

遗弃出生27天的儿子,她被撤销监护权

法院判决:监护人变更为民政局

本报讯(晚报记者 何小兵)宜兴法院日前适用特别程序审结一起由民政局申请的撤销监护人资格案件,该案系《民法典》实施后该院审结的首例撤销监护人资格案。

19岁的王某从小留守在安徽,因与父母关系疏远,辍学外出打工。2019年7月,王某与男友相恋并同居,三个月后分手,彼此失去联系。2020年春节前夕,王某发现自己怀孕,并于2020年4月产下一名男婴。孩子出生27天后,王某认为

自己没有经济能力抚养,将儿子遗弃在周铁镇一处村道口。当时,王某从临时居住地常州武进区特意赶到宜兴周铁镇,将婴儿和一些宝宝衣物放在紫色储物箱里,然后狠心离开。路过的村民随后发现了该男婴并报警,宜兴警方将男婴送至宜兴市儿童福利院,同时通过查询周边监控,锁定嫌疑对象,王某被公安机关抓获。今年1月,宜兴法院以遗弃罪判处王某有期徒刑6个月。婴儿因无亲属照管,遂由宜兴

市民政局指定下属单位宜兴市社会福利中心代养。今年6月,宜兴市民政局向宜兴法院提起变更监护人申请。

为妥善审理该案,承办法官详细了解案情经过,并在王某刑满释放后,与其进行了沟通,从情理法多角度耐心释法。庭审中,王某明确表示没有能力抚养儿子,且无法提供孩子父亲的身份信息,同意将孩子的监护人更改为宜兴市民政局。法官又电话联系在外务工的王某父

母,他们均表示无力抚养王某所生男婴,放弃对该男婴的监护权。王某所在村委会也明确表示放弃对男婴的监护权。

宜兴法院审理认为,男婴被王某遗弃后由宜兴市民政局下属社会福利中心代养至今,由宜兴市民政局作为男婴的监护人,符合最有利于被监护人的原则。最终,宜兴法院作出一审判决,依法撤销王某对所生男婴的监护权,指定宜兴市民政局作为男婴的监护人。

上半年处理劳动人事争议案件17150件

其中近三分之一被立案

劳动人事争议仲裁是保护当事人合法权益、促进社会公平正义的重要手段。无锡市人力资源和社会保障局近日提供的数据显示,仅上半年,全市就处理了各类劳动人事争议案件17150件,其中立案5442件。立案案件中,占前三位的争议类型为解除、终止劳动关系争议;劳动报酬争议;社会保险及福利争议。

无锡市劳动人事争议仲裁院审理庭强纪栋指出,企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间,因确认劳动关系,订立、履行、变更、解除和终止劳动合同,工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护,劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议,都可以申请劳动人事争议仲裁。“小到个体工商户、大到企业,劳动人事争议仲裁的案例涉及到各行各业”,强纪栋透露,一般而言,大型企业各方面运营相对规范,工资类的争议较少。而个体工商户和小型企业,特别是去年以来受疫情影响比较大的单位,因无法及时支付工资、经济补偿,面临较多的劳动争议。

【典型案例】

签了劳动合同,套路仍防不胜防

日前,《中国劳动保障报》刊登了一个发生在无锡的劳动人事争议仲裁案例。在某房产营销公司从事行政工作的夏某因公司欠薪,离职后提起劳动争议仲裁,要求公司支付离职前工资。

一般情况下,夏某与公司签订了书面劳动合同,直接按照合同中所约定的工资发放即可。这桩案件的特别之处在于,公司以一纸《合作协议》将夏某转包给了公司合作人杨

某,并在《合作协议》中约定,由杨某承担夏某的工资福利发放等义务。如今,夏某想要维权,杨某不见踪影,这张劳动合同背后的《合作协议》能否成为公司的免责“护身符”呢?

