

典型案例

法律讲堂

## 最高检发布惩治家庭暴力犯罪典型案例

中国妇女报全媒体记者 王春霞

近日,最高人民检察院发布依法惩治家庭暴力犯罪典型案例。这些案件都发生在家庭成员之间,罪名涉及虐待罪、故意伤害罪和故意杀人罪。

### 丈夫长期殴打妻子,致其自杀身亡构成虐待罪

张某某与李某某2004年底结婚。张某某酗酒后经经常因李某某婚前感情问题对其殴打,曾致李某某受伤住院、跳入水塘意图自杀。

2020年2月24日凌晨3时左右,张某某酗酒后再次殴打李某某。李某某送儿子去父亲家躲避后,投河自杀。村民发现李某某的尸体报警。经鉴定,李某某系溺水致死。

2020年3月11日,山东省平原县人民检察院以涉嫌虐待罪对张某某决定逮捕,4月9日,对其提起公诉。

2020年8月28日,山东省平原县人民法院以虐待罪判处张某某有期徒刑6年。一审宣判后,张某某未上诉。

### 典型意义

发生在家庭成员间的犯罪,往往存在取证难、定性难等问题。检察机关通过介入侦查、自行侦查,围绕虐待持续时间和次数,虐待手段,造成的后果以及因果关系等取证,从源头提高办案质量,准确适用虐待罪“致使被害人重伤、死亡”情节。

### 女儿遭母亲殴打后退避身亡,非意外事件

曹某某生前主要跟爷爷奶奶生活,后因上学与母亲胡某某同住。2019年2月至4月间,胡某某经常因曹某某“尿裤子”“不听话”“不好好写作业”等,以罚跪、“蹲马步”等方式体罚曹某某,多次使用苍蝇拍把手、衣撑、塑料拖鞋等殴打曹某某。

2019年4月2日早7时许,胡某某又因曹某某尿裤子对其责骂,并使用塑料拖鞋对其殴打。后胡某某伸手去拉曹某某,曹某某后退躲避,从二楼楼梯口处摔下,经抢救无效当日死亡。经检验,曹某某身上的伤达到轻伤二级程度。

2019年9月6日,河南省淮滨县人民检察院以胡某某涉嫌虐待罪提起公诉。

2020年1月6日,淮滨县人民法院以虐待罪判处胡某某有期徒刑4年

6个月。一审宣判后,胡某某未上诉。

### 典型意义

未成年人的监护人在较长一时期内持续殴打、体罚子女,情节恶劣的,应当依法以虐待罪定罪处罚。检察机关通过介入侦查,引导侦查机关在案发初期及时固定证据,为案件性质认定筑牢事实、证据基础。

本案被害人的死亡结果虽然不是虐待行为本身所导致,但被害人的后退避行为是基于被告人的虐待行为产生的合理反应,死亡结果仍应归责于被告人,属于虐待“致使被害人重伤、死亡”,不属于意外事件。检察机关在此案中推动家暴案件报告制度落实落地,堵塞管理漏洞。

### 妻子伤害正施暴丈夫防卫过当,检察机关不起诉

毛某某与王某某二人系夫妻,均系聋哑人。王某某酗酒,经常酒后打骂毛某某。

2019年6月25日中午,王某某得知毛某某将自己被打的事情告诉了朋友,表示晚上回家要砍断毛某某的脚。于是,毛某某买了一把刀。当晚,王某某回家后在客厅一边喝酒一边打毛某某,并将菜刀放到饭桌上。因孩子哭闹,毛某某回卧室哄孩子。王某某跟进去继续打毛某某,要砍断毛某某的脚。转身欲取菜刀时,毛某某从衣柜拿出刀向王某某身上乱砍。王某某夺下刀后,受伤倒地。毛某某向亲属求助,亲属报警。

经鉴定,王某某损伤程度为重伤二级,毛某某为轻微伤。

2019年12月2日,浙江省江山市人民检察院依据刑事诉讼法第177条第二款的规定对毛某某作出不予起诉决定。

检察机关认为,毛某某面对现实、紧迫的人身危险取刀反击,属于正当防卫,虽事先准备刀具,但不影响防卫性质。王某某徒手殴打,实施的是一般暴力行为,虽声称要拿菜刀砍毛某某,但在尚未使用可能危及生命或可能造成重伤的工具或高强度手段时,毛某某用刀砍王某某,其防卫手段及损害后果与不法侵害明显失衡,属于防卫过当。鉴于本案系家庭矛盾引发,毛某某有自首情节,依法决定对毛某某不起诉。

