

以法之名,守护母亲

通讯员胡茜曼、徐以诺报道 母亲,是爱的代名词,她们以无私奉献、勇敢坚韧,守护家庭的岁岁年年。为了更好地守护母亲的权益,让我们一起来学点“法”。

生或不生孩子谁说了算?

虽夫妻双方享有平等的生育权,但从生理构造和社会分工看,女性在生育过程中要独自承担无法替代的风险、艰辛,在子女抚养上也往往承担更多责任,故在两个权利相冲突时,法律更多赋权于女性,优先保护女性选择生育或不生育的自由权利。

女职工怀孕期间有哪些用工保障呢?

对处于“三期(孕期、产期、哺乳期)”的女职工,法律对其劳动权益给予了充分的照顾和保护。包括:

工资待遇保护。用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳等降低其工资和福利待遇,限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务。

劳动条件保护。女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。对怀孕7个月以上的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

解雇保护。女职工在孕

期、产期、哺乳期的,用人单位不得以无过失性辞退或经济性裁员为由,解除双方的劳动合同;劳动合同在“三期”内期满的,应自动延续到女职工“三期”届满为止,法律另有规定的特殊情形除外。

妻子处于孕期,丈夫能提出离婚吗?

女性在怀孕期间,生理和心理上都需要配偶的关怀和照顾,丈夫更应履行夫妻扶持义务。男方此时提出离婚,无疑是对女方的一种伤害和打击。为保护此期间女性和胎儿权益,我国法律规定,原则上来说,女性怀孕期间,男方向法院提出离婚请求,一般不会得到支持,法院认为确有必要受理的特殊情形除外。如果是双方协议离婚,或是女方认为双方感情破裂提出离婚的,则不受此限制。

做了全职妈妈,在家庭事务、财产支配上有发言权吗?

夫妻在婚姻家庭中地位平等,平等履行法律规定的义务,共同承担对婚姻、家庭和社会的责任。夫妻外出工作或在家照顾,是家庭经营的共同决策,不影响双方平等的地位和权责。对于婚姻家庭事务,夫妻双方均有权发表意见,应协商作出决定。丈夫所得的工资、奖金、劳务报酬,生产、经营、投资的收益,知识产权的收益等

财产,均为夫妻共同所有,全职妈妈对上述共同财产同丈夫一样,有平等的处理权。

全职妈妈离婚能否获得家务补偿?

我国法律规定了离婚经济补偿制度,即离婚家务劳动补偿,明确对家务劳动价值予以认可。全职妈妈因抚育子女、照料老年人、协助另一方工作等负担较多义务的,离婚时有权向另一方请求经济补偿。法院一般综合考量家务劳动中付出的时间、精力,离婚时双方的经济状况及职业前景等因素确定补偿金额。值得注意的是,补偿金并非是在夫妻共同财产中予以扣除,而是在夫妻共同

财产分割后从应付补偿金一方的个人财产中扣除。

离婚后,孩子抚养权归父亲,母亲探视权受限该怎么办?

探视权是法律赋予父亲或母亲的法定权利或义务,是任何人都无法剥夺的。离婚后,子女如果跟随父亲生活,由父亲抚养的,母亲依然享有对子女的抚养权,除了要负担必要的生活费和教育费的一部分或者全部,也享有探望子女的权利。

成年子女对父母有哪些法律上的义务呢?

百善孝为先,孝顺父母是中华民族的传统美德。根据法律规定,有独立生活能力的成

年子女是履行赡养义务的主体,这不仅包括血缘关系的亲生子女,也包括养子女和继子女。

负有赡养义务的子女,不仅要为老人提供经济上的供养,还应当履行生活上照料和精神上慰藉等义务,照顾老人的特殊需要。与老人分开居住的子女,应当经常看望或者问候老人。

当子女未履行这一义务时,受影响的父母可以寻求社区机构如村委会或居委会的帮助进行调解,以解决赡养纠纷。若调解未能解决问题,父母有权向人民法院提起诉讼,要求子女履行赡养义务,包括支付赡养费、定期探望等。

法条链接

《妇女权益保障法》第三十二条规定,妇女依法享有生育子女的权利,也有不生育子女的自由。

《妇女权益保障法》第二十七条规定,任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。但是,女职工要求终止劳动(聘用)合同或者服务协议的除外。

