

热点指南

妻子的生育金，离婚时丈夫也要分？

■ 桂芳芳 陈倩

结了婚是家人，离了婚是仇人？“我孩子的生育津贴他也要分？”很多女性不能接受的是，离婚时撕破脸皮争夺的财产可能还包括生育津贴。

生育津贴是女性特别享有的生育待遇，是否属于夫妻共同财产呢？离婚时能否分割？笔者通过分析真实的法院判决来帮助大家寻找答案。

【判决一】

生育津贴具有人身依附性和专属性，属于个人财产

一对夫妻结婚后，2013年12月生育一女孩，2014年5月由法院判决离婚。女方在离婚半年后共计领取了近3万元生育津贴，因此男方另行起诉，主张该笔款项为夫妻共同财产，要求依法分割。

法院认为，男方要求分割的是女方在离婚后取得的生育津贴，故应对生育津贴的财产来源、性质等一并予以考察，据以判断该部分财产的归属。在我国，生育保险是国家通过立法，对怀孕、分娩女职工给予生活保障和物质帮助的一项社会政策，其目的在于通过向职业妇女提供生育津贴、医疗服务和产假，帮助其恢复劳动能力，重返工作岗位。

根据法律规定，生育保险金系为保障女职工生育期间的基本生活和基本医疗保健需要设立，生育保险费由女职工所在单位依法自行交纳，且不得从职工所得工资中扣除，故从款项来源上讲，该款并非来自女方工资所得。且本案中，女方于结婚同年产女，从交款时间段上看，亦不全是双方婚后交纳。而从生育津贴的性质而言，其系国家对女职工提供的专门保障，目的系帮助女职工恢复劳动能力，故具有人身依附性和专属性。对该部分财产的性质，因无明确法律规定，故应参照《中华人民共和国婚姻法》第18条第(二)

项的规定进行处理，该款应为女方个人特有财产。

【判决二】

生育津贴属于个人财产，生育医疗费补贴系共同财产

男女双方于2013年11月登记结婚，2014年7月生育一女，女方领取了生育生活津贴1.5万元，生育医疗费补贴3000元。2014年11月，女方带着女儿离家后双方开始分居。2014年12月，女方起诉要求离婚。男方同意离婚，但要求分得一半女方的生育金。

法院认为，该生育金分为两部分，一是生育生活津贴，该津贴是针对妇女怀孕生产而给予的生活补贴，故应归女方个人财产为宜；二是医疗费补贴，鉴于医疗费是双方在共同生活期间的共同支出，故该医疗费的补贴应当各半所有。

【判决三】

生育津贴属于共同财产，已消耗完毕的不予分割

男女双方于2015年7月登记结婚，2018年2月生育一女。婚后双方为琐事产生矛盾，于2018年3月分居，分居期间女儿随女方生活，女方母亲数次转账给女方将近4万元作为生活补贴。

2019年5月，女方收到生育金2.8万余元。2020年法院判决双方离婚，后男方上诉要求分割生育金。截至二审判决之日，女方该银行卡余额0.58元。

法院认为，首先，根据查明的事实，双方在离婚前分居逾两年，女儿在此期间跟随女方共同生活，女方花费大于男方，且女方在生育期间工资较低，女方母亲多次补贴女方。生育金的使用，应当以维持、恢复和增进生育妇女身体健康并使婴儿得到更好的照顾和哺育为宗旨，优先保障女方及婴儿的基本生活。

其次，双方均确认生育金打入女方银行账户，金钱并非特定物，夫妻双方对共同所有财产有平等的处理权，该账户至离婚诉讼二审判决之日仅余0.58元。故男方主张分割女方生育金之请求，法院不予支持。

【判决四】

生育津贴属于共同财产，基于保护妇女儿童权益的原则不予分割

男女双方于2017年8月登记结婚，2018年10月生育一女。二人婚后常因家庭琐事产生矛盾，女方因此起诉离婚。男方同意离婚，但认为女方于2018年12月领取生育津贴、生育补助等合计3万余元属于共同财产，女方认为该笔费用不属于夫妻共同财产，不当分割。

