

怀孕后离职，丈夫竟不管不顾

以案释法推动妇女权益司法保障工作高质量发展

为提升妇女权益司法保护水平，各级法院以新时代司法理念彰显对女女人格、财产权益的全面保障，引导和帮助现代女性提升维权意识和能力，倡导全社会尊重和关爱妇女，推动妇女权益司法保障工作高质量发展。本期“专家坐堂”结合维护妇女权益的典型案件，通过法治宣传教育，培育、提升全社会尊重妇女的法治观念和法律知识。

案例1 离婚后还被纠缠骚扰 法院及时以“令”止暴

张某与王某于 2015 年 11 月结婚，后双方因感情破裂于 2021 年 12 月离婚。离婚后，王某心怀不满，长期、多次通过跟踪尾随、路上堵人、暴力踢门、毁坏财物等方式威胁、恐吓张某及其近亲属，给张某及其近亲属造成极大的精神压力。为保护自身安全，2023 年 1 月 13 日，张某向法院申请人身安全保护令。

法院经审查认为，王某在与张某离婚后，以跟踪、威胁、骚扰等形式向张某施压，给张某及其近亲属造成极大的精神压力，影响张某及其近亲属的正常生活，符合发出人身安全保护令的法定条件。故在张某申请当日，法院作出裁定：禁止被申请人王某跟踪、威胁、骚扰申请人张某及其近亲属。裁定作出之后，王某未再实施违反裁定的行为。

【典型意义】

新修订的《妇女权益保障法》于 2023 年 1 月 1 日起施行，该法第二十九条规定，禁止在终止恋爱关系、离婚后纠缠、骚扰妇女，妇女在遭受上述侵害或面临上述侵害现实危险的，可以向法院申请人身安全保护令。这一修订首次将婚恋关系终止后，妇女被纠缠、骚扰的情况纳入人身安全保护令的适用范围，弥补了《反家庭暴力法》的法律适用空白，回应了部分妇女群体面临的亟待解决的现实问题，也为妇女采取防卫措施保护自身安全和权益提供了法律支持。

本案是贯彻落实《妇女权益保障法》的生动司法实践，可以消除家庭暴力仅发生于狭义家庭成员之间的公众认知误区，引导“婚恋关系结束后”遭受侵害的妇女积极运用“人身安全保护令”维护自身合法权益，展现司法对妇女权益的高度关切与全面保护。

案例2 哺乳期内辞退员工 劳动关系受法律保护

2017 年 11 月 13 日，钟某（女）入职了某物业公司，并签订劳动合同。2021 年 1 月 6 日，钟某生育了一对双胞胎，而后因休产假、患病未上班。2021 年 10 月 25 日，某物业公司作出《医疗期满通知函》，告知钟某公司给予其六个月的医疗期将于同年 11 月 10 日届满，要求钟某于 2021 年 11 月 10 日报到。2021 年 10 月 28 日，钟某向某物业公司请假并提交医疗机构作出的建议继续服药并休息一个月的诊断证明，某物业公司对此未予审批。2021 年 11 月 18 日，某物业公司以钟某医疗期满未向公司报备履行请假手续且连续旷工 7 天为由，解除了双方劳动关系。经过劳动仲裁，钟某起诉请求某物业公司支付违法解除劳动合同赔偿金



资料图片

63000 元。

法院经审理后判决，某物业公司支付钟某违法解除劳动合同赔偿金 31957.65 元。

【典型意义】

本案实质上重申，用人单位不得任意解除处于孕期、产期、哺乳期内女职工的劳动合同。某物业公司于 2021 年 11 月解除与钟某的劳动合同时，钟某尚在哺乳期内，故某物业公司解除与钟某的劳动合同违反法律规定。并且，钟某已向某物业公司履行了不能上班继续休假的手续。某物业公司不批准钟某的病休申请，而以钟某旷工为由解除劳动合同，违反了法律规定，系违法解除，应当向钟某支付赔偿金。

本案的裁判结果鼓励和引导市场主体尊重女性权利，规范建立劳动关系。

案例3 网上影射诽谤女性 名誉受损应予赔偿

刘某（女）与陈某（女）曾共同经营一公司，2022 年 3 月一天，双方因解散公司的后续事宜发生争执。当晚，陈某在某社交软件上以一对一聊天方式向 3 名案外人发送了刘某的手机联系方式，并发送了骚扰性文字。次日，3 名案外人均尝试联系刘某，其中 1 名案外人向刘某发送色情内容的短信并拨打电话骚扰刘某。同日，刘某报警，称

其电话被陈某恶意发布在某社交软件上，并因此接到多名男士骚扰电话。经警方询问，陈某承认其将刘某电话恶意发给多个好友的事实，警方告知其不得再有类似行为发生。对于报警人刘某提出的侵权赔偿，民警建议通过民事诉讼途径解决。刘某遂以名誉受损为由提起诉讼，请求法院判令陈某赔偿其精神损害抚慰金。

