

生育权探视权赡养权不容侵犯

法律这样保护“母亲”们

【案例一】 保护职工母亲“生育福利”

刘女士 2010 年入职，2013 年 5 月提出辞职并与公司解除了劳动关系。刘女士称其在职期间曾于 2012 年 10 月 31 日至 2013 年 3 月 10 日休产假，社会保险基金管理中心已将其生育津贴 25561.67 元及晚育津贴 7825 元支付给公司，但公司仅向其支付产假工资 10082.86 元。刘女士认为公司未将生育津贴及晚育津贴足额发放给本人，故向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付生育津贴差额。仲裁委员会裁决该公司向刘女士支付生育津贴差额 21386.67 元。公司不服裁决结果，向法院提起诉讼。

庭审中，该公司称其并非故意拖欠刘女士生育津贴，而是刘女士在离职时与公司签订了离职协议，协议约定双方此后无争议，关于离职的一切手续均已结清。因此请求法院判决其无需支付刘女士生育津贴差额。

法院经审理后认为，离职协议中虽显示“对于以下（在此列举解雇费、额外福利或公司承诺的其他费用），本人在离职后放弃对公司……就索赔、债务和其他已知或未知的事件提起诉讼”，但未涉及到生育津贴及晚育津贴问题协商和处理，同时离职协议中亦提到“该声明对与离职行为无关的任何索赔行为无影响”，表明该离职协议仅就与离职行为相关的索赔进行约定，并不影响生育津贴及晚育津贴的追索。因此双方在离职协议中并未对生育津贴及晚育津贴进行实体处理，公司应将生育津贴及晚育津贴足额向刘女士发放。最终，法院判决公司支付刘女士 2012 年 10 月 31 日至 2013 年 3 月 4 日期间的生育津贴差额 21386.67 元。

【法官说法】

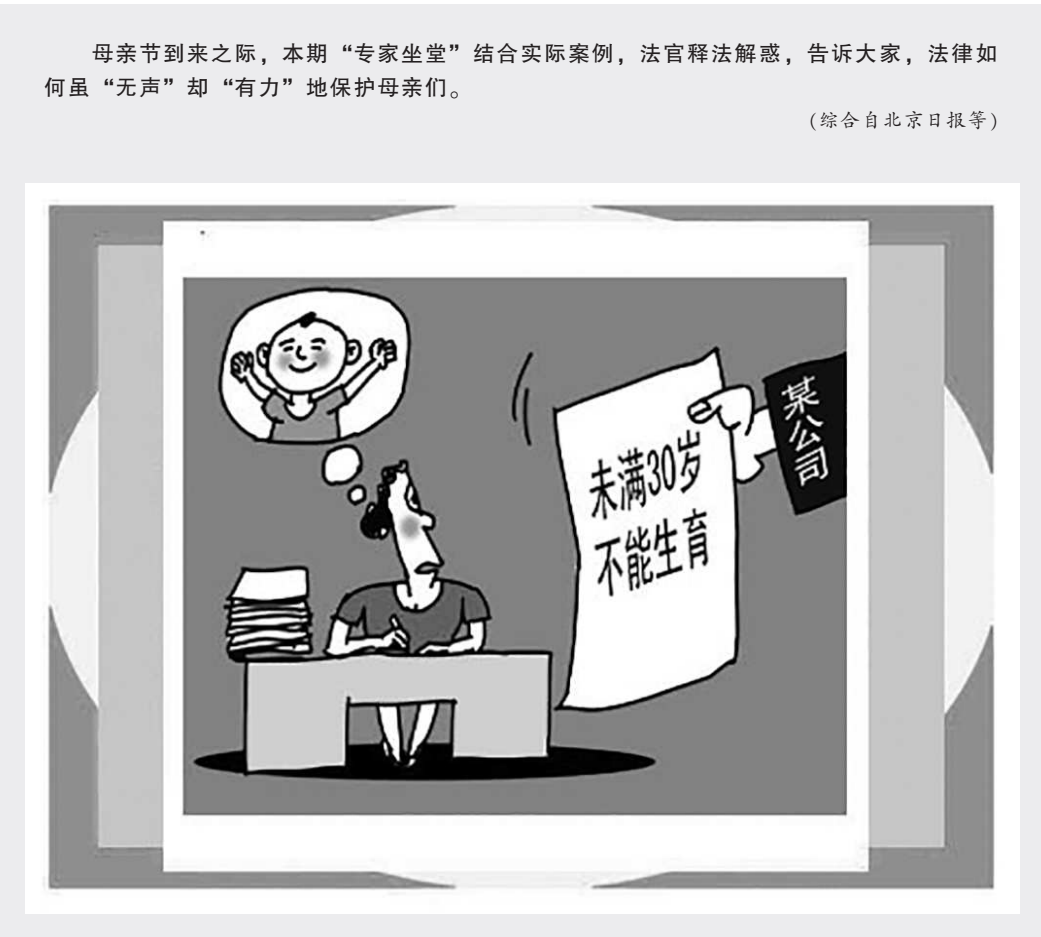
生育津贴是国家法律、法规规定对职业妇女因生育而离开工作岗位期间给予的生活费用。《中华人民共和国社会保险法》第五十六条规定，女职工产假期间可以按照国家规定享受生育津贴，该权利为女职工产假期间所享有的法定权利，部分地区还对晚婚、晚育的职业妇女实行适当延长生育津贴支付期限的鼓励政策。单位应当将生育津贴及时、足额发放给享有生育津贴的员工。

