

年终特稿

法律,是保护每个人合法权益不受侵害的武器。2024年,法律法规依然在不断完善。2024年1月1日,我国第一部专门性的未成年人网络保护综合立法《未成年人网络保护条例》正式施行,以更完善的法律制度守护未成年人健康成长。2月20日,最高法院通过发布司法裁判助力老年人放心养老、安心养老。“妈妈岗”“痛经假”……这一年,进一步保护女职工劳动权益的规定和举措在各地持续“上新”。最高法院、中国残联联合印发十条意见保障残疾人平等、充分、便利地参与诉讼活动……社会在进步,法治在完善。透过这一个个的细节,法治进步体现在生活、学习、工作的方方面面。——编者按

2024 “一老一小”权益保护持续升级

本报记者 周倩

诱导老年人消费,罚!

随着年龄的增长,老年人身体各项机能逐渐衰退,病痛增多,迫切希望拥有健康身体。中医养生成了不少老年人的“心头好”,而缺少相应资质的“灰色地带”也随之产生。相关法律明令禁止非医疗机构开展推拿、按摩、刮痧、拔罐、针灸等活动,在机构名称、经营项目名称和项目中亦不得使用“中医”“医疗”“治疗”及疾病名称等医疗专门术语,不得宣传治疗作用。

但现实中,不少保健养生会所、美容店的门头挂着拔罐、针灸、刮痧、经络按摩等中医项目,宣传治疗作用,让老年人陷入“养生骗局”,造成经济与健康的损失。

2024年7月1日,《中华人民共和国消费者权益保护法实施条例》施行。其中明确,经营者不得通过虚假或者引人误解的宣传,虚构或者夸大商品或者服务的功效、保健、养生等功效,诱导老年人等消费者购买明显不符合其实际需求的商品或者服务。

今年10月11日,江苏省无锡市中级人民法院发布一起典型案例。一家美容店以“老中医”施针诱导老人,因欺诈被判退一赔三。据介绍,郭阿姨在某美容店做美容时提及自己常手脚抽筋,销售人员随即推荐了药液按摩和针灸服务,称有专业药液按摩和“老中医”施针。郭阿姨购买了服务,开始进行按摩和针灸项目,因后续出现头晕、头痛等症状,郭阿姨与美容店协商退款事宜。协商过程中,郭阿姨发现美容店不具备针灸相关资质,以欺诈为由向法院起诉,要求美容店对针灸项目退一赔三。

法院经审理认为,郭阿姨于美容店处购买的相关服务,旨在“强身健体”,属于生活消费范畴,双方之间应受消费者权益保护法调整。依据相关规定,“非医疗机构及其人员在经营活动中不得使用针刺、瘢痕灸、发泡灸、牵引、扳法、中医微创技术、中药灌洗以及其他具有创伤性、侵入性或者高危性的技术方法。”美容店并非医疗机构,也无证据证明实施针灸的人员具有执业医师资格,构成对消费者的欺诈。法院判决美容店就针灸服务部分向郭阿姨退一赔三。

审理法院提示,保护老年消费者的权益,市场主体在经营过程中要合法合规,承担社会责任。同时对于老年群体作出提醒,在追求健康养生时,应选择具有专业资质的机构,合理确定诊疗方案,适度消费,保护自身安全。

护理人员虐待老人,判!

近年来,负有监护、看护职责的人虐待被监护、看护的老幼病残案件偶有发生。如何破解保障养老机构安全这道题?

2024年2月20日,最高人民法院发布涉养老服务民事纠纷典型案例。最高法表示,养老机构作为专门为老年人提供服务的经营场所,对入住的老年人负有安全保障义务,对其场所和设施进行适老化改造,为老年人提供无障碍服务。养老机构提供的养老服务,应当符合合同约定以及质量和安全标准。通过司法裁判,规范养老服务的内容,引导养老机构健康运营,依法保障老年人的合法权益,助力老年人放心养老、安心养老。

2024

期待更多利好政策为女职工权益保障“加码”

卢越

呼唤更友好、包容、平等的就业环境,她们关注较多的“三期”特殊保护、托育服务、职场性骚扰等问题需要得到重点解决。

应该看到,在社会的不断进步与国家政策调整的背景下,女职工的权益保障在随之加强。国家不断积极推动完善女职工权益保障法律法规制度体系,回应女职工在平等就业、薪酬待遇、生育保护等方面的利益诉求。

新修订的女职工权益保障法针对就业歧视、防性骚扰等问题提出了具体的措施,今年以来,多地启动了与女职工权益保障法相关、相配套的地方性法规修订工作,并将当地的成果经验固化为法规制度。比如,安徽省日前通过了修订的实施女职工权益保障办法,明确将就业性别歧视纳入劳动保障监察范围,新增了支持生育的规定;江西省实施女职工权益保障法增加了保障妇女在新就业形态方面劳动权益的内容,等等。这些既是适应上位法修改的迫切需要,也是保

障女职工劳动权益的现实需求。

前不久,《云南省女职工劳动保护特别规定》明确女职工可享“痛经假”登上热搜,再次引发社会的关注和讨论。当然,好的政策还需要好的落实,但“痛经假”越来越多地写入地方性法规,体现了对女性职工生理健康的重视,是对女性权益的切实保障,也对营造尊重、关爱女职工的良好氛围具有积极作用。

“孕期女职工的产检时间应当计入劳动时间”“新业态女职工与用人单位具备明显从属性的,应认定为劳动关系”“企业有权解雇实施性骚扰的职工”……一系列涉女职工权益保护典型案例,也在充分发挥其示范引领作用,反映了女职工权益诉求的新变化,也是对女职工劳动权益保障面临新问题、新挑战的及时回应。今年苏州法院发布的涉女职工劳动争议审判典型案例中,一起“奶爸”休陪产假被公司解雇案明确男职工在妻子生育于女后依法享受护理

