

## 法治

周刊

责任编辑：卢越  
新闻热线：(010)84151683  
E-mail:grbly@163.com

和平

债主找上门，

AA制婚前协议能做挡箭牌吗？

编辑同志：

73岁的吴老汉和71岁的黄老太同住一个社区，丧偶后的两人在一次社区读书会后走到了一起。为了防止发生财产纠纷，他们在结婚协议中不但约定死后互不继承遗产、各自的事后由各自子女办理，而且约定婚前各自财产归各自所有，婚后实行AA制，各自的收入也归各自所有。后来，吴老汉开了一个生活用品网络连锁店。经营不到一年，吴老汉遭遇网络诈骗，网上银行中数十万元钱款被他人骗走，欠下了十几万元外债。无力还钱，吴老汉躲了起来。尽管黄老太拿出了她和吴老汉签订的AA制书面约定，可上门讨债的债主还是对她不依不饶。黄老太对此债务负责吗？

读者 云秀

为您释疑

云秀：

我国《婚姻法》在第19条中明确规定：夫妻可以约定婚姻关系存续期间所得的财产以及婚前财产归各自所有、共同所有或部分各自所有、部分共同所有。约定应当采用书面形式。夫妻对婚姻关系存续期间所得的财产以及婚前财产的约定，对双方具有约束力。夫妻对婚姻关系存续期间所得的财产约定归各自所有的，夫或妻一方对外所负的债务，第三人知道该约定的，以夫或妻一方所有的财产清偿。

前不久最高人民法院发布的《关于适用〈中华人民共和国婚姻法〉若干问题的解释（二）的补充规定》（法释〔2017〕6号）在第24条中进一步明确：债权人就婚姻关系存续期间夫妻一方以个人名义所负债务主张权利的，应当按夫妻共同债务处理。但夫妻一方能够证明债权人与债务人明确约定为个人债务，或者能够证明属于婚姻法第19条第三款规定情形的除外。夫妻一方与第三人串通，虚构债务，第三人主张权利的，人民法院不予支持。夫妻一方在从事赌博、吸毒等违法犯罪活动中所负债务，第三人主张权利的，人民法院不予支持。

吴老汉和黄老太的婚后财产约定对第三人是否有约束力，这要看第三人是否“明知”这一约定。“知道”是夫妻之间有关财产的约定能否对抗第三人尤其是债权人的关键。夫或妻已经明白、清楚地将上述AA制约定告知了第三人，第三人知道约定，这要由主张者承担举证责任。如果不能证明第三人知道约定，夫妻任何一方不得以夫妻有约定拒绝承担另一方的个人债务。其应先以所有财产对第三人清偿债务，而后非债务人的一方，方可依据双方之间的约定向另一方追偿。这不仅限于共同债务，个人债务也是如此。

黑龙江大庆林甸法院一级法官 王景龙

激知识

辨清三大误区，

读懂“无固定期限劳动合同”

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同时，除劳动者提出订立固定期限劳动合同时外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(二)用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第39条和第40条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同时。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

作为劳动者与用人单位劳动关系存续与否的重要一环，无固定期限劳动合同起着不言而喻的作用。但在实践中，无固定期限劳动合同仍然存在许多误区——

★误区一：出现法律规定的相关情形就要求立即签订无固定期限劳动合同。

正解：在此情形下，除非劳动者与用人单位协商一致，否则劳动者须等到现有劳动合同到期后才能主张签订无固定期限劳动合同。

★误区二：出现法律规定的相关情形就只能签订无固定期限劳动合同。

正解：劳动者符合签订无固定期限劳动合同的法定情形，但在双方协商一致的情况下，也可以签订固定期限或是其他形式的劳动合同。

★误区三：签订了无固定期限劳动合同，用人单位不得解雇员工。

正解：无固定期限劳动合同让用人单位不能以合同到期为由终止劳动合同，但当出现《劳动合同法》规定的其他法定情形时，用人单位仍然可依法解雇员工。

(编辑整理)