《妇女权益保障法》第六

十六条规定,妇女对夫妻共同财产享有与其配偶平等的占有、使用、收益和处分的权利,不受双方收入状况等情形的影响。对夫妻共同所有的不动产以及可以联名登记的动产,女方有权要求在权属证书上记载其姓名;认为记载的权利人、标的物、权利比例等事项有错误的,有权依法申请更正登记或者异议登记,有关机构应当按照其申请依法办理相应登记手续。

《民法典》第一千零八十八条规定,夫妻一方因抚养子女、照料老年人、协助另一方工作等负担较多义务的,离婚时有权向另一方请求补偿,另一方应当给予补偿。具体办法由双方协议;协议不成的,由人民法院判决。

《民法典》第一千零八十六条规定,离婚后,不直接抚养子女的父或母,有探望子女的权利,另一方有协助的义务。

(部分内容来源于网络)

法治时评

把“加班”当“值班”也是劳动侵权

■李英锋

你知道“值班”和“加班”的区别吗?有用人单位在这个问题上玩文字游戏,给“加班”披上“值班”外衣,企图侵犯劳动者的合法权益。

日前,扬州市中级法院判决了一起典型案例,某家电公司在法定节假日制作《假期值班表》,要求员工居某按照该表上班。值班期间,居某工作内容与正常工作并无差别,均根据公司派出的工单从事家电维修工作,但公司未发放加班费。居某因此与公司对簿公堂,要求公司支付节假日值班期间的加班工资。当然,如果劳动者在休息日值班,用人单位也可先安排劳动者补休。

一些用人单位因法律意识淡薄、规避加班责任等原因,模糊了加班与值班的概念与边界,把“加班”排进“值班表”,给“加班”披上“值班”外衣,并不能从根本上改变劳动者加班的实质,不能抹杀劳动者的加班付出和加班权益。

在节假日或夜间,很多用人单位都会安排劳动者值班,因为值班定性和“欠费”问题也引发了不少劳动争议。而哪些值班算加班,哪些值班又只算值班呢?其实,评判值班的性质,不看用人单位赋予了值班怎样的外在概念和形式,把值班排进了哪种表里,而看用人单位安排劳动者在值班期间干了哪些工作,或劳动者提供了哪些实质性的劳动。

如果劳动者在值班期间从事与本职工作无关的工作,只是完成安全值守、接听值班电话、值班信息反馈等例行值班任务,或者虽然从事与本职工作有关的工作,但工作强度和压力明显低于日常工作,且在值班期间可以休息,值班就不属于加班。如

果劳动者在值班期间的工作内容与日常工作无异,属于日常工作正常延续,或者劳动者提供了实质性劳动(不论实质性劳动是否与日常本职工作相关),且劳动数量和强度与日常工作相当,甚至超出了日常工作,劳动者的值班就具有了加班的属性,用人单位就应该按照法定标准向劳动者发放值班期间的加班工资。当然,如果劳动者在休息日值班,用人单位也可先安排劳动者补休。

维护劳动者值班期间的加班权益,劳动监察部门、工会等应畅通投诉举报渠道,提升对投诉举报线索的调查处置时效。立法机关、人社部门、最高法等可通过修法、出台细则或法律解释等方式,为用人单位规范劳动管理、劳动者维权以及外力监督提供依据和指南。

新规速递

事关养老服务

浙江出台操作办法,5月10日起施行

近日,省发展改革委牵头制定出台了《浙江省推进存量资源改建养老服务设施操作办法(试行)》,自5月10日起施行。

截至2023年末,我省60岁及以上户籍老年人口1340.3万人,养老需求日益增长,从发展现状看,养老服务设施布局还不均衡、不精准,社会对于闲置的存量资源改建养老服务设施有需求、有热情,但操作实施过程中还面临路径不清晰、流程不简便等问题。

《操作办法》围绕“什么能改、怎么能改、怎么好改”提出操作指引,为全省闲置的存量资源改建养老服务设施提供标准化、规范化操作指南,有力有效提升改革“为老”实施效率,实现盘活存量资源和优化养老供给双赢局面。

