



# 孕产哺乳期女职工合法权益应予保障

□ 本报记者 丁国锋 罗莎莎

职场女性往往会面临孕产、产期、哺乳期等特殊生理阶段,难以避免间断性或连续性脱离工作岗位,短期内导致劳动效率降低以及用人单位人力资源成本提高,这就可能导致处于“三期”的女职工与用人单位之间产生纠纷。

近日,江苏省苏州市中级人民法院发布相关典型案例,《法治日报》记者从中选取部分涉及女职工在孕产、产期、哺乳期“三期”劳动争议案件,通过以案释法,引导企业规范对女职员的特殊劳动保护,为女职工安心生育和国家鼓励生育政策顺利实施提供强有力的司法保障。

## 产假未满提前返岗 津贴报酬可以兼得

朱某某于2020年6月16日入职某机械公司,2021年4月6日生育一男婴。2021年4月6日至2021年5月9日期间,朱某某因生育休假,机械公司未支付上述期间工资。2021年5月10日起,朱某某经公司要求提前返岗上班并放发返岗后工资。2023年5月12日,社保中心将朱某某生育津贴16056.04元支付至机械公司账户。朱某某经仲裁程序前置后诉至法院,主张机械公司支付生育津贴等。

法院经审理认为,朱某某在产假期间经公司要求提前返岗上班,其虽取得相应劳动报酬,但该部分工资是朱某某放弃产假提供劳动的对价。机械公司仍应向朱某某足额发放生育津贴,生育津贴低于朱某某产假前工资标准的部分应由机械公司补足,故判决机械公司支付朱某某生育津贴35511.67元(含社保基金已发出生育津贴16056.04元)等。

承办法官庭后表示,产假工资系用人单位支付女职工产假期间视同正常提供劳动的工资,即在“特殊情况下支付的工资”。生育津贴系用人单位在已经缴纳生育保险的情形下,从生育保险基金中支付的生育保险待遇,两者一般不宜兼得。本案对生育津贴、产假工资、女职工产假期间提供劳动获取劳动报酬的不同性质加以区分。在用人单位已缴纳生育保险的情形下,女职工在产假期间返岗并提供正常劳动,除获得返岗后提供劳动的报酬外,也应当同时享有生育津贴,享受的生育津贴低于其产假前工资标准的,由用人单位予以补足。

## 试用期怀孕被解雇 劳动合同继续履行

刘某某于2020年3月9日进入某食品包装公司工作,约定合同期限为三年,试用期为六个月。2020年4月11日,刘某某经医院检查发现怀孕。一个月后,食品包装公司向刘某某发送《试用期不合格通知书》,要求刘某某办理离职手续。刘某某要求继续履行劳动合同,经仲裁前置后,刘某某诉至法院。

一审法院认为,食品包装公司就试用期考核未有明确标准,亦未提供证据证明刘某某试用期内不能胜任工作。结合刘某某提供的微信聊天记录分析,食品包装公司解除劳动合同行为与该公司法定代表人表示刘某某怀孕后“不能出差”“不能胜任高强度工作”有密切关联。鉴于案涉劳动合同继续履行不存在实质性障碍,一审法院判决双方继续履行劳动合同。

食品包装公司不服,提起上诉。二审法院经审理后判决驳回上诉,维持原判。

承办法官庭后表示,当前,我国处在人口结构转变的关键时期,现实职场对于“三期”女职工存在的“隐形歧视”,实质上损害了女职工在特殊时期的合法权益,在一定程度上抑制了生育潜能,从长远来看不利于人口长期均衡发展。本案中,食品包装公司以“试用期不合格”为由,行“辞退怀孕女职工”之实,违背了国家对“三期”女职工的劳动保护特别规定,也与当前国家改善人口结构的政策不符。本案考虑到女职工的岗位性质及怀孕女职工再就业可能遭遇的现实困难,支持孕期女职工继续履行劳动合同,对保障职场怀孕女职工合法权益具有典型示范意义。

刘某某于2020年6月16日入职某机械公司,2021年4月6日生育一男婴。2021年4月6日至2021年5月9日期间,朱某某因生育休假,机械公司未支付上述期间工资。2021年5月10日起,朱某某经公司要求提前返岗上班并放发返岗后工资。2023年5月12日,社保中心将朱某某生育津贴16056.04元支付至机械公司账户。朱某某经仲裁程序前置后诉至法院,主张机械公司支付生育津贴等。

