

微信红包是赠与，转账属借款

律师：需要具体情况具体分析

据《安徽日报》报道，快过年了，“发红包”是必不可少的环节。随着移动支付的普及，用手机发红包、转账已经成为常态。但发红包、转账的法律性质应当如何判定？是不是发红包就等于赠与，转账就属于借款呢？

法院判决红包属于赠与

北京市海淀区人民法院最近审结了一起借款纠纷案件，对微信红包与转账的性质进行了一次界定。该案中原告刘女士诉称，2019 年其通过微信认识周先生。双方认识不久，周先生便以经济困难为由，多次向其借款。

2020 年至 2021 年间，刘女士通过银行转账、微信红包等方式累计向周先生转款 15669 元，后经多次催讨均无果。而周先生辩称这些不是借款是赠与。

法院经审理认为，刘女士以微信红包、微信转账两种方式向周先生提供资金，微信红包自身即包含“赠与”之义，结合本案具体情形，刘女士出于对周先生生活的资助向其发送微信红包共计 2769 元，属于刘女士的赠与行为，无需周先生偿还。

关于刘女士通过微信转账向周先生支付的 12900 元，周先生虽辩称是赠与，但其并无证据证明刘女士就此曾作出赠与的意思表示，且考虑到周先生曾向刘女士借款还贷等情况，刘女士向周先生通过微信转账支付款项的，应认定系其向周先生提供的借款，周先生应予偿还。

法官庭后提示，之所以作出上述判决，是因为微信软件具备社交功能，微信红包为微信软件社交功能的典型体现，本身包含“赠与”之义。而微信转账与红包不同，不具备“赠与”之义，其仅是微信软件设置的付款功能，是社会主体之间常用的付款方式之一。

因为法官的这番提示，网友们纷纷表示：“记住了，转账是借款，红包是赠与。以后只转账，不发红包。”

事情真的这样简单吗？

需要具体情况具体分析

认定金钱往来属于赠与还是借款，显然不能简单一刀切地以支付方式来区分，更应考虑行为发生时的具体情况。

北京盈科（合肥）律师事务所高级合伙人李永光表示，红包和转账如今已成为一种普遍的支付手段，法律的判断标准更应该考虑具体的实际情况。比如是男女朋友之间的转账，还是普通朋友之间的转账，转账前或转账后的各方意思表示，要依据案件全部事实来认定。

如果在发红包时，明确备注是借款而非赠与，则红包也可以理解为出具借款的一种付款方式，不应被认定为赠与行为；如果在一些特殊日期发送“520”“1314”等有特殊含义的转账，倘若没有明确约定，则应该被认定为赠与。

这两种情况，在以往的一些司法判决中，也都能找到相应的实证。

北京市海淀区人民法院的这个司法判例的意义在于，提醒人们在互联网经济及数字化应用普及的当下，应当更加注重线上电子支付等行为带来的安全和法律问题。

（向前）

问诊台

法律咨询

女职工产假生育假 遇节假日是否顺延

我太太刚生完孩子在休产假，根据上海的相关规定，产假之后还能休生育假。现在马上要过春节了，她的产假和生育假是否应当扣除节假日而顺延？

【解答】

根据《上海市人口与计划生育条例》：符合法律、法规规定生育的夫妻，女方除享受国家规定的产假外，还可以再享受生育假六十天，男方享受配偶陪产假十天。

生育假享受产假同等待遇，配偶陪产假期间的工资，按照本人正常出勤应得的工资发给。

而《上海市计划生育奖励与补助若干规定》则进一步明确：生育假一般应当与产假合并连续使用，享受产假同等待遇。

配偶陪产假应当在产妇产假期间连续使用，按照本人正常出勤应得的工资发给。

增加的婚假、生育假、配偶陪产假，遇法定节假日顺延。

见证借款并签名 是否视为做担保

我在 2022 年时曾介绍何某向许某借款，并在借据上签了名，现在何某未按期还款，我是否需要承担担保责任？

【解答】

根据《最高人民法院关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》：他人在借据、收据、欠条等债权凭证或者借款合同上签名或者盖

章，但是未表明其保证人身份或者承担保证责任，或者通过其他事实不能推定其为保证人，出借人请求其承担保证责任的，人民法院不予支持。

因此，如果仅是作为介绍人在借据上签名，无须承担担保责任。

养子为非作歹 如何解除收养

我姑姑姑父早年一起收养了一个男孩，并将他抚养成人。但是这个养子对老人非常不好，而且为非作歹，欠了很多钱，我姑姑姑父该如何解除收养关系？

【解答】

根据《民法典》的规定：养父母与成年养子女关系恶化、无法共同生活的，可以协议解除收养关系。不能达成协议的，可以向人民法院提起诉讼。

收养关系解除后，经养父母抚养的成年养子女，对缺乏劳动能力又缺乏生活来源的养父母，应当给付生活

费。因养子女成年后虐待、遗弃养父母而解除收养关系的，养父母可以要求养子女补偿收养期间支出的抚养费。

根据上述规定，你的姑姑和姑父可以和养子协商解除收养关系，通过签订协议明确他或者他的亲生父母如何对你们进行补偿。如果协商不成，则需要起诉到法院，由法院进行调解或者作出判决。

接受入职培训 辞职应否赔偿

我去年 11 月应聘了一家公司，在签订合同后、正式上岗前接受了一个星期的入职培训。

最近，我朋友的公司给我提供了一个职位，各方面的条件都不错，因此我向原公司提出辞职。

但是原公司表示，我在上岗前公司提供了专项培训，由于我刚入职没多久就辞职，给公司造成了损失，因此需要先赔偿一部分培训费用，否则就不批准我辞职。

这笔费用我是否应当赔偿？

【解答】

根据《劳动法》的规定：劳动者享有接受职业技能培训的权利；用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

《劳动合同法》则规定：用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服

务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位要求你支付培训费的前提是订立协议约定了服务期，且能证明提供了专项培训并支付了相应的费用。如果仅仅是提供了入职培训，你辞职时无须承担培训费。另外，劳动者辞职无须用人单位批准，只需提前三十日通知并办妥工作交接手续。