假,在优化生育政策的背景下,既保障了男性履行家庭照顾的义务,也一定程度上减轻了女性因为生育假期较长而可能遭遇的就业歧视。

依法保障女职工劳动权益需要建立多元主体协同保护的工作体系。当前,多地已形成工会、司法机关、行政执法机关、妇联等多部门联合保障女职工特殊权益的协同共治工作格局。我们也乐于见到,各地结合实际,将孕妇产前检查、女职工哺乳室建设等规定纳入女职工劳动保护工作制度;“爱心妈咪小屋”等女职工休息哺乳室在各地企事业单位、工业园区、商务楼宇广泛建立;“一函两书”等工会劳动法律监督手段效能,全力维护女职工合法权益和特殊权益……

随着更多利好政策的实施,女职工的工作环境和发展势必会得到更全面的促进。这是我们的共同期待,也是构建生育友好型社会的题中应有之意。

2024

维护残疾人权益 “有力度”“有温度”

任倩

2月26日,最高人民法院、中国残疾人联合会联合印发关于为残疾人提供更加优质诉讼服务的十条意见及配套文件《人民法院诉讼服务中心无障碍环境建设规范》。考虑到残疾人参与诉讼往往面临着出行难、交流难等问题,意见提出完善无障碍设施建设、加强无障碍信息交流等措施,切实保障残疾人平等、充分、便利地参与诉讼活动,彰显在维护残疾人权益保障上的司法温度。

12月4日,中国残联在官方网站首页正式开通残疾人权益保障法律法规信息公开系统,将我国宪法、现行有效的法律、行政法规和部分地方性法规、地方政府规章中涉及残疾人权益保障的主要内容集中进行展示公开。

目前我国已形成以宪法为依据,以残疾人保障法为主干,以刑法、民法、行政法等法律为基础,以无障碍环境建设法及残疾预防和残疾人康复条例、残疾人教育条例、残疾人就业条例等行政法规、大量地方性法规和地方政府规章为重要支撑的残疾人权益保障法律法规规章体系。

“身有残疾”不一定必须告知用人单位

案情介绍

牛某为左手大拇指缺失残疾,他去一家物流公司应聘叉车工时,未告知公司自己持有残疾人证。入职时,牛某提交了在有效期内的叉车证,入职体检结果也合格。公司要求填写员工登记表,上列明“有无大病病史、家族病史、工伤史、传染病史”等,牛某勾选了“无”。一年后,物流公司以牛某隐瞒持有残疾人证、不接受公司安排的工作为由解除劳动合同。牛某难以接受,提起了劳动仲裁及诉讼,要求物流公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

最终法院判决,确认物流公司构成违法解除劳动合同。

法官提示

我国劳动合同法第八条规定,用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。该条款是关于劳动者和用人单位有关知情权的规定,用人单位与劳动者在双向选择的过程中,需对彼此相关情况予以知悉、了解。

为了能招录到更适合的劳动者,用人单位了解劳动者与劳动合同直接相关的一些基本情况是必要的。用人单位可以对劳动者进行管理,有权了解劳动者的基本情况,但该知情权应当是基于劳动合同能否履行的考量,与此无关的事项,用人单位不应享有过于宽泛的知情权。

对于残疾劳动者来说,身体残疾并不一定意味着对完成工作有实质性影响。在不影响工作的情况下,劳动者可以不主动向用人单位披露身有残疾的事实。

用人单位应为残疾人职工提供必要劳动条件

案情介绍

王某是一名残疾人,在当地街道残联介绍下,来到某影城工作。工作一段时间后,影城店长与王某微信沟通,称将对王某工作内容进行部分调整,工作强度将有所增加,拟安排王某在检票口售票、检票、售卖商品等,并且撤掉票台原有的工作人员座椅。

王某表示工作强度可以去适应,但影城明知其没有椅子支撑,无法坚持八小时站立工作,仍将椅子撤掉,意在逼迫其离职。2022年6月8日影城口头将其辞退。

王某申请劳动仲裁,后起诉至法院,要求影城支付解除劳动合同的经济补偿。

法院最终判决影城没有为王某提供适合其身体状况的劳动条件和劳动保护,该影城应向王某支付解除劳动合同经济补偿。

法官提示

劳动者的合法权益受法律保护。残疾人就业条例第十三条规定,用人单位应当为残疾人职工提供适合其身体状况的劳动条件和劳动保护,不得在晋职、晋级、评定职称、报酬、社会保险、生活福利等方面歧视残疾人职工。

劳动合同法第十七条规定,劳动合同的必备条款之一。依据全国人大常委会的权威解释,劳动条件主要是指用人单位为使劳动者顺利完成劳动合同约定的工作任务,为劳动者提供必要的物质和技术条件,如必要的劳动工具、机械设备、工作场地、劳动经费、辅助人员、技术资料、工具书以及其他一些必不可少的物质、技术条件和其他工作条件。

提供劳动条件是用人单位应尽的义务。为劳动者提供劳动条件才能使劳动者的劳动力与用人单位的生产资料相结合创造价值,为劳动者提供劳动保护才能保证劳动者的身体健康与人身安全。劳动者享有平等就业的权利,禁止在就业中歧视残疾人。

该案中,某影城在招聘时就知晓王某属于肢体残疾人,亦在工作场所提供有座椅,但后期却故意表示不再向王某提供椅子,属于未为残疾人职工提供必要劳动条件。



本版漫画 赵春青 绘

路难行