

焦点关注

第九届中国婚姻家庭法实务论坛举办,与会嘉宾共议——

家庭教育指导制度在家事审判中的运用与完善

中国妇女报全媒体见习记者 高越

2022年1月,《中华人民共和国家庭教育促进法》开始施行,对家长“依法带娃”提出要求,家庭教育也从传统家事上升为重要国事。多地人民法院依法开展试点,发出家庭教育令,成立家庭教育指导工作站。

8月27日,第九届中国婚姻家庭法实务论坛在北京举办,与会嘉宾共同探讨了家庭教育指导制度在家事审判中的运用与完善。

家庭教育指导在家事审判中的实践

江苏省南京市玄武区人民法院法官王萍发现,家事案件审理中伦理因素、感情因素交织并存,权利义务关系十分复杂,当事人往往容易侵害未成年子女合法权益。“家事案件中,司法机关有针对性地纠正监护缺位问题十分必要”。

王萍分享了司法实践中的案例。原被告双方离婚后,婚生女随女方生活,男方每周探视一天。后来女方拒绝男方探视,男方到法院起诉,主张探视权。

通常情况下,法院会要求女方履行义务,或者发出家庭教育令。但法官以未成年人利益最大化的评判标准,更深入地考量了父亲探视孩子是否合适,后来发现孩子对父亲有极强的恐惧和憎恶心理。于是邀请专家进行评估,发现男方有人格缺陷,脾气暴躁且有家暴行为,给孩子造成心理阴影。心理专家建议父亲不适合抚养孩子,在目前对立情绪下也不适合探视孩子。“我们没有支持父亲的探视要求。后期对父亲进行了家庭教育指导。”王萍说。

在家庭教育促进法实施以后,南京市玄武区法院在前期探索的基础上成立了家庭教育指导工作站,并且发出首份家庭教育令。

王萍介绍,在另一起案件中,双方当事人感情破裂,经法院调解离婚,孩子由父亲抚养,母亲支付抚养费,每个月探视孩子两次,每次一天。后续的执行中因为父亲没有按照协议履行,母亲向法院申请强制执行。执行中双方关于孩子的探望权产生争议,执行法官多次找父亲,父亲的理由就是因为母亲养宠物,孩子回来身体过敏,所以父亲就带孩子到外地休养。

构建家庭教育指导制度,首先应有利于未成年人,其次是公权力适度介入,主要体现在事前干预、事中引导、事后监督。

在可执行性方面,法院在发出家庭教育令以后,要明确父母接受教育的时限要求,包括次数、参与时间等。在结束指导6个月内进行回访,结合有关社会组织和机构的调查报告,对效果进行评估。明确救济方式,保障未成年人的父母或者其他监护人对接受家庭教育指导提出复议的权利。

家庭教育指导在家事审判中的共性问题

家庭教育促进法第49条规定,“人民法院在办理案件过程中,发现未成年人的父母或者其他监护人不正确实施家庭教育侵害未成年人合法权益的,可以责令其接受家庭教育指导。”该条为人民法院在案件审理中适时开展家庭教育指导工作提供了法律依据。

通过梳理,王萍发现,家庭教育指导在家事审判中存在一些共性问题,比如法律规定相对笼统,缺乏可操作性;法院作出家庭教育令的适用情形不太明晰,对于父母或者其他监护人不正确实施家庭教育侵犯未成年人合法权益的限制性规定过于原则;救济途径不够明确,虽然规定了可以申请复议,但

是对复议的期间、审查主体没有明确;违反家庭教育令的后果规定不具体。

“实践中适用也存在差异,比如各个法院使用的名称不一致,有的采用家庭教育令,有的采用家庭教育督促令;指导的内容不一致,有些是责令到法院接受家庭教育指导,但缺乏详细的指导方案,有的责令内容是要求监护人履行监护职责;实施效果不够明显等。”王萍说。

全国人大法工委民法室原巡视员、中国法学会婚姻家庭法研究会顾问纪华认为,关于家庭教育令在什么情况下发出,发出的内容是什么,如果违反了家庭教育令,法院应当如何介入等问题还需要进一步研究,只有完备的诉讼制度和程序安排,家庭教育令才更有可行性。

中国人民大学法学院教授、博士生导师,中国法学会民事訴訟法学研究会副会长肖建国也对家庭教育令的可执行性问题表示担忧,“依据反家暴法的规定,人身安全保护令由公安机关协助执行。但是家庭教育令能否强制执行,由谁执行,能否由第三方协助执行等问题,现行法均未作出明确规定。法院固然可以采用罚款等强制手段,对被申请人予以威慑和制裁,但仍然无法达成家庭教育令的制度目的。因此只有建立法院主导、政府支持、社会参与的综合治理格局,家庭教育令才能真正落地。”

