

公益性质的捐赠 即便捐赠者本人也不能撤销

季承诉北大返还季羨林原物案败诉

法官解读,季羨林未表示要撤销捐赠,受托人无权超越其权利

□本报记者 李一然 实习生 吴嘉莉

8月16日上午,季羨林之子季承诉北京大学返还季羨林捐赠文物、字画等原物案在市一中院一审宣判,驳回原告季承的全部诉讼请求。

法院审理认为,季承作为季羨林先生全权委托的受托人虽然有权利提起本案诉讼,但是因季羨林先生与北京大学签订的《捐赠协议》已成立并合法有效,且属于公益性质的捐赠,即便季羨林先生本人也不能撤销。季承作为全权受托人只能按照委托人的真实意思实施委托事务。

同时,季羨林先生签订《捐赠协议》,其直至逝世也未明确表示要撤销。在这种情况下,季承作为受托人更无权违背季羨林先生的意愿或超越季羨林先生本人的权利主张该《捐赠协议》或捐赠意向被撤销,因而也就无权主张返还原物。

据了解,此案在今年5月31日开庭时,原告季承与被告北京大学曾就其是否有权提起诉讼,赠与协议是否有效,以及赠与协议是否被撤销3个焦点问题展开激烈辩论。判决中,法官就这些问题进行了详细解释。

焦点1 季承是否有权提起诉讼?

法官:根据《合同法》第396条规定,委托合同是委托人和受托人约定,由受托人处理委

托人事务的合同。季羨林先生与季承的约定内容是由季承处理季羨林先生的事务。并且这种委托属于《合同法》第397条规定的概括委托,即委托受托人处理一切事务。

《合同法》第411条规定,委托人或者受托人死亡、丧失民事行为能力或者破产的,委托合同终止。当事人另有约定或者根据委托事务的性质不宜终止的除外。季羨林先生作为文化巨人,逝世后必然有很多生前以其名义开展的具体事务需要做后续处理,本案所涉捐赠事宜的后续处理就属于这种情况。因此,2008年12月6日的书嘱在尊重季羨林先生生前意愿处理其后续事务的范围内不宜终止。在此前提下,就履行委托合同的后续事宜发生争议的,季承应有权提起诉讼。

焦点2 捐赠协议是否成立并有效?

法官:本案所涉的《捐赠协议》为赠与合同,根据《合同法》第185条之规定,赠与合同为诺成性合同。《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国合同法〉若干问题的解释(二)》第1条第1款规定,当事人对合同是否成立存在争议,人民法院能够确定当事人名称或者姓名、标的和数量的,一般应当认定合同成

立。本案《捐赠协议》的当事人名称或者姓名、标的和数量都是可以确定的,应当认定合同是成立的。

根据《合同法》第44条之规定,依法成立的合同,自成立时生效。法律、行政法规规定应当办理批准、登记等手续生效的,依照其规定。本案捐赠协议不涉及应该审批登记事项。故本案《捐赠协议》自成立时应为有效。

焦点3 涉案捐赠协议是否已经被撤销?

法官:根据《合同法》第186条之规定,赠与人在赠与财产的权利转移之前可以撤销赠与。具有救灾、扶贫等社会公益、道德义务性质的赠与合同或者经过公证的赠与合同,不适用前款规定。本案捐赠协议,从捐赠目的、受赠人特点、捐赠物品属性来看,具有公益捐赠的属性,即便季羨林先生本人也不得撤销。

季承作为季羨林先生的受托人,应从维护委托人利益的角度积极履约。在季羨林先生并无明确授权撤销《捐赠协议》的情况下,季承应当积极履行《捐赠协议》确定的义务,而不是千方百计使其被撤销。另一方面,任何人不能将大于其自身权利的权利委托他人。本案中,季羨林先生自己尚无权撤销《捐赠协议》,

因而就更不能授权他人撤销该《捐赠协议》。因此,季承也不能撤销本案《捐赠协议》。

2009年1月16日,北京大学曾在301医院就捐赠事宜对季羨林先生表示:“这些字画最后怎么办听您的意见,尊重您的意见。”季羨林先生随即答道:“这书,就归学校……那些藏画,慢慢再商量……再考虑考虑。”季承曾据此主张双方签订的《捐赠协议》已经合意撤销。

实际上,该《捐赠协议》并不存在法定撤销事由,季承在此处主张的“合意撤销”实为“合意解除”。根据查明的事实,北京大学领导看望季羨林先生时所提“您说捐,或者不捐,都听您的意见”实际是一种咨询行为,并非在法律意义上与季羨林先生商讨是否解除《捐赠协议》。对于一个已经成立并合法有效的合同而言,要想合意解除,必须有合同双方明确的、一致的意思表示。季羨林先生当时回答说“再考虑考虑”,这一回答只能表明季羨林先生对于是否解除《捐赠协议》存在一定的犹豫,直到季羨林逝世都没有明确表示要解除。因此,本案《捐赠协议》并没有被双方当事人合意解除。

既然《捐赠协议》未被撤销,那么季承诉北京大学要求返还季羨林所捐赠文物、字画等原物的诉讼请求,自然没有法律依据,败诉在所难免。

怀孕女工请假孕检被拒 自行离岗不能视为旷工

编辑同志:

我是一家公司的女工。由于公司效益好而人手不足,致使我虽怀孕在身,也一直无法享受产假。一个月前,因我根据医嘱,确实需要做唐氏筛查等孕检,而公司面对我的请假却拒绝批准,我无奈之下只好5次自行离去。

近日,我收到公司的书面通知,说已解除与我的劳动合同,理由是我未经批准,擅自离岗5次均属旷工。而公司的规章制度及其与我的劳动合同中均明确规定员工连续旷工5次(含本数)以上的,公司有权单方解除劳动合同。

请问:公司的做法对吗?