## 解除合同后方知已怀孕，她们是去是留？

法林

本报记者 李国  
本报实习生 叶晚秋

用人单位在女职工孕期与其解除劳动合同的事件屡见不鲜。法律明文规定，企业不得因女职工怀孕将其辞退。不过，如果解除劳动合同之后，才发现自己在劳动关系存在时就已怀孕，解除行为还有效吗？

【案例】

解除合同同时“后知后觉”  
已怀孕，法院有说法

★判例1：单位系违法解除

公司未知晓女职工怀孕，与其解除劳动关系，是否属于违法解除？记者发现，司法实践中，法院的判例不尽相同。

重庆市渝中区人民法院日前对一起劳动争议案作出一审判决，认定公司的解除行为系违法解除，判决重庆某保险销售有限公司支付女职工王某赔偿金30334元。

2013年3月25日，王某进入该公司上班。2015年7月，公司对王某作出调岗安排，王某不同意。一个星期后，王某收到了公司的《员工解除劳动通知书》，公司称“与王某签订的劳动合同因劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行”。

一周后，王某被诊断出已怀孕一个月。王某认为，自己在解除劳动合同时已怀孕，公司属于违法解除双方劳动合同，应付赔偿金。2015年8月27日，王某向重庆市渝中区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金34321.15元及利息损失。仲裁委驳回了王某的仲裁请求。

王某诉至法院。公司辩称解除劳动合同时不知晓王某怀孕的事实，故不属于违法解除。法院认为，根据《劳动合同法》第42条，用人单位

不得解除与孕期女职工的劳动合同，且并未规定以用人单位知晓女职工在孕期为前提，公司系违法解除，应当向王某支付赔偿金。

★判例2：可不恢复劳动关系

不过，记者查阅中国裁判文书网发现，同样是事先不知道已经怀孕，女职工签订离职协议后要求反悔，上海市第二中级人民法院2015年7月的一份民事判决给出了不一样的说法。

在该案例中，女职工小燕于2011年6月27日进入某公司工作，双方签订了期限为2011年6月27日至2014年6月30日的劳动合同。2014年6月30日，小燕提出辞职，原因为“就学”，她与公司就解除劳动关系达成一致，并签订协议书。

2014年7月11日，小燕到医院检查发现怀孕8周。同年9月，小燕申请仲裁，要求公司恢复劳动关系。

记者查阅发现，该案历经一裁二审，小燕的请求均未得到支持。二审法院认为，小燕对其本人在签订协议书解除劳动关系协议书时不知已怀孕，不能被视作重大误解，小燕要求恢复劳动关系的诉讼，不符合劳动合同法的规定，依法不予支持。

【延伸】  
孕期辞退非个例，  
单位和员工均需转变观念

★基于生育的就业性别歧视普遍存在

案例之外，更值得关注的一个现象是，基于生育的就业性别歧视普遍存在。

重庆法院日前审理一起案件，认定虽然公司解除劳动合同时并不知道职工怀孕，解除行为仍属违法。司法实践中，对于涉及类似情况的解除劳动合同案件，法院的说法不尽相同。

明天就是“母亲节”了，愿相关判例能为徘徊在职场的孕妈妈们送去抚慰。

在重庆某酒店工作的陈女士最近一点也高兴不起来。怀孕不久的她因不小心摔了一跤，卧床休息半个月回单位上班时，被告知因出现重大工作失误被客人投诉，要求其辞职。陈女士认为，自己对兢兢业业，所谓“重大工作失误”不过是单位开除孕妇找的一个借口而已。

根据全国妇联最新调查，49.1%的用人单位在招聘中关注应聘者的性别和婚育状况；54.7%以上的妇女在求职面试中被问及与结婚、生育有关的问题。

北京致诚农民工法律援助与研究中心的年度工作报告显示，该中心2016年办理的因怀孕而被辞退的女工案件就有11件。有的女职工在查出怀孕后，迅速被单位辞退；有的公司则将怀孕女职工调往离家30多公里的岗位，试图逼迫女职工主动辞职。

该中心执行主任时福茂律师介绍说，企业歧视怀孕女职工，想尽办法解约无外乎是因为怕承担生育成本。如果仅以女职工在怀孕生产这个时间段给单位造成“损失”就歧视的话，是极其狭隘和短视的。