法院经审理认为,朱某某在产假期间经公司要求提前返岗上班,其虽取得相应劳动报酬,但该部分工资是朱某某放弃产假提供劳动的对价。机械公司仍应向朱某某足额发放生育津贴,生育津贴低于朱某某产假前工资标准的部分应由机械公司补足,故判决机械公司支付朱某某生育津贴35511.67元(含社保基金已发出生育津贴16056.04元)等。

承办法官庭后表示,产假工资系用人单位支付女职工产假期间视同正常提供劳动的工资,即在“特殊情况下支付的工资”。生育津贴系用人单位在已经缴纳生育保险的情形下,从生育保险基金中支付的生育保险待遇,两者一般不宜兼得。本案对生育津贴、产假工资、女职工产假期间提供劳动获取劳动报酬的不同性质加以区分。在用人单位已缴纳生育保险的情形下,女职工在产假期间返岗并提供正常劳动,除获得返岗后提供劳动的报酬外,也应当同时享有生育津贴,享受的生育津贴低于其产假前工资标准的,由用人单位予以补足。

刘某某于2020年3月9日进入某食品包装公司工作,约定合同期限为三年,试用期为六个月。2020年4月11日,刘某某经医院检查发现怀孕。一个月后,食品包装公司向刘某某发送《试用期不合格通知书》,要求刘某某办理离职手续。刘某某要求继续履行劳动合同,经仲裁前置后,刘某某诉至法院。

一审法院认为,食品包装公司就试用期考核未有明确标准,亦未提供证据证明刘某某试用期内不能胜任工作。结合刘某某提供的微信聊天记录分析,食品包装公司解除劳动合同行为与该公司法定代表人表示刘某某怀孕后“不能出差”“不能胜任高强度工作”有密切关联。鉴于案涉劳动合同继续履行不存在实质性障碍,一审法院判决双方继续履行劳动合同。

食品包装公司不服,提起上诉。二审法院经审理后判决驳回上诉,维持原判。

承办法官庭后表示,当前,我国处在人口结构转变的关键时期,现实职场对于“三期”女职工存在的“隐形歧视”,实质上损害了女职工在特殊时期的合法权益,在一定程度上抑制了生育潜能,从长远来看不利于人口长期均衡发展。本案中,食品包装公司以“试用期不合格”为由,行“辞退怀孕女职工”之实,违背了国家对“三期”女职工的劳动保护特别规定,也与当前国家改善人口结构的政策不符。本案考虑到女职工的岗位性质及怀孕女职工再就业可能遭遇的现实困难,支持孕期女职工继续履行劳动合同,对保障职场怀孕女职工合法权益具有典型示范意义。



漫画/高岳

权益,在一定程度上抑制了生育潜能,从长远来看不利于人口长期均衡发展。本案中,食品包装公司以“试用期不合格”为由,行“辞退怀孕女职工”之实,违背了国家对“三期”女职工的劳动保护特别规定,也与当前国家改善人口结构的政策不符。本案考虑到女职工的岗位性质及怀孕女职工再就业可能遭遇的现实困难,支持孕期女职工继续履行劳动合同,对保障职场怀孕女职工合法权益具有典型示范意义。

## 孕期产检并非旷工 理应计入劳动时间

陈某某于2019年2月13日入职某地产公司,担任财务经理,公司与其签订劳动合同并依法为其缴纳社保。2020年1月3日,地产公司以陈某某2019年12月至2020年1月累计旷工85天,严重违反公司规章制度为由,通知陈某某解除劳动合同。2020年5月6日,陈某某生育一女婴。陈某某经仲裁程序前置后诉至法院,要求继续履行劳动合同,支付拖欠工资等。

一审法院经审理认为,根据陈某某提供的病假证明,产检复查记录等,足以证实在地产公司主张的旷工日期内,陈某某确因怀孕原因至医院做相关检查及手术,其虽未在第一时间履行请假手续存在瑕疵,但考虑其系高龄产妇,在怀孕中存在诸多不可预见,不可控制的突发情况,用人单位应本着人道主义关怀,给予足够的善意、宽容和理解。在陈某某事后向公司提交了相关材料和证明的情况下,地产公司仍认定陈某某存在旷工并解除劳动合同,处理明显不当。据此,一审法院判决双方继续履行劳动合同,地产公司支付陈某某工资差额等。

