

法庭笔记



拍案惊奇

丈夫出轨给情人转账,妻子能否要回? 哺乳期遭公司辞退,可以要求怎样的赔偿? 婚后被村委会剥夺土地分配款和社员福利,外嫁女应如何维权? 近日,广东省高级人民法院、广东省妇女联合会联合发布一批维护妇女合法权益典型案例,涉及妇女在婚内权益、生育期间劳动权益保障,以及“外嫁女”在集体经济组织中的合法权益保护等热点问题。

2024年,全省法院审结家事纠纷一审案件76038件,签发人身安全保护令669份,发出家庭教育令518份。广东高院与广东省妇联签署《联合开展家庭教育指导的实施意见》,建立“法院+妇联”联合开展家庭教育指导工作衔接机制,提供法律指引、专业指导和有效干预,不断织密广大妇女儿童权益保护网。

看看这些案件 女性维权更有主见

色胆包天

- 婚内出轨向第三者转账11万元
- 法院认定赠与无效应返还财产

2016年,吕女士和郭先生携手步入了婚姻的殿堂。不久后,二人生了一个活泼可爱的小女孩。这个家庭本该充满温馨与幸福。

就在2023年6月,吕女士在丈夫郭先生的手机里,看到了他与另一个女子袁某的聊天记录,两人竟然以“老公”“老婆”这样亲密的称呼相互呼唤。这次不经意的发现,让吕女士犹如晴天霹雳。不仅如此,从2022年11月到2023年6月,郭先生陆续通过微信转账的方式,给袁某转了整整11万元。

面对这突如其来的背叛和财产损失,吕女士心如刀绞,于是找到当地妇联寻求帮助。妇联第一时间对吕女士

进行心理疏导,还为她提供法律咨询,告知她可以向法院起诉要求袁某返还财产。

于是,吕女士诉至法院,请求判令袁某向其返还11万元。

地点:韶关市曲江区人民法院

结果:法院受理后,与妇联密切合作,组织三方当事人进行调解,明确指出郭某基于婚外情关系将夫妻共同财产擅自赠与他人的行为因违反社会公序良俗而无效,且严重侵犯了吕某的夫妻财产共有权,受赠方应当向吕某返还财产。

经过耐心释法说理,最终促使三方达成调解协议,袁某向吕某返还8万

元;郭某亦认识到自己的错误,向吕某道歉,双方签订《婚姻家庭纠纷人民调解协议书》。

典型意义:本案中,人民法院依法明确夫妻双方享有对夫妻共同财产的平等支配权,夫妻一方基于婚外情关系将夫妻共同财产赠与他人的行为因违反公序良俗而无效,基于婚外情的赠与财物应予返还,有力保护了无过错配偶一方的财产权益。同时,积极联动妇联采用“个案辅导+联合调解”相结合的方式,多管齐下,对男方违反夫妻忠实义务、第三者插足婚姻并从中牟利行为进行否定性评价,引导树立良好家德家风。

人走茶凉

- 女子外嫁后被剥夺土地分配权益
- 起诉获镇政府《答复函》被撤销

黎女士出生以后,便随父母落户在了某镇。

2019年12月,黎女士与丈夫登记结婚。婚前,黎女士享有户籍地所在经联社的年终收益及土地分配款,婚后黎女士户口也并未迁出。

然而,婚后某一天,村委会告诉黎女士,因为她已经“外嫁”,就不再属于集体经济组织的成员了,这就意味着,黎女士原先享有的社员福利和年终收益都没有了。

于是,黎女士向该村所属镇政府提交《申请书》,请求责令该村村委会改正行为,为其补发应有收益。

镇政府的回复却向黎女士泼了一盆冷水。镇政府作出《答复函》,答复中表示村委会的决议具备合法性,而且参与集体经济分配属于村民自治事项,镇政府无权干预。黎女士不服,遂向法院提起行政诉讼。

地点:汕头市金平区人民法院

结果:法院生效判决认为,镇政府对辖区内各村居作出的村民自治章程、村规民约以及村民会议或者村民代表大会的决定与宪法、法律、法规和国家政策相抵触的内容,有责任责令其改正的法定职责,同时也对因集体收益分配引发的集体经济组织成员资格争议具有行政处理的法定职责。

本案中,镇政府受理申请后,本应依法审查相关村规民约、自治行为是否与宪法、法律、法规和国家政策相抵触,是否侵犯申请人的合法权益,并依法作出行政处理决定,而镇政府却未依法履行法定职责,属适用法律、法规错误。综上,判决撤销镇政府作出的《答复函》,责令重新作出行政处理决定。

典型意义:我国法律明确规定,妇女在土地承包经营、宅基地使用等方面,享有与男子平等的权利。涉及村民利益事项的决定,不得以妇女未婚、结婚、离婚、丧偶、户无男性等为由,侵害妇女在农村集体经济组织中的各项权益。同时,基层政府对此类纠纷具有作出处理决定的法定职能。本案中,“外嫁女”主张其成员权益受到损害,向当地政府寻求救济,当地政府未予实质处理,人民法院依法认定涉案行政行为违法,责令重新作出行政处理决定,有利于平等保护农村妇女的财产权益,促进社会公平正义。



■陈凤翔绘图

明知故犯

- 哺乳期不能终止劳动合同
- 企业构成违法要赔8万元

2010年7月,陶女士入职某公司担任工程师一职,双方签订从2016年10月1日至2022年9月30日的固定期限劳动合同。2021年12月,陶女士怀孕并生育孩子,哺乳期至2022年12月。

然而,2022年9月30日,就在陶女士准备回归工作岗位时,该公司以劳动合同期满为由通知陶女士终止劳动合同,并附上了经济补偿金以及考虑到她哺乳期情况的特别补助金。

对陶女士而言,她认为公司在她哺乳期满的情况下就单方面终止合同,这样的行为似乎并不妥当。

于是,案件经劳动仲裁后诉至法院,陶女士请求判令某公司支付违法解除劳动合同双倍赔偿金的差额8万元。

地点:东莞市第三人民法院

结果:法院生效判决认为,虽然陶某与某公司的劳动合同于2022年9月30日到期,但陶某的哺乳期于2022年12月才结束,按照劳动合同法第四十五条的规定,该公司应将双方的劳动合同续延至相应的情形消失时。

该公司明知陶某处于哺乳期,仍于双方劳动合同期满当日终止双方劳动合同关系,已违反上述法律规定,构

成违法解除劳动合同关系,故判决某公司向陶某支付解除劳动合同赔偿金差额8万元。

典型意义:我国法律对处于孕期、产期、哺乳期的女职工权益给予特殊保障,要求用人单位在女职工孕期、产期、哺乳期内,不得随意解除终止劳动合同。本案属于用人单位违法解除哺乳期女职工劳动关系的典型案例,人民法院依法保障哺乳期女职工的合法权益,对用人单位增强女职工保护意识、切实履行社会责任具有积极意义。