

女职工维权专题报道

# “男女有别”观念造成家财分配不平等

法官建议加强司法救助 为女性财产提供保障

□本报记者 屈斌 通讯员 江鹏程 章丽

怀柔法院根据该院受理的案例情况分析，由于农村地区男女家庭地位的不平等现象仍未绝迹，体现出财产权益的享有和处理上的“男女有别”，由此，在农村妇女权益受侵的案件中，妇女在家庭生活中财产权益受侵的现象较为普遍。为此，法院发布了农村妇女财产受侵典型案例，并由该院法官王燕军做了点评。

## 典型案例 分家单“分男不分女” 显失公平被撤销

李峰与黄霞婚后育有两儿一女，分别为李云、李山、李艳。1991年，一家人一起在宅基地上搭建房屋六间。房屋建成后，李云、李山先后成家，1994年，李艳嫁到隔壁村。随着时间推移，李峰两口子行动逐渐不便。2005年，兄妹三人商量，父亲李峰由李云两兄弟轮流照顾。母亲黄霞则由李艳接去照顾。

2009年，李峰因病去世。2012年，母亲黄霞也去世。兄妹三人料理完黄霞的后事后，对房产分割发生了争执。李云、李山拿出了父亲李峰主持订立的分家单。根据分家单显示，房产六间由李家两兄弟各分三间。李艳对此有异议。李艳认为，父亲虽然是一家之主，但是其主持订立的分家单，并没有征求女儿的意思，分家单上也没有自己的签名。但是李云两兄弟认为，根据村里的习俗，分家单一般是由家长主持，而且财产都是分给儿子，母亲、妹妹是否签字不影响分家单的效力。考虑到李艳对于母亲黄霞尽了赡养义务，两人愿意补偿李艳8000元。李艳不同意，并诉至法院。

**法官说法：**分家单在我国农村广泛存在。对于能够体现家庭全体成员共同意志的分家单，法律都会予以尊重与认可。在现阶段农村，分家单主要存在以下三种情况：第一，在父母主持的对家庭共有财产进行处分时，其主体有父母、分得财产的子女全体。该主体必须以其在分家单上的签名作为其参与并同意财产处分方式的证明。如果上述主体中有一人尤其是分得财产的子女中有一人未签名，将直接导致分家单不能成立。第二，当父母主持将其财产在子女之间进行分割时，由于该分家行为的本质是赠与，父母作为赠与人是必须参加的主体，而子女中某一个人没有参与，只影响对他(她)本人的赠与行为不成立，其他参加人与其父母之间的分家行为是成立的。第三，在子女之间进行的分家行为(父母均亡)和子女受父母的委托对其财产进行的分割，必须由子女之全体参加方能成立。

本案中，建房时一家人都出工出力，六间房产属于家庭共有财产。女儿李艳也是这六间房产的权利人之一，对于分家行为具有法律上的利害关系。在父母的赡养过程中，她也主动承担了赡养义务。因此，李艳既可以以分家单“显失公平”申请撤销分家单，也可以以分家单无权处分自己所有的财产，确认分家单无效。对于此类分家单被撤销的案件，法官首先要根据建房时出工出力的状况，就家庭成员份额进行确权。由于李峰两口子并未留下遗产，其份额应以法定继承予以处理，李云、李山、李艳三人具有平等的继承权。李艳的继承权不能被任何人非法剥夺。

李艳的继承权不能被任何人非法剥夺。

## 典型案例 一家人共同建房 女儿有权获房产份额

在农村宅基地上建一套属于自己的房子，是农民居住房屋最重要的房屋来源。王武与杨秀夫妻俩就于1988年在所分的宅基地上搭建房屋。建房时，儿子王晨与女儿王丽都已成年。在建房时，一家四口作出了明确的分工：王晨帮助父亲一起盖房、杨秀负责采购原料、王丽负责做饭。一年多后，六间房屋拔地而起。

