



“浙江法制报”微信

浙江法制报

星期一 2022年2月
农历壬寅年正月廿一

21

平安浙江网:www.pazjw.gov.cn
浙江法治在线:http://zifzol.zj.gov.cn

新闻热线:0571-85310548 13857101115 | 国内统一刊号:CN33-0019 邮发代号:31-25 | 数字报网址: http://zifzb.zjol.com.cn | 邮箱:zifzbxxw@126.com | 第6439期 今日 12版

“我们幸福的家庭时光又回来了!” 女儿脱胎换骨,激动的父亲给司法厅长写来感谢信

通讯员 李茜

本报讯 “这种‘以人为本’的管教理念、人性化的管教措施,挽救了像我女儿这样的服刑人员的人生,挽救了千万个濒临破碎的家庭。感谢你们,感恩每一名女监民警的悉心付出。请再次接受我们真诚的感谢!”近日,省司法厅党委书记、厅长陈伟收到了一封省女子监狱刑满释放人员刘某父亲寄来的感谢信,字里行间,满是对女儿脱胎换骨的欣喜,和对司法工作、女监干警的感谢。

刘某曾因贩卖毒品罪被判有期徒刑8年。入狱后,巨大的心理落差让曾经孤傲自负、年轻叛逆的她一度消沉,甚至是自暴自弃。在人生的最低谷,是民警的悉心教育、

鼓励鞭策,让刘某重燃希望。她加入了监狱育新艺术团,学会了古典舞、民族舞等舞蹈,古筝、长笛、二胡等乐器以及多种声乐技巧,还参加了舞台剧的创作和编排。在严苛训练的汗水洗礼中,她的改造信心越来越强,连续5年在监狱丝绸文化艺术节上登台献艺,并成为艺术团舞蹈组组长和金牌教员。

刑满释放后,刘某回了老家,“用在女监中锻炼出来的一技之长,很快重新融入社会。现在在家教我可爱的外孙女弹古筝、跳民族舞……现在的她成熟了,曾经的阴霾一扫而光,我们幸福的家庭时光又回来了!”她的父亲在感谢信中动情地写道。

“我女儿的亲身经历,让我深深地感受到,浙江的司法

工作,不是冰冷的,而是充满着人性与温度的,是令人感动的……请再次接受我们真诚的感谢!”刘某父亲这段真挚感人的话语,让省女子监狱全体民警深深动容。惩罚与改造,教育与转化,本是监狱民警的职责所在,而刑释人员家属认真地用一封信表达自己对监狱“挽救破碎家庭、挽救服刑人员人生”的感谢,“这种被感受、被肯定、被感恩,就是我们最大的获得感。”省女子监狱民警说。

据介绍,省女子监狱紧紧围绕“以人为本,教化于心”的原则,打造了“丝路绣心”特色修心教育品牌,帮助越来越多罪犯重获新生、破茧成蝶,刘某正是其中之一。不久前,凭借出色的工作成绩,省女子监狱荣立全国司法行政系统集体一等功。



梅花迎客

近日,杭城持续的降雨终于按下休止键。西湖景区,梅花绚烂开放,吸引了不少赏梅人。
里尔 摄

导读

努力开创检校合作 和理论研究新境界

浙江省检察理论研究年会在义乌召开

2版

抗菌制剂非法添加药物? 最高检挂牌督办

12版

年后返岗,劳动关系中的这些“坑”不要踩

本报记者 许梅 通讯员 萧法 彦明 詹梦洲

春节后,“打工人们”陆续返岗。不过,本报要给您提个醒,不管是找新工作,还是继续在老岗位,一些劳动关系中的“坑”要注意避开。近日,记者以部分劳动争议纠纷案例为例,请法官讲解如何维护自身合法权益。

隔离期间被裁员?

胡某原是某汽车销售公司驻青岛的销售人员,2016年入职,原合同期满后又续签了三年的固定期限劳动合同,至2022年9月12日止。2020年3月,胡某因疫情被隔离在家,期间收到了公司发布的部门裁撤公告及解约通知。当年5月公司关停了胡某工作相关账户并邮寄劳动合同解约证明书。

胡某向杭州市劳动人事争议仲裁委员会申诉,要求公司支付经济补偿标准两倍

的赔偿金、合同期内未休年假工资、尚未支付的两个月差旅补贴等约12.6万元。后该委裁决公司支付赔偿金、差旅补贴等约4.4万元。胡某不服,向法院提起诉讼。

公司称,其与胡某解除劳动关系是基于经济性裁员的合法解除,已提前30日通知胡某,胡某无权要求支付赔偿金。每月的差旅补贴是对差旅费的报销,不属于薪资;同时因疫情影响公司复工推迟,推迟复工期的休假可先折抵胡某的未休假天数等。

萧山区法院审理认为,该公司裁员前未向工会或全体职工说明情况、听取意见,也未向劳动行政部门报告,其解除程序有误。同时,公司在胡某隔离期间与其解除劳动合同,违反《浙江省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情切实做好劳动关系工作的通知》,属违法解除,应当支付违法解除赔偿金。另外,双方有争议的差旅费补贴依据《财政部关于企业加强职工福利费财务管理的通知》,应纳入职工工资总额;另该公司所辩称的疫情期间原告的休假抵扣年休假,因未与职工协商一致,不予采纳。最终法院判决公司支付胡某违法解除劳动合同赔偿金、2019和2020年未休假工资及差旅补贴共9万余元。

法官提醒,经济性裁员是劳动合同法保护困难企业通过裁员的方式自救的法律规定,在疫情期间及其后,企业往往会采取此类措施。但企业在经济性裁员时,应当注意

严格遵照法律法规的规定,对于裁员的具体人数、民主程序、报备流程、裁员时间等均应严格执行,否则可能构成违法解除劳动合同。

这里领着工资还可以去别处打工?

老汤是海盐某公司仓库管理员,与公司签订的是无固定期限合同,约定合同至法定终止条件出现时止。因疫情影响,该公司暂停生产,员工也放假待岗。

之后,公司与老汤就解除劳动合同事宜进行沟通,但老汤不同意。2020年10月,公司以疫情导致订单缩水,公司处于半停工半停产状态为由通知老汤提前解除双方劳动关系,并给予一定经济补偿金。老汤认为,公司违法解除与其劳动关系,故起诉要求支付其两倍经济赔偿金。

公司辩称,其生产依赖国际市场,因疫情出现巨大亏损,这是在与老汤订立劳动合同时无法预见的,另外,老汤当时已满58周岁,离退休只有23个月,公司向老汤提出变更薪酬待遇标准,如公司因疫情影响经营状况没有好转,继续为老汤交社保,按最低工资标准向其发放工资至退休,老汤可不出勤去别处工作,等疫情结束情况好转也可再恢复原工资标准。老汤由此可获得比保留原岗位工资待遇更高的经济利益,公司没有损害老汤的利益。

(下转2版)

浙江公告
信用服务平台



公告刊登、公告查询请扫描