法院认为，职工生育保险是国家通过立法，在怀孕和分娩的妇女劳动者暂时中断劳动时，由国家和社会给予必要的经济补偿。女方作为在职职工依法领取的职工生育保险金具有工资性质，是夫妻关系存续期间的共同收入，属于夫妻共同财产。

本案中，因女方生育后即携女儿居住生活于娘家，生育保险金用于女儿及其个人日常支出的情况客观存在，男方在庭审中认可此期间未支付过女儿的生活费用，且男方提交的证据不足以证明职工生育保险金仍全额留存。根据维护妇女和未成年子女合法权益的原则，法院对男方要求分割生育保险金的主张不予支持。

【判决五】

生育津贴和生育医疗费都属于夫妻共同财产，予以分割

男女双方于2016年11月经人介绍相识相恋，随后登记结婚，婚后生育一女。2019年2月，女方收到生育医疗费和生育津贴4万余元(其中生育津贴39444元)，

并在当天进行转存，半月后支取4.6万元。法院判决准予双方离婚，女儿随女方共同生活。男方上诉要求分割生育津贴以及生育医疗费。

法院认为，生育医疗费是指女职工因怀孕、生育或流产，以及职工因实施计划生育手术所发生的医疗费用。根据女方提交的生育医疗费、生育津贴报销支付单及其陈述，能够证明女方报销所得的生育医疗费，系女方以个人医保先行垫付生育医疗费用，后由生育保险基金报销取得，因此，女方报销所得的生育医疗费应为夫妻共同财产，予以分割。

生育津贴是法律法规规定对女职工因生育离开工作岗位期间，给予生活费用的生育待遇。生育津贴系女职工因不能工作而通过生育保险或单位发放的代替工资的费用。该费用数额及形成原因依赖于职工与用人单位签订的劳动合同，具有工资性质，因此，女方的生育津贴属于夫妻共同财产，予以分割。

点评

结合上述5个判决可以发现，目前法律对婚后取得的生育金是个人财产还是共同财产缺乏具体的规定。法院对此尚无统一的判决标准，有的案件认定为个人财产不予以分割，有的认定为共同财产。但即使认定为共同财产，也可能基于维护妇女儿童权益的原则或者在生育津贴已经处分、用于子女及孩子基本生活开支的情况下，对此不予以分割。

因此，即使生育津贴可能被认定为共同财产，但是夫妻对共同财产有平等的处分权，只要将生育津贴用于子女抚养和日常生活，一般并不被认定为超范围使用夫妻共同财产，那么也不会事后再去分割这笔款项了。

婚姻关系，在一起时讲的是感情，分开时讲的是德行，将各自的财产收拾干净，从此以后，秋云春水，千山暮雪，各自珍重。

(作者系上海家与家律师事务所律师)

法眼观剧

■ 杨朔

开心麻花团队创作的小品《不还》聚焦社会现实，用诙谐幽默的表演再现“借钱容易、还钱难”的社会现象，引发观众笑声不断。

小品以艺术表现方式反映了社会生活，让我们一同翻开民法典，寻找那些日常生活中法律困惑的答案。

借钱后不好意思开口要回？请注意诉讼时效

小品中，老沈的老同学多次借款给老沈，老同学念及多年情谊不好意思直接向老沈提出还钱的要求，反而在老沈的“哄骗”下数次慷慨解囊。如果老同学最终忍无可忍将老沈告上法庭要求还款16万元，能要回全部欠款吗？

答案是可以，但是需要举证证明未超过诉讼时效。

出借人行使要求返还借款的权利应遵守民法关于诉讼时效的规定。诉讼时效是指权利人在法定期间内不行使权利，义务人有权提出拒绝履行抗辩的法律制度。民法典第188条规定，向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为3年。法律另有规定的，依照其规定。

在民间借贷法律关系中，如果借贷双方约定了还款期限，诉讼时效从还款期限届满的次日开始计算。如果未约定还款期限，诉讼时效从出借人主张返还的次日开始计算。

此外，出现诉讼时效中断的事由时可以重新计算诉讼时效期间。民法典第195条规定了能引起诉讼时效中断的几种情形，包括(一)权利人向义务人提出履行请求；(二)义务人同意履行义务；(三)权利人提起诉讼或者申请仲裁；(四)与提起诉讼或者申请仲裁具有同等效力的其他情形。出借人可以通过提交具有催款内容的聊天记录、短信、录音、催收通知等材料来证明曾向借款人提出过履行请求。