读者:李茜楠

李茜楠:

公司的做法是错误的。

虽然公司的规章制度及其与你的劳动合同中均明确规定员工连续累计旷工5次以上的,公司具有单方解除劳动关系的权利,但这并不意味着只要出现离岗情形,公司便可以不问青红皂白地解除与你的劳动合同,而是要看你的行为究竟是否构成旷工。

旷工是指员工在正常工作日不请假或请假未获批准,无正当理由拒不到岗或离岗的行为。即构成旷工必须同时具备两个要件:一是不请假或请假未获批准;二是无正当理由。

尽管本案确实存在“请假未获批准”之情形,即与第一点吻合,但你却并非属于“无正当理由”。因为:一方面,享受产假是你的法定权利。《女职工劳动保护特别规定》第七条规定:“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;女职工怀孕未满4个月流产的,享受15天产假;怀孕满4个月流产的,享受42天产假。”你怀孕后一直未能享受到产假,你旷工虽有5次,共计5天,但你自行离岗时依旧没有违反“产前可以休假15天”的规定。

另一方面,公司的行为违法。对于女职工依法享有的产假,任何用人单位具有不折不扣、无条件予以批准的法定义务。公司面对你请假孕检的正当要求,为一己之私拒绝批准,明显是对自身法定义务的违反。

同时,《女职工劳动保护特别规定》第五条规定:“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同。”即如果公司固执己见,你有权要求劳动行政部门责令其限期改正,或申请劳动仲裁,对仲裁裁决不服的,还可以向法院提起诉讼。当然,你也可以要求公司按照你的工作年限,依据你的月工资标准,向你每满一年支付两个月的工资作为非法解除劳动合同的赔偿金(六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,按半个月计算)。(颜东岳)

员工拒绝调岗被辞 起诉公司索赔获支持

□通讯员 龚莉婷 云雪峰

用人单位对劳动者的工作进行安排,劳动者服从公司的工作安排,这应该是理所当然的事情。但是,这能不能说劳动者在任何情况下都必须服从公司的安排呢?如果劳动者拒绝服从公司的工作安排,公司是否能对劳动者做出辞退等处理?近日,北京市通州区人民法院劳动争议庭审结一起劳动者拒绝工作调动被辞退,从而起诉索赔的劳动争议案件,法院判决支持了劳动者的诉讼请求。

叶先生原本供职于一家商贸公司在外地的总公司,数年前被公司调动至北京的销售部工作,担任地区销售经理。2015年4月11日,叶先生突然被公司辞退了。此后,叶先生向通州区劳动人事争议仲裁委员会提起劳动仲裁,主张公司违法将其辞退,要求向其支付解除劳动关系赔偿金,仲裁委支持了叶先生的请求。

公司不服裁决,向法院提起诉讼。

庭审中,公司主张在2015年

3月将叶先生调回公司总部工作,但其无故拒不到岗,严重影响了公司的计划安排,故公司以其严重违反劳动纪律为由,于2015年4月11日对其作出辞退处理。

叶先生对公司的主张不予认可,称未收到过公司出具的变更工作岗位的通知。

法院认为,当事人对自己的主张有责任提供相应的证据予以证明。公司辞退叶先生应当同时具备事实依据与制度依据。现公司主张叶先生不服从原告的工作

安排,但其提供的变更工作安排的通知叶先生不予认可,叶先生亦否认存在变更工作安排的事实,因公司未能提供确实有效的证据证实存在变更叶先生工作的安排且叶先生不予服从的事实,故公司以此为由与叶先生解除劳动合同的行为,无事实依据,系违法解除劳动合同的行为,故公司应当支付叶先生违法解除劳动合同赔偿金。

本案宣判后,双方当事人均未上诉,现该判决书已经生效。

作者单位 通州区人民法院

■有问必答

提问:商贸公司职工 周淑媛 回答:北京市总工会法律服务中心 李颖

中午外出吃饭被撞伤,算工伤吗?

商贸公司职工 周淑媛:我是一商贸公司的职员,公司与我签订了三年固定期限劳动合同,也按时给我缴纳了社保费。由于单位没有食堂,员工中午只能到外边吃饭。一天中午,我与同事一起到外面吃饭,回来过马路在斑马线等绿灯时,我被一辆逆行的电动车撞倒。肇事者逃逸,至今未抓获。

经医院检查,我右小腿断裂。我向单位申请工伤,领导却

说我是中午休息时间在公司以外的地方被撞伤的,既不在工作场合,外出也与工作无关,所以我不能申请工伤认定。请问:单位的说法对吗?

李颖:单位说法不妥。《工伤保险条例》第十四条规定:职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:(六)在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、

火车事故伤害的。由此来看,首先,午休返回单位上班的路上,应属于上下班途中。其二,职工在斑马线等待时被逆行电动车撞倒受伤,符合《工伤保险条例》第十四条第六款所述的“受到非本人主要责任的交通事故”。其三,职工与单位签有劳动合同且按时缴纳了社保。

基于以上三点,可以认定职工与该单位有劳动关系,且职工

□本报记者 王香阑

受伤符合《工伤保险条例》第十四条规定的应当认定为工伤的情形,所以,单位应当按照《工伤保险条例》相关规定,为您申请工伤认定。

