无因管理

民法剧场

“嘎嘎嘎……”

一墙之邻，鸭子叫声此起彼伏。

大强又开始焦虑了，他倒不是听见这声音烦。

情况是这样的：邻居小明是他的发小，他一家人都住在城里，小明留守在村里专职养鸭。前几天，小明去德州赶上疫情被隔离了。大强打不通小明电话，眼瞅着鸭子日渐消瘦，他担心再这样下去，等小明回来，这群鸭子瘦得只剩下骨头了。

干脆，他租了一辆车，花了一天时间把这棚鸭子装车送到镇上屠宰场了。最后，屠宰场老板给了36000元。

这事过去的第七天，小明回来了。

他说：“哥，我去德州的时候手机丢了，还被隔离了，也没法补办手机卡，回来发现鸭子都没了。”

大强赶紧说：“别担心，我都给你处理了。”说罢便把屠宰场老板的转账翻出来给小明看。

小明接过手机一看，登时就放松了，一把拉住大强：“太谢谢你了哥，晚上请你吃饭。”

大强大手一挥，生出几分豪迈来，说：“这算什么事，弟弟的事就是我的事。”

小明前脚刚走，后脚大强脑袋瓜子一激灵，心说，毁了，刚才忘把租车的钱给扣出来了。

大强媳妇儿从里屋走出来：“大强，你说你，做好事搭了人还搭了钱，下午人家租车的老张就得打电话要钱。”

大强笑道：“我这不忘了吗？再说了，人家小明送鸭子时都是自己开车去，也花不着租车的钱。这点钱还叫钱？”

大强媳妇儿刚要说话，小明的声音打屋外跟着进了屋：“哥，话可不能这么说。你要是不帮我，别说这几百块钱的租车费了，估计这几万块钱都得赔进去。”他边说边拿出几张百元面钞放桌子上。

大强见他这样，有些不好意思，拿起钱就要给小明塞回去：“别听我媳妇儿瞎说，妇道人家，没见识。”

小明一把摁住他的手，说：“哥，你这说的叫啥话，我看我嫂子比你明白，谁家的钱都不是大风刮来的。你心疼我挣钱不容易，帮我这个大忙，我也该心疼你，更不能让你再贴这个钱啊。”

小明把钱塞进大强衣兜里，转过脸朝大强媳妇儿说道：“走，嫂子，刚才我叫上你弟妹了，咱一起吃饭去。”

大强媳妇儿赶紧摆摆手说：“小明，你太客气了，你哥帮你也是应该的。”

小明道：“行，那咱就不客气。可饭还得吃。”

微剧点评

租车费，小明到底该不该付？民法典说，应当。

民法典上有一种制度，叫无因管理，是指没有法定或约定的义务，为避免他人利益受到损失，自愿管理他人事务的行为。管理他人事务的人，称为管理人；受管理事务的人，称为受益人。小明该不该掏租车费，取决于大强的行为能否构成无因管理。

民法典规定，如果构成无因管理，则管理人有必要费用偿还请求权和损失补偿请求权等，即管理人因管理行为而支出的必要费用，有权请求受益人偿还；管理人因管理行为而受到的损失，有权请求受益人适当补偿。

什么样的行为能构成无因管理呢？主要有以下四个方面：

第一，无法定或约定义务。

第二，管理人主观上是为了不让他人受损。当然了，如果“为了他人也为了自己”，抱着“城门失火殃及池鱼”的心态，同样构成无因管理。

第三，管理人客观上管理了他人事务。“事务”应符合以下条件：1.合法事务，违法或违反公序良俗的事务不行；2.以债为目的的事务，纯粹的宗教、道德、习俗和社会公益性质的事务不是这里的“事务”；3.不属于受益人专属或非经授权不得办理的事务。

第四，不违背受益人明示或可推知的意思，但是受益人的真实意思违反法律或违背公序良俗的除外。一般情况下，只要管理人的行为符合常识、常情、常理，即应当认为符合受益人的意思。但在特定情形下，即便违背受益人的意思，出于维护社会公共利益和公序良俗的需要，仍认定其构成无因管理。比如抢救要自杀的人，虽违背受益人的意思，仍构成无因管理。

剧场中，大强在没有法定或约定义务的前提下，主观上有为小明管理事务的意思，客观上实施了管理小明事务的行为，应该构成无因管理。租车费，小明应该支付。

剧场背景

《中华人民共和国民法典》第九百七十九条 管理人没有法定的或者约定的义务，为避免他人利益受损失而管理他人事务的，可以请求受益人偿还因管理事务而支出的必要费用；管理人因管理事务受到损失的，可以请求受益人给予适当补偿。

管理事务不符合受益人真实意思的，管理人不享有前款规定的权利；但是，受益人的真实意思违反法律或者违背公序良俗的除外。

（聊城市人民检察院 王克）

合同陷阱套路多？看这里莫“踩坑”！

友间必答

建立劳动关系应当订立书面劳动合同。有些劳动合同藏“猫腻”，甚至有风险与骗局。

达成用工意向后，有的用人单位以种种借口拒绝与劳动者签订书面劳动合同；有的用人单位签订合同后没有给劳动者一份合同文本留存；有的用人单位签订的合同中缺少工作岗位、劳动报酬、劳动条件等具体信息。

如出现上述情况，劳动者到岗工作后，合法权益缺少保障。

防范提示

劳动者在入职前一定要仔细阅读并认真签订劳动合同，尤其要核实清楚涉及个人权益的重点条款，这是对自身合法权益的有效保护。

对于非全日制工作，可以订立口头协议，但应注意留存当初作出约定时的有关证据。

如因故未能签订合同、订立协议发生纠纷，可及时寻求人力资源社会保障等有关部门帮助，通过正规渠道维护自身合法权益。

关于劳动合同，还有以下知识。

试用期能不签合同吗？

试用期必须签订劳动合同。

《中华人民共和国劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

需要双方签字才算生效吗？

《中华人民共和国劳动合同法》第十六条规定，劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

转正之后才签劳动合同吗？

无论用人单位是否与劳动者约定试用期，均应自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

可以补签吗？

根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条和《劳动合同法实施条例》第六、七条，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同。

用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

劳动合同内容随便定？

有必备条款。

《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定，劳动合同应当具备以下条款：

（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

（三）劳动合同期限；

（四）工作内容和工作地点；

（五）工作时间和休息休假；

（六）劳动报酬；

（七）社会保险；

（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

有必要留存劳动合同吗？

劳动合同是用人单位与劳动者之间确立劳动关系、明确双方权利和义务的书面协议。《中华人民共和国劳动合同法》明确：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

用人单位应当将订立的劳动合同文本交付劳动者一份留存。劳动者可以向用人单位提出要求，请其给自己一份劳动合同文本留存，也可向当地劳动保障监察部门投诉，请其责令用人单位改正。

劳动合同丢了怎么办？

若劳动者本人保存的劳动合同遗失，可与用人单位协商，复印用人单位保存的劳动合同文本并由双方签字盖章或重新订立劳动合同。

没有合同怎么证明劳动关系？

根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》，用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

1.工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；

2.用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件；

3.劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录；

4.考勤记录；

5.其他劳动者的证言等。

其中，第1、3、4项的有关凭证由用人单位负举证责任。

非全日制用工不需要签订书面合同？

非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

据人力资源和社会保障部官网