

编者按：

每有引人关注的社会事件、法律问题发生，律师往往能在第一时间给出提示、提供服务。我们为读者采集律师对这些身边事的法律解析，让您不用出家门就可享受“律师服务”。

全职太太离婚获5万家务补偿

律师：夫妻一方负担较多义务离婚时可要求补偿

据“红星新闻”报道，北京房山法院适用《民法典》新规定，近日首次审结一起离婚家务补偿案件。

案件中，全职太太王某在离婚诉讼中称，因承担大部分家务，故提出要求家务补偿。最终，法院判决其与丈夫陈某离婚；孩子陈小某由王某抚养，陈某每月给付抚养费2000元，享有探望权；共同财产由双方平均分割；同时判决陈某给付王某家务补偿款5万元。

依据《民法典》可索要

记者查阅裁判文书网上多份涉及“家务劳动补偿”的离婚案判决书，发现在此前的判决中，均未查到支持此项补偿的判决书。本案中，王某提出的家务补偿5万元获得了法院支持，那所谓“家务补偿”在司法上有无明确定义呢？

北京东卫（成都）律师事务所执行主任颜莉律师认为，我国法律上对此并没有确切的定义，但根据《民法典》第一千零八十八条“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”之规定，可以理解家务劳动主要包含抚育子女、照料老人、协助另一方工作等付出较多义务，“简单来讲就是做饭、打扫卫生、洗衣服、照看小孩、赡养老人等。”

而在长期致力于女性权益保护的律师万淼焱看来，家务劳动是一个“动态的概念”，“家庭成员的生老病死和亲友来访都会导致劳动程度的增加。而且不限于体力劳动，也包含脑力劳动和一定程度的情感和爱心付出。”

万淼焱分析道，“此前《婚姻法》第四十条把家务劳动补偿的请求权，限定在夫妻财产分别所有的书面协议基础上。而囿于传统观念，很少有人愿意在婚姻中书面协议财产各归各。”万淼焱律师说。

“在此之前，夫妻双方首先需要在婚姻关系存续期间约定了各自的财产归各自所有，才能离婚时请求补偿。”颜莉律师也表示，司法实践中如果一方常年外出务工未归，未尽到抚养子女、赡养老人的



资料图片

责任，而另一方承担和付出较多照顾家庭的义务，也可能获得补偿。“但是在我国传统观念的影响下，男女双方很少在婚内签订协议约定财产的归属，更少有约定各自的归各自所有，故在此之前直接提出‘家务劳动补偿’缺乏法律支持。”颜莉告诉记者，夫妻一旦离婚，虽然婚姻期间所得收入作为夫妻共同财产可以进行分割，但家务劳动的不利影响远非通过夫妻共同财产分割就可以得到补偿。其不利影响在于，因长时间从事家务劳动而导致职业发展中断、原有职业技能下降或职业发展受阻，此种损失需以离婚经济补偿进行救济。

家务贡献“量化难”

万淼焱强调，“从司法上承认家务劳动的价值非常有必要。”据她分析，我国大部分家庭的家务仍由妻子承担，家庭和工作的双重负担使得女性超负荷劳动，“家庭不应当是男性免费使用女性劳动力的场所，而家庭中的性别不平等，不仅诠释着社会性别意识形态，反过来也在推动、强化着整个社会性别不平等。”

有网友质疑，本案中五年的婚姻关系，离婚时的劳务补偿仅5万元，平均一年1万元，有金额过低之嫌，有网友甚至评论称“在北京，找个保姆一年都不止5万元”。

对于此金额是否过低，万淼焱的看法是，法院判决陈先生给付王女士5万元家务劳动补偿款，是建立在“夫妻共同财产平均分割”且“小孩每月抚养费也由男方多承担一部分”的基础上。对于补偿的金额，法院综合考虑结婚时间的长短，以及生活情况予以酌定。

对于网友质疑的金额过低问题，颜莉表示，全职太太对家庭的贡献，如操持家务、照顾老人孩子，特别是因长时间从事家务劳动而导致职业发展困境，确实造成了损失，但这种损失，从法律角度来说，很难有一个量化标准。