房屋建成后，王晨与王丽相继结婚。在父亲王武看来，自己的房子以后肯定要留给儿子和儿媳。因此，为了让王丽顺利出嫁，王武举债给了王丽一笔丰厚的嫁妆。但这却引发了姑嫂之间的矛盾。王晨之妻李娟认为，自己答应嫁给王晨，就是因为知道王家只有王晨一个男孩，按照农村习俗，王家的东西将来都应是王晨的。王家在不富裕的情况下，举债给了丰厚的嫁妆，是对自己未来利益的侵犯。而王丽认为，父母虽然看似让自己嫁的风光，其实是将自己当成了“泼出去的水”，不让自己享受房产份额。

眼看姑嫂之间的矛盾加深，为防止日后财产分配上出现问题，王武与杨秀二老留下遗嘱，表明将六间房屋留给儿子和儿媳继承。王武与杨秀二老留下遗嘱，表明将六间房屋留给儿子和儿媳继承。

承。二老去世后，兄妹两家的矛盾激化，甚至还大打出手。王丽诉至法院，要求确认自己的房产份额。

**法官说法：**一般来说，农村房屋的建造年代都十分久远，同时，建房人之间都存在特定的血缘关系，建房时的出资情况很难说清楚，这也成了司法审判的难题。尤其大量的房屋由儿子继承，对于女儿权益保护问题就更加迫切。

在农村，很多人认为只有在家庭建房时出钱或者亲自参加劳动，才有资格享受对于房屋的权利。而在司法实践中，家庭成员只要在建房时已经成年且具有相应的劳动能力，就视为其在建房过程中出资出力。除非对方有充分的证据予以否认。例如，在建房时某成员正好在外地工作且并未对家庭进行资助，或者因刑事犯罪被剥夺人身自由等情况。具体到本案，王武与杨秀夫妻俩以遗嘱的形式处分自己的财产，本身没有问题。但建房过程中，王丽也做出了贡献。虽然王丽仅仅是通过做饭的形式完成相应的“后勤保障”，但这却解决了王武等人的后顾之忧，也是对建房这一“家庭工程”的分担，应视为对于房屋建造出资出力。所以法官在综合王家人在建房时贡献大小进行酌情分配。将南侧半间判为王丽所有，其余归哥哥王晨所有。

## 法官点评 将加大司法救助力度

上述两起案例，表明现实中农村妇女财产权益受到侵害的现象较为普遍。此类案件中，司法审理中存在以下难点：

一是性质难辨。对于家庭财产纠纷涉及到家庭私权，法律一般不会过多的干涉，导致该类案件可能出现以家庭名义侵犯个人权益等情况。其中一些问题在法律

律争议也较大。例如“分家单”这一极具中国特色的传统习俗的分家形式，其性质就存在争议。有当事人认为，分家单是当事人之间意思表示一致的证明，通常包含财产分配和子女对父母赡养义务的分配，所以属于合同范畴。但是我们认为，分家单是当事人基于身份关系、将共同认可的财产及赡养负担内容记录下来的证明行为，不具有合同的根本属性交换性。因此，分家单不是合同，只是一般的民事协议。

二是效力难定。据前述所言，农村中，女方一般不参与财产分配。导致部分财产分配中具有权利的女方不参与分配等情况。例如，在分家析产中，很多历史上形成的分家单上没有女方的签字。现阶段由于土地房屋价值急剧增加，女方认为由于没有自己的签字，对于分家行为不予认可。在法律上就表现出法官对于分家单效力如何认定出现了一定的困难。

三是处理困难。农村案件具有历史性，很多问题都是历史遗留问题。例如，在分家析产中，对于女性宅基地、承包地权利进行侵犯，但经历一定时间后，各方关系呈现稳定状态，法律强行介入可能导致新的纠纷隐患。再例如，关于外嫁女是否享有拆迁利益这一现实问题，法官裁判的关键在于对房屋权属的认定，但对于农村而言，由于农村的房屋具有历史演变过程，情况更为复杂，加之证据保存问题，处理难度较大。

由此，法官建议，应加大司法救助力度。对诉讼能力差，又因经济困难无力聘请律师的农村妇女，法院在考虑其诉讼费的同时，主动与当地法律援助中心联系，为其申请法律援助。法院加强诉讼指导，从立案、审判到执行各个阶段，充分给予法律帮助，告知和协助妇女当事人参与诉讼。

