

生活压力大,重返职场难,家务补偿低……

全职太太如何能安心带娃

阅读提示

近年来,不少女性离开职场,回归家庭当全职太太。如何从制度设计层面及司法实践中,为她们提供权益保障,受到越来越多关注。

本报记者 刘友婷

“全年无休”“失去自己的发展机会和选择的权利,没有自己的生活”“与社会脱节,没有自信”……记者了解到,近年来,不少女性离开职场,回归家庭当全职太太。然而,全职太太并不受年轻女性欢迎,被认为是一份“高危的职业”。

现状

孩子没人管 经济压力大

1979年出生的陈涓琳(化名)在成为全职太太以前是深圳一家证券公司的开户柜员。“老大是早产儿,身体特别差。上幼儿园期间休学了一年,每天下班后我还要抱着他排队看中医,晚上自己给他做艾灸。”谈起成为全职太太的原因,陈涓琳称是没办法,最开始是老大需要人照顾,后来有了二胎就更离不开了。

“每天早上6点多起床后,开始准备早餐,7点多送小孩上学,回家再收拾早餐碗碟,并准备午饭。11点多去接孩子放学,午饭后带他到户外活动。下午2点再次送孩子去学校,回到家开始收拾、整理。4点多小孩放学,接回来后辅导作业,开始准备晚饭……”这是

陈涓琳成为全职太太后的“每一天”。经济压力是陈涓琳最大的苦恼。她告诉记者,这些年来,自己几乎没有个人消费,首饰不戴,化妆品不抹。家庭基本没有存款,最希望的就是安稳,经不起任何变故。

和陈涓琳相似,出生于1997年的吴曦(化名)也是因为孩子没人照顾,离职当起了全职太太。

“我也是没办法,请育儿嫂照顾宝宝,家里没人看着不放心;这两年也会要二胎,打算二胎孩子上幼儿园后再出去工作”。吴曦最大的苦恼是“不被理解”,“洗衣、做饭、打扫卫生,一天到晚围着米油盐、纸尿裤转,完全没有自己的生活,最后却换来一句——在家带孩子能有多累,又不用赚钱养家!”她说自从有了娃,自己就像24小时全天候不定上下班,跟丈夫发句牢骚,还被认为没事找事。

担忧

与社会脱节 重返职场难

不自信、很自卑是陈涓琳对自己的评价。采访过程中,她多次强调“不知道能做什么,就像是个没用的人”。

“年龄大了、学历也不高,真不知道自己能做什么,很迷茫。”陈涓琳告诉《工人日报》记者,孩子上学后,她多次尝试找工作,却屡屡碰壁。在她看来,主要原因是脱离职场太久了,自己没有“保持充电”,学历不高、经验不足,与高学历的年轻人竞争岗位,毫无优势可言。

陈涓琳所苦恼的,正是吴曦母亲所担忧的。因为是否工作的事,产假期间吴曦就和母亲发生了多次争吵。由于婆家经济条件优越,吴曦没有经济负担,可她母亲却认为,年轻人应该靠自己,起码得有本事赚钱养活自己。

“妈妈担心我生完二孩大些后再找工作,离开职场久了,没有工作经验,不好找工作。”吴曦直言,自己也很矛盾,既想照顾好孩子,又担心与社会脱节时间久,重返职场太难。

吴曦觉得,母亲坚持让她出去找工作,还有一个原因是担心如果婚姻发生变故,她无法养活自己。“毕竟没有哪对夫妻能保证一辈子好好的。”她说,自己没有任何存款、收入,而家里资产也都是婚前财产,若是发生变故,会很被动,单是争夺孩子抚养权,都没有优势。

与社会脱节,重返职场难,找工作处处碰壁……在许多女性眼里全职太太算是一份“高危职业”。

保障

离婚给予家务补偿 保持回归职场能力

近年来,在离婚诉讼案件中,不少全职太太关于家务补偿款的诉求均被支持。《民法典》打破了原《婚姻法》有关适用家务劳动补偿制度需满足夫妻分别财产制的前提条件,从立法上确认了家务劳动的独立价值,为照顾家庭付出较多家务劳动的一方在离婚时请求家务补偿扫除了法律障碍。

