

劳动者婚姻生变 《民法典》保护弱者

虽然结婚时人们都在祝愿新婚夫妻百年好合、比翼齐飞,但复杂多变的生活并不会完全按照人们的意愿向前发展。有些人的婚姻在无奈中最终步入曲终人散。

以下3个案例,详细阐释了我国现行离婚救济制度内涵及其应用。该制度是法律为离婚过程中权利受到损害一方提供的权利救济方式,或者是为弱势一方提供的法律救助手段,包括经济补偿、经济帮助和离婚损害赔偿。《民法典》在总结继承既往法律及司法解释相关规定的基础上,对离婚救济制度作出了新的完善,以此保障家务劳动贡献者、生活困难者、权益受损者不因离婚而陷入困境,实现对弱势群体的特殊保护。

案例1 家务劳动补偿请求权

李女士与江先生于2010年登记结婚,婚后育有一儿一女。在10余年的婚姻生活中,李女士放弃上班全职照顾家庭,江先生虽在外打工但从未提供金钱补贴家用,日常支出主要靠女方娘家接济。

随着孩子渐渐长大,家庭开支也大幅增加,李女士与江先生夫妻关系变得日益紧张。在忍无可忍的情况下,李女士诉至法院请求离婚,并要求男方给予经济补偿18万元。

法院经审理,判决准予李女士与江先生离婚,江先生需向李女士支付经济补偿金12万元。

说法

家务劳动,是指为满足家庭成员日常生活需要所从事的不直接产生经济效益的劳动。尽管如此,家务劳动仍然拥有不容忽视、不可替代的价值。

因此,《民法典》第1088条规定:“夫妻一方因抚育子女、照料老年人、协助另一方工作等负担较多义务的,离婚时有权向另一方请求补偿,另一方应当给予补偿。具体办法由双方协议;协议不成的,由人民法院判决。”该规定删除了原《婚姻法》中关于离婚经济补偿对夫妻财产制类型的要求,无论是共同财产制还是分别财产制,如果一方在婚姻关系存续期间负担了较多的家庭义务,离婚时均有权向另一方主张经济补偿,另一方应当给予补偿。

理解家务劳动补偿制度需要把握以下几点:

一是制度设立的目的。现阶段,女性仍然是家务劳动的主要付出者,她们往往为家庭付出更多,尤其是全职家庭妇女,离婚后再就业的能力往往受到贬损。家务劳动补偿制度就是为了保护在婚姻中付出更多但更弱势的一方,倡导男女共同承担家务劳动。

二是适用情形。离婚经济补偿是一种基于对家务劳动价值尊重和认可的权利救济方式。因此,适用情形包括但不限于抚育子女、照料老年人、协助另一方工作等三种情形。为家庭利益付出的家务劳动诸如打扫卫生、收拾家务、采购物品、春种秋收务农劳动等处理家庭日常劳务,均应包括在经济补偿适用情形中。

三是补偿办法。实践中一般通过货币等方式予以补偿。首先由双方协议,协议不成时由人民法院判决。法院在确定离婚经济补偿数额时,主要基于对家庭义务承担较多一方的权利给予救济和平衡出发,从付出较多义务一方日常投入在家务劳动上的时间和精力、婚姻存续时间的长短、请求权人因此受到的损失情况、另一方从中受益的情况和经济能力、当地一般生活水平等因素进行综合考虑。

案例2 经济帮助请求权

10年前,女工冯某与事业单位工作人员曹某登记结婚,婚后先后生育两个孩子。近年来,随着女方失业、身体多病以及日常生活开支的不断增加,夫妻二人经常为经济开支等问题发生争吵。长期的矛盾积累,也导致双方对婚姻是否存续产生疑问。

为此,曹某曾先后两次以夫妻感情确已破裂为由向法院提起离婚诉讼。在承办法官的主持下,双方达成离婚协议,曹某自愿一次性给付冯某经济帮助8万元。

说法

离婚经济帮助,是指离婚时有负担能力的一方对经济困难的另一方提供的经济帮助。对此,《民法典》第1090条规定:“离婚时,如一方生活困难,有负担能力的另一方应当给予适当帮助。具体办法由双方协议;协议不成的,由人民法院判决。”

通过上述规定可以看出,离婚经济帮助制度目的在于保障离婚时生活困难一方的基本生存权益。因此,在适用时具有严格限制。具体来讲,应当把握以下三个方面:

