

今年是《中华人民共和国反家庭暴力法》实施10周年。3月30日,最高人民法院举行新闻发布会,发布4起反家庭暴力典型案例。

## 长期谩骂诋毁也属家暴

### 案例一 长期对配偶谩骂诋毁、侮辱人格

赵某与张某系夫妻。婚后,张某经常酒后无故谩骂赵某,还会因打麻将输钱心情不好,侮辱、诋毁赵某。赵某起诉离婚,并请求判令张某支付离婚损害赔偿金。庭审中,张某多次发表“女人不打不骂不听话”等错误言论,对自己在家庭生活中长期谩骂赵某的事实予以认可。

法院审理认为,根据《中华人民共和国反家庭暴力法》第二

条规定,以经常性谩骂、恐吓等方式实施的精神侵害行为属于家庭暴力。本案庭审中,张某自认几乎每天都在辱骂赵某,赵某提交的微信聊天记录和视频等证据亦证明张某长期对赵某实施辱骂和言语恐吓,可以认定张某对赵某实施家庭暴力。赵某要求张某支付离婚损害赔偿,于法有据,故判决准予离婚,同时判令张某支付赵某相应的离婚损害赔偿金。

### 法官有话

通过精神侵害实施的家庭暴力有多种表现形式。经常性地用脏话谩骂、羞辱、嘲讽家庭成员,会造成其抑郁、自我否定等精神伤害,该行为属于家庭暴力。

家庭成员的人格是独立的,应当互相尊重、理解与包容。长期的“语言暴力”不仅是“家门之内”相处方式问题,更超越了人格尊严与权利保护的边界,加害人应当承担相应的法律责任。

### 案例二 长期限制配偶正常社会交往并造成侵害

王某与赵某系夫妻。婚后,赵某长期以殴打、辱骂、侮辱等方式强行禁止、限制王某与其他异性交谈,不允许王某与异性参加任何活动。赵某在无任何证据的情况下,怀疑王某与异性有不正当关系,认为王某隐瞒了相关通话及微信聊天记录,禁止王某以微信、电话联系对方。比如,双方房屋装修期间,王某给装修工人送月饼表示感谢,赵某据此认为王某与装修工人有不正当关系。再比如,双方在银行办理贷款过程中,王某与银行工作人员闲聊时为其推荐了中医,赵某就认为

王某与银行工作人员有不正当关系。王某因此恐惧与异性接触,无法正常社交,故向法院申请人身安全保护令。

法院审理认为,夫妻双方均有参加生产、工作、学习和社会活动的自由,一方不得对另一方加以限制或干涉。赵某无端对王某进行怀疑,并通过殴打、辱骂、侮辱等方式禁止、限制王某与异性正常接触,不仅侵害了王某的身体权、健康权、名誉权,也干涉了其人身自由,对王某身体和精神均造成侵害,属于家庭暴力。法院依法签发人身安全保护令,禁

止赵某殴打、辱骂、侮辱王某,禁止赵某限制王某的正常社会交往。

### 法官有话

根据《中华人民共和国民法典》第九百九十条规定,自然人除了享有法律明确列举的各项人格权外,还享有基于人身自由、人格尊严产生的其他人格权益。长期限制配偶正常社会交往,虽然并未直接对其身体造成伤害,但依然造成被限制一方精神与人身的不自由,形成心理压制,该种行为属于家庭暴力,应给予否定性评价。

### 案例三 掌握家庭收入一方阻止配偶就医

陈某与刘某系夫妻。陈某因残疾无独立经济来源,家庭生活开支完全依赖刘某。2025年6月,双方因生活琐事发生争吵,刘某殴打陈某,造成陈某听觉、视力受损。刘某在知晓陈某如不接受系统治疗将产生不可逆后果的情况下,拒绝为陈某办理入院手续,并在陈某自行入院后强制其出院。陈某妹妹为陈某垫付了入院期间相关费用。陈某因担心刘某拒绝负担后续复查医疗费用以及可能实施更加严重的家庭暴力,向法院申请人身安全保护令。

法院审理认为,刘某在实施殴打行为后,利用其家庭经济支

配地位,以剥夺就医机会等方式实施经济控制,形成持续性精神压制,迫使陈某服从其意志。该殴打行为与经济控制构成叠加的家庭暴力。法院依法签发人身安全保护令,禁止刘某对陈某实施家庭暴力,责令刘某支付陈某因本次伤害发生的医疗费用。

裁定书送达后,法院向辖区派出所、居民委员会发送协助执行通知书,要求监督刘某履行裁定内容。同时,为彻底解决经济实力不对等这一根本问题,法院联合多部门,根据残疾人就业政策及陈某身体条件,为陈某制定相关岗位长期培训计划,帮助其