结婚五年,婚后育有一女的夫妻梁乐、李芳(均为化名)因生活琐事经常发生矛盾,最终起诉至法院要求离婚。审理过程中,李芳提出因怀孕和照顾年幼的孩子,其婚后一直没有工作,要求梁乐向其支付家务补偿款2万元。

法院认为,梁乐和李芳双方感情确已破裂,没有和好的可能,同意离婚。而李芳婚后因怀孕和抚育子女负担较多家庭义务,未再继续工作而无经济收入,梁乐应当给予适当补偿。结合双方婚姻关系存续的时间、已分

居的时间及梁乐的收入情况等因素,判决梁乐一次性支付给李芳家务补偿款1万元。

“争议焦点是补偿金额过低。”广东耀律师事务所律师张爱东表示,《民法典》关于家务劳动补偿制度,从立法目的看,补偿并不是对劳务贡献本身的价值对价评估,实际上是一种带有强烈精神鼓励意味的价值观引导。

张爱东认为,遭遇离婚时,真正能够拿起法律武器维护自己权利的全职太太比例并不高。长期脱离职场,她们往往对未来有种恐惧感,且对丈夫的财产状况了解不多。“司法实践应该加强离婚案件的财产申报制度,在实践中财产申报往往没有很强的执行力,甚至很多法院并不要求申报,这就导致财产很容易被隐匿。”

“全职太太权益保障问题法律已经有所关注,但是总体规定比较少。”中国劳动关系学院法学院院长沈建峰直言,“劳动保障型太太”并不是一个可行的建议。通过劳动法和社会保险法上的机制让用人单位承担额外成本,可能导致全职妇女再次进入职场的困难,比如年龄累计,工龄目前的主要意义在于带薪休假、病假等的计算,如果全职妇女的家庭劳动时间也计入工龄,将会导致女性更加被劳动力市场排斥。另外,全职育儿和在家庭休养的界限有时并不确定,因此在技术上也存在困难。

“从国家层面来说,最直接的就是将这些纳入城乡居民养老保险的保障范围,这个目前已经基本做到了;社会救助法也可以为陷入生活困境的全职太太提供救助。”沈建峰认为,从未来制度发展来看,应当为育儿的男女职工提供由社会保险提供补贴的更长育儿假;从鼓励生育和保障全职太太权益的角度看,也可以考虑为因育儿而全职的妇女提供育儿补贴。

G 法问

公司欠薪却悄悄注销了,我的工资还能要回吗

本期主持人 本报记者 兰德华

读者来信

编辑您好!

2019年11月,我入职于北京市房山区的一家科技公司,双方一直未签订书面劳动合同。但我保留盖有公司印章的收入证明等足以证明我与该公司之间存在劳动关系。后来,我在离职时与公司发生劳动争议。劳动仲裁机构裁决:公司应支付或未签劳动合同双倍工资及加班费3万余元。

可是,公司迟迟未履行生效的仲裁裁决确定的义务。我后来打听得知,原来因经营出现问题,公司已登记注销。

请问,公司在拖欠我工资的情况下,却被注销了,我的血汗钱还能要回吗? 北京 小李

为您释疑

小李您好!

公司明知有未清偿债务,仍继续登记注销,违背了诚实信用原则。

首先要告诉你,这种情况,法律是支持要回您的合法报酬的。

根据《最高人民法院关于民事执行中变更、追加当事人若干问题的规定(2020年修正)》第二十一条规定,作为被执行人的公司,未经清算即办理注销登记,导致公司无法进行清算,申请执行人申请变更、追加有限责任公司的股东、股份有限公司的董事和控股股东为被执行人,对公司债务承担连带清偿责任的,人民法院应予支持。

具体到您的情况,由于之前生效的仲裁裁决确定该公司应向您承担债务责任,而该公司明知存在未清偿债务,但在办理注销登记时故意隐瞒,属于未经清算即办理注销登记,导致公司无法进行清算。您可以根据工商档案登记,提起执行异议申请追加该公司股东为被执行人,对公司债务承担连带责任。

在此,也提醒用人单位,作为法律义务人应主动履行法定义务,正确清偿债务,切勿通过虚假清算报告注销公司,以“金蝉脱壳”伎俩逃避责任,否则将对公司的债务承担连带责任;若公司确已资不抵债,应当依法向法院申请破产清算。

