

夫妻离婚时都不要娃 法院判决“不准离”

□石榴云/新疆法治报记者 张秀 通讯员 吴梦琦 艾菲娅·阿不来孜

夫妻感情破裂，想要离婚，还在子女抚养问题上双双“甩锅”，近日被乌鲁木齐市水磨沟区人民法院判决不准离婚。

赵某某与吴某某于2016年登记结婚，婚后两人因家庭琐事矛盾不断。2023年，他们的儿子出生，夫妻感情逐渐变淡。

2025年12月，赵某某将妻子吴某某诉至水磨沟区法院，请求判令双方离婚。

庭审中，赵某某与吴某某离婚意愿高度一致，对车辆分割、公积金分配等财产分割事宜，达成部分共识，唯独在幼子抚养问题上存在分歧。

二人都将年幼的孩子视作“包袱”，互相推诿，不愿承担抚养责任。

赵某某称，其负债30万元，且母亲身患重病，自身经常处于焦虑状态，无力照料孩子。

吴某某则表示，其患有焦虑性抑郁症，背负40万元债务，加之母亲即将接受重大手术，不能协助育儿，因此同样拒绝承担抚养责任。

面对二人的说辞，承办法官明确，父母对未成年子女的抚养



义务，是基于亲子身份产生的法定、强制性义务，不因父母感情破裂、婚姻解除而消失，也不受个人主观意愿影响，不允许随意放弃、推卸。

针对双方提出的免责理由，法官逐一作出界定：焦虑、抑郁等心理疾病可通过专业治疗有效缓解，不能成为拒养子女的借口；个人债务属于普通民事债权债务关系，而未成年子女的生存

权、发展权优先级更高，不能以偿债为由牺牲孩子的基本权益；同时，祖辈协助照料子女仅属于亲情帮扶的道德行为，并非法律义务，祖辈无法帮忙，不能作为父母推脱育儿责任的理由。

承办法官着重强调，离婚自由并非绝对自由，在离婚纠纷中，未成年子女利益最大化原则始终优先于成年人的离婚自由。若本案准予赵某某与吴某某离婚，将导致幼儿无人监护、无人照料，基本的生存与健康权利遭受严重损害。二人将年幼的孩子当作离婚博弈的“负资产”，是一种极度自私的行为，不仅违反法律规定，更突破了社会公序良俗的底线。

依据《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国未成年人保护法》相关规定，法院最终作出判决：不准予赵某某与吴某某离婚，驳回双方其他诉讼请求。

同时，法院对二人进行了严正告诫，明确抚养子女是不可推卸的法定义务。若二人后续仍拒不履行抚养义务，法院将依法向相关部门发送司法建议，必要时追究其相关法律责任。

员工因7年前患癌史被“炒鱿鱼” 法院：企业解约违法

入职找工作，面试登记表“健康状况”一栏该怎么填？赵某填了“良好”，入职几个月后，公司发现其曾患癌症，遂以“故意隐瞒病史构成欺诈”为由，主张劳动合同无效。治愈后未告知病史，算欺诈吗？近日，北京市第二中级人民法院审结这样一起案件。

2024年7月7日，赵某填写员工面试登记表，在“健康状况”处填写“良好”。第二天，赵某被通知通过面试，并与某文化公司签订劳动合同。

2024年9月，赵某确诊胸椎占位，同月住院进行手术，术中取胸椎病灶病理结果为“符合甲状腺乳头状癌转移”。

2024年10月28日，该文化公司向赵某发送劳动合同无效通知书，载明“经了解，您在入职前已身患甲状腺恶性肿瘤等重大疾病，且存在骨继发恶性肿瘤、肺继发恶性肿瘤等情况。该故意隐瞒病史的行为构成欺诈，造成劳动合同无效，请至我司办理相关手续。”

赵某收到通知后提出异议，主张自己确曾患甲状腺癌，但早在2017年已进行恶性肿瘤全切除手术，此后每年定期复查均无异常，不存在任何隐瞒。该文化公司未予回复，为赵某办理了社会保险减员手续。

2024年11月7日，赵某申请仲裁，要求与该文化公司继续履行劳动合同。仲裁裁决双方继续履行劳动合同后，文化公司不服，向法院提起诉讼。

法院审理认为，本案的争议焦点为劳动者于订立劳动合同时未告知重大疾病治愈史是否构成欺诈。

该文化公司虽主张赵某存在严重病史且故意隐瞒转移情况，但未能举证证明赵某在入职前即知晓相关疾病未治愈或存在其他未愈恶性病变。赵某基于对自己身体状况“已经过治疗、定期复查”的认知，填写健康状况“良好”，不构成欺诈。

该公司以欺诈为由，主张双方劳动合同无效，依据不足，其解除行为已构成违法解除。法院最终判决双方继续履行劳动合同。

法官提示

劳动者享有隐私权，非与岗位直接相关的病史无主动披露义务。即便对病史未予披露，只要不影响履职、不属于职业禁忌，通常不认定为欺诈。

但需注意的是，若岗位明确询问特定健康信息（如高空作业、食品行业的禁忌病史），劳动者应如实告知，故意隐瞒可能构成欺诈，或承担劳动合同无效的风险。

若因隐瞒病史引发工伤或保险理赔纠纷，还可能面临其他权益受损风险。

用人单位无权随意打探劳动者全部病史，仅可核实与岗位核心职责直接相关的健康状况。招聘时需书面明确岗位健康要求及需告知的病史范围，模糊询问或未告知录用条件的，事后难以主张劳动者欺诈。