### 典型意义

防卫行为明显超过必要限度,造

成被害人重伤、死亡的,属于防卫过当,应当负刑事责任,但应当减轻或者免除处罚。是否“明显超过必要限度”,应当以足以制止并使防卫人免受家庭暴力不法侵害的需要为标准,根据施暴人正在实施家庭暴力的严重程度、手段的残忍程度,防卫人所处的环境、面临的危险程度、采取的制止暴力手段、造成施暴人重大损害的程度,以及既往家庭暴力的严重程度等综合判断。

家暴引发的刑事案件不同于其他案件,有家庭因素牵涉其中,要兼顾维护家庭稳定、修复被破坏的家庭关系、尊重被害人意愿。对犯罪嫌疑人具有防卫性质、自首等法定情节,获得被害人谅解的,可以依法从宽处理。

### 家暴被害人因不堪忍受杀死施暴者,可酌情从宽处罚

武某某与傅某某系夫妻,二人生育一女,傅某某与前妻生育一女傅某某(女,案发时17周岁),傅某某与陈某某生育一女(案发时3个月),上述几人生共同生活。

傅某某酗酒经常打骂家人。2010年,傅某某和武某某结婚,婚后仍经常酗酒、打骂武某某,社区民警、村干部曾多次前往劝解。

2018年7月5日21时许,傅某某在家中酗酒,与武某某、傅某某发生争吵,欲打傅某某,被陈某某挡下。傅某某到厨房拿起菜刀欲砍傅某某,陈某某在阻拦过程中被傅某某划伤手臂。傅某某、陈某某、武某某合力把傅某某按倒将刀夺下。武某某捡起半截扁担击打傅某某头部,致傅某某昏迷。

傅某某清醒后往屋外逃跑,并大声呼救。武某某担心日后被继续施暴,提议将傅某某抓住打死。傅某某与陈某某一同追出,将傅某某按倒,武某某从家里拿出尼龙绳套在傅某某脖子上,勒颈后松开,见傅某某未断气,要求陈某某、傅某某帮忙拉绳直至傅某某断气。武某某让傅某某报警,三人在家等待,到案后如实供述罪行。经鉴定,傅某某系他人勒颈窒息死亡。

2018年11月22日,四川省泸县人民检察院以涉嫌故意杀人罪对三被告人提起公诉。检察机关认为,本案是典型的家暴被害人因不堪忍受家暴杀死施暴者的刑事案件,傅某某有重大立功,结合三被告人的自首、从犯、未成年等量刑情节,听取被告

人及其辩护人意见后,对三被告人分别提出量刑建议。

2019年4月1日,四川省泸县人民法院以故意杀人罪判处武某某有期徒刑5年,判处陈某某有期徒刑3年2个月,判处傅某某有期徒刑3年,缓刑4年。一审宣判后,三被告人均未上诉。

### 典型意义

两高两部《关于依法办理家庭暴力犯罪案件的意见》规定,对长期遭受家庭暴力后,在激愤、恐惧状态下为防止再次遭受家庭暴力,或者为摆脱家庭暴力而故意杀害、伤害施暴人,被告人的行为具有防卫因素,施暴人在案件起因上具有明显过错或者直接责任的,可以酌情从宽处罚。

### 因遭家暴而实施伤害犯罪,坚持依法少捕慎诉

杨某某与朱某某1995年结婚后,因朱某某赌博及赡养老人等问题时常吵架,朱某某多次殴打杨某某。杨某某多次提出离婚,并于2020年7月向法院起诉离婚,后经调解撤诉。

2019年1月8日23时许,杨某某怀疑朱某某给其他女性发暧昧短信,二人发生争执,杨某某用菜刀将朱某某左手手指砍伤,经鉴定为轻伤二级。

2020年8月14日,朱某某报案,公安机关对杨某某故意伤害案立案侦查,9月30日将杨某某逮捕。

2020年10月19日,云南省会泽县公安局将杨某某故意伤害案移送检察机关审查起诉。

会泽县人民检察院审查后,于2020年11月18日,依据刑事诉讼法第177条第二款,对杨某某作出不予起诉决定。

### 典型意义

对因遭受家暴而实施的伤害犯罪要坚持依法少捕慎诉理念。在犯罪嫌疑人犯罪行为与其长期遭受家暴事实密不可分的情况下,检察机关不简单批捕、起诉,要全面细致审查证据,查清案件事实、起因,充分考虑其长期遭受家暴的因素。注意听取当事人意见,注重犯罪预防工作。

对家庭暴力的施暴者可以运用训诫等措施,责令施暴人保证不再实施家庭暴力。对家暴的受害者可以加强举证引导,告知其必要时可以根据反家庭暴力法的规定向法院申请人身安全保护令。