北京市房山区人民法院法官 白雪梅

打着非全日制用工幌子让劳动者干全日制工作 一超市规避用工主体责任被判赔偿

本报讯(记者王伟 通讯员王辉)张某与一家超市签订非全日制用工合同,约定张某担任超市卖场员工,工资标准为每小时17元,按照实际工作小时数结算工资;因张某属于非全日制员工,超市无须为张某缴纳基本养老保险费、基本医疗保险费和公积金,由张某以个人身份参加基本医疗和养老保险;张某合同期内不享受非全日制员工的年假等福利。后因超市减少张某工作时间,导致其工资明显减少,张某离职。

双方此后发生劳动争议,案件诉至江苏省苏州市吴中区人民法院。张某认为,超市利用其不懂法律知识,以非全日制工资高于全日制工资为由,诱导其签订非全日制用工合同,入职后实际工作情况与全日制员工一致,但工资计算及福利均不相同,要求超市支付未休年假工资、其他福利3000元、工资损失12637元、加班工资9044元、赔偿金13440元。超市认为,张某作为非全日制员工,并无带薪年假或其他福利待遇。其自愿离职,无须支付赔偿金。

法院审理后认为,双方虽签订非全日制用工合同,并约定小时工资标准,但从实际工作情况看,超市并未按照非全日制用工要求为张某安排工作时间。超市未区分张某与全日制员工的具体工作时间、工资结算周期,是以非全日制用工关系规避其应负的全日制劳动关系中的法律义务,该情形确已违反劳动合同法的强制性规定,应当认定无效,以全日制劳动关系确定双方的权利义务。遂依法判决支持张某未休年假工资1814.26元、高温补贴390元及经济补偿金6650.92元。

法官提醒,个别用人单位以与员工签订非全日制用工合同的方式规避用工主体责任及法律风险的情况。法院对工作时间、用工方式、工资发放等均与全日制用工人员相同的,即名为非全日制用工而实际是按照全日制标准履行权利义务的,加以甄别后准确适用有关规定,充分保障劳动者合法权益,是应有之举;同时也能督促用人单位担负起法定义务,促进劳动关系和谐稳定。

硬闯防疫哨卡受伤还要赔偿,法院:不赔

本报讯(记者周倩)近日,北京市第三中级人民法院发布一起居民因违反社区疫情防控管理而在防疫志愿者制止其硬闯防疫哨卡过程中自身受伤的案件。疫情防控期间,吴某未按照疫情防控规定出入小区,与保安张某发生争吵并互相撕扯,当时在场的社区防疫志愿者崔某上前制止时,吴某右手掌部受伤。后吴某提起诉讼,要求崔某赔偿其医疗费等损失。

法院审理认为,吴某不服从管理强行出门,与小区保安发生肢体冲突,其不理智、不服从小区物业管理的行为是本案发生冲突的关键和前提。崔某作为志愿者,为保障社区正常的防疫秩序,对吴某的违规行为进行了合理限度内的控制,该行为主观上不具有过错,不具有行为的违法性。因此,吴某应当对其在疫情防控期间不服从管理、不冷静处理问题的冲动行为承担全部责任。判决驳回吴某的全部诉讼请求。

民事活动应当尊重社会公德,不得损害社会公共利益。日常防疫管理中的某些必要措施可能会对居民日常出行和行动自由造成些许不便,但是防疫工作的根本目的是为了保护公众的生命健康安全,事关每个人的切身利益,在个人行为与社区公共防疫要求有冲突时,需要公众以实际行动理解、支持和配合。该院当天发布2021年度涉民生侵权纠纷十大典型案例,旨在引导公众自觉遵守社会公德,积极维护社会秩序,树立良好道德风尚。

青海追回违法违规医保基金1.2亿元

本报讯(记者那生祥)记者日前从青海省医疗保障局获悉,2021年青海严厉查处违法违规问题,全年共查处医药机构违法违规问题1968起,追回违法违规使用医保基金1.2亿元。

2021年,青海省政府研究出台关于推进医疗保障基金监管制度体系改革的《实施意见》,修订完善《青海省打击欺诈骗取医保基金举报奖励办法》,深入开展《医疗保障基金使用监督管理条例》进万家活动。青海省医疗保障局联合公安、卫健部门深入开展以整治“假病人、假病情、假票据”为重点的打击欺诈骗保专项行动,全面核查定点医药机构医保基金使用情况,严厉查处违法违规问题。