地产公司不服,提起上诉。二审法院判决驳回上诉,维持原判。

承办法官庭后表示,《女职工劳动保护特别规定》明确,怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查,所需时间计入劳动时间。本案中,女职工于怀孕期间进行产检等,虽履行请假手续存在瑕疵,但相应产检时间应计入劳动时间,不构成旷工,用人单位以此为由解除劳动合同,属于违法解除。本案中,为防止用人单位以赔偿代替履行劳动合同,法院支持“三期”女职工的生存权与劳动权具有重要意义。

## 哺乳期内延长工时 解除合同给予补偿

顾某人入职某百货公司担任店铺副经理,双方签订劳动合同,约定劳动合同期限为2016年12月8日至2019年12月7日。顾某平时工作为上一休一制,工作时间为10点到22点,怀孕7个月后仍按此时间段上班,后顾某于2018年4月生产。产假结束后,百货公司未与顾某协商即将其调岗至苏州同城另一门店,仍安排其上一休一且每天工作12小时,双方由此产生争议。顾某发函解除劳动合同并要求百货公司支付加班工资及经济补偿。仲裁裁

不具备办理股东名册变更的条件。张先生应与王先生解决持股数量的争议,完成股东名册变更后,依据股东名册行使股东权利。

海淀法院审理认为,根据公司法规定,记载于

不具备办理股东名册变更的条件。张先生应与王先生解决持股数量的争议,完成股东名册变更后,依据股东名册行使股东权利。

海淀法院审理认为,根据公司法规定,记载于

## 隐名股东“显名”后方可行使股东知情权

法庭庭后表示,“隐名股东”是与公司法及相关司法解释中与“股东”或“名义股东”区分的一种表述。《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国公司法〉若干问题的规定(三)》称之为实际出资人,隐名出资是公司实践中存在的特殊现象,实际出资人出于某种原因或目的“隐性埋名”,在公司章程、股东名册及企业登记材料中对其不作记载,只记载名义股东,导致实际出资人与名义股东并非同一主体,极易引发关于股东资格、股东权利行使等方面的纠纷。

隐名出资存在两层法律关系,一是实际出资人与名义股东之间的合同关系,二是名义股东与公司之间的出资关系。名义股东对公司认缴出资,根据公司法规定,有限责任公司置备股东名册,记载股东姓名、名称、住所、股东出资额、出资证明书编号;记载于股东名册的股东,可以依股东名册主张行使股东权利;公司应当将股东的姓

决支持后,百货公司不服,诉至法院。

一审法院经审理认为,百货公司在顾某怀孕7个月后,未照顾女职员的特殊情况,仍安排其连续上班12个小时,不符合“三期”女职工的劳动保护特别规定。哺乳期内,百货公司仍安排顾某上班至22点,调整其工作岗位也未与其协商一致,故判决百货公司支付顾某经济补偿9899元等。

百货公司不服,提起上诉。二审调解结案,调解金额与一审判决一致。

承办法官庭后表示,为解决孕产、产期、哺乳期女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难,国家对于“三期”女职工采取特殊保护政策,用人单位也积极承担法律责任和社会责任。本案对用人单位违法安排孕晚期、哺乳期女职工延长劳动时间的行为予以否定评价,有效维护了“三期”女职工的合法权益,也有利于引导企业规范对女职员的特殊劳动保护,为女职工安心生育和国家鼓励生育政策顺利实施提供强有力的司法保障。

## 休产假业绩不达标 降职降薪缺乏依据

宋某某入职某投资公司担任财务经理,2018年起宋某某工资涨至12000元。投资公司《营销类员工考核管理条例》载明,财富管理部分分为15个

职级,未规定具体职级对应薪资标准;另载明,任意季度考核不合格的员,应降低一档职级。

宋某某于2018年9月14日至2019年2月11日期间休产假。投资公司认为宋某某于2018年9月至2019年10月考核业绩均不合格,故于2019年7月、9月两次对宋某某降职降薪。宋某某以投资公司未及足额支付劳动报酬为由离职,后宋某某向仲裁申请投资公司支付2018年9月至2019年10月工资差额、经济补偿等。仲裁裁决支持后,投资公司不服,诉至法院。