【案例二】

哺乳期被辞退成功维权

某公司原总经理高某，39 岁，于 2007 年 12 月入职，2014 年 4 月起休产假，法定产假结束后主动到岗工作。在产假期间公司办公地点发生变化未告知她新址，高某自行找到办公地点，坚持工作。9 月 5 日，公司董事长口头通知高某解除劳动关系，但拒绝出示正式书面辞退通知，也未提出经济补偿方案。高某在该公司工作 7 年，公司始终未与其签订书面劳动合同，并克扣和拖欠哺乳期工资，在哺乳期间对其提出辞退。与董事长协商争取权益无果后，高某委托律师处理劳动争议事宜，帮助其维护自身合法权益。

律师为高某提供了咨询意见，



建议她可以要求某公司撤销违法解除劳动合同的通知，提供劳动条件，恢复工作岗位，或者要求公司给予相应的经济补偿。由于辞退通知系口头提出，无证据证明某公司存在违法辞退情形，律师建议高某再次与某公司沟通，要求出具书面辞退通知书，并将谈话内容进行录音，保留证据。同时，在协商期间按时上下班，不做违反公司规章制度的事情。

再次协商后，某公司仍拒绝出具书面辞退通知书。高某的代理律师向某公司出具了律师函，正式提出维权需求，未果后向北京市海淀区劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁申请，要求某公司支付克扣和拖欠的工资，确认双方劳动关系存续。仲裁委作出裁决支持高某的部分请求，某公司不服，向海淀区人民法院提起诉讼。在庭审中双方达成调解协议，法院出具了民事调解书，确认双方劳动关系解除，某公司于规定期限内向高某支付包括工资、经济补偿金等在内的调解最终款项十九万五千元，双方劳动争议一次性解决。某公司在约定时间内向高某支付了相关款项。

【法官说法】

本案是哺乳期女性依法维护自身劳动权益的成功案例，据“第三期中国妇女社会地位调查”结果显示，在就业方面遭遇过性别歧视的女性占 10%，男性仅为 4.5%，其中反映因结婚、怀孕、生育而被解雇的人群中，73.6%为女性，反映出我国女性的平等就业权遭受侵害较为突出。如本案中某公司变更地址不通知休产假员工，克扣和拖欠哺乳期工资，不提供工作条件，无故予以辞退，不签订劳动合同，漠视女职工的劳动权益，而本案当事人高某作为公司高管，却始终未与公司签订劳动合同，也为纠纷埋下

了隐患。本案中，确认劳动关系存在，收集和固定有利于劳动者的证据是有效维权的关键。高某的代理律师在案件办理中充分发挥了作用，从女性平等就业权的角度入手，认真研究案情和解决方案，指导高某与用人单位进行沟通协商、搜集和保存相关证据，扭转了高某证据不利的局面，在仲裁和诉讼中争取了主动。高某在权益受侵害后及时寻求专业律师的帮助，积极地依法维权，最终获得了应有的补偿，体现出职场女性自觉学法用法、积极主动维权的意识和能力，对女性职场维权具有借鉴意义。

