后“不予追认”的权利,很难全额追回转账或充值款项。法官提醒,未成年人发生大额充值和打赏行为,监护人维权过程将十分复杂和曲折,作为孩子的父母或其他监护人,应当引导未成年人养成良好的上网习惯和正确的消费观,同时管理好自己的账号密码、支付密码等信息,做好行为管束和事前预防工作,杜绝该类行为的发生。



离职能否获得经济补偿金 应具体分析

□潍坊日报社全媒体记者 张韶华 通讯员 郑艳文

基本案情

工资是用人单位依据国家有关规定或劳动合同约定向劳动者支付的劳动报酬,以货币形式直接发放到劳动者手中。根据法律规定,无故克扣或拖欠劳动者工资是违法行为,用人单位应当在规定时间内全额支付劳动者工资报酬以及经济补偿金。当劳动者前脚离职时私自以公司财物抵扣被拖欠的工资,用人单位后脚以侵占挪用公司财物为由解除劳动合同,是否还需要支付经济补偿金?不同法律关系不能混为一谈,寿光市人民法院审理的一起案件中,用人单位符合支付经济补偿金的情形,依法判决用人单位支付劳动者工资及经济补偿金。

法官说法

黄某于2016年4月入职某公司,并签订《劳动合同》,约定合同期限至2024年4月。

2023年9月10日,黄某通过钉钉向某公司总经理发送信息:“鉴于公司目前欠发本人5个多月工资,本人决定离职,并将项目回款20万元贴息兑现,请您安排与本人谈话,谈好后剩余款项本人将第一时间返还。”发送信息后,黄某于当日离职。

2023年9月11日,某公司通过钉钉向黄某发送《解除劳动合同通知书》,载明黄某在岗期间利用职务之便,恶意侵占、挪用公司项目回款,多次沟通后拒不返还,严重违反公司内部规章制度,经研究决定,根据《员工手册》奖惩细则中关于挪用公款的相关规定,于2023年9月11日与黄某解除劳动合同。该通知显示已读。

黄某以某公司未足额支付劳动报酬为由申请

劳动仲裁,请求裁决某公司支付工资及经济补偿金。根据仲裁结果,某公司仅需支付黄某工资57500元。黄某不服,起诉请求判决某公司支付经济补偿金。

寿光市人民法院经审理认为,黄某基于公司未足额支付劳动报酬而提出解除劳动合同,并在离职时将离职原因明确告知公司,符合用人单位支付经济补偿金的情形,事实清楚,证据确实充分,法院应予支持。某公司在双方劳动合同已解除的情况下,向黄某作出主动解除劳动合同的处罚决定,处罚的事实基础已不存在,不能免除其向黄某支付经济补偿金的法律责任。黄某挪用公款的过错与某公司的过错分属不同法律关系,某公司可要求黄某返还,构成犯罪的,黄某还要依法承担刑事责任。法院最终判决,某公司支付黄某工资及经济补偿金。

“用人单位是否需要支付经济补偿金,需要从相关事实及法律依据进行分析。”寿光市人民法院法官王春红表示,本案中,黄某于2023年9月10日向某公司发送信息,载明离职原因为公司拖欠工资,明确表达了解除劳动合同的意思及原因,并于当日离职,双方劳动合同视为2023年9月10日解除。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定,用人单位未及时足额支付劳动报酬的,劳动者可以解除劳动合同。第四十六条同时

规定,劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

根据相关法律规定,某公司拖欠劳动者工资的,应当支付劳动者的工资报酬和经济补偿。法官在此提醒,当劳动者遇到用人单位存在克扣、拖欠劳动者工资情形时,可以先与用人单位协商,协商不成的,可以通过向相关部门检举、控告或申请劳动仲裁来合法维权。切忌利用工作便利将单位款项据为己有,否则可能构成犯罪,须承担相应的刑事责任。