一审法院经审理认为,投资公司依据其对宋某某产假、哺乳期的业绩考核降低宋某某职级及薪资缺乏依据。投资公司未按产假期工资标准足额支付劳动报酬,宋某某主张经济补偿于法有据。一审判决投资公司向宋某某支付2018年9月至2019年10月工资差额12940.14元,经济补偿53699.04元等。

承办法官庭后表示,保障妇女的合法权益是全社会共同的责任。妇女权益保障法规定,用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资和福利待遇。本案中,用人单位以女职工在产假、哺乳期间未完成预定业绩而降职降薪,实质是降低产假、哺乳期间女职工的工资和福利待遇,客观上损害了女职工在特殊时期应当享受的合法权益。本案中,法院认定用人单位单方降职降薪行为违法并判决补足工资差额,依法保障了“三期”女职工的合法权益,从根本上促进男女平等和妇女全面发展。

宋某某入职某投资公司担任财务经理,2018年起宋某某工资涨至12000元。投资公司《营销类员工考核管理条例》载明,财富管理部分分为15个

职级,未规定具体职级对应薪资标准;另载明,任意季度考核不合格的员,应降低一档职级。

宋某某于2018年9月14日至2019年2月11日期间休产假。投资公司认为宋某某于2018年9月至2019年10月考核业绩均不合格,故于2019年7月、9月两次对宋某某降职降薪。宋某某以投资公司未及足额支付劳动报酬为由离职,后宋某某向仲裁申请投资公司支付2018年9月至2019年10月工资差额、经济补偿等。仲裁裁决支持后,投资公司不服,诉至法院。

一审法院经审理认为,投资公司依据其对宋某某产假、哺乳期的业绩考核降低宋某某职级及薪资缺乏依据。投资公司未按产假期工资标准足额支付劳动报酬,宋某某主张经济补偿于法有据。一审判决投资公司向宋某某支付2018年9月至2019年10月工资差额12940.14元,经济补偿53699.04元等。

承办法官庭后表示,保障妇女的合法权益是全社会共同的责任。妇女权益保障法规定,用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资和福利待遇。本案中,用人单位以女职工在产假、哺乳期间未完成预定业绩而降职降薪,实质是降低产假、哺乳期间女职工的工资和福利待遇,客观上损害了女职工在特殊时期应当享受的合法权益。本案中,法院认定用人单位单方降职降薪行为违法并判决补足工资差额,依法保障了“三期”女职工的合法权益,从根本上促进男女平等和妇女全面发展。

宋某某入职某投资公司担任财务经理,2018年起宋某某工资涨至12000元。投资公司《营销类员工考核管理条例》载明,财富管理部分分为15个

职级,未规定具体职级对应薪资标准;另载明,任意季度考核不合格的员,应降低一档职级。

宋某某于2018年9月14日至2019年2月11日期间休产假。投资公司认为宋某某于2018年9月至2019年10月考核业绩均不合格,故于2019年7月、9月两次对宋某某降职降薪。宋某某以投资公司未及足额支付劳动报酬为由离职,后宋某某向仲裁申请投资公司支付2018年9月至2019年10月工资差额、经济补偿等。仲裁裁决支持后,投资公司不服,诉至法院。

一审法院经审理认为,投资公司依据其对宋某某产假、哺乳期的业绩考核降低宋某某职级及薪资缺乏依据。投资公司未按产假期工资标准足额支付劳动报酬,宋某某主张经济补偿于法有据。一审判决投资公司向宋某某支付2018年9月至2019年10月工资差额12940.14元,经济补偿53699.04元等。

承办法官庭后表示,保障妇女的合法权益是全社会共同的责任。妇女权益保障法规定,用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资和福利待遇。本案中,用人单位以女职工在产假、哺乳期间未完成预定业绩而降职降薪,实质是降低产假、哺乳期间女职工的工资和福利待遇,客观上损害了女职工在特殊时期应当享受的合法权益。本案中,法院认定用人单位单方降职降薪行为违法并判决补足工资差额,依法保障了“三期”女职工的合法权益,从根本上促进男女平等和妇女全面发展。