“机构改革以来,欺诈骗保行为普遍性、多发性问题仍然存在。不敢骗、不能骗、不想骗的机制还未建立,侵蚀医保基金和侵害群众利益的现象时有发生。”青海省医疗保障局相关负责人表示,2021年共检查定点医药机构5138家,查处违法违规问题1968起。其中,取消协议41家、暂停协议175家、移交司法机关4起、移交纪检监察机关11起,公开曝光20起,追回违法违规使用医保基金1.2亿元。

今年,青海继续深入开展全覆盖打击欺诈骗保专项行动,加大对基层医疗机构、医养结合内设医疗机构、社会办医疗机构以及篡改肿瘤患者基因检测结果、血液透析骗取医保基金、违规兑付医保卡现金等重点领域查处力度,以及加大违法违规使用医保基金追缴力度,守好用好群众看病救命钱。



山东枣庄法院依法执行 腾退厂房4000余平方米

近日,山东省枣庄市市中区人民法院执行局干警在被执行人未如约履行和解协议的情况下对一处4000余平方米的厂房进行依法腾退清场,及时兑现了申请执行人的合法权益。

孙中喆 摄/人民视觉

网红主播离职,被索赔高额违约金

显失公平的竞业限制协议,不受法律保护

竞业限制赔偿金,还告我违反竞业限制条款,太过分了!”

“你离职了,还用他人身份信息注册‘小号’搞语音直播,违反了我们签订的《竞业限制协议》,就得赔我们违约金!”

庭审过程中,当事人双方情绪颇为激动。

【审判结果】

由于直播行业的特殊性,公司与小秦此前是合作关系,并非劳动关系,未签订劳动合

同而主张竞业限制,没有法律依据。最终,经法院调解,双方达成调解协议,公司支付小秦竞业补偿金1800元,小秦不再使用其平台上的“大号”,且公司不再限制小秦使用该“大号”以外的其他账号登录该平台。

以案说法

“从法律层面分析,同样是做直播,但却是两种完全不同的模式。”北京德恒重庆律师事务所合伙人李建律师说,主播与公司签订的是劳动合同,双方就是劳动关系,受劳动法调整。如果主播与公司签订的是合作协议,双方的权利义务就不受劳动法规规范。

如果是劳动关系,劳动者一定要注意签订正规的劳动合同,劳动过程中维护自身权益,要求企业支付工资、缴纳社保等。另一种合作关系,双方是平等的,条件一定要谈清楚,不要只看到这类工作诱惑的一面,而忽视承担责任的一面。

在劳动关系中,竞业限制是有法律依据的。由于竞业限制是对劳动者择业自由的限制,故劳动者承担竞业限制是有条件的,且是以雇主对劳动者给予补偿为对价的。即使允许约定竞业限制,承担竞业限制义务应当是有条件和有经济补偿作对价的,否则显失公平。

“在现实中,很多直播平台一方面不愿意与主播形成劳动关系,另一方面又

要求对主播予以竞业限制,并约定巨额违约金,其目标是冲突的。”李建说。

“当前,网络直播迅猛发展,掀起了主播职业化浪潮,但各类法律问题也接踵而至。”重庆市高法相关负责人介绍,直播平台或第三方经纪公司的主播之间的劳动争议反映了新业态下的就业与劳动用工问题。实践中,直播平台与主播之间大多并非劳动关系,主播无法受到劳动法保障。但平台却要要求主播履行竞业限制义务,存在违反公平的情形。

G 说案

“新就业形态劳动者权益保护”个案观

本报记者 李国

一提起网红主播,不少人的第一反应就是名利双收,但是网红主播也有他们的烦恼。3月上旬,重庆沙坪坝区人民法院审理了一起因主播离职,直播平台以主播违反竞业限制义务为由诉至法院的案例。

【案情回顾】

小秦是一家语音直播平台的主播,双方没有签订劳动合同,该平台一直作为第三方经纪公司与小秦合作,后因小秦离职,双方发生劳动纠纷。公司认为双方虽未签订劳动合同,但合作协议中有竞业限制条款,为此公司有权向小秦索赔。

【庭审过程】

“你们不仅没和我签劳动合同,也没支付