★职工亦不能因为自己怀孕而“有待无恐”

在今年的全国两会上，不少代表委员建议，全国人大常委会应尽快将《反就业歧视法》纳入立法规划，将反对就业性别歧视单独列出，并对就业性别歧视定义、罚则、法律救济途径做出具体规定。明确规定性别歧视的类别、评定标准与处罚标准。此外，劳动保障部门应加强对歧视女性就业单位的检查和教育工作。各级工会组织也应加强对各行业、各单位女职工维权的指导和帮助。劳动仲裁机构和人民法院作为维护女职工合法权益的最后关口，可充分发挥



仲裁和审判的作用，妥善调处涉及女职工权益的案件，为全面落实二孩政策创造有利条件。

“需要剖腹或产检要及时请假，不要担心请假手续不全被算做旷工，也不能因为怀孕就有恃无恐，认为企业不能辞退自己而随意旷工。”重庆市总工会志愿律师、北京德恒重庆律师事务所合伙人李建说，不管劳动者是不是怀孕，只要符合劳动合同法第39条劳动者有过错的情形，单位照样可以解除劳动合同。

“如果女职工遇到企业采取调岗等方式，变相逼迫她们主动辞职的情况，一定要注意让单位发通知，无论是录音还是邮件，以证明当初并非女职工自愿，而是企业强行调岗，为将来诉讼、谈判保留证据，同时，女职工在孕期也应当遵守企业的劳动制度，不要授人以柄。”李建说。

险待遇，因劳动关系存续期间该公司未足额为廖某缴纳生育保险费，致使廖某在生育后无法享受生育保险待遇，待该待遇损失应由公司向廖某支付。

据此，法院终审判决确认廖某与公司于2013年12月1日至2014年12月10日期间存在劳动关系；公司支付廖某解除劳动关系的经济补偿金3750元，失业保险损失1680元及支付廖某2014年4月1日至24日期间的工资2068.97元；支付廖某生育医疗补贴2000元、生育津贴8167元。

【律师点评】

广西正泰和律师事务所律师李焕杰认为，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位应按法律规定给予相应的待遇，保护“三期”女职工的休假权益、不能安排加班或夜班、女工产假请假应照发工资、更不能违法解除劳动关系等等。

实践中，不少企业为追求利益最大化，招聘上对女职工有歧视，对在工作中怀孕的女职工不仅不予以照顾，还想方设法与其解除劳动关系，这样的行为是我国《妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》《劳动合同法》《劳动法》明确不允许的。用人单位应自觉维护女职工的合法权益。女职工也要积极用法律的武器，维护自己的合法权益。

说案

## 对生育期女职工咋能说炒就炒

本报记者 庞慧敏  
本报通讯员 冯涛

【案情回顾】

广西武宣县的廖某于2013年12月1日到柳州某医疗器械有限公司从事会计工作。双方签订劳动合同，合同期限从2013年12月1日至2014年11月30日，每月工资2500元。2014年3月廖某检查身体得知怀孕，4月份公司知晓后要求廖某提出辞职，并拒绝支付4月份工资。

廖某没有提出辞职，并从2014年5月至2014年8月请病假保胎。公司从2014年6月份起不再为廖某缴纳社会保险费，导致廖某2014年9月8日生产后不能享受生育保险待遇。

【争议焦点】

二审时，该公司认为廖某从未在公司工作，不存在

劳动关系，故要求支付相应赔偿无事实依据和法律依据。而廖某则认为自己从2013年10月22日起在该公司工作，当2014年3月检查出怀孕时被要求提出辞职，并拒绝发放4月份工资，为此，廖某多次要求公司给予妇女怀孕期间的生育保险费、生育津贴等合法待遇，公司置之不理。公司的行为严重侵害了廖某的合法权益，公司理应赔偿。

廖某不服，于2015年9月29日向柳州市柳南区人民法院提起诉讼，要求公司支付2014年5月至8月病假工资4800元，赔偿生育医疗补贴2000元，支付2014年9月4日至12月12日生育津贴8167元。