一是离婚经济帮助只限于离婚时,如果一方离婚后出现了经济困难的情形,比如患病无力医治的,就不属于离婚经济帮助的范围。

二是离婚时一方生活确有困难。生活困难一般指夫妻一方依靠自身能力、个人财产和离婚时分得的财产无法维持当地基本生活水平。

三是提供经济帮助的一方必须有负担能力,即帮助者在满足自己合理生活需要后,还有能力以个人财产对生活困难者给予帮助,如果没有帮助能力的,法律

也不强制履行该项义务。

应当注意的是,不能把经济帮助与夫妻共同财产的分割相混淆。不能用经济帮助的办法代替共同财产的分割,以免损害接受帮助一方对共同财产所享有的合法权益。

案例3 离婚损害赔偿请求权

面对男方屡屡出轨的伤害,小敏一纸诉状将丈夫段某告上法院,不仅要求婚生儿子归自己抚养、分割房产等财产,还要求段某赔偿精神损失费10万元。

法庭上,小敏提交了段某书写的多份悔过书、与第三者的微信记录等证据。段某对自己的外遇事实予以认可,同意离婚。经审理,法院判决准予两人离婚,段某赔偿小敏精神损害抚慰金5万元。

说法

离婚损害赔偿制度,是指夫妻一方存在重大过错而导致婚姻关系破裂的,过错方应当对无过错方的损失给予赔偿的制度,是侵权责任在婚姻家庭领域的延伸。

对此,《民法典》第1091条规定:“有下列情形之一,导致离婚的,无过错方有权请求损害赔偿:(一)重婚;(二)与他人同居;(三)实施家庭暴力;(四)虐待、遗弃家庭成员;(五)有其他重大过错。”其中,第五项为《民法典》新增兜底条款,该项规定扩大了离婚过错的认定范围,比如一方长期出轨、性罪错、赌博挥霍夫妻共同财产等,都可以认为是“其他重大过错”行为,无过错方可以通过确认对方侵害配偶权的方式来获得法律救济,过错方应当承担损害赔偿赔偿责任,其损害赔偿包括物质损害赔偿和精神损害赔偿。

张兆利 律师

公司滥用“知情权”与员工解除劳动合同违法

近日,读者小胡向本报咨询说,8个月前,他从技工学校毕业后与一家玩具制造公司签订了3年的劳动合同,并被安排到设计室从事玩具的设计工作。前几天,公司领导主持召开会议,向员工征求对公司规章制度的修改意见。会上,他在带薪休假、夜班补助等几个方面提出了自己的建议。虽然他的建议与公司领导的意见存在分歧,但得到了绝大多数员工的支持。

小胡说,由于他和其他员工的意见与公司领导的意见无法达成一致,导致会议不欢而散,公司领导对此耿耿于怀。没过几天,公司领导便找到他,称公司已经与他解除了劳动合同。

公司的理由是,小胡在职前曾患过阑尾炎,做过阑尾炎割除手术,而公司在当时的招聘广告中明确要求应聘者必须身体健康,无任何影响工作的疾病。由于他没有如实向公司说明病情,具有欺诈行为,侵犯了公司的知情权,故双方签订的劳动合同属于无效合同。

小胡说,经过据理力争,公司仍不接受他的意见,并称解除其劳动合同是公司的决定、不可变更。

小胡想知道:公司解除其劳动合同的事由合法吗?

法律分析

公司解除小胡劳动合同的理由不合法,其行为属于违法解除劳动关系。

《劳动合同法》第八条规定:“用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。”该规定表明,用人单位对于劳动者的健康状况享有知情权,劳动者具有如实告知的义务。但是,劳动者的告知义务仅限于与劳动合同直接相关的基本情况,对于与履行合同无关的,则无需告知。

本案中,小胡虽然做过阑尾炎手术,但术后身体健康,具有正常的工作能力,完全可以胜任现在的工作,其曾经患有疾病与劳动合同的履行无直接任何关联。因此,公司以小胡侵犯了用人单位的“知情权”为由,与小胡解除劳动合同,并没有法律依据。

另外,《劳动合同法》第二十六条规定:“下列劳动合同无效或者部分无效:其中第(一)项为:‘以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的。’”本案中,公司在招聘时要求应聘者“必须身体健康,无任何影响工作的疾病”,小胡应聘时没有说明自己的病情。不过,欺诈的核心在于制造假象或者隐瞒真相,而小胡所患的阑尾炎是一种非常普通的疾病,根本没有必要制造假象或者隐瞒真相。因此,公司领导声称小胡“具有欺诈行为”是不能成立的,公司以此为由认为与小胡所签订的劳动合同属于无效合同,也是缺乏法律依据的。

程文华 律师

在公司网络平台发表低俗议论,构成严重违纪吗?