## 诉讼维权第一步:如何确认劳动关系

马敬

公司破产、老板赖账,让不少劳动者不得不走上艰难的讨薪之路,实践中,相当比例的劳动者因无法证明劳动关系而维权困难。

在劳动争议案件中,证明存在劳动关系是劳动者主张权利的前提。劳动者作为主张存在劳动关系的一方需提交初步证据,证明与用人单位之间存在劳动关系。部分案件因劳动者保留证据意识较差,无法证明曾经与用人单位建立过劳动关系,大大增加了劳动者败诉风险,同时也增加了维权的时间成本。

笔者结合诉讼风险点,支招劳动争议诉讼维权第一步——如何证明与用人单位存在劳动关系。

根据劳动争议案件的审理特点和民事诉讼法对证据审查的标准,认定劳动关系的证据主要分为三种:

### 1.理由由劳动者持有的证据。

用人单位应当依法在用工之日起一个月内与劳动者签署劳动合同,明确双方在劳动关系存续期间的各项权利义务。劳动合同应当一式两份由劳动者与用人单位各自持有一份。

一般而言,双方建立劳动关系的最直接的证据即是劳动合同。在用人单位未主动提供劳动合同时,劳动者应当主动索要。另外,用人单位在录用劳动者时发放的录用通知书、通知函等也可以作为证明存在劳动关系的材料予以保留。

### 2.留存在用人单位的证据。

在用工管理过程中形成的考勤记录、加班审批、休假审批,此类由用人单位保留的材料可作为证明劳动关系的依据。在审判实践中,劳动者虽有一定保留此类证据的意识,但此类证据原件由用人单位保存,劳动者所获取的照片、复印件或并无任何用人单位确认的打印件均属于复制品,在无法与原件进行核对的情况下,难以作为定案依据,难以有效证明劳动关系。

需要特别提示的是,在无纸化办公的大环境下,对于电子证据的保存不是截图、截屏这么简单,可通过公证方式对电子邮件、办公系统等电子证据进行诉前证据保全,有效地保留电子证据。

### 3.第三方保留的证据。

较为常见的是工资支付记录、社会保险缴费记录,个人所得税申报记录,这些都可以作为证明劳动关系的依据。然而,有些劳动者为了“提高收入”,要求用人单位不缴纳社会保险,有些劳动者为了降低税费或者为了方便,选择由财务或其他工作人员个人账户发放工资,通过微信、支付宝等发放工资。这些非正规甚至违法的操作仅仅为劳动者“节约”个人所得税和社会保险费用的支出,一旦发生纠纷,仅凭个人转账记录不仅无法证明劳动关系,还影响工资标准的认定,切莫因小失大。

个别案件中还常涉及劳动者日常工作中形成的留存在第三方的工作痕迹。其一,在非公开的场所办公,劳动者出入办公场所的出入证、登记证,尤其是在办公场所管理方(如物业机构、建筑工地总包方)办理备案的登记材料。其二,特定岗位劳动者在工作中代表用人单位签署的文件,如财务人员留存在工商、税务等行政管理部门的年检报告、税务申报记录,留存在银行的委托办理业务授权书等;再如销售人员代表公司与客户签署的商务合同;行政人事专员留存在社保管理部门的手工报销申报记录等。

### 法官提醒

劳动争议诉讼维权的第一步即劳动者举证证明与用人单位之间存在劳动关系,在劳动关系的基础上方可进一步主张工资、解除补偿、年假待遇等劳动者应享受的权益。

劳动者与用人单位建立劳动关系属于双向选择的过程,在入职之初应选择正规用人单位,在履职过程中要提高保留证据的意识,在维权过程中要合法合理、有理有据。了解认定劳动关系的证据,提高保留证据的意识,劳动者才能在发生劳动争议时避免因举证不能而无法争取应得的权益。

(作者系北京市海淀区人民法院法官)

## 一问一答

## 夫妻虽已分居,一方需钱治病对方也不得袖手旁观

我与丈夫因感情不和从半年前分居至今。分居不久,我因患某种重病耗尽了所有积蓄,且由于无法上班而没有收入来源。请问:我能否要求丈夫承担医疗费用?

