

年终特稿

编者按

回望即将过去的2025年,我们不断感受着法治的力度与温度。这一年,一系列强有力的举措破除就业壁垒,法律对技术应用审慎规范,新规出台与时俱进保障劳动者权益,个案裁判强调明辨是非、惩恶扬善,回应着公众对法治的期待……法律既以雷霆之力划定底线、树立规则,亦以细致入微的回应定纷止争、守护人心冷暖。

感受法治的力度与温度

本报记者 卢越

破 纠正就业歧视促进就业公平

【镜头】

2月,广州一街道招聘环卫工年龄要求为35岁以下的公告,引发网友热议,以“35岁门槛”为代表的就业歧视现象再度激起讨论。今年全国两会期间,“反对就业年龄歧视”一度成为会场热词,有代表委员建议将禁止就业年龄歧视纳入法律。

环卫工招聘也有“35岁门槛”了?面对网友质疑,涉事街道办发布情况说明,并对岗位条件进行了调整优化。

今年的政府工作报告提出,促进充分就业,提高就业质量,坚决纠正各类就业歧视。当前,我国在促进就业公平方面取得了重要成绩,但就业歧视现象依然存在。除了“只限35岁以下”、“不招已婚未育女性”“拒绝录用乙肝病毒携带者”等“拦路虎”困扰着求职者。

2025年3月至5月,《工人日报》记者深入多地调查了解情况,并与30余名劳动者、数十家用人单位、10余位劳动领域专家深度交流,报道了当前存在的各类就业歧视现象,系统梳理问题根源与破解之道,引发关注和讨论。

来自辽宁的38岁Java工程师张明远在半年内投递119份简历,仅获3次面试机会;青岛一家国企的职工韩慧提前结束产假回归工作岗位,只因“岗位很有可能会被别人顶替”;四川一名50多岁的女性在进厂工作时,被要求签订“工伤概不负责”的免责条款;一些求职者因无需治疗的慢性病被拒绝录用;研三学生李志宇表示,“因为第一学历是‘双非’院校,应聘某些知名大厂、研究院和央企连面试的机会都没有”……

各类歧视行为损害了劳动者的平等就业权,也对社会整体就业环境造成了破坏。就业促进法明确,用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动,应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件,不得实施就业歧视。

以强有力的举措破解就业歧视、促进就业公平成为共识。党的二十届四中全会审议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展的第十五个五年规划的建议》,明确了促进高质量充分就业的主要目标。这就要求创造更加公平的就业机会和就业环境,让更多劳动者平等地进入劳动力市场。

可喜的是,积极信号已经出现。今年10月公布的中央机关及其直属机构2026年度考试录用公务员公告,将报考年龄上限从原来的35周岁调整为38周岁,对应届硕士、博士研究生则放宽到43周岁以下。11月,中组部办公厅、国家卫健委办公厅联合发布公务员录用体检新规,明确将地中海贫血、未伴肾功能异常的多囊肾患者、单纯桥本甲状腺炎三类群体纳入合格范围。这样的调整具有风向标意义,既是对个体差异的尊重,更是对社会公平的维护。

立 细化工伤认定规则筑保障

【镜头】

在一家公司当炉工的张某在上夜班途中发生交通事故,当地人社部门作出不予认定工伤决定,主要理由是张某提前8小时到达工作单位,超出了“合理时间”的范畴。安徽省高院再认定张某的情形属于“上下班途中”,应被认定为工伤。

今年12月,一起“提前8小时上夜班途中受伤获认工伤案”冲上热搜。该案历经一审、二审到再审,几经曲折。法院在审理中综合考量了职工张某的特殊工种性质,认为由于炉工夜班时间长、强度大,需要充足的休息来保证工作质量,张某提前出发并在到达单位

后吃饭、休息的行为,符合其工作性质和日常生活习惯,具有合理性和正当性。

职工张某最终拿回了属于自己的权益。但这份判决的意义不仅在于个体的胜诉,更在于它树立了裁判规则,明确工伤认定中的“合理时间”应结合职工具体工作岗位性质、日常工作、生活习惯等综合考量,不能一概而论。判决彰显出法律对劳动者权益的保障和对社会公平正义的守护,也为类似案件的判决提供了重要的参考。

对上下班途中工伤的界定,一直是工伤认定和司法实践的重点和难点。此外,身处数字时代,远程办公、居家办公越来越普遍,一旦受到伤害能否认定工伤,成为不少劳动者的困惑。实践中由此引发的纠纷屡屡出现。