完善家庭教育指导制度的路径和措施

南京师范大学法学院教授、博士生导师

师,中国法学会民事訴訟法学研究会常务理事刘敏认为,由于家事案件的特殊性,在处理时需要利用家事审判、家事调解、婚姻家庭辅导教育和心理疏导机制等四种机制。

今年年初,南京市玄武区人民法院与检察院、公安、民政等十部门,共同签署《关于在涉未成年人案件中开展家庭教育指导工作的实施意见(施行)》,建立起全域家庭教育指导工作联动机制,加强协作配合,为未成年人的成长提供良好的家庭氛围,切实维护未成年人的合法权益。

对于构建家庭教育指导制度的路径选择,王萍认为首先应有利于未成年人,其次是公权力适度介入,主要体现在事前干预、事中引导、事后监督。比如出现导致子女犯罪等严重问题,可以强制性进行家庭教育指导。

王萍表示,家庭教育令的适用情形可以归纳为五个方面,即家事案件审理中侵犯未成年人人身、财产权益的;被监护的未成年人实施严重不良行为或者犯罪行为的;不依法履行监护职责,致使未成年人遭受他人犯罪行为为侵害的;未成年人的父母或者其他监护人,怠于或不当履行监护职责,法院认为有必要进行家庭教育指导的;其他应当接受家庭教育指导的情形。

在可执行性方面,王萍认为法院在发出家庭教育令以后,要明确父母接受教育的时限要求,包括次数、参与时间等。在结束指导6个月内进行回访,结合有关社会组织和机构的调查报告,对效果进行评估。明确救济方式,保障未成年人的父母或者其他监护人对接受家庭教育指导提出复议的权利。

王萍认为,应该完善家庭教育指导的配套措施,如健全未成年人权益保障机制,完善社会支持体系建设。发现存在监护缺失等情形,人民法院等司法机关可以组织心理咨询师、专业社工等人员,为未成年人提供心理疏导、临时监护等。为法院应当积极联合公安、检察、民政、教育、妇联、共青团等单位及组织,引入专业社会力量,建设完备的家庭教育指导基地。同时,人民法院可以联合各机构,分阶段、分内容确立各自职责,建立信息资源共享、线索移送、联席会议等机制,逐渐形成全域家庭教育指导工作体系。

『模拟法庭』进校园 普法教育零距离



网购中遇到不公平格式条款怎么办? 中消协点评支招

新华社记者 赵文君

清仓商品是否支持七日无理由退换货?对于缺货、价格标示错误等情况,商家有权自行取消订单吗?根据近期网络购物不公平格式条款的调查,中消协22日对消费者反映强烈的几类不公平格式条款进行了点评。

远程购物七日无理由退货是消费者法定权利,经营者不能以“清仓”“尾货”“特殊商品”等名义擅自扩大不适用七日无理由退货的范围。根据消费者权益保护法,除法律规定四类特定商品以及其他“根据商品性质并经消费者在购买时确认不宜退货的商品”,不适用无理由退货外,消费者自收到商品之日起享有七日无理由退货的权利。

经营者发布的商品信息符合要约条件

的,消费者选择该商品提交订单并支付货款后,网络购物合同成立并生效,经营者应当按照合同约定履行交付商品的义务,经营者以商品不能采购到货或价格设置错误为由取消订单的行为构成违约。在没有征得消费者同意的情况下经营者直接做“砍单”处理,消费者可以选择要求经营者继续按照之前的约定发货,在经营者已经实际无法按照约定发货的情况下,消费者可以要求经营者退款并承担相应的违约责任。

对于通过实施虚假宣传等欺诈手段售卖商品的经营者,消费者有权依法向其主张三倍赔偿。“仅支持退款,不承担(支持)惩罚性赔偿”类的格式条款,明显减轻了经营者的赔偿成本,是对其违法行为的纵容,限制了消费者获得惩罚性赔偿的权利。对平台内经营者知假售假的行为,平台亦应当按照

相关法律规定以及协议约定依法进行处理,通过追究经营者的违约责任最大程度补偿消费者。

经营者变更格式条款文本时,应当按照法定要求进行事前公示,并采取合理方式提醒消费者注意与其有重大利害关系的条款。变更条款生效后,经营者应当取得消费者明示同意,否则不对消费者发生法律效力。经营者不能以公示或者消费者默认等形式代替消费者同意。

一般情况下,商业广告属于要约邀请,不构成买卖合同的部分。但如果商品详情页中对于商品的描述有明确具体的参数等内容的,则构成要约,成为合同的主要内容。例如手机销售页面中对手机性能参数、屏幕信息、系统与硬件信息等内容的具体描述,构成了消费者了解商品情况的必要信息