小品中，艾伦和常远出于同学情谊并未开口向老沈直接提出还款要求，可能出现多笔借款因诉讼时效届满而丧失胜诉权的情形。此时，艾伦和常远可以积极和老沈沟通，用情理打动债务人，促成债务人主动还款或者达成还款协议。

离婚后“净身出户”，债权人还能要回借款吗？

小品中，老沈为了躲避债权人催债，与妻子离婚后“净身出户”，将名下的房产和存款转给妻子。面对一文不名的老沈，债权人便无计可施了吗？答案是否定的。

首先，我们要判断老沈为了经营生意所欠下的债务是否属于夫妻共同债务。民法典第1064条对夫妻共同债务的范围做出了规定，基于夫妻共同意思表示所负的债务、用于家庭日常生活需要所负的债务以及用于家庭共同生活、共同生产经营所负的债务均属于夫妻共同债务。小品中，老沈向亲戚朋友借款用于投资经营，如果债权人能够举证证明夫妻双方均实际参与了经营活动，经营收益用于改善家庭生活，夫妻双方均对负债情况知情，那么可以认定构成夫妻共同债务。

民法典第1089条规定，离婚时夫妻共同债务应当共同偿还。共同财产不足清偿或者财产归各自所有的，由双方协议清偿；协议不成的，由人民法院判决。在这种情形下，老沈夫妇居住的房屋可以用来偿还借款。

其次，如果老沈所欠下的债务不属于夫妻共同债务，艾伦和常远可以考虑起诉撤销老沈离婚转移财产的行为。民法典第538条规定，债务人以放弃其债权、放弃担保、无偿转让财产等方式无偿处分财产权益，或者恶意延长其到期债权的履行期限，影响债权人的债权实现的，债权人可以请求人民法院撤销债务人的行为。

小品中，老沈有意通过离婚逃避还款义务，放弃分割夫妻共同财产的行为侵害了债权人的合法权益，那么出借人可以行使债权人撤销权，撤销老沈夫妇离婚时达成的财产分割协议，共同要回借款。

业主未缴纳物业费，物业公司能停水停电吗？

小品中，老沈长期欠缴物业费和水电费，家里停水多日，只能用暖气片里的热水来招待老同学常远和艾伦。小品情节的设置令人捧腹大笑，那么在现实生活中，如果业主长期欠缴物业费，物业公司能使用断水断电的手段来催缴物业费吗？答案是否定的。

小区业主分别与物业公司 and 供应能源的供水、供电企业签订物业服务合同与供水、供电合同，多个合同之间相互独立。民法典第654条、第656条规定了用水、用电人拒不缴纳水费电费，供水、供电单位可以依照法定程序采取停水、停电措施。民法典第944条第三款也有明确规定，“物业服务人不得采取停止供水、供电、供热、供燃气等方式催交物业费。”

实践中，部分物业公司从供水、供电企业获得了代为收费、代为进行简单维修等服务授权，但是其并没有取代供水、供电企业成为供水、供电合同的当事人，物业公司不能利用自己作为物业管理人的便利条件随意侵害业主的用水、用电权益。

(作者系北京市海淀区人民法院法官)

《不还》中揭示了哪些法律问题

一问一答

为养老“未雨绸缪”，如何自行选定日后监护人

肖某香读者：

你可以现在自行选定日后的监护人。这里涉及事先监护又叫意定监护，指的是被监护人在自己尚具备完全民事行为能力且清晰真实的意思表示之时，确定自己的监护人，商定在自己完全或者部分丧失民事行为能力后，由该监护人全权负责自己的人身、财产权益。

民法典第33条规定：“具有完全民事行为能力的人，可以与其近亲属、其他愿意担任监护人的个人或者组织事先协商，以书面形式确定自己的监护人，在

自己丧失或者部分丧失民事行为能力时，由该监护人履行监护职责。”即我国法律对事先监护持肯定态度，允许被监护人“未雨绸缪”，早早选定、确立自己的监护人，避免违背自己意愿的人成为监护人乃至侵害自己的各项权益。其要件为：主体是具备完全民事行为能力的成年人；协议要经过被监护人和监护人的共同协商；必须以书面形式订立。

