

母亲“望女成凤”，对孩子实施家暴

检察官支持外婆起诉撤销孩子父母的监护权

《检察日报》卢志坚 吴施妮 葛明亮

推搡致伤、指甲抓伤脸、用烤热的铲刀烫脸……因学习达不到母亲的要求，女童佳佳（化名）多次遭到生母家暴。江苏省南通市崇川区检察院在推动多部门穷尽教育、训诫等手段后，决定启动司法救济途径，支持女童外婆向法院提起撤销监护权的诉讼请求。崇川区法院于近日作出判决，撤销佳佳父母的监护权，依法重新指定其外婆作为其监护人。

“望女成凤”，母亲殴打孩子

佳佳现年12岁，4岁时父母因性格不合协议离婚，由母亲李平（化名）抚养。李平离婚后经营一家美容院，经常晚归，外婆长期帮忙料理佳佳的日常生活。后来，由李平独自抚养佳佳。从那时起，佳佳的童年就与家暴相伴。进入小学后，家暴“升级”，佳佳的额头及脸上常见被殴打的伤痕。

2020年4月，专业社工在佳佳所在街道摸排走访中得知她的处境，将情况反馈至崇川区检察院。该院未检部门检察官立即前往佳佳就读的小学调查，找到佳佳和她的外公外婆当面核实，情况基本属实。“你还愿意和妈妈过吗？”佳佳流着泪对检察官表示，如果妈妈能不打她，还是愿意跟妈妈一起生活。

检察官认为，李平打孩子，和“望女成凤”焦虑心态有关，母女关系并不是没有修复的可能，遂决定先从教育入手，由妇联、学校、未成年人保护中心等社会力量及时介入，并委托专业心理咨询师对佳佳进行心理疏导。

然而，李平并未认识到自己的问题，检察官遂联合当地公安民警对李平进行反家暴的训诫教育，并发出家庭暴力告诫书，建议她改变教育方法。李平当面承诺不再殴打佳佳，但不久后在一次检查作业中又出

手殴打佳佳。经公安部门鉴定，孩子的损伤程度为轻微伤。

尝试介入“变更监护权”

为了孩子的安全，崇川区检察院于2021年1月5日制发检察建议，建议公安机关向同级法院申请人身保护令，警诫其母。法院裁定禁止李平对佳佳实施家庭暴力，期限为六个月。在裁定生效之日，检察官把这个消息告知了佳佳就读的学校，要求学校在此期间内高度关注佳佳的状态，一旦再发生伤害事件立即履行报告义务。然而，今年4月，检察官接到学校电话报告，佳佳又因未完成其母亲布置的额外作业先后两次被母亲伤害，伤情鉴定为轻微伤。

怎样破解佳佳面临的家暴困境？检察官反复研究后认为：李平的行为仅因教育理念偏差而起，与一般的虐待行为有较大区别，目前不宜上升刑法层面。如果家暴频次程度升级，不排除追究其刑事责任的可能。同时，该案系民事领域、家庭亲情案件，敏感特殊，公权力应当谨慎介入，鉴于目前佳佳的特殊情况，可以尝试介入“变更监护权”。

根据民法典相关规定，实施严重损害被监护人身健康的行为，法院可根据有关个人或组织的申请，



撤销监护人资格。该院委托社工做了深度社会调查，及时与佳佳其他亲属取得联系。经了解，佳佳生父居无定所，佳佳幼年由外婆带大，与外婆感情较深，而外婆的身体、现居住的环境及经济来源均尚可，具有监护能力。

最终，在征得佳佳外婆同意后，检察官指导老人提起撤销李平对佳佳的监护权之诉，并于3月22日依法发出支持起诉意见。日前，法院作出上述判决。

“撤销监护权不是目的，只是阶段性举措。”该院检察长孙亚表示，检察机关会跟踪关注，综合考虑孩子成长、母亲悔改、外婆抚养能力等情况，联合多部门保留采取其他措施的可能性。未来，如果李平真心悔改、不再施暴并积极改善母女关系，可以通过司法手段恢复监护权。