法院经审理认为，《民法典》第一千零二十四条规定：“民事主体享有名誉权。任何组织或者个人不得以侮辱、诽谤等方式侵害他人的名誉权。名誉是对民事主体的品德、声望、才能、信用等的社会评价。”本案中陈某在社交软件上向案外人发布关于刘某的不雅不实言论，产生了名誉侵权的事实。虽然在刘某报警后，陈某陈述其已经向案外人告知了实情，但并未举证相应证据予以证明，陈某侵犯刘某名誉的事实已经构成，给刘某造成了精神上的痛苦，结合本案的侵权后果，法院判决陈某对刘某赔偿精神损害抚慰金 1500 元。

【典型意义】

该案例明确了影射诽谤损害女性名誉应予赔偿。现实生活中，损害女性名誉的“软暴力”通常会给女性带来严重精神困扰、破坏家庭和睦、降低社会评价等一系列负面影响，而遭受污名化的女性时常不知如何维护自己的合法权益。本案中，陈某在社交软件中恶意编造侮辱刘某的不雅内容，以“软暴力”

方式使得刘某名誉受损，造成刘某精神痛苦，应承担相应侵权责任。

本案展示了司法机关对妇女人格权予以保护的鲜明态度和坚定立场，有助于鼓励广大女性面对影射、诽谤、损害名誉等违法行为侵害时，勇敢拿起法律武器维护自身合法权益。同时，引导网民树立“网络不是法外之地”的正确观念，自觉规范网上行为，共同维护网络秩序。

案例4 女性遭受家庭暴力 索要精神损害赔偿

许某（女）与唐某（男）于 2009 年在外打工认识并恋爱，并于 2011 年 2 月 9 日登记结婚，婚后于 2011 年 9 月 27 日生育一子唐小某，唐小某现在某小学就读四年级。许某婚后在家照顾老人小孩，没有工作及收入。唐某从事木工工作，月收入 5000-6000 元。2022 年 2 月 15 日，许某与唐某发生纠纷并报警。同日，派出所向唐某出具家庭暴力告诫书。许某于 2022 年 2 月向法院提起诉讼，要求与唐某离婚，婚生子唐小某由许某抚养教育，同时要求唐某支付因家暴的损害赔偿 50000 元和家务劳动补偿 40000 元。唐某在庭审中自述其醉酒酒后控制不住自己。

法院审理后，判决准许许某和唐某离婚，唐小某由许某抚养，唐某支付许某精神损害赔偿 8000 元

和经济补偿 20000 元。

【典型意义】

本案的裁判结果体现了法律对于家庭主妇遭受家庭暴力时的两种态度，一方面对于女性在婚姻关系内遭受暴力的保护，根据《中华人民共和国民法典》第一千零九十一条，女性在受到家庭暴力侵害时可以请求赔偿，通过经济手段对家庭暴力行为实施惩罚，以倡导良善的家庭关系。另一方面是女性作为“家庭主妇”的价值认可，根据《中华人民共和国民法典》第一千零八十八条规定，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。

许某在婚后作为全职主妇，一直在家照顾老人孩子，操持家务，其家务劳动价值应当得到尊重，从而确认了家务劳动的价值。

案例5 妻子怀孕后离职 丈夫岂能不管不顾

丁某与李某于 2021 年 8 月登记结婚，婚后住在丁某父母家。丁某在 2022 年 2 月怀孕后感觉身体不适，于是辞去工作，全职在家操持家务和养胎，无收入来源。后丁某与李某因琐事发生纠纷，李某于 2022 年 6 月 2 日离家出走，一直未陪伴和照料处于孕期的丁某，也未承担家庭经济开支。丁某遂起诉至法院，要求李某每月支付生活费、营养费、产检费等合计 3000 元。

法院经审理认为，《民法典》第一千零五十九条规定，夫妻有相互扶养的义务，需要扶养的一方在另一方不履行扶养义务时，有要求其给付扶养费的权利。本案中，丁某与李某系夫妻关系，双方具有相互扶养的义务，包括支付扶养费，还包括生活上的扶持和精神上的关怀等。由于丁某现处于孕期这一特殊时期，李某应对丁某予以关怀，共同守护胎儿顺利出生。丁某为孕育子女而无收入来源，李某应对丁某履行支付扶养费的义务，包括支付丁某的生活费、医疗费等。根据丁某的实际需要及李某自认的收入情况，并参考当地上年度城镇居民人均消费支出水平，法院酌定李某从 2022 年 6 月起每月支付丁某抚养费 1800 元。

【典型意义】

新生命的到来本应充满甜蜜和喜悦，但不少职场女性却因此多了烦恼。孕期身体不适是很多职场女性辞职的重要原因，如本案例中的丁某辞职就与其处于孕期有较大关系。此时，妇女并非存在年老、伤残、疾病等常规情形，而导致其缺乏劳动能力或者生活自理能力，进而需要丈夫履行扶养义务，而是系因怀孕生育子女身体不适而导致辞职无收入来源，以至生活困难，又因妇女处于孕期这一特殊期间，需要相应的医疗营养费用，故作为另一半的丈夫应积极履行扶养义务。若丈夫不履行相应义务，孕期妇女有权主张丈夫支付抚养费，给予其生育和生活费用保障。

（来源：人民网、重庆法院网等）