系统界定了适用的存量设施类型范围,即哪些存量资源可以改建,主要包括三类:存量的商业或公用房、工业或仓储用房、学校、基层卫生院、商品房等。党政机

关、国有企业事业单位闲置用房;党政机关、国有企事业单位举办的培训中心、疗养院及其他具有教育培训或疗养休养功能的各类机构。其他适合用于作为养老服务设施的存量资源。

首次界定了适用的养老服务设施类型范围,即可以改建为哪些养老服务设施,主要包括三类:依法办理登记,为老年人提供全日集中住宿和照料护理服务,床位数在10张以上的机构。居家养老服务用房、街道(乡镇)居家养老服务管理中心、社区(村)居家养老服务照料中心等。医疗卫生设施、老年活动中心、老年大学/学校(包括老年电大及教学点)、老年助餐服务设施等。

《操作办法》明确两条实施路径:通过纳入城市更新方式进行改建,重点为涉及土地规划调整、需大改大建方能符合养老设施标准的存量设施,如存量工业、仓储用房、闲置校舍等。具体分为7个环节推进实施。

据浙江发布

筑牢校园“防火墙”

“发生火灾,应该如何拨打119报警电话?”“火场中如何正确逃生?”“如果看到电动车入户充电的情况,你会怎么做?”……近日,省政协2024年赴开化县“送科技下乡”活动在开化县天地小学举行。

活动中,开化县消防救援大队指战员为广大师生送上了一场喜闻乐见的校园消防宣传教育活动,增强了师生们的消防安全意识,提升了他们应对突发火灾事件的逃生自救能力。图为学生体验消防救援装备。

记者邹伟锋
通讯员宋雄伟 摄



维权107 维权107 权益大小事 统统要拎清

不服跨省调岗被辞 获经济补偿5.8万元

份工作。

2024年1月31日,杭州公司经营场所租约到期。2月4日,公司下发现通知书明确提出了工作岗位、内容、待遇和工作条件,苏州提供免费食宿,每周末提供来往苏州、杭州的车辆接送。公司法人表示,如果晓王改变主意愿意去苏州总部,则可以安排工作;不去苏州工作就只能给2万元“感情费”,没有其他经济补偿或赔偿。晓王不同意调岗,公司遂与晓王在2月21日解除了劳动关系。

仲裁和司法实务中,岗位或工作地点调整的合理性一般考虑以下因素:是否基于用人单位生产经营需要;是否属于对劳动合同约定的较大变更;是否对劳动者有歧视性、侮辱性;是否对劳动报酬及其他劳动条件产生较大影响;劳动者

前调解,公司最终答应一次性向晓王支付5.8万元补偿金。

用人单位单方面调岗,劳动者是否有权拒绝?

浙江浙联律师事务所朱觉明律师表示,《中华人民共和国就业促进法》第八条规定:“用人单位依法享有自主用人的权利。”用人单位作为市场主体,根据自身生产经营需要而对劳动者的工作岗位、工作地点进行适当调整,是行使用工自主权的重要内容,对其正常生产经营不可或缺。

仲载和司法实务中,岗位或工作地点调整的合理性一般考虑以下因素:是否基于用人单位生产经营需要;是否属于对劳动合同约定的较大变更;

是否能够胜任调整的岗位;工作地点作出不便调整后,用人单位是否提供必要协助或补偿措施等。

此案中,该公司因“要把杭州业务移到苏州总公司,且杭州公司经营场所租约到期”调整员工的岗位,属于跨省调整,给劳动者的的工作与生活各方面带来实质性的不利,属于劳动合同的重大变更,非经协商一致,员工有权拒绝。

劳动者不同意公司异地调岗被迫离职,可以申请经济补偿吗?

根据《劳动合同法》规定,劳动合同变更需要用人单位与劳动者协商,若未协商一致,除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

根据《劳动合同法》规定,劳动合同变更需要用人单位与劳动者协商,若未协商一致,除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

根据《劳动合同法》第四十条规定:经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。支付经济补偿的年限最高不超过十二年。上述月工资按照劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资确定,计算的时候不得扣除奖金,但可以扣除加班工资。

此案中,该员工如果和用人单位多次签订了劳动合同,公司之前没有支付经济补偿金且员工没有因为个人原因主动辞职的,应当根据员工服务的总工作月份计算经济补偿金。”朱律师同时表示,《劳动合同法》和《劳动法》对解除劳动合同的法律责任只规定了经济补偿金和赔偿金,公司所谓的“感情费”不属于法定的费用,不能代替解除劳动合同的经济补偿金。

普法进企业 宣传入人心



为进一步优化营商环境,台州市公安局黄岩分局经侦大队组织民警走进企业,开展涉企职务犯罪预防、常见涉众型经济犯罪预防知识。

通讯员喻跃翔 摄