



外婆索要“带孙费”胜诉是堂法治课



汕头濠江的小陈年幼时父母便离婚，她跟随母亲生活，母亲病故后多年来一直由外祖母抚养，生活费、教育费大部分也都由外祖母支付。因“带孙费”意见不一，外祖母和小陈父亲闹上法院讨说法。外祖母诉求最终获得汕头市濠江区人民法院支持。(11月6日《广州日报》)

父母帮子女带孩子固然是血缘亲情，但并非祖辈老人的法定义务。纵观近年来曝光的此类诉讼判决案，法院几乎一边倒地支持老人索要“带孙费”的请求。外婆索要“带孙费”胜诉，既彰显出对老人正当权益的司法维护，也是对年轻父母履行监护责任的边界厘清，不失为一堂以案释法的法治教育课。

诚然，大凡有条件、有能力、有意愿的父母，都乐意并主动帮自己的儿女照看下一代，这几成中国现实社会一种约定俗成的家庭现象。也正是缘于人们对这种现象的司空见惯，才让一些做儿女的对父母带孙心安理得，是把老人带孙“帮”的属性误读成了“该”的行为。根据法律规定，父母对子女有抚养教育的义务，该法定义务的主体首先是父母。有负担能力的祖父母只有在父母已经死亡或父母无力抚养的情况下，才会对未成年的孙子孙女有抚养的义务。

本案中，年幼的小陈系陈某与姚某的女儿，两人虽被判离婚但并未改变其作为小陈抚养人的法定责任。姚某离世后陈某理应承担抚养教育女儿的监护人义务。外祖母李某对小陈不负抚养义务，其养育照顾外孙女纯粹

代替陈某履职的行为。根据《中华人民共和国民法典》第九百三十三条规定，没有法定的或者约定的义务，为避免他人利益受损失进行管理或者服务的，有权要求受益人偿付由此而支付的必要费用。据此，李某有权要求陈某偿付其代为抚养小陈所支付的必要生活费用和教育费，并自此按月支付李某照管小陈的费用。

其实，所谓“带孙费”不过是祖辈代替其子女实际花费在孩子身上的费用，并不是老人通过诉讼获取的看管孩子的劳务费用。为人子女者理当对此心知肚明、心存感激。现实年轻人“经济啃老”“家务啃老”的情况不乏其例，围观祖辈索要“带孙费”胜诉，更当读出老人帮子女做家务、带孩子的亲情奉献与辛苦付出，找准家庭位置，明确法定义务，履行责任担当。

张玉胜

市场星报

出版单位 市场星报社
地址 合肥市黄山路599号
时代数码港24楼



新闻热线 62620110
广告垂询 62815807
发行热线 62813115
总编办 62636366
采编中心 62623752
新闻传真 62615582



市场星报电子版
www.scxb.com.cn
安徽财经网
www.ahcaijing.com
Email: admin@scxb.com.cn



零售价 1元/份
全年定价 240元
法律顾问 安徽美林律师事务所
杨静 律师
承印单位 合肥安博印务有限公司
地址 合肥市新站区物流路
以南板桥河以东
电话 0551-64278186

星报传媒 全媒体矩阵



市场星报官方微信



《安徽画报》微信



掌中安徽APP



市场星报官方微博

热点冷评

莫让儿童智能手表成“危险品”

11月4日，江苏省消费者权益保护委员会发布《儿童智能手表消费调查报告》。《报告》指出，儿童智能手表产品质量不稳定，存在信息安全隐患、诱导消费等是该类产品出现的主要问题。(11月5日《现代快报》)

近年来，儿童智能手表越来越普及。有统计数据显示，目前中国5~12岁的儿童数量约为1.7亿，儿童智能手表的市场普及率约为30%，相当于三个孩子当中就有一个孩子戴着儿童智能手表。儿童智能手表市场俨然是一片蓝海。

儿童智能手表受到广大家长的欢迎，主要是儿童智能手表具有接打电话、儿童定位、电子围栏、回拨监听等实用功能，不仅让父母方便联系孩子，而且可以有效保护孩子的安全。但是，江苏省消保委发布的报告却显示，儿童智能手表依然是乱象丛生，诸如信号不稳定、通话质量差，存在许