民法典第34条还指出：“监护人的职责是代理被监护人实施民事法律行为，保护被监护人的人身权利、财产权利以及其

他合法权益等。监护人依法履行监护职责产生的权利，受法律保护。监护人不履行监护职责或者侵害被监护人合法权益的，应当承担法律责任。因发生突发事件等紧急情况，监护人暂时无法履行监护职责，被监护人的生活处于无人照料状态的，被监护人住所地的居民委员会、村民委员会或者民政部门应当为被监护人安排必要的临时生活照料措施。”即事先监护确定的监护人必须依法行使权利、承担义务。

江西省兴国县人民法院法官 颜梅生

法律讲堂

疫情防控期间，事关劳动关系的那些事儿

■ 潘家永

新冠肺炎疫情发生以来，在劳动用工中，涉及劳动报酬和解聘员工的劳动争议纠纷明显增多。在众多劳动关系纠纷中，有部分企业以疫情防控为名所致，也有极少数是员工无视疫情防控要求所致。

员工被隔离，企业能否少发或停发工资？

2022年3月19日，某公司员工陈某到某商城购物，第二天，防疫部门通告一名核酸检测阳性者曾于3月19日进入该商城，经排查，陈某为密切接触者，遂被隔离。陈某担心自己已被隔离期间，公司会扣发其工资。

说法

传染病防治法第41条第二款规定：“在隔离期间，实施隔离措施的人民政府应当对被隔离人员提供生活保障；被隔离人员有工作单位的，所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。”据此，陈某在被隔离期间，其工资、福利待遇由公司按

出勤对待。

另外，企业因受疫情影响而停工停产的，也应当依据不同情况保障劳动者的劳动报酬权利。根据工资支付暂行规定第12条的规定，企业因受疫情影响而停工停产，时间在一个工资支付周期的，应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资；若超过一个工资支付周期的，应当按规定发放生活费。

隔离期间，劳动合同到期该怎么办？

邵某于2019年3月28日入职某公司，签订了3年期的劳动合同。2022年3月23日，邵某被确定为新冠肺炎患者的密切接触者，需要隔离医学观察数天。而其间，邵某的劳动合同到期，由于被隔离，无论是公司终止双方劳动合同还是与其续签劳动合同，他都无法回公司办理相关签字手续，因此心急如焚。

说法

《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》指出：对新冠肺

炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间，劳动合同到期的，应当分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满结束。据此，邵某不必过于担心，公司应当将双方的劳动合同顺延至其隔离期期满。

劳动合同法第48条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第87条规定支付赔偿金。”如果公司在邵某隔离期内终止双方的劳动合同，那么就要承担违法终止劳动合同的法律后果。

员工违反防疫要求，企业能否予以解雇？

某餐饮公司通过民主程序制定了疫情防控方面的规章制度，内容包括：员工应配合健康信息核查和身份登记，按要求提供行程信息，不得擅自外出、聚集，从中高风险地区返回后主动居家隔离等，若有违反即构成严重违纪，公司有权予以解雇。新冠出台后，公司进行了宣

传和告知。

2022年3月11日晚，公司厨师王某下班后擅自赴外地某县城参加好友婚礼，次日下午返回公司。而就在王某返回的当天，疫情防控部门通报该县城被确定为高风险地区，王某得知该情况后并没有当回事，仍照常上班。后经街道通知，餐饮公司方知此事。公司在采取相应措施的同时，决定与王某解除劳动合同。那么，公司有权解雇王某吗？

说法

劳动合同法第39条第(一)项规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。本案中，餐饮公司制定的有关防疫规定合法有效，可以作为处理劳动关系的依据。而王某知道自己曾到过高风险地区后，并没有向公司报告情况和居家隔离，仍然继续上班，不仅违反了公司的防疫要求，而且根据餐饮公司的行业性质，决定了王某的行为还可能威胁社会公众利益。此举显然属于严重违反公司规章制度，因此，餐饮公司系合法解除与其之间的劳动合同。

(作者系安徽警官职业学院教授、兼职律师)