【案例】

张帅(化名)于2019年7月2日入职某公司任职网络平台运营,双方签订了为期3年的劳动合同。按照劳动合同约定,张帅的月工资标准为:基本工资22000元+3000元住房补助,每月月初通过银行转账形式支付上个月的工资。

此外,《劳动合同书》第18项载明:“乙方(张帅)有下列情形之一的,甲方(公司)可以解除本合同,并不向乙方支付任何经济补偿:……严重违反劳动纪律或者甲方的规章制度的……第21项规定:乙方应自觉遵守国家的法律、法规和社会公德、职业道德,自觉维护甲方的声誉和利益。”

2020年3月29日,公司网络平台APP截图显示,张帅上传了“你他妈的有病加变态”“没有暴力解决不了的问题”等内容。鉴于此,公司于同年4月2日与张帅就降薪调岗及年终奖等问题进行沟通,双方产生争议。

张帅认为,公司系利用降薪调岗的形式,变相逼迫其辞职。

因多次沟通未果,公司于2020年4月3日发布处罚通告,对张帅处以5000元罚款,并自即日起将张帅辞退。

张帅不服公司决定,向公司所在地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求公司支付被拖欠的2020年3月份工资25000元、支付违法解除劳动合同赔偿金50000元。

仲裁委受理后,裁决公司于本裁定生效之日起7日内支付张帅2020年3月份工资5000元整。

张帅不服该仲裁裁决,向一审法院提起诉讼,请求判令公司支付其2020年4月份工资2000元、支付违法解除劳动合同赔偿金50000元。

一审法院审理认为,公司作为用人单位应当对其职工进行管理,但公司并没有形成内部规范的规章制度。该公司辩称,由于其系初创公司,相应规范并不完备。对于违反公司纪律的标准及相应的处理后果也不完善。对于是否有包括微信、聊天记录在内的证据,经法庭释明该公司并未提交,故公司扣发张帅2020年3月工资5000元作为罚款并无依

据,应予退还。因公司已于诉前将该款退还,法院不持异议。

一审法院认为,公司运营的平台系面向不特定公众的网络服务提供者,其刊载的相关内容一定程度上涉及公共利益,其应维护网络空间的公序良俗。张帅作为该平台短视频内容运营负责人,在法律上亦应负有较高的注意义务,以维护社会公德、净化网络环境为内容审核把关的工作标准。公司提供的证据显示,张帅于2020年3月29日上传至该公共网络的内容存在低俗、不健康内容,不符合社会主流价值观的一般评价标准,亦违反相关部门对于网络平台内容的监管要求,属于严重违反劳动纪律的情形,公司据此解除与张帅的劳动合同于法有据。

据此,一审法院判决公司退还张帅2020年3月工资5000元(已履行完毕),驳回张帅其他诉讼请求。张帅不服该判决提起上诉,二审法院于近日终审判决驳回上诉,维持原判。

【评析】

维护社会经济秩序,弘扬

社会主义核心价值观是《民法典》的基本宗旨。

《民法典》第八条规定:民事主体从事民事活动,不得违反法律,不得违背公序良俗。遵纪守法,遵守社会文明与道德,不仅是社会主义核心价值观的体现,更是劳动者应当具备的基本职业操守与行为准则。

此外,《劳动法》第二十五条规定:劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。

本案中,公司运营的网络平台系面向不特定公众的网络服务提供者,其有义务依法维护网络空间的公序良俗。张帅作为该平台短视频内容运营负责人,其上传至该公共网络的内容存在低俗、不健康内容,明显不符合社会主流价值观的一般评价标准,亦违反相关部门对于网络平台内容的监管要求,属于严重违反劳动纪律的情形,公司据此解除其劳动合同于法有据,而其错误地认为公司系违法解除劳动合同并主张经济补偿金,当然不会得到法律的支持。

杨学友 检察官