颜莉认为，总体上，这次判决具有积极的司法和社会影响。“本次离婚劳务补偿判决生效，对此后的司法审判具有一定的参考作用，特别是以后判例对于离婚后补偿的标准。同时随着案例的增加，也会建立更加完善的家务劳动补偿制度。”

最后，两位律师建议全职太太从以下几个角度来保护自己的合法权益：首先，应当保持对家庭财务情况的知情权；其次，作为全职太太应当保存好日常的朋友圈和聊天记录，以便在离婚诉讼时拥有充足的证据证明自身因抚育子女、照料老年人、协助另一方工作负较多义务的证据；最后，在考虑离婚前先咨询律师，让自己对整个婚姻和财产情况有一个综合的判断，以免合法权益受损。

(沈杏怡)

春节让孩子“一夜暴富”

律师：压岁钱归孩子所有由父母保管

据“中安在线”报道，春节假期，走亲访友，长辈给晚辈压岁钱早已是习俗，很多孩子也乐见自己的兜里揣着一个红包。随着生活变好，一个孩子一个春节下来收几千到上万元压岁钱也不是稀罕事，但这笔钱如何管理，到底是大人代为保管，还是交给孩子自由支配，也成了不少家长头疼的问题。

压岁钱怎么用 家长孩子各有说法

这两天，合肥市翡翠学校的聂老师在二年级的一个班级做了简单的调查，发现有孩子一个春节假期下来，最多收到了近万元的压岁钱，其余的孩子收到的压岁钱也普遍在3000到5000元左右。

“现在生活变好，孩子收到的压岁钱也是逐年增多，以前收到几百元上千元就很可观了，现在收到上万元也不是稀奇事。”聂老师告诉记者。

这笔压岁钱怎么用，许多孩子已经早早做了“规划”。

小铭告诉记者，他准备把这几年的压岁钱都攒起来，凑够一万多元，给自己买一套架子鼓。小晨则准备从压岁钱中取出一部分，给自己买零食和玩具，而有的孩子干脆自己来保管这笔钱，做自己想做的事情。

在采访中，不少小朋友都希望自己能多一点压岁钱，这样在孩子们中间，显得自己很有“实力”。

孩子有孩子的心愿，但不同家长给出了不同的做法。

今年春节，合肥市宋女士的4岁儿子收到了2千多元压岁钱，由于孩子还小，宋女士决定由她暂先代为保管这笔钱。“等到孩子长大一些，有一些管理钱的能力了，再把压岁钱给他。”

但家住在天长市的郭先生今年遇到了新问题。“女儿小的时候，左手收到压岁钱，右手就交给了父母，但今年孩子十岁了，和我提出想要自己保管这笔钱，我听了之后一时间有点惊讶。”不过郭先生认为，孩子大了，逐

步懂事，开始有了金钱观念，产生这种想法也很正常，经过和女儿商量，决定把这笔钱放在孩子手上，但是何时使用，怎么用，这个需要家长知情同意。

记者发现，大部分家长会给孩子单独开一个银行账户，将这笔压岁钱存起来，留给孩子将来使用，或者用于各种金融理财投资。

小晨的家人给了孩子一小部分压岁钱供他自己支配，其余的钱一部分给孩子买教育保险，还有一部分存入银行买定投基金。

“今年孩子收到了7000多元红包，出生后，他的红包我们就给他单独开户存起来了，现在长大了，会留几百元放在他自己的钱包里，其他的还是会存起来，等到他18岁了交给他自己保管。”小轩的家长告诉记者。

《民法典》规定 孩子所有父母保管

今年1月1日，《民法典》颁布实施，对压岁钱的归属在法律上也有了界定。

北京盈科（合肥）律师事务所孙承龙律师认为，根据我国民法典的相关规定，依据《民法典》第20条以及19条，未满8周岁的未成年人，不能自己独立实施民事法律行为，应当由其法定代理人（一般说即为父母）代为实施；8周岁以上的未成年人可以实施与自己年龄、智力相适应的民事法律行为，例如购买文具等行为。但花费巨额购买游戏设备等行为需要父母同意或追认。