【判决结果】

柳州市中级人民法院认为，该公司在劳动仲裁期间自认其与廖某自2013年12月1日建立劳动关系，后因廖某严重违反劳动纪律，双方于2014年5月31日解决劳动关系；在一审期间，该公司又主张双方不存在劳动关系，否认与廖某存在用工的事实，法院对此主张不予支持。

廖某于2014年9月8日生育，依法享受生育保

员在微信工作群发送不雅视频，公交车司机下班后骑摩托车肇事逃逸，两名职工均被单位以严重违反规章制度为由解除劳动合同——

## 啥叫“严重违纪”，法院有话说

本报记者 王伟

【案例一】  
员工发布不雅视频被炒 法院判：公司赔

吴某在公司的部门工作微信群内发送了一段长1分49秒的娱乐场所中的不雅视频。经同事提醒，他立马删除了视频，两次向公司书面检讨承认错误，说是手机故障导致错发小视频。公司以吴某严重违反公司规章制度为由，单方解除了吴某的劳动合同。吴某认为公司系违法解除，故诉至法院，要求支付违法解除的赔偿金25万余元。

公司称吴某违反了《员工行为规范》中仪容仪表、礼仪等方面的规定。法院认为，解除劳动合同系违法解除，应支付违法解除的赔偿金。

企业对劳动者最严厉的处罚，用人单位在适用规章制度中有关解除劳动关系的条款时应当慎重考虑对劳动者违纪行为的处罚是否明显失当。

法院认为，公司在事件发生后未向吴某调查，未给予合理的辩解途径，直接作出解除决定，且吴某的行为并不属于公司规章制度明令禁止的行为，公司在援引《员工行为规范》时牵强附会，公司的行为明显失当。从情理上讲，吴某是公司20多年的老员工，事后两次道歉，公司在未给予其申辩和改正机会的情况下，仅因偶发事件就解除劳动合同，欠缺人性化的考虑。公司解除行为缺乏事实和法律依据，系违法解除，应支付违法解除的赔偿金。

## 网约车司机虚构行程乱收费 乘客起诉平台欺诈获支持

据新华社电(记者黄安琪)通过手机上的打车软件叫车，司机接单后未赶到约定地点，乘客杨某的账户内却被划走了打车费。杨某认为，网约车平台应对司机的欺诈行为承担责任。日前，上海市第一中级人民法院二审宣判，改判网约车平台支付杨某赔偿金500元。

2016年5月，杨某通过UBER打车软件叫车，一位司机很快接单。据杨某称，他见司机迟迟未到，就跟司机提议取消订单，但遭对方拒绝。几分钟后，杨某发现，打车软件上的状态已显示为“上车行驶中”，便打电话给司机。司机仍称“还在路上”，否认在司机端的打车软件上点击了“开始行程”。而后，杨某发现司机结束了行程，自己的账户被扣取了25.65元车费。无奈之下，杨某不得不花费52元乘坐出租车前往目的地。

事后调查得知，该司机在打车软件上建立了一



湖北公车喷涂统一标识 违规用车群众可举报

5月10日，在湖北襄阳市直机关汽车维修厂，几辆公车正在喷涂“公务用车”标识和监督电话。5月底前，湖北省各级党政机关公车将喷涂统一标识和监督电话，群众可以拨打监督电话举报。杨东 摄/视觉中国

个里程约3公里、用时约10分钟的虚拟行程，该行程与杨某原定从出发地到目的地的行程毫不相干，但是却让杨某为此次虚拟行程支付了车费。

于是，杨某向网约车平台投诉，平台承诺退回车费，但他迟迟未收到退款。于是，杨某向法院提起诉讼。

一审法院认为，杨某与第三方司机达成运输合同关系，网约车平台在撮合成交的过程中仅提供信息技术服务，没有证据证明该公司通过打车软件提供信息技术服务时实施了欺诈行为；并且，一审期间，网约车平台已将车费退回，杨某的损失得以弥补，至于打车费属于其前往目的地的必要费用，不属于损失范畴，遂驳回杨某的全部诉讼请求。

杨某不服，上诉至上海市一中院。上海市一中院二审认定上述虚构行程并扣取车费之行为构成欺诈，改判网约车平台支付杨某赔偿金500元。