

婚后将个人房产赠与妻子，离婚时能否要求返还？

婚姻存续期间，夫妻二人签订《不动产约定协议书》。该协议约定丈夫将其婚前房产转移登记在妻子名下，权属转移方式为赠与，转移份额为100%。一年后，妻子起诉离婚，丈夫则提起房屋赠与撤销权之诉。对于丈夫这项诉求，法律支持吗？

丈夫婚内赠妻房产，一年之后劳燕分飞

2013年9月23日，林成宇与吕静经民政部门登记结婚，2014年9月9日生育儿子林宇轩，2018年5月21日生育女儿林雨静。而在双方结婚前，林成宇个人出资购置某小区二居室房产一套，二人结婚后一直在此居住生活。

2021年8月30日，林成宇与吕静因感情不和到民政部门办理离婚手续。冷静期之后，二人离婚未果。

2022年11月8日，林成宇与吕静签订《夫妻不动产约定协议书》。该协议载明：“经双方协商一致，自愿达成以下协议，双方应共同遵守：位于某小区二居室的不动产系林成宇购置，现双方约定产权归吕静所有。如因该不动产引起纠纷，与房产登记机构无关。”

2022年11月14日，上述房产变更登记至吕静名下，办理权属转移手续中的《契税信息联系单》上载明“权属转移方式：赠与；转移份额：100%”。

2023年10月17日，吕静诉至法院，请求判令其与林成宇离婚。经审理，法院作出民事判决书，判决不准吕静与林成宇离婚。

2024年11月7日，吕静再次提起离婚诉讼，法院开庭审理时经调解双方达成如下协议：一、吕静与林成宇离婚；二、儿子林宇轩由林成宇抚养，女儿林雨静由吕静抚养，抚养费各自自理；双方对对方抚养的孩子均享有探望权，另一方应当予以协助；孩子成年后随父随母由其自主；三、家中小型客车一辆归林成宇所有，林成宇签订本协议时一次性给付吕静车辆折价款3000元。

离婚之后丈夫反悔，诉请法院撤销赠与

2025年1月，林成宇以吕静

为被告诉至法院，请求撤销对被告的附条件房产赠与行为。

林成宇提出的主要理由为：2022年11月8日，他为了家庭和谐稳定将自己婚前购买房产过户到被告名下。他认为，该房产的赠与行为为附条件赠与，即被告必须提出离婚。而他也正是基于这一考虑，觉得该房产无论登记在夫妻双方谁的名下都是家庭共有财产才决定赠与的。但是，事实完全与他的愿望相反，被告在取得该房产的独立所有权之后便向他提出了离婚要求。因被告这一行为严重的侵害了他的合法权益，故申请法院撤销其对被告的房屋赠与行为。

庭审中，林成宇表示：如果房子归他，他愿意给予吕静经济补偿，同意房产处理与是否补偿在本案中一并处理。

吕静辩称，本案是夫妻财产权约定纠纷，不是赠与合同纠纷，不应适用赠与合同的相关法律规定。原、被告将涉案财产约定为被告单独所有符合《民法典》第一千零六十五条规定，该约定合法有效。案涉《夫妻不动产约定协议书》系双方的真实意思表示，也符合法律规定，对双方具有法律约束力，原告的诉讼实质上是撤销该协议于法无据。退一步讲，如果认为该协议为赠与合同，其中并未约定任何条件与义务，且合同已经履行完毕，原告已不享有对该合同的任意撤销权，更不享有附条件赠与合同中的条件未成就撤销权。

吕静主张，婚姻自由是法律赋予每一位公民的基本权利，其通过诉讼这一正常途径行使基本权利，不具有侵害林成宇合法权益的不法性，不构成对任何人权利的侵害。因此，其诉讼离婚行为不属于《民法典》第六百六十三条第一款第一项规定的“严重侵害赠与人或者赠与人近亲属的合法权益”情形，林成宇不享有法定撤销权。再者，结婚自由是法定的，附条件的赠与中所附

的条件必须合法，不能违反法律规定，林成宇主张的所谓附条件赠与是不能成立的。

婚姻并非谋利工具，法院判决物归原主

法院审理认为，林成宇将其婚前购买的房产登记至吕静名下，形式上虽符合赠与合同的法律特征，但实质上系夫妻间关于财产的约定。本案中，案涉房产纠纷虽未在双方离婚诉讼中予以处理，但发生在双方离婚诉讼期间，应归属于夫妻间财产纠纷。林成宇本次诉讼的目的是确认案涉房产归其所有，其也表示如归其所有愿意给予被告吕静经济补偿。为节约司法资源，减少双方当事人诉累，法院应对该纠纷予以处理。

《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（二）》第五条第二款规定：“婚前或者婚姻关系存续期间，一方将其所有的房屋转移登记至另一方或者双方名下，离婚诉讼中，双方对房屋归属或者分割有争议且协商不成的，如果婚姻关系存续时间较短且给予方无重大过错，人民法院可以根据当事人诉讼请求，判决该房屋归给予方所有，并结合给予目的，综合考虑共同生活及孕育共同子女情况、离婚过错、对家庭的贡献大小以及离婚时房屋市场价格等因素，确定是否由获得房屋一方对另一方予以补偿以及补偿的具体数额。”

法院审理认为，婚姻关系存续期间，夫妻一方将其个人所有的婚前财产变更为另一方所有，该种给予行为一般是以建立、维持婚姻关系的长久稳定并期望共同享有房产利益为基础。案涉房产原系林成宇婚前个人财产，吕静对房产产权取得无贡献，且吕静在接收房产后较短时间内即提出离婚，但考虑到双方婚姻关系已存续十余年，共同生活时间较