# 生育二孩易引劳动争议 法官为女工和用人单位支招

女职工应如实告知生育情况 用人单位应依法顺延劳动合同

□本报记者 李一然

随着“全面二孩”政策实施，准备生育二孩的在职女职工有所增加。为切实保护女职工的合法权益，北京二中院对女职工因生育引发劳动争议案件进行了专项调研，并对用人单位和准备生育二孩的女职工分别作出提示。

据统计，2013年至2015年，北京二中院审理的因女职工生育引发的劳动争议案件分别为39件、18件、21件，分别占当年审结劳动争议案件的1.1%、0.75%、0.87%。此类案件既包括因女职工怀孕流产引发的劳动纠纷，也包括正常生育引发的劳动纠纷。按照生育是否符合法律规定进行分类，此类案件可划分为违法生育引发的劳动纠纷和因合法生育引发的劳动纠纷。按照直接引发原因进行分类，此类案件还可划分为因请假手续引发的劳动纠纷、未缴纳生育保险引发的劳动纠纷、怀孕

后调岗调薪引发的劳动纠纷以及产假返岗后无法继续从事原来工作引发的劳动纠纷等。

在该类案件中，用人单位和劳动者的矛盾不易化解，最终以调解结案的比例非常低，绝大部分都以判决形式结案，相当一部分案件还引发了二次诉讼。针对生育二孩的女职工如何维护自身合法权益，法官提出如下建议：

第一，提高法律和维权意识。女职工应要求用人单位为其缴纳生育保险，以确保自己在生育期间享受生育保险待遇。如发现用人单位未缴纳生育保险或在自己怀孕后停止缴纳生育保险的，女职工应及时向社会保险经办机构举报，由社会保险经办机构责令用人单位为女职工补缴生育保险。如用人单位未依法为女职工缴纳社会保险导致女职工生育时无法享受生育保险待遇的，女职

工可通过仲裁及诉讼途径要求用人单位支付生育津贴、生育的医疗费用等。女职工领取的生育津贴低于原工资标准的，有权要求用人单位补足差额。此外，多渠道了解相关法律法规规定，尤其对自己可享有的产假期间做到了然于心，避免日后因超期休假构成旷工而引发劳动争议。

第二，如实告知怀孕相关情况。女职工发现自己怀孕后，应当及时与用人单位诚恳沟通，告知用人单位实际情况，避免弄虚作假、不守诚信。职工生育二孩的，应当及时向用人单位提交《生育保险服务证》等生育资料。

第三，遵守请假休假等制度。女职工孕期、产期、哺乳期确需向用人单位请假的，应当严格按照用人单位的规定及时履行请假手续，避免向用人单位出具虚假的医院诊断证明。如因特殊情

况无法按照用人单位规定履行请假手续的，应当如实说明情况。女职工可通过邮件、电子邮件等形式向用人单位提交医院诊断证明等请假材料，并保留相应证据，避免因用人单位否认女职工履行了请假手续而难以举证。

第四，注意留存相关证据。女职工发现用人单位侵害其合法权益的，应当留存相关证据，并尽量通过协商方式化解矛盾。如矛盾无法调和的，可向劳动行政部门投诉、举报、申诉，依法提起劳动仲裁及诉讼，用法律武器维护自身合法权益。

针对用人单位如何保障女职工生育二孩的合法权益，法官做出如下建议：

第一，与生育二孩的女职工有效沟通，并依法给予相应的待遇，保障女职工的合法权益，避免侵害女职工身心健康。

第二，依法为女职工缴纳社会保险，保障女职工生育二孩时享受生育保险待遇。女职工领取的生育津贴低于原工资标准的，应当向女职工补足差额。

第三，体现对女职工的人文关怀，让女职工感受到温暖。在生育二孩的女职工办理病假、产假等手续时，应给予宽容、理解和必要的方便，避免因要求过苛给女职工带来精神压力和反感。

第四，避免侵犯女职工生育权益。发现女职工的劳动合同在孕期、产期或者哺乳期到期的，应当依法与劳动者顺延劳动合同，避免违法终止劳动合同。尽量避免对孕期、产期、哺乳期的女职工实施单方调岗降薪行为，如确需调岗的，应当尽可能与女职工协商一致并签订变更劳动合同协议书，同时保证女职工工资不因生育而降低。