孙承龙表示，根据《民法典》规定，8周岁以上的未成年人可以独立实施纯获利即单纯取得权利、免除义务的行为，收取红包即为纯获利的民事法律行为，8周岁以上的未成年人可以独立实施。同时监护人在实施监护职责时，也应当最大程度尊重被监护人真实意愿，保障并协助被监护人实施与其智力、精神健康状况相适应的民事法律行为。

父母对于保管的压岁钱，也应当在尊重子女意愿的情形下，维护孩子的利益。

(苏艺 张秀明)

递交辞呈须慎重 送达之后难撤回

据《劳动午报》报道，王女士是一家商贸公司职工，在此已经工作3年，她的最后一份劳动合同终止期限为2022年7月4日。2020年5月底，她因申请调岗失败，遂于同年6月3日提交辞职书。公司收悉后，让她于同年7月3日办离职手续。

然而，王女士因身体不适于2020年6月15日上午到医院做检查，意外发现自己已怀孕六周。

同年6月17日，王女士即以自己怀孕六周为由向公司书面申请撤销辞职书。

对此，公司人力资源部称将会同相关部门研究决定。

王女士本以为公司会同意的请求，没想到公司却在2020年7

月3日安排她办理离职手续。她认为商贸公司的做法既不公平也不符合法律规定，于是就以公司的行为违法为由向劳动人事争议仲裁委提出恢复劳动关系、继续履行劳动合同的仲裁请求。

庭审中，王女士诉称，其在申请辞职时对自己已经怀孕的事实并不掌握构成重大误解，其辞职不是本人真实意思表示。况且，法律明确规定用人单位无权辞退已经怀孕的妇女。

商贸公司辩称，王女士自行辞职并非公司单方辞退，其无权要求恢复劳动关系。

劳动人事争议仲裁委经审理认为，王女士辞职时不知晓其怀孕之事实，不能列入重大误解之范畴，

遂裁决对王女士的仲裁请求不予支持。

对此律师表示：首先，劳动者享有预告辞职权，但提交辞职书后不能任意反悔。

《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。”该规定表明，劳动者的辞职书在用人单位收到后，其辞职行为即发生法律效力，用人单位可以根据需要让其继续上班30天，也可以当天批准让其走人。而劳动者在30日的预告期内能否撤回辞职申请，主动权 and 选择权完全掌握在用人单位手里。当然，如果劳动者的辞职行为系重大误解所致，或者具有受欺诈、胁迫等情形，那才属

于例外。

其次，不知晓自己已经怀孕并不属于法律意义上的重大误解。

根据规定，行为人因对行为的性质、合同的内容等产生错误认识，进而导致其行为后果与自己的意思相悖，才能够认定为重大误解。本案中，王女士称辞职之意思表示不真实，系其在获悉怀有身孕之事实后才称其辞职之意思表示不真实，该做法有违事物发展顺序，难以被裁判机构采信。事实上，王女士不知自己已怀孕系对自身生理状况的认识错误，并非对其辞职行为的性质产生错误认识，故不属于重大误解的范畴。

最后，法律只是规定用人单位不得辞退“三期”女工，而对包括

“三期”女工在内的劳动者主动辞职则无限制性规定。本案中，王女士自行辞职，并非公司提出解约。王女士提出辞职系对其自身权利的处分，是否知晓其已怀孕并不影响这一处分行为的法律效力。

综上所述，王女士的辞职申请不具有可撤销的事由，劳动人事争议仲裁委裁决驳回其仲裁请求并无不当。

应当注意的是劳动者辞职无需任何理由，只需提前通知用人单位，这有利于促进人才流动，提高企业劳动生产率。但是，劳动者一旦提出辞职申请或通知已送达至对方，再想反悔就要看用人单位的脸色了。因此，劳动者应当谨慎行使辞职权，免得追悔莫及。

(潘家永)