职级,未规定具体职级对应薪资标准;另载明,任意季度考核不合格的员,应降低一档职级。

宋某某于2018年9月14日至2019年2月11日期间休产假。投资公司认为宋某某于2018年9月至2019年10月考核业绩均不合格,故于2019年7月、9月两次对宋某某降职降薪。宋某某以投资公司未及足额支付劳动报酬为由离职,后宋某某向仲裁申请投资公司支付2018年9月至2019年10月工资差额、经济补偿等。仲裁裁决支持后,投资公司不服,诉至法院。

一审法院经审理认为,投资公司依据其对宋某某产假、哺乳期的业绩考核降低宋某某职级及薪资缺乏依据。投资公司未按产假期工资标准足额支付劳动报酬,宋某某主张经济补偿于法有据。一审判决投资公司向宋某某支付2018年9月至2019年10月工资差额12940.14元,经济补偿53699.04元等。

承办法官庭后表示,保障妇女的合法权益是全社会共同的责任。妇女权益保障法规定,用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资和福利待遇。本案中,用人单位以女职工在产假、哺乳期间未完成预定业绩而降职降薪,实质是降低产假、哺乳期间女职工的工资和福利待遇,客观上损害了女职工在特殊时期应当享受的合法权益。本案中,法院认定用人单位单方降职降薪行为违法并判决补足工资差额,依法保障了“三期”女职工的合法权益,从根本上促进男女平等和妇女全面发展。

宋某某入职某投资公司担任财务经理,2018年起宋某某工资涨至12000元。投资公司《营销类员工考核管理条例》载明,财富管理部分分为15个

职级,未规定具体职级对应薪资标准;另载明,任意季度考核不合格的员,应降低一档职级。

宋某某于2018年9月14日至2019年2月11日期间休产假。投资公司认为宋某某于2018年9月至2019年10月考核业绩均不合格,故于2019年7月、9月两次对宋某某降职降薪。宋某某以投资公司未及足额支付劳动报酬为由离职,后宋某某向仲裁申请投资公司支付2018年9月至2019年10月工资差额、经济补偿等。仲裁裁决支持后,投资公司不服,诉至法院。

一审法院经审理认为,投资公司依据其对宋某某产假、哺乳期的业绩考核降低宋某某职级及薪资缺乏依据。投资公司未按产假期工资标准足额支付劳动报酬,宋某某主张经济补偿于法有据。一审判决投资公司向宋某某支付2018年9月至2019年10月工资差额12940.14元,经济补偿53699.04元等。

承办法官庭后表示,保障妇女的合法权益是全社会共同的责任。妇女权益保障法规定,用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资和福利待遇。本案中,用人单位以女职工在产假、哺乳期间未完成预定业绩而降职降薪,实质是降低产假、哺乳期间女职工的工资和福利待遇,客观上损害了女职工在特殊时期应当享受的合法权益。本案中,法院认定用人单位单方降职降薪行为违法并判决补足工资差额,依法保障了“三期”女职工的合法权益,从根本上促进男女平等和妇女全面发展。

宋某某入职某投资公司担任财务经理,2018年起宋某某工资涨至12000元。投资公司《营销类员工考核管理条例》载明,财富管理部分分为15个

职级,未规定具体职级对应薪资标准;另载明,任意季度考核不合格的员,应降低一档职级。

宋某某于2018年9月14日至2019年2月11日期间休产假。投资公司认为宋某某于2018年9月至2019年10月考核业绩均不合格,故于2019年7月、9月两次对宋某某降职降薪。宋某某以投资公司未及足额支付劳动报酬为由离职,后宋某某向仲裁申请投资公司支付2018年9月至2019年10月工资差额、经济补偿等。仲裁裁决支持后,投资公司不服,诉至法院。

一审法院经审理认为,投资公司依据其对宋某某产假、哺乳期的业绩考核降低宋某某职级及薪资缺乏依据。投资公司未按产假期工资标准足额支付劳动报酬,宋某某主张经济补偿于法有据。一审判决投资公司向宋某某支付2018年9月至2019年10月工资差额12940.14元,经济补偿53699.04元等。