考核不合格被扣工资，女子状告东家

法官：除绩效工资外，其他工资应正常发放

《春城晚报》柏立诚 李静

上班族考核不合格怎么办？公司有权停发工资吗？在云南昆明某药品公司工作了10年的杨女士，就遇到了这一情况。去年4月，因考核不合格，公司把她的工资下调到1700元。为此，杨女士将东家告上法庭，请求补发工资，并要求支付10年来没有休年假的工资。

近日，昆明五华区法院作出一审判决：药品公司与杨女士解除劳动合同，由药品公司向杨女士补发未发工资及工作10年未休年假工资共1万余元。

率认定她不合格。

杨女士请求法院判令与公司解除劳动合同，同时判令公司补发2020年4月1日至8月28日的工资，补发工作10年来没有休年假的工资报酬，并支付解除劳动合同的赔偿金。

杨女士还向法院表示，自己以往的工资究竟是多少，从自己的社保基数就可以推算出高低，她出示了自己的银行流水，以证实正常工资远高于1700元。

公司：实际销售量未达标导致没有提成

庭审时，杨女士所在的某药品公司却是另外一套说辞。

该公司称，杨女士的工资由基础工资和绩效工资两部分构成，社保缴纳基数不能代表其实际收入。杨女士是公司市场部OTC（非处方药）代表，负责祥云、宾川、巍山等区域市场，其工资由基本工资+销量绩效提成组成。

但2020年4月以来，杨女士对其所负责区域市场几乎放任不管，完全不按市场部的管理开展工作，甚至为了敷衍市场部的管理，编造虚假信息、营私舞弊。

公司于2020年6月8日通知杨女士到昆明参加10

天的职业技能培训，培训合格后再上岗，但杨女士拒绝培训。因其市场销量与市场要求的每月考核销售任务差距巨大，导致其月收入没有销量提成，工资收入必然产生影响，不存在公司擅自克扣和调整的事实。

此外，根据双方订立的劳动合同约定，因杨女士自己的原因造成待岗甚至离岗的，公司有权不支付基本生活费。至于杨女士的年假，因其属于销售人员，岗位特殊，上班时间相对自由，每年休假的时候只是与公司打个招呼就休了，杨女士实际每年的休假天数远远多于其应享有的年休假天数，故公司没有理由再向其支付未休假工资。

法院：未休年假的工资要补齐

五华区法院审理认为，根据劳动合同，杨女士的工资由基础工资和绩效工资组成，绩效工资根据杨女士的业绩确定，每月的金额并不固定。该药品公司曾在公司微信群中公布过杨女士的考核结果，结果显示杨女士考核不合格，不符合领取绩效奖励的条件，而杨女士也没有证据证实自己完成了业绩。

关于年假未休的工资，因公司未能提交证据证明杨女士已实际休过假，应予以补发。对于杨女士提出的解除劳动合同赔偿金，五华区法院认为，杨女士是主动提出离职，而非药品公司违法解除，因此该项诉讼请求不予支持。

五华区法院一审判决：药品公司与杨女士解除劳动合同，由药品公司向杨女士补发未发工资及工作10年未休年假工资共1万余元。

公司制定考核办法对员工完成的业绩进行考核，并确定绩效工资的金额，员工未完成约定的业绩则不享有该部分工资。那业绩考核不合格，公司是否可以停发其员工工资？承办法官表示，绩效工资仅是劳动者的全部工资报酬中的一部分，其他工资应正常发放。



员工：公司未进行实质性考核就调低工资

杨女士在昆明某药品公司工作了10年，期间她没有休过年假。2020年4月，杨女士的工资被公司下调到1700元，拿到工资那一刻，杨女士有些无奈。“这个月工资怎么才1700元？是不是财务人员搞错了……”杨女士说，她找财务人员打听，工资被公司扣了一部分，原因是考核时被认定为不合格。

2020年8月，杨女士把东家告到五华区法院。她认为：公司无故将自己的工资下调到1700元，这种行为没有事实依据，公司没有对她进行实质性考核，就草