

『免密支付』需谨慎

有人已经损失了上万元……

记者 汪晓 张俊学

为了让电子支付更加便利,不少市民都给自己的账号设置了免密支付。免密支付虽然节省时间,但应谨防泄露个人信息或被他人盗用。8月12日上午,由徐汇区检察院依法提起公诉的一起盗窃案,被告人就是利用被害人账号免密支付功能,盗用了1.2万余元。

随着网络购物日渐发达,许多大型商超也开辟了网上购物的渠道,并提供各类会员来吸引顾客。

被告人韩某某2021年从网络上非法获得一家连锁超市的会员账号,登录后发现该账号已经被绑定并开通了免密支付,韩某某发现后便动了歪心思。由于开通了免密支付,韩某某不需要输入密码,就可以任意购物消费,尝到甜头后韩某某便一发不可收拾,短短二十天不到,就总共窃取了1.2万余元。

徐汇区人民检察院检察官徐家鹏告诉记者,免密支付每天有交易限额,韩某某都用到了最大额度。“他在这二十天里,每天都用这个账号,用到了免密支付的最大限额,窃取了1.2万余元给自己购物。”

但实际上,该账号是被害人陈先生在二手交易平台上购买的。陈先生开通了免密支付后仅用了几次便搁置一旁不再使用,等再次使用才发现已经被韩某某盗窃了1.2万余元。

最终,韩某某以盗窃罪被徐汇区检察院依法提起公诉,经徐汇法院审理后判处有期徒刑8个月缓刑一年,并处罚金5000元。

检察官提醒 >>>

近年来电子交易逐渐频繁,但对于账号信息的保护意识还不够,如果信息被其他别有用心犯罪分子非法获得之后,可能会有财产损失的风险。检察官建议,无论是购物网站还是大型商超的购物账号,市民都应通过正规渠道获得,不应通过二手交易平台取得;同时,建议市民谨慎使用免密支付功能,避免个人信息或钱财的损失。

情人节转账520、1314元 分手还能要回吗?

法官:表达爱意的赠与不返还,大额财物赠与视情况而定

德州



转账的款项远大于崔某给其的转账。且自己出具借条并非出于本意,是崔某扣留了自己的驾驶证及车钥匙后,才不得不答应出具借条。

法官核查后发现,孙某所写欠条数额与双方提供的转账记录均不能一一对应。考虑到双方关系特殊,互有转账且次数频繁、数额难以查清,遂耐心主持调解。

法官解释,恋爱期间,财物赠与或者日常消费支出等人情往来,如520元、1314元等特殊金额,通常是为了表达爱意而赠与对方的,一般属于赠与性质,根据合同法规定,交付后不能要求返还。如果是基于结婚目的发生的远超个人收入水平和消费水平的大额财物赠与,通常结合案件实际情况,作出

是否应予返还的认定。恋爱期间情侣写下的欠条,具有法律效力,但前提是欠条内容如实,双方自愿,在此问题上孙某、崔某也存在争议。最终,当事人自愿达成协议,这起因情感纠葛引起的借贷纠纷案件成功调解。

法官提醒 >>>

男女交往期间,因表达感情需要,或赠与财物,或转账借款,一旦情感破裂后,因转账等金钱往来引发纠纷的情况较为普遍。为了避免纠纷,建议在转账时进行备注,明确转账目的,或签订书面借款协议,或要求借款人出具借条,并妥善保管相关证据。

案情简介:

徐某在某混凝土公司工作,双方劳动合同载明徐某岗位为司机。入职后,徐某担任公司党政务部司机,负责每天接送员工上下班。2021年1月20日,混凝土公司向徐某出具调岗通知书,载明因生产销售部急需司机,将徐某调整至生产销售部司机岗位,主要负责将已配好的混凝土从公司运至工地,调整后薪资待遇与工作时长保持不变,要求徐某于2021年1月21日前到生产销售部司机岗位上。通知送达后,徐某明确表示不同意调岗,并于1月21日开始,仍每日前往单位打卡,报到部门仍为党政务部,但未在原岗位劳动,也未到生产销售部报到。混凝土公司向徐某出具限期到生产销售部上岗的通知,表示如他逾期不上岗,公司将按旷工处理。