承办法官庭后表示,保障妇女的合法权益是全社会共同的责任。妇女权益保障法规定,用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资和福利待遇。本案中,用人单位以女职工在产假、哺乳期间未完成预定业绩而降职降薪,实质是降低产假、哺乳期间女职工的工资和福利待遇,客观上损害了女职工在特殊时期应当享受的合法权益。本案中,法院认定用人单位单方降职降薪行为违法并判决补足工资差额,依法保障了“三期”女职工的合法权益,从根本上促进男女平等和妇女全面发展。

宋某某入职某投资公司担任财务经理,2018年起宋某某工资涨至12000元。投资公司《营销类员工考核管理条例》载明,财富管理部分分为15个

职级,未规定具体职级对应薪资标准;另载明,任意季度考核不合格的员,应降低一档职级。

宋某某于2018年9月14日至2019年2月11日期间休产假。投资公司认为宋某某于2018年9月至2019年10月考核业绩均不合格,故于2019年7月、9月两次对宋某某降职降薪。宋某某以投资公司未及足额支付劳动报酬为由离职,后宋某某向仲裁申请投资公司支付2018年9月至2019年10月工资差额、经济补偿等。仲裁裁决支持后,投资公司不服,诉至法院。

一审法院经审理认为,投资公司依据其对宋某某产假、哺乳期的业绩考核降低宋某某职级及薪资缺乏依据。投资公司未按产假期工资标准足额支付劳动报酬,宋某某主张经济补偿于法有据。一审判决投资公司向宋某某支付2018年9月至2019年10月工资差额12940.14元,经济补偿53699.04元等。

# 事先约定购房返现 中介私吞应当返还

□ 本报记者 王春  
□ 本报通讯员 鹿壹

说好的买房返现,没想到房子买了,返现款却被中介私吞。近日,浙江省温州市鹿城区人民法院审结一起中介合同纠纷案,判决被告李某某向原告陈某某支付返现款1万元。

法院查明,2021年,温州市民陈某某计划购买一套房屋,于是在一家房地产开发公司登记了客户信息,之后很快就接到了温州某房产中介公司经纪人李某某的电话。电话中,李某某向陈某某承诺房屋成交后可返现1万元。

2021年5月29日,陈某某认购一套房屋,支付定金10万元。同年7月27日,双方签订《浙江省商品房买卖合同(预售)》,并按合同约定支付了首期购房款。

随后,陈某某要求李某某按约定返还佣金,但李某某却拒不返还,多次催讨无果后,陈某某将其告上法庭。

经查,2022年7月29日,被告李某某向所属中介公司开具《免责协议》,载明:“现本人已收到佣金提成6702元,客户返现金额1万元。”随后,法院调取涉案房屋的成交佣金结算明细,网上银行电子回单及增值税专用发票,查明中介公司已与房地产开发公司结算佣金并已收到款项。

法院认为,依据查明的事实,中介公司已与房产公司结算佣金并已收到款项,足以表明陈某某的认购、付款均符合房产公司规定的结佣条件。现陈某某完成房屋交易逾两年,被告李某某早已从中介公司领取了客户返现金额1万元,故被告应向原告支付该款项,遂作出如上判决。

## 法官说法

法官提醒,遇到中介人拒付返现款项的情况,要保存好合同、通话录音、微信聊天记录、中介公司宣传资料、房屋交易成功等相关证据,向房地产经纪协会、市监局等社会团体或相关部门反映情况,或向人民法院提起诉讼。

# 外墙脱落砸坏轿车 物业公司担责赔偿

□ 本报记者 赵红旗  
□ 本报通讯员 刘少玄

小区外墙建筑材料脱落,砸坏了业主停在车位上的一辆轿车,损失该由谁来承担?河南省禹州市人民法院一审判决由物业公司承担赔偿责任。案经二审,许昌市中级人民法院维持了一审判决。

法院查明,2021年11月,温某像往常一样将自家轿车停在小区规划的租赁车位上。当天风雨交加,小区外墙建筑材料脱落砸中温某的车辆,导致该车辆前挡风玻璃及前引擎盖受损。

温某发现后报警,派出所接警后通过查看监控及现场情况,排除人为破坏,认为系高空坠物脱落造成,不予刑事立案。事后,温某对车辆进行维修,花费维修费10060元。由于温某找物业公司协商未果,遂向法院提起诉讼,要求物业公司承担修车费。