读者 刘姝琴

刘姝琴读者:

你有权要求丈夫承担医疗费用。

一方面,分居并不等于解除了夫妻关系。民法典第1080条规定:“完成离婚登记,或者离婚判决书、调解书生效,即解除婚姻关系。”即离婚必须以完成离婚登记,或者经法院判决、调解离婚且相关文书已经生效为必要条件。

另一方面,分居并不能免除夫妻间的法定义务。民法典第1065条规定:“男女双方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、共同所有或者部分各自所有、部分共同所有。约定应当采用书面形式。没有约定或者约定不明确的,适用本法第1062条、第1063条的规定。”在你与丈夫并未离婚而彼此又没有书面约定的情况下,你丈夫的收入无疑仍属于夫妻共同财产。

同时,民法典第1059条还指出:“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。”其中所指的扶养义务包括在生活上互相照顾,在经济上互相供养,在日常生活上互相扶助,在精神上互为支柱,且始于结婚,终于夫妻关系的解除,是一种不附加其他任何条件,且不能通过协议来解除的法定义务。

据此,在你患有重病,自身已经无力承担医疗费用的情况下,你丈夫自然须履行“在经济上互相供养”的义务,即必须为你承担医疗费用。

江西省兴国县人民法院法官 颜东岳

## 以案说法

## 女职工“三期”特殊劳动保护并非“免炒金牌”

谢炳城

女职工“三期”,即孕产期、产期、哺乳期。根据女职工在“三期”期间的特点,出于保障“三期”女职工身心健康和照顾出生婴儿的需要,我国劳动法对其进行特殊的劳动保护。那么,如何正确理解这种特殊劳动保护呢?

某公司员工郭某于2019年10月至2020年3月休产假,产假结束后未回公司上班,也未履行请假手续。公司多次催告,郭某仍不返岗上班。5月,郭某要求回来上班,遭到公司拒绝。随后,公司以严重违反规章制度为由向郭某邮寄送达了解除劳动合同通知书,解除了双方劳动合同。

郭某申请劳动仲裁,主张公司支付违法解除劳动合同赔偿金12500元,被驳回。郭某诉至法院。法院认为,郭某产假结束后在未向公司履行请假审批手续,无故不出勤,且经公司多次催告后依然不返岗上班,属于长期旷工,构成严重违反公司规章制度。郭某虽在“三期”内,享受特殊劳动保护,但公司依据劳动合同法第39条第2项解除其劳动合同并无不当。法院最终驳回了郭某的诉讼请求。

### 法律评析

本案争议的焦点是,女职工在“三期”期间,用人单位可否解除或终止劳动合同?实务中存在两种不同观点,一种观点认为,女职工在“三期”期间受到特殊保护,用人单位在任何情况下不得单方面解除或终止劳动合同;另一种观点则认为,国家对“三期”女职工的劳动保护是有条件的保护,超出法律设定的条件时,用人单位依然可以解除其劳动合同。第二种观点是司法实践中的主流观点。

首先,女职工“三期”期间,劳动权利受法律特殊保护。

根据女职工身体结构、生理机能特点以及抚育子女的特殊需要,国家通过立法对女职工在“三期”期间提供劳动方面的特殊保障,任何单位不得超过法律规定侵害其合法权益。

妇女权益保障法第27条第1款规定,“任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。但是,女职工要求终止劳动

(聘用)合同或者服务协议的除外。”劳动合同法第42条第4项规定,“劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同:(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的。”女职工劳动保护特别规定第5条规定,“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”

根据前述法律法规规定,女职工在“三期”期间,享有与一般职工不同的特殊劳动保护,用人单位必须遵守,否则需承担相应的法律后果。

其次,女职工“三期”特殊保护是有条件的保护。

关于劳动合同的解除,劳动合同法总共有6条(即第36-41条)规定。该法第42条第4项规定的仅仅是“不得依照本法第40条、第41条”解除“三期”劳动合同,并未规定不得依据其他条款进行解除,比如,女职工虽在“三期”期间,当出现该法第39条规定的情形之一时,用人单位依然可以解除劳动合同,而不需支付经济补偿金。

因此,女职工“三期”期间的特殊劳动保护,是有条件的保护,而非无限无条件的保护,更不是可以任性妄为的“免炒金牌”。

本案中,郭某虽在哺乳期间,“三期”情形未消失,但其未履行请假审批手续擅自不到岗上班,连续旷工多日,公司多次催告,其仍拒不到岗上班,已严重违反公司规章制度,公司解除其劳动合同属于依法行使用工自主权,并不违反法律法规规定。

### 特别提示

就用人单位而言,由于国家对处于“三期”期间的女职工实施特殊劳动保护制度,比一般职工享有更多的“特权”,因此,解除“三期”女职工需非常慎重,非解雇不可的,必须要依法而行,切忌随意为之;就“三期”女职工而言,要清楚地认识到法律法规赋予的这种“特权”是有条件的,即便在“三期”期间,仍需严格遵守法律法规和用人单位规章制度,而不可任性为之。

(作者系国家高级人力资源管理师)