2021年1月29日,混凝土公司以徐某连续旷工3天以上,严重违反规章制度为由,将拟与徐某解除劳动合同的事宜通知工会,工会复函表示同意解除劳动合同。2021年2月1日,混凝土公司下发通知,决定自2021年1月29日起与徐某解除劳动合同。

徐某认为公司解除劳动合同的行为违法,于是申请仲裁,要求混凝土公司支付

赔偿金,并要求裁决自己与混凝土公司解除劳动合同,混凝土公司开具解除劳动关系的证明。庭审中,混凝土公司提交了解除与徐某劳动合同所依据的规章制度经民主程序的相关证据材料,徐某以不知情为由不认可,但证据材料中有他自己的签名。

仲裁结果:
仲裁委驳回徐某的仲裁请求。

案件分析:
本案有以下几个焦点问题:

第一,《劳动合同法》第三十五条规定,用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。混凝土公司通知徐某调整工作岗位,徐某口头拒绝,双方并没有协商一致,混凝土公司单方变更徐某岗位的行为是否有效?

用人单位有用工自主权,只要有证据证明其用工行为具有正当性、合理性,且没有损害劳动者合法权益情况发生,用工行为就应获得认可。因此,在调岗行为中,只要用人单位不违反法律规定,不存在降低劳动者待遇、增加劳动者

合理调岗,职工必须服从吗?

沈彩虹

提供劳动的成本等恶意调岗情形,用人单位就有合理的调岗权限。本案中,徐某的工作岗位由公司党政务部司机调整至生产销售部司机,是公司出于实际业务需要实施的,调岗后工作职责都是合同中约定的司机且工资待遇未变,岗位调整不存在增加履行困难和有人格侮辱现象等。因此,笔者认为,该调岗行为是企业自主用工的体现,调岗正当、合法,徐某应当服从管理;他也可以与用人单位协商解除劳动合同,但不能消极对抗。

第二,混凝土公司对徐某调岗后,徐某每天去原岗位报到但没有提供劳动,也没有去新岗位报到提供劳动,能否认为是旷工?

旷工通常应理解为职工在正常工作日不请假或请假未经批准而缺勤的行为。本案中,徐某在调岗后采取消极怠工方式拒绝调岗,虽出勤但并未完成用人单位安排的工作,此种出勤方式无异于旷工。根据《劳动法》第三条规定,劳动者应当完成劳动任务、遵守劳动纪律和职业道德。笔

者认为,混凝土公司在作出提醒后,对徐某消极怠工行为可认定为旷工,并依据企业自身的规章制度加以处罚。

第三,混凝土公司与徐某解除劳动合同是否合法?仲裁机构能否裁决徐某与混凝土公司解除劳动合同?

混凝土公司依据企业规章制度对徐某进行管理,从举证情况可看出,其规章制度程序合法有效,且公司事先将解除劳动合同理由通知工会,工会也同意解除。笔者认为,混凝土公司与徐某解除劳动合同的程序和实体方面都没有问题。

根据《劳动争议调解仲裁法》规定,因解除和终止劳动合同发生的争议属于仲裁受案范围。徐某作为混凝土公司员工,与用人单位签订劳动合同,双方可以自主决定是否解除劳动合同。仲裁机构作为劳动争议的裁决者,可对双方解除劳动合同合法性进行裁判,对双方解除劳动合同的事实进行确认,但不能干预用人单位和劳动者的自主决策。徐某申请裁决自己与混凝土公司解除劳动合同的主张是形成之诉,仲裁机构受理的只能是确认之诉,因此,仲裁机构对双方的意思自治行为无法干预,对徐某的此项仲裁请求也无法支持。