法院经审理认为,公民的财产权利受法律保护。民法典规定,物业服务人应当按照约定和物业的使用性质,妥善维修、养护、清洁、绿化和经营管理物业服务区域内的业主共有部分,维护物业服务区域内的基本秩序,采取合理措施保护业主的人身、财产安全。建筑物、构筑物或者其他设施及其搁置物、悬挂物发生脱落、坠落造成他人损害,所有人、管理人或者使用人不能证明自己没有过错的,应当承担侵权责任。所有人、管理人或者使用人赔偿后,有其他责任人的,有权向其他责任人追偿。

据此,禹州市法院一审判决,温某所在小区物业公司对其车辆损失10060元承担赔偿责任。

## 法官说法

法庭庭后表示,脱落的水泥块系小区外墙组成部分,属小区共有部分。物业公司对小区共有部分有义务及时排查发现各种问题,提醒业主防范各种隐患,并采取保护措施保护业主的人身、财产安全,亦有权申请启动维修基金修补外墙,消除安全隐患。故判令物业公司承担赔偿责任。

# 重复领取养老待遇 二择其一余款退还

□ 本报记者 孙立昊洋 马金顺  
□ 本报通讯员 杜永清

“上个月的养老金已经发放到位,这下彻底安心啦!”近日,陕西省宝鸡市陈仓区人民检察院检察官李蓉电话回访退休人员老李时,老李这样说道。

老李出生于1951年,在宝鸡市某企业工作期间,因意外眼睛受伤,于1981年2月病退,每月领取企业职工养老金。1987年,老李被录用为宝鸡市渭滨区卫生监督局按摩医生,2011年4月从基层卫生院退休,每月领取机关事业单位工作人员养老金。

2018年,经当地人社局调查,认定老李属于重复领取养老待遇,决定自2018年7月起同时停发老李城镇职工养老保险待遇与事业单位养老保险待遇,并口头告知老李须自行作出选择保留其中一个。

老李不服,遂提起诉讼。经指定管辖,2019年3月,陈仓区人民法院审理后作出了行政判决书,判决确认某区人社局作出同时停发老李两份养老保险待遇决定的行为违法,对老李重复领取养老保险待遇问题重新作出处理。

2019年4月1日,某区养老保险经办机构作出《暂停城镇企业职工养老保险待遇的告知书》,某区机关事业单位养老保险管理中心作出《暂停机关事业单位养老保险待遇的告知书》,让老李在两种保险待遇中作出选择,具体确定保留何种待遇,之前暂停发放的养老金待选择后一并核算。同时,为了保障老李家庭基本生活,按其供养人口和城市最低生活保障标准,每月暂向其发放生活费2256元。

老李认为,自己重复领取养老保险金错误不在自己,属于养老金监督管理漏洞,发现重复领取问题后,不应退还多领的养老金,遂于2019年6月,2021年10月两次申请执行行政判决,被裁定驳回;申请再审,也被裁定驳回。2023年10月,老李向陈仓区人民法院申请监督。

检察官认为,法院的判决和执行无不当之处。案件调查过程中,人社部门态度积极,有通过行政争议实质性化解机制来解决这一问题。

随后,检察官向老李解释养老金的相关规定和解决方案。最终,老李同意检察官的意见。2023年12月,老李和其原工作单位等四方坐在一起,共同签署了“重复领取待遇退赔及协助抵扣”承诺书,至此,老李的两份养老金待遇问题成功得到解决。

## 检察官说法

办案检察官表示,根据人社部《城乡养老保险制度衔接暂行办法》的规定,参保人员不得同时领取城镇职工养老保险和城乡居民养老保险待遇。本案中,办案人员对当事人详细讲解相关政策,摆事实讲道理,并进行情绪安抚,最终老李对办案人产生信任,并接受建议,积极配合了行政机关工作。

# 股权由他人代持 能否行使股东知情权

□ 本报记者 张雪涵  
□ 本报通讯员 强贝贝 金子文

近日,北京市海淀区人民法院审理了一起涉及隐名股东的股东知情权纠纷案。某公司隐名股东张先生要求行使股东知情权遭拒,为此诉至法院。法院经审理后认定,在未经显名程序前,隐名股东不能等同于股东,不能直接享有或行使股东权利,据此驳回了张先生的起诉。