除害 王恒/漫画

多信息安全漏洞，成了“行走的偷窥器”，内置游戏血腥暴力、部分漫画少儿不宜，存在违规扣费、诱导孩子消费，极易诱发未成年人模仿违法犯罪等行为。可以说，儿童智能手表成了“危险品”，严重危害到了未成年人的身心

健康成长。如此“危险”的儿童智能手表，无疑成了家长的心头大患。

让儿童智能手表真正发挥保护儿童安全的功能，不仅要有硬质量，而且要有软安全。这既要靠儿童智能手表厂家自觉自律，还要靠广大家长有一双慧眼，更要靠强有力的监管。

首先，儿童智能手表厂家应当严格按照国家标准进行生产，提高儿童智能手表的产品质量、信息安全性等，让孩子可以时刻正常使用儿童智能手表，切实保障孩子的隐私安全。

其次，家长在购买儿童智能手表时，应选择符合国家标准的，不要贪图便宜购买质量不合格的。

此外，市场监管部门要加强监管，及时将不合格的儿童智能手表赶出市场。同时，为儿童智能手表软件内容、功能划出红线、底线，并加强软件内容、功能的审核，剔除少儿不宜的软件内容、功能等。

何勇

时事乱炖

别任由“虚假招聘”损害劳动者权益

招聘软件上标注的工资数额、招聘者口头承诺的薪资数目，与入职后签订合同显示的数字不一致，想必每个求职者都遇到过这种事。90后求职者李某在面试时就遇到过上述套路，他选择拿起法律武器与公司“较真”，将北京某公司推上了法院被告席。法院判决公司赔偿李某工资损失9000元。(11月6日《每日经济新闻》)

被告公司承诺李某试用期9500元，转正10500元，这样的工资比李某原工作单位要高一些，人往高处走，李某才会因此选择从原单位辞职，可当李某到被告公司办理入职手续时，才被告知试用期工资为7200元，转正后为9000元，李某才选择不入职该公司，而是拿起法律武器维权。

工资待遇是劳动合同中双方最关注的核心条件之一，被告公司不守承诺，面试沟通时承诺的工资待遇与真实工资待遇有明显差异，违背了诚信原则，给原告造成了损失，最终被判赔偿，合情合理合法。

现实中，虚假招聘并不鲜见。如有

的招聘信息“挂羊头卖狗肉”，应聘者入职后才发现招聘时承诺的待遇、岗位、工作内容等与实际的不符。不少时候，应聘者面对这些虚假招聘，要么愤而辞职，要么委屈求全，鲜少有人拿起法律武器维权。

李某将这家涉嫌虚假招聘的企业告上法庭，此举对那些“不老实”的招聘单位是一次很好的警示，也给广大应聘方和招聘方上了一堂“普法课”。用人单位推出的奇葩招聘、虚假招聘侵犯了劳动者合法权益，损害就业公平，劳动者不能逆来顺受，而要勇于维权、积极维权。一旦发现招聘者存在欺诈、虚假招聘等侵犯应聘者合法权益的行为，注意保存好相关证据，通过法律渠道维权，这样才能更好保护自己的合法权益。

监管部门要加强对企业的监管力度，对侵犯劳动者合法权益，进行奇葩招聘、虚假招聘的用人单位，要能依法依规予以处罚，增加他们的违法违规成本；还要将监管前置，督促企业诚信招聘。张颖辉

非常道

影响一生的5个自律法则

- 1.从热爱的事情入手。想要养成自律的好习惯，可以先从自己喜欢的事情入手。
- 2.细分目标。把大目标细分为具体的小目标，按照计划执行，久而久之就会越来越自律。
- 3.降低自律做事的门槛。从一些微小的改变开始，量变达成质变，不知不觉你就坚持了很久。
- 4.定期复盘总结。反思总结自律过程中的失误。
- 5.不急于求成，把眼光放长远。只要每天保持一点进步，你终会变成更好的自己。

@人民日报

微声音

人生值得珍惜的三样东西

生活中，要学会珍惜这三样东西。1.珍惜时间。人这一辈子，是过得碌碌无为，还是精彩从容，取决于我们对待时间的态度。浪费时间的人，时间也在蹉跎他。2.珍惜缘分。带着一颗感恩的心珍惜所有的缘分，才能不负遇见，不负此生。3.珍惜他人的好。以一颗感恩之心铭记身边人给予我们的美好，是对他人的尊重，更是对自己的成全。@新华社