和主要决策依据,实质上构成了合同的组成部分,如果经营者在此过程中因存在宣传介绍在内容上的错误、失真并对消费者构成误导,则涉嫌构成虚假宣传。

经营者在征求消费者是否同意接收商业信息时,应当单独获得消费者明示同意,不应在一揽子协议中默认消费者同意。未经消费者明确同意或者消费者明确拒绝的,经营者不得向消费者发送商业性信息。即使消费者同意的,经营者也应当向消费者提供显著、简便、免费的拒绝继续接收的方式,以便消费者随时拒绝接收;消费者拒绝接收的,经营者不得再换名义后再次发送。

消费积分、代币、代金券等互联网产品及服务具有一定的财产性,未经消费者同意,经营者不得擅自使用或处分,否则应当承担相关法律责任。

畅言

对员工提出“怀孕便自动离职”,既有违背尊重女性、保护女性的社会伦理和企业社会责任,又违反相关劳动法律法规,不具有任何法律效力。

要想有效维护女职工合法权益,构建生育友好型社会,劳动者既要敢于向不合理要求说不,勇于依法维护自身权益,劳动监察部门也应强化执法检查力度。同时,也应考虑女职工较多的用人单位现实压力,降低用人单位负担,进而有效解决用人单位和女职工的后顾之忧,让女职工的生育权成为实实在在不打折扣的权利。

史洪举

日前,一封要求一旦怀孕自动离职的公司免责声明书在社交媒体上引发关注。承诺书上写道:“本人郑重承诺在公司工作期间一旦怀孕,本人要自动离职,并且放弃追究本单位任何经济补偿和相关法律责任。”记者联系到发帖的该名女员工,她肯定这封承诺书情况属实(8月28日《澎湃新闻》)。

众所周知,在职场中,女性是社会和法律的双重保护对象。而一些企业基于各种原因,以或明或暗的方式限制女职工怀孕或生育。殊不知,这种做法既有违背尊重女性、保护女性的社会伦理和企业社会责任,又违反相关劳动法律法规。对员工提出“怀孕便自动离职”的做法,显然侵犯了劳动者的合法权益,理当受到纠正。

在全面放开三孩,且多个职能部门均出台政策鼓励生育、降低生育成本的大背景下,是否生育、何时生育是每个女性应享有的基本权利,任何人不得强加干涉。对此,妇女权益保障法明确规定,妇女在孕期、产期、哺乳期受特殊保护,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。劳动法、劳动合同法也规定,女职工在孕期、产期、哺乳期的,用人单位不得对其解除劳动合同实施经济性裁员。

纵观报道中的“怀孕便自动离职”事件,要求女职工承诺“在公司工作期间一旦怀孕,本人要自动离职,并且放弃追究本单位任何经济补偿和相关法律责任”的做法,其违法性非常明显,更是有违尊重女性、保护女性的社会伦理。生育权是女性正当合法的权利,何时怀孕、是否准备怀孕,只要符合政策和法律,都应得到尊重。以“怀孕便自动离职”来威胁女职工,显然没有将其作为值得尊重的公民对待。

需要特别指出的是,“怀孕便自动离职”的承诺没有任何法律效力。即便一些女职工迫于生计压力敢怒不敢言,签署了承诺书,也不会产生约束力。根据劳动法、劳动合同法规定,用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的,或者违反法律、行政法规强制性规定的合同内容无效,且由于用人单位的原因导致合同内容无效的,用人单位应承担赔偿责任。

故即便有女职工在不懂法或迫于压力下签署了相关承诺,也不必受此约束而不敢怀孕生育,不必在“被离职”或被辞退后不敢向用人单位主张赔偿权利。当然,个别用人单位之所以敢于冒着违法风险,要求员工签署“怀孕便自动离职”承诺,主要动机可能是利用一些人不懂法,不敢积极维护自身权益,甚至敢怒不敢言、多一事不如少一事的“妥协”思想而降低用工成本,减轻用工压力。

因而,要想有效维护女职工合法权益,构建生育友好型社会,劳动者既要敢于向不合理要求说不,勇于依法维护自身权益,劳动监察部门也应强化执法检查力度,查处辞退怀孕女职工、专门为怀孕女职工设置不合理考核或工作指标,迫使其自动离职等侵犯女职工合法权益行为。

当然,也应考虑女职工较多的用人单位现实压力问题,以提供补贴、税收优惠、购买岗位等方式降低用人单位负担,进而有效解决用人单位和女职工的顾之忧,让女职工的生育权成为实实在在不打折扣的权利,不必担忧“怀孕便自动离职”。

『怀孕便自动离职』的歧视理应得到纠正