责任编辑 陈宏光 E-mail:lszk99@126.com

www.shfzb.com.cn

编者按

每有引人关注的社会事件、法律问题发生,律师往往能在第一时间给出提示、提供服务。我们为读者采集律师对这些身边事的法律解析,让您不用出家门就可享受"律师服务"。

《民法典》放宽收养条件律师建议签订收养协议

据《广州日报》报道,1月25日,民政部举行新闻发布会。会上 日,民政部举行新闻发布会。会上 通报,截至2020年底,全国已有 25.3万名事实无人抚养儿童被纳人 保障范围。

所谓事实孤儿,正式命名为 "事实无人抚养儿童",指父母至少 有一方健在,但家庭没有能力或没 有意愿抚养的儿童。

因为这种身份上的特殊性,他们此前享受不到国家对孤儿的相关救助政策,也不能被收养。而在《民法典》实施后,原《收养法》废止,根据《民法典》的要求精神,民政部拟修订出台的收养登记办法将对《民法典》的规定进行细化,明确收养条件、收养登记的具体要求和程序。

关于收养问题,记者采访了在 婚姻、家庭领域具有丰富实践经验 的广东金桥百信律师事务所合伙人 张少星律师。

单身也可收养子女

张少星律师称,此次《民法典》对于收养的条件放宽,或许将 进一步鼓励社会收养行为,对于稳 定社会家庭关系有一定的帮助;但 与此同时,因收养而产生的法律业 务也将增加,"很多人以为收养很 简单,只要双方同意就好,但实际 上对于签订收养协议以及约定收养 条件及退出等内容,许多人还没有 引起重视,容易导致一系列的后续 纠纷。"

张少星总结,相比以往,《民 法典》中对于收养行为明显放宽, 除丧失父母的孤儿、查找不到父母 的未成年人可被孤儿的监护人、社 会福利机构收养外,对于生活存在 特殊困难且无力抚养子女的家庭, 其父母也可将子女进行送券。

除此之外,比较突出的变化是 从过去的要求收养人"无子女"到 现在的"无子女或者只有一名子 女"。"这也就意味着,只要你年 满30岁,无子女或只有一名子女, 拥有工作,遵纪守法、同时未患有 医学上认定不应当收养子女的疾病 以及违法犯罪记录,不管你是否结 婚,都可以收养一个甚至两个孩 子。"张少星解释。



应当签订收养协议

尽管《民法典》实施后对于收养行为放宽,但对于解除收养关系的规定则依然较为约束:收养人在被收养人18岁成年之前都不得解除收养关系,但是收养人、送养人双方协议解除的除外;养子女8周岁以上的,也应当征得本人同意。

"因此我们在实操中,有时候会碰到一些当事人出现反悔的情况。可能收养人在收养前评估过利弊,但是在收养完成后,经过一段时间的相处发现处不来,或者收养人被发现存在家暴、虐待等情况,又或者自身家庭出现一些不可抗力的意外,无法再继续抚养,就会出现需要解除收养关系的情况。"张少星称。

张少星尤其强调,尽管法律没有强制签订收养协议,但从专业角度来看,他建议当事人在确认收养关系的时候签订收养协议,除了可以规定抚养标准之外,也可以约定解除收养关系的机制,比如收养人若有虐待、遗弃、家暴或者不尽抚养、赡养义务时,收养关系便自动解除,从而最大程度保障被收养未成年人的权益。

此外,相比于亲友之间的一般 收养行为,由儿童福利机构托管, 并通过"领养"的方式达成的特殊 收养行为如今也逐渐增多。而随着社会公益的普及,不以盈利为目的,从 事托管弃婴、孤儿事务的社会团体也 越来越多。

但张少星也提醒,从法律上说, 社会团体不是送养人,不能以盈利的 方式运行。

收养关系可以解除

值得注意的是,根据《民法典》第一千一百一十八条规定,在收养关系解除后,成年的养子女应当对缺乏劳动能力以及生活来源的养父母给予生活费;因养子女成年后虐待、遗弃养父母而解除收养关系的,养父母也可以要求养子女补偿收养期间支出的抚养费;生父母要求解除收养关系的,养父母可要求适当补偿抚养费。"这主要是考虑到,尽管养父母付出了许多,但他们也在抚养的过程中得到了情感回报。这也说明,送养和收养。都不是随便的。"