长并育有一子一女，婚后林成宇负担了主要的家庭开销，吕静负担了主要的家庭生活、子女照顾等琐碎事务。结合双方的共同生活情况、对家庭的贡献、房屋市场价格等因素，依据上述司法解释规定，法院认为案涉房产应归给予方林成宇所有，另酌定林成宇补偿吕静8万元。

据此，法院于近日判决：一、登记在吕静名下的位于某小区的二居室房屋归林成宇所有，吕静于本判决发生法律效力之日起十日内配合林成宇办理过户手续；二、林成宇于本判决发生法律效力之日起十日内补偿吕静8万元。双方收到判决书后均未上诉，该判决已生效。

【评析】

一般来说，房产是家庭婚姻财产的重中之重。现实中，夫妻之间因赠与房产或者在房产中加上名字，进而引发家庭婚姻矛盾的事情时有发生。因此，如何公平合理地确定当事人的权利与义务，公平公正地解决离婚房产纠纷，不仅是化解婚姻矛盾、实现法治社会公平正义之社会主义核心价值观的需要，更是引导全社会树立健康理性的婚姻家庭观的体现。

随着《民法典》及《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉婚姻家庭编解释（二）》等法律法规的实施，一系列全新的婚姻家庭观司法理念，对婚姻家庭、夫妻之间房产等财产约定，从身份、情感等多角度作出了明确而具体规定，在平衡保护个人合法财产权与婚姻家庭和谐稳定方面彰显出正确的家庭价值观。本案的判决结果再次表明，既不能让为家庭付出的一方承受情感与经济的双重损耗，又要防止让婚姻成为谋取不当利益的工具。夫妻之间相互扶持、共同经营美好婚姻家庭，才是时代和社会倡导的永恒的主题。（文中人物系化名）

杨学友 检察官

孩子在幼儿园受伤，应当由谁承担赔偿责任？

读者韩莹莹（化名）咨询说，她的女儿在幼儿园上大班。前几天，她的女儿在完成老师布置的手工叠纸课过程中，邻桌的小伙伴勇持美工刀将其女儿的左下颌刺伤。事发时，教师正在低头裁纸并未注意到孩子的异常情况。孩子伤口经缝合等治疗愈合后，幼儿园始终坚持自身没有责任，拒绝赔偿任何费用。

她想知道：对于其女儿所受伤害，幼儿园到底有没有责任？

法律分析

根据韩莹莹讲述的情况，

可以确认幼儿园未能尽到教育管理职责，应当对其女儿受到的损害后果承担主要赔偿责任。

按照法律规定，不满8周岁的未成年人是无民事行为能力人，8周岁以上的未成年人是限制民事行为能力人。鉴于不同年龄段的未成年人有其自身发展规律和特点，学校要对不同年龄的学生承担不同责任。

《民法典》第1199条规定：“无民事行为能力人在幼儿园、学校或者其他教育机构学习、生活期间受到人身损害的，幼儿园、学校或者其他教

育机构应当承担侵权责任；但是，能够证明尽到教育、管理职责的，不承担侵权责任。”该规定表明，无民事行为能力人在校园内受到伤害，对学校适用推定过错责任原则。即被侵权人只需证明自己遭受的损害系上述原因造成即已完成初步举证责任，继而转由管理方对自己没有过错承担举证责任，否则便应承担侵权责任。

这就是说，不满8周岁的未成年学生在幼儿园、学校或者其他教育机构受到人身损害，首先推定学校承担责任。如果

学校能够证明其已经尽到教育管理职责，则不承担相应的责任。这里的“管理职责”，主要是指教育机构负有及时发现安全隐患并采取必要且可行的措施隔离、预防、消除危险的安全保障义务，减轻或避免教育机构场所内在校学生的人身和财产损失。本案中，韩莹莹的女儿受伤时，老师未尽到审慎观察、管理义务，而这也是导致伤害事故发生的原因之一。因此，幼儿园应对其女儿的损害后果承担主要赔偿责任。

张兆利 律师

职工未完成业绩承诺公司不能解除劳动合同

编辑同志：

我是一家公司的销售人员，销售业绩排名一直靠后。今年4月初，领导找我谈话，并让我以书面形式向公司立下“军令状”，即承诺如果我的销售业绩排名没有提升，公司可以将我解聘。之后，我虽多方努力，5月份业绩排名不但没有提升反而下降几位。近日，公司以我立下的“军令状”为依据作出与我解除劳动关系的决定。

请问：我所立的“军令状”能否作为公司解聘的依据？

读者：吴化程（化名）

吴化程读者：

《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第26条第1款第1项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。”

《劳动合同法》第四十条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。”另外，《劳动合同法》第四十一条还对经济性裁员的情形作出了规定。

由于对用人单位可以单方解除劳动合同的情形实行法定，不能由双方当事人约定，而你所签署的“军令状”并不在法定解聘情形之列，因此不能成为公司解聘你的依据。

另外，你的业绩排名靠后，上个月排名又不升反降，这可能涉及到不能胜任工作的问题。如果公司认为你不能胜任工作，那就应当根据《劳动合同法》第四十条第二项规定，先安排你进行培训或者调整你的工作岗位，你在经过培训或者调整工作岗位后经考核确认仍不能胜任工作时，公司才可以将你解聘。可是，公司仅凭“军令状”直接与你解除劳动合同，该行为显然违反法律规定，构成违法解除劳动合同。在这种情况下，你可以根据《劳动合同法》第四十八条规定，要求公司收回成命继续履行劳动合同，也可以要求公司向你支付相当于经济补偿标准二倍的赔偿金。

潘家永 律师