用人单位发现劳动者隐瞒病史后，需先核查病史与岗位的关联性，审慎作出决定，严禁随意解除劳动合同，否则可能构成违法解除。

此外，招聘过程中不得歧视慢性病、已治愈疾病等非禁忌病史的劳动者，避免就业歧视。

新闻延伸：入职体检标准应与时俱进

许多用人单位在体检环节沿用《公务员录用体检通用标准（试行）》（简称《体检标准》）。《体检标准》的制定依据和基础是科学与医疗技术，应当与时俱进。”国浩律师（合肥）事务所合伙人周世虹在接受采访时表示，《体检标准》的修订应兼顾用人单位招录需要和慢性病患者群体合法权益之间的平衡，且应与国家促进就业的法律、政策相平衡，标准的各个条款之间也应保持平衡。

第十三届全国人大代表、宝贝回家志愿者协会理事长张宝艳曾连续两年在全国两会上建议重新修订《体检标准》。“一方面，对无需服药或可通过药物控制、不影响履职的慢性病，应判定为体检合格。另一方面，对肢体残疾但能胜任岗位者，也应纳入合格范畴。”她建议，特殊岗位可单独制定标准，普通岗位应体现包容性，避免“一刀切”限制人才发展。

据6月5日《工人日报》

买尿不湿送拉布布，合法搭售还是不正当竞争？

近日，浙江省嘉兴市南湖区人民法院审结一起因搭赠营销引发的著作权侵权及不正当竞争纠纷案，认定被告某护理公司及其线下经销商的行为侵犯了原告某公司对涉案美术作品享有的信息网络传播权、复制权，构成不正当竞争，判决二被告停止侵权并赔偿相应损失及合理维权开支。

某公司旗下拥有众多知名IP，包括“拉布布”“星星人”等，具有极高的知名度。经市场调查，该公司发现某护理公司未经授权，擅自举办“买尿不湿送拉布布”活动，并通过线上平台及其经销商的线下店铺进行宣传，以此吸引消费者购买该品牌尿不湿。

某公司认为，某护理公司的行为侵害了其涉案作品享有的信息网络传播权、复制权，且该公司的搭赠营销行为极易使消费者误认为双方之间存在特定商业合作关系，具有“混淆”“搭便车”的主观恶意，已构成不正当竞争。同时，某护理公司与其线下经销商共同开展该活动、使用涉案作品，构成共同侵权及不正当竞争。据此，某公司将某护理公司与其线下经销商诉至法院，要求停止侵权、赔偿损失。

法院审理后认为，某护理公司未经许可，在其公众号上发布文章和视频，大量使用某公司涉案美术作品或改编自某公司涉案

美术作品的玩偶形象图片，向公众发布，侵害了某公司对涉案作品享有的信息网络传播权。其线下经销商也在其视频号上发布使用涉案作品的视频，构成共同侵权。

此外，某护理公司在未取得某公司许可的情况下，将某公司享有著作权的涉案美术作品擅自用于其商业活动宣传，构成对某公司涉案美术作品复制权的侵害。线下经销商使用的宣传单来源于某护理公司，其未侵害某公司涉案美术作品所享有的复制权。某公司未提供证据证明经销商有侵犯其发行权的行为，对于某公司该诉请，法院不予支持。

某护理公司虽辩称其购买的产品来源合法，但其在线上、线下开展涉案活动时，不仅直接使用某公司的权利美术作品，甚至对涉案美术作品进行“手捧尿不湿形状物体”等二次创作，故法院对某护理公司的上述抗辩意见不予采纳。

此外，某护理公司在开展“买尿不湿送拉布布”的活动中，使用了拉布布系列产品名称，甚至还为赠送的拉布布玩偶制作带有其自身标识的娃衣，上述宣传行为已远远超出赠送、抽奖的范畴，极易造成消费者误认为某公司与某护理公司就拉布布系列产品与纸尿裤存在联名等特定商业合作关系，具



本版漫画由AI生成

有明显的“混淆”“搭便车”的主观恶意，故某护理公司的行为构成不正当竞争。

最终，法院判令二某护理公司停止侵权，酌情确定某护理公司赔偿某公司经济损失10万元，线下店铺在2万元范围内承担连带赔偿责任。该案判决已生效。

本涉案及商家在搭赠营销过程中擅自使用他人知名IP形象及名称所引发的著作权侵权及不正当竞争纠纷。法院在审理中厘清了合法搭赠营销与商业混淆行为之间的法律界限，并在此基础上合理确定了赔偿责任的认定标准，有效维护了权利人的合法权益，为经营主体在联名合作及促销活动中的合规经营提供了清晰的法律指引。

据6月7日《人民法院报》