但张少星透露,在他此前所接受的咨询业务中,绝大多数关于解除收养关系的业务都由养父母发起: "尤其是关于1992年以前的收养的业务,解除率很高。由于当年采用的是事实收养,一旦涉及养父母遗产继承和赡养等问题,养子女和亲生子女以及养父母之间就会出现纠纷。因此,在收养时签订收养协议格外重要。"

(程依伦 吴迪诗)

劳动者自愿放弃社保?

律师:违反法律规定无效

据"中新网"报道,近日, "福州公交司机猝死不被认定工 伤"事件引起网友关注:司机上 班时间猝死,单位却称员工不愿 意上社保,因此不能认定工伤。

当地人社局介人后,目前已 将该员工认定为工伤。然而,关 于公司所说的"自愿放弃社保" 问题却让人思考:社保究竟能否 自愿放弃?当员工"被自愿" 时,如何维护自己的权益?

公交司机猝死 引出"放弃社保"争议

1月25日,福建省福清市 一名公交司机驾驶时突发心梗, 安全停车后还是不幸身亡。司机 陈师傅的弟弟称:哥哥所在的汽 运公司曾让所有员工签署自愿放 弃社保声明书, 因此陈师傅不能 认定工伤。消息一出,有关陈师 傅的工伤认定立即引发舆论热 议。1月28日中午,福建福清 市人社局出具的突发心梗司机陈 祖军的《认定工伤决定书》显 示, 认定该司机所受事故伤害符 合《工伤保险条例》相关规定, 属于工伤认定范围,予以视同为 工伤。福清市交通局将确保赔偿 金及时赔付到位

其实在职场上,各类员工"自愿放弃"相关权益的事早已不再新鲜,比如自愿放弃加班费,自愿放弃带薪休假,甚至自愿放弃签订劳动合同的事也时有发生。当颇为强势的用人单位要求"自愿"时,多数员工并没有拒绝的勇气,往往只有出现离职、事故等情况,双方才就此产生纠纷。

"在劳动争议中,员工签署 自愿放弃协议的案件具有一定代 表性。"上海普世万联律师事务 所律师阮超向记者表示,除了员 工被迫的自愿,更典型的是公司 为了减少成本,劳动者为了增加 实际到手的收入,双方达成了用 人单位不为劳动者缴纳社保的合 章

阮超认为,从表面上看,公司的成本减少,劳动者到手的利益增加,这样的"自愿放弃"是一种"双赢"。但在出现问题的时候,也就是发生工伤的时候,

纠纷就会随之产生。

有些社保福利 不能自愿放弃

那么,当劳动者与用人单位签署了"自愿放弃"协议,是否为法律承认?"我国劳动法明确规定,用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。"阮超表示,劳动者与用人单位可以就薪酬、工作内容、工作地点等内容进行协商约定,但缴纳社保属于法定的义务,不能根据劳动者和用人单位的意愿而免除。

也就是说,员工即使签署协议 自愿放弃社保,因这一协议违反了 法律规定,本身也是无效的。对于 这种情形,劳动者有权要求用人单 位予以补缴。用人单位拒不缴纳 的,劳动者还有权要求解除劳动合 同。

阮超表示,由于在实践中,社保部门较难主动发现企业未为员工缴纳社保,为了自己的合法权益,被欠缴的员工应主动提起劳动争议仲裁申请,或者向社会保险行政部门投诉。

社会保险行政部门将责令单位限期改正,逾期不改正的,对用人单位处应缴社会保险费数额1倍以上3倍以下的罚款,对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处500元以上3000元以下的罚款。

另外,根据《工伤保险条例》 规定,在发生工伤的情况下,如果 用人单位没有为劳动者缴纳社会保 险,那么原本可以由工伤保险基金 支付的相应工伤保险待遇就将全部 由用人单位承担,用人单位无疑是