【案例三】

保护离异母亲“探视权”

杨女士与李先生于 2011 年在民政局协议离婚，离婚协议中约定婚生子小贝归李先生抚养，杨女士每月享有探望儿子三次的权利。杨女士称，自 2014 年 1 月至今，李先生经常无端阻拦其探望儿子，损害其与儿子的亲情关系，故起诉要求法院判令其对儿子小贝享有探视权，每月可探视三次，李先生负有协助义务。

庭审中，李先生坚决不同意杨女士的诉讼请求，称 2014 年 2 月份以前其一直配合杨女士探视孩子，但是孩子每次被其带走之后都生病，而且杨女士不辅导孩子写作业，也没有按照约定时间送回孩子，甚至未经李先生同意擅自将孩子带到南方生活，不利于孩子的安全和身心健康，杨女士未尽到监护责任。

法院经审理后认为，离婚后，不直接抚养子女的父或母有探望子女的权利，另一方有协助的义务。李先生与杨女士离婚后，婚生之子小贝由李先生抚养，杨女士有探望

的权利，李先生自然有协助的义务。探视子女是不直接抚养子女一方的法定权利，任何情况下，孩子都需要父母的共同关爱。杨女士要求探望小贝理由正当，探望孩子的方式应以确保杨女士与小贝稳定的母子感情交流，并有利于小贝的身心健康和正常稳定的生活条件为原则。法院结合具体案情与小贝的生活、学习情况后最终判决，杨女士可每月探视小贝两次，时间为每月第二周、第四周的周六或周日，每次最长时间为六个小时，李先生可在场陪同。

【法官说法】

父母与子女间的关系，不因父母离婚而消除。离婚后，子女无论由父或母直接抚养，仍是父母双方的子女。父母对于子女仍有抚养和教育的权利和义务。离婚后，不直接抚养子女的父或母，有探望子女的权利，另一方有协助的义务。行使探望权利的方式、时间由当事人协议；协议不成时，由人民法院判

决。父或母探望子女，不利于子女身心健康的，由人民法院依法中止探望的权利；中止的事由消失后，应当恢复探望的权利。

【案例四】

保护年迈母亲“老有所养”

王女士育有四个子女。自 2015 年年初以来，老二、老四不履行赡养义务，节假日及病重病危也不探视，故王女士向法院起诉要求老二、老四每人每月给付赡养费 1000 元；每月探视王女士两次。

庭审中，老二辩称，其是退休工人，每月退休金 4470 元。而且其和爱人身体都有病，需要钱看病治疗。老二认为王女士要求赡养费数额过高，只能每月给付 200 元赡养费。另外，老二同意每两周探视王女士一次。老四辩称，其退休工资每月 2683 元，因其爱人无业没有收入，其退休金要维持家庭生活。另外，老四称爱人有糖尿病，需要钱吃药治疗，所以其只能同意每月给 50 元赡养费及每两周探视王女士一次。

法院查明，王女士现与老三一起居住生活，每月领取养老金 3500 元并有医疗保险。法院认为，赡养和探望父母是法定的权利及义务，子女不履行赡养义务时，无劳动能力或生活困难的父母，有要求子女给付赡养费的权利。王女士年老多病，作为子女应承担相应的赡养义务，赡养费的数额应当根据子女的负担能力和被赡养人的实际需要决定。法院考虑到王女士本人有固定收入，且老二、老四亦属于退休阶段，靠每月领取养老金维持生活，老二、老四如每月各支付 1000 元赡养费数额过高，法院综合考虑王女士的收入情况、子女情况、现行物价、地区生活水平以及子女的经济状况、负担能力后，最终判令老二每月分别给付王女士赡养费 300 和 150 元，且每两周探视王女士一次。

【法官说法】

《中华人民共和国婚姻法》第二十一条规定，父母对子女有抚养教育的义务；子女对父母有赡养扶助的义务。子女不履行赡养义务时，无劳动能力的或生活困难的父母，有要求子女给付赡养费的权利。《中华人民共和国老年人权益保障法》也规定，赡养人应当履行对老年人经济上供养、生活上照料和精神上慰藉的义务，照顾老年人的特殊需要。赡养人不履行赡养义务，老年人有要求赡养人给付赡养费等权利。

（文中人物均系化名）