法院查明,2015年,张先生与某公司股东王先生签订股权转让及委托代持协议。张先生取得了该公司2%的股权,支付了相应股权转让款600万元。协议约定,由王先生代持张先生在某公司2%的股权。

2022年10月,张先生通知王先生解除上述协议并于次日起终止委托期限,解除委托关系。2022年12月,张先生又向某公司邮寄了一份《股东行使权利函》,要求某公司提供股东会、董事会的会议记录以及财务会计报告供其查询、复制。某公司回函称其是某公司股东,但拒绝向其提供相关股东会决议、董事会决议及会计账簿,且不同意股权变更登记。

某公司称,可认张先生为公司的隐名股东。由于张先生与王先生之间就代持股权数量存有争议,张先生目前尚未记载在股东名册之上,公司尚

不具备办理股东名册变更的条件。张先生应与王先生解决持股数量的争议,完成股东名册变更后,依据股东名册行使股东权利。

海淀法院审理认为,根据公司法规定,记载于

不具备办理股东名册变更的条件。张先生应与王先生解决持股数量的争议,完成股东名册变更后,依据股东名册行使股东权利。

海淀法院审理认为,根据公司法规定,记载于

不具备办理股东名册变更的条件。张先生应与王先生解决持股数量的争议,完成股东名册变更后,依据股东名册行使股东权利。

法院庭后表示,“隐名股东”是与公司法及相关司法解释中与“股东”或“名义股东”区分的一种表述。《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国公司法〉若干问题的规定(三)》称之为实际出资人,隐名出资是公司实践中存在的特殊现象,实际出资人出于某种原因或目的“隐性埋名”,在公司章程、股东名册及企业登记材料中对其不作记载,只记载名义股东,导致实际出资人与名义股东并非同一主体,极易引发关于股东资格、股东权利行使等方面的纠纷。

隐名出资存在两层法律关系,一是实际出资人与名义股东之间的合同关系,二是名义股东与公司之间的出资关系。名义股东对公司认缴出资,根据公司法规定,有限责任公司置备股东名册,记载股东姓名、名称、住所、股东出资额、出资证明书编号;记载于股东名册的股东,可以依股东名册主张行使股东权利;公司应当将股东的姓

不具备办理股东名册变更的条件。张先生应与王先生解决持股数量的争议,完成股东名册变更后,依据股东名册行使股东权利。

海淀法院审理认为,根据公司法规定,记载于

不具备办理股东名册变更的条件。张先生应与王先生解决持股数量的争议,完成股东名册变更后,依据股东名册行使股东权利。

不具备办理股东名册变更的条件。张先生应与王先生解决持股数量的争议,完成股东名册变更后,依据股东名册行使股东权利。

海淀法院审理认为,根据公司法规定,记载于

不具备办理股东名册变更的条件。张先生应与王先生解决持股数量的争议,完成股东名册变更后,依据股东名册行使股东权利。

法院庭后表示,“隐名股东”是与公司法及相关司法解释中与“股东”或“名义股东”区分的一种表述。《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国公司法〉若干问题的规定(三)》称之为实际出资人,隐名出资是公司实践中存在的特殊现象,实际出资人出于某种原因或目的“隐性埋名”,在公司章程、股东名册及企业登记材料中对其不作记载,只记载名义股东,导致实际出资人与名义股东并非同一主体,极易引发关于股东资格、股东权利行使等方面的纠纷。

隐名出资存在两层法律关系,一是实际出资人与名义股东之间的合同关系,二是名义股东与公司之间的出资关系。名义股东对公司认缴出资,根据公司法规定,有限责任公司置备股东名册,记载股东姓名、名称、住所、股东出资额、出资证明书编号;记载于股东名册的股东,可以依股东名册主张行使股东权利;公司应当将股东的姓

不具备办理股东名册变更的条件。张先生应与王先生解决持股数量的争议,完成股东名册变更后,依据股东名册行使股东权利。

海淀法院审理认为,根据公司法规定,记载于

不具备办理股东名册变更的条件。张先生应与王先生解决持股数量的争议,完成股东名册变更后,依据股东名册行使股东权利。

不具备办理股东名册变更的条件。张先生应与王先生解决持股数量的争议,完成股东名册变更后,依据股东名册行使股东权利。

海淀法院审理认为,根据公司法规定,记载于