除了社保,法律法规还对劳动 者自愿放弃加班费与自愿放弃带薪 年假作了规定。

对加班费,即使签订了协议, 同意公司不支付加班费,也不能被 法律认可。单位只要违反了法定工 作时间标准、安排劳动者延长工作 时间,就应承担相应的法律后果。

对劳动者的带薪年假,《企业 职工带薪年休假实施办法》规定, 职工因本人原因且书面提出不休年 休假的,用人单位可以只支付其正 常工作期间的工资收入。

(彭宁铃)

单位出具离职证明 不能想写啥就写啥

据《劳动午报》报道,近日读 者韩先生向记者反映,他与公司发 生矛盾后被迫离职。后来,他到另 外一家单位应聘,但对方要求他提 供原工作单位出具的离职证明。无 奈,他只得硬着头皮返回公司,请 求公司为他出具离职证明。

韩先生说,公司没有拒绝他的 请求,但在离职证明中写明:公司 与韩先生解除劳动关系的原因,是 其在职期间懈怠职责构成严重违纪 被解除劳动合同。

"如果我的应聘单位看到这样的离职证明,知道我是因严重违纪被开除的,还会录用我吗?这不是砸我的饭碗之后,又砸我再就业的饭碗吗?"韩先生说,他要求公司重新出具离职证明并删除对其不利的内容,但公司不同意并称其是实

事求是,决不更改。

韩先生想知道:公司的理由是 否成立?他能否要求公司重新出具 离职证明,并按他的要求出具离职 证明呢?

就韩先生遇到的问题,接受记者采访的北京市盈科律师事务所康文平律师说:公司不仅应当为韩先生出具离职证明,而且应按照韩先生的要求出具离职证明,不能在证明中写不利于韩先生再就业的内容。

"像韩先生这种因与单位闹矛盾而离职的职工,单位很容易借助出具离职证明的机会对其报复一下,在证明中写一些对其不利的内容。但是,这种做法是违法的。"康律师说。

『成。 《劳动合同法》第 50 条第 1 款规定,用人单位应当在解除或者 终止劳动合同时出具解除或者终止 劳动合同的证明,并在 15 日內为 劳动者办理档案和社会保险关系转 移手续。本法第 89 条规定,用人 单位违反本法规定未向劳动者出具 解除或者终止劳动合同的书面证 明,由劳动行政部门责令改正;给 劳动者造成损害的,应当承担赔偿 责任。

康律师说,上述规定表达了两 层意思:

一是在劳动合同解除时,用人单位及时依法向劳动者出具解除劳动合同证明,系法律科以用人单位的后合同义务,绝不是用人单位对于劳动者的"权利"。用人单位违反该义务,需承担相应的法律责

二是用人单位出具解除劳动合同证明,是向离职劳动者出具,是为离职劳动者的利益而出具,而非为劳动者将来的供职单位之利益出

法律之所以做这样的规定,是因为解除劳动合同证明的主要功能呈现劳动者之前的供职信息,方便劳动者再就业,再者是供离职的劳动者办理失业登记之用。根据《失业保险条例》第16条规定,用人单位出具的终止或者解除劳动关系证明是进行失业登记的必备条件。

为防范用人单位违背诚实信用原则,利用出具解除劳动合同证明的机会,变义务为"权利",《劳动合同法实施条例》第24条专门对解除劳动合同证明的内容进一步作出明确限定,即"用人单位出具

的解除、终止劳动合同的证明,应当写明劳动合同的期限、解除或终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。"显然,该规定的法定内容均属关于劳动合同履行的基本信息,具有客观性,不带有主观性,且易于证明、不容易起争议。

本案中,公司为韩先生出具的离职证明,明确将其懈怠职责构成严重违纪的内容写在证明之中,是违反上述法律和行政法规的,应当重新出具。

至于公司辩称上述规定并未禁止 其在离职证明中写明解除劳动合同的 原因,其做法并未违反法律禁止性规 定。

康律师认为,公司这项主张是对 法律条文意思及立法精神的曲解和误 读,应当予以纠正。 (赵新政)