强纪栋分析,夏某系房产营销公司以公司名义招聘,且与公司签订书面劳动合同,夏某在职期间向公司提供劳动,因此公司应当支付夏某工资。公司辩称夏某为杨某的组员,根

据《合作协议》应由杨某支付工资,这一观点并不能成为其推卸责任的理由。最终,仲裁委根据夏某实际在职天数,酌定公司应当支付夏某2020年4月和5月工资共计6000元。如果夏某被这张《合作协议》唬住而选择了吃哑巴亏,这段时间的劳动就算是打了水漂,关键时刻她选择通过劳动人事争议仲裁,维护自己的合法权益,并成功追讨回自己的劳动报酬。

【小贴士】

签订劳动合同时应慎之又慎

“不少求职者往往因为在签订劳动合同时没有仔细阅读条款,到了维权时举步维艰,甚至反过来要向公司赔钱,因此在签下自己名字时应慎之又慎”,智联招聘无锡分公司人事经理肖丹认为,签订劳动合同是入职的第一步,也是劳动者维权的重要依据,很多争议的发生,都是因为没有签署劳动合同或对合同中的条款不了解。

那么,在签订劳动合同时都有哪些注意事项呢?肖丹提醒,签订劳动合同,要关注几个重要的时间点。一是劳动合同签订的时间,按相关规定,入职一个月以内,用人单位要和劳动者签订劳动合同;第二个是

试用期时间,试用期不得超过六个月,且试用期时间要和劳动合同期限相匹配。《劳动合同法》第十九条明确规定,劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。第三个需要注意的时间是劳动合同中约定的服务期限,用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定,需要按照约

定向用人单位支付违约金。劳动者要在综合考量之后再行决定。

此外,有些单位在员工入职时,会要求职工“先交钱再就业”,扣押员工向企业缴纳的押金,以此来“胁迫”劳动者不能轻易离职,每年也有不少人中招。肖丹提醒,根据《劳动合同法》第九条规定,用人单位招用劳动者不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。因此,不管劳动合同上是否有相关约定,离职扣除押金以及扣押劳动者档案或其他物品,都属于违法行为。

(陈钰洁)

检察官“云救助” 河南籍被害人家庭

本报讯“救助款已收到了,感谢检察官在这种特殊情况下主动联系我们,帮我们渡过难关。”近日,一条来自河南家庭的微信发到锡山区检察院检察官的手机上。

今夏河南的一场暴雨让当地很多人陷入困境,锡山区检察院迅速围绕河南籍司法救助对象开展专项行动,在做好救助对象专项回访的基础上,接力做好对在办案件中河南籍被害人的司法救助线索发现工作。经全面排查,7月底杨某的案件进入了检察官的视线。

杨某是一起交通事故的受害人,事发时刘某在高速公路上变更车道引发连环碰撞,杨某在碰撞中受到车厢与货物的挤压,后经送医抢救无效身亡。经检察官调查核实,杨某家中父母年迈,妻子患病不能从事体力劳动,杨某的去世使这个家庭顿时失去了支柱,情感上和经济上都受到打击。而且截至今年7月,杨某一家未获得任何赔偿。此时杨某的儿子刚步入社会,全家日常生活仅靠女儿工资收入勉强维持。遭遇暴雨后,一家人本就困顿的生活更显得捉襟见肘。

“被害人的家人居住在河南,我们要用最高效的救助方式,尽快给他们实实在在的帮助。”发现这条线索后,该院立即启动司法救助程序。为节约杨某家属申请成本,让救助更快速便捷,承办检察官通过微信、电话等方式,手把手指导杨某家属通过“远程司法救助平台”提出救助申请、提交救助材料等。同时该院开通“绿色通道”,受理救助申请后立即对该案进行全面审查,形成救助意见。综合考虑杨某家庭实际困难,该院决定实施金额优先评估、资金优先倾斜、报批优先进行的举措,对杨某家庭予以2万元司法救助金。据悉,目前相关交通事故案已进入起诉环节,后续检察官还将辅以心理疏导、释法说理等,对杨某家属做好精准救助。

(小任)