实现经济独立。

### 法官有话

加害人完全掌控家庭收入,采取限制购买日常生活用品或进行必要医疗等方式剥夺配偶经济自主权,迫使其恐惧、自卑、无助,不敢离开、无法独立生活,从而服从加害人意志,符合家庭暴力的本质特征。本案中,法院不仅明确认定此种经济控制行为属于家庭暴力,还进一步联合当地有关部门制定综合解决方案,从根本上提高受害人摆脱经济控制、维护合法权益的能力,为破解经济控制型家暴难题提供了有益的司法实践。

### 案例四 加害人违反人身安全保护令再次施暴

张某与王某结婚后,多次对王某实施家庭暴力,王某为此起诉离婚,并在离婚诉讼中向法院申请人身安全保护令。法院经审查认为王某的申请符合法律规定,签发人身安全保护令,禁止张某对王某实施家庭暴力,禁止张某骚扰、跟踪、接触王某及其近亲属或者实施影响其正常生活、学习、工作的其他行为。双方经法院调解离婚。

人身安全保护令签发次月,

张某再次到王某住所殴打王某及其近亲属。公安机关接警处理后向法院通报张某违反人身安全保护令情况。经核查发现,张某还存在以短信方式骚扰、威胁王某及其近亲属等行为。

法院审理认为,张某无视人身安全保护令禁止性规定,再次实施殴打、骚扰、威胁等行为,对王某及其近亲属造成伤害,严重影响其正常生活。鉴于张某违反人身安全保护令,情节较重,但尚

不构成犯罪,根据《中华人民共和国反家庭暴力法》第三十四条规定,决定对其拘留十五日。

### 法官有话

人身安全保护令是法院依法作出的法律文书,具有法律强制力,当事人必须履行。被申请人违反人身安全保护令再次实施家庭暴力,既是对受害人的侵害,也破坏了司法秩序和法治权威,应当受到惩戒。

据3月30日央视新闻客户端

## 合法表达诉求遭解雇 员工起诉物业公司

□石榴云/新疆法治报记者 张秀 通讯员 兰家玉

劳动者合理主张劳动报酬权益,竟被企业以“聚众闹事”为由解除劳动合同,双方对簿公堂,法院会如何判决?

2023年3月,王某入职某物业公司担任工程环卫跟车员,双方签订一年期劳动合同,约定岗位实行“综合计算工时工作制、不定时工作制”。合同到期后,双方续签3年。

根据某物业公司规定,垃圾清运班组分为两组,分别负责城区内、外垃圾清运,其中城区内清运全年无休。但实际上,王某所在的城区内清运班组每周可休息一天,考勤由物业公司统一记录。

2025年3月,为维护自身及同事合法权益,王某以递交联名信的方式,向某物业公司主张加班费及年终奖相关权益。

不料,该公司认定此举为“聚众闹事”,随即对相关人员进行集体约谈,并以“聚众闹事”严重违反单位管理办法为由,作出与王某解除劳动合同的决定。

王某不服该处理结果,向劳动仲裁机构申请仲裁,要求物业公司支付违法解除劳动合同赔偿金、周日加班费及法定节假日加班费。仲裁裁决作出后,王某仍有异议。2025年5月,王某将物业公司起诉至克拉玛依市乌尔禾区人民法院。

法院审理查明,该案争议焦点主要集中在两个方面:一是物业公司解除劳动合同的行为是否合法;二是王某加班费的主张能否得到支持。

针对第一点,法院指出,王某递交联名信的初衷是主张劳动报酬权益,这是法律赋予劳动者的权利,其间,王某并未实施煽动、造谣等违法违规行,物业公司亦未提交证据证明该行为造成公司重大损害或严重影响正常工作秩序,据此解除劳动合同缺乏事实及法律依据,属于违法解除。

关于加班费争议,法院明确,《中华人民共和国劳动法》确立标准工时工作制,规定劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时,用人单位需保证劳动者每周至少休息一日。王某所在岗位每周休息一天,其未能举证证明工作时长超出法定标准,故周日加班费主张未获支持。而针对法定节假日加班费,法院审理发现,物业公司虽主张涉案岗位实行特殊工时制度,但未向劳动行政部门履行行政审批程序,该约定无效,王某岗位应适用标准工时制度。

同时,物业公司作为考勤主体,负有如实记录员工出勤的义务,但其提供的2023年至2025年考勤表存在部分法定节假日记载为“全体休息”、部分内容空白等明显瑕疵,且未作出合理解释,应承担举证不能的法律后果。

结合考勤记录及岗位工作性质,法院认定王某法定节假日加班天数为32天,其主张的加班费依法予以支持。

最终,法院认定物业公司违法解除劳动合同,向王某支付经济赔偿金7000元及法定节假日加班费11898元。双方不服,上诉至克拉玛依市中级人民法院。在二审法院主持下,双方达成调解协议,约定物业公司赔偿王某共计16000元。