11月20日,人社部发布关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见(三),针对居家工作、上下班途中等多种场景细化工伤认定规则。根据新规,只要能证明是用人单位正式安排居家办公,伤害与工作直接相关,就可以认定为工伤。这样的规定,直面新就业形态带来的保障挑战,及时回应当前工伤认定中的新情况、新问题,能够更有效地保障劳动者合法权益。

从司法实践来看,对于居家办公情形下的工伤认定,多地法院结合具体案情,不拘泥于传统的“工作时间”和“工作场所”,而是着重审查“工作原因”,对合理时间、合理路线的确定,结合日常上班的周期性、相对固定性等统筹考量。武汉市蔡甸区法院日前审理的一起案例就明确,上下班“合理路线”并不要求必须是唯一或最短路径,只要职工选择的路线具备通勤的合理性和必要性,且事故发生在合理时间和范围内,其合法权益就应受到法律的保护。

治 强化AI技术应用监管

【镜头】

“你是温峥嵘,那我是谁?”11月,演员温峥嵘称刷到AI假冒自己的直播间,进去质问竟立马被拉黑。

演员温峥嵘问出的,不仅是她个人的苦恼,也道出更多人的困惑:AI换脸的边界在哪儿?

当前,AI技术的不断发展和应用,给人们的工作和生活带来诸多便利,与此同时,AI深度合成名人、换脸换声伪造虚假信息的视频层出不穷。

6月,北京市海淀区市场监管局查处了某公司利用AI技术冒用央视知名主持人名义和形象的虚假广告案。8月,有媒体披露,在某社交平台上,有博主利用AI技术仿冒奥运冠军全红婵的声音卖土鸡蛋。这些“主播”形象逼真、声音相似,极易对消费者产生误导。

我国民法典规定,任何组织或者个人不得利用信息技术手段伪造等方式侵害他人的肖像权。《互联网信息服务深度合成管理规定》明确划出“红线”:任何组织和个人不得利用深度合成服务制作、传播法律禁止的信息。今年9月施行的《人工智能生成合成内容标识办法》,要求所有AI生成的文字、图片、视频等内容“亮明身份”。

当前,多地网信部门专项执法行动将“整治AI滥用”作为治理重点。11月,中央网信办官方账号发文表示,有网络账号利用AI技术仿冒公众人物形象,在直播、短视频等平台发布营销信息,误导网民,涉嫌虚假宣传和网络侵权,严重破坏网络生态,造成不良影响。网信部门严厉处置一批违法违规网络账号。

法院通过案件审理,充分体现司法对于人工智能向善、规范有序发展的方向校准作用。在北京互联网法院审理的一起案件中,被告未经授权将原告视频制作换脸模板牟利,法院认定构成对个人信息权益的侵害。



视觉中国 供图

滥用AI换脸技术还可能触及刑事犯罪。江苏省南京市玄武区人民法院审理的一起“AI换脸”诈骗案中,被告人利用非法获取的195万多条公民个人信息和AI换脸软件,盗刷被害人银行卡,法院以侵犯公民个人信息罪、信用卡诈骗罪数罪并罚,判处有期徒刑。

技术绝非侵权行为的挡箭牌。AI换脸乱象,亟须全链条、多方协同发力的综合治理,让技术进步不偏离法治与文明的轨道。

树 司法裁判引领社会风尚

【镜头】

郭某在某餐厅用餐后,因走路时持续低头看手机不慎踩空摔伤,起诉要求餐厅及商场管理公司赔偿6万余元。法院指出,宾馆、商场等公共场所经营者、管理者的安全保障义务应在合理限度内,驳回郭某的诉讼请求。

12月16日,最高法发布大力弘扬社会主义核心价值观典型案例,其中就包括这起“低头族”摔伤索赔案。本案的判决厘清了公共场所经营者、管理者的责任边界,杜绝了“谁受伤谁有理”的“和稀泥”做法。

回顾2025年,一起起法治热点事件背后,通过执法或是司法裁判,不仅解决个案纠纷,更塑造社会行为规范,成为全民共享的法

治公开课。

今年5月,上海一则交通事故执法视频引发热议:一辆非机动车闯红灯撞上正常直行的出租车,交警判定受伤的骑车人负全责,并明确表示,自己受伤了就认为对方多少要承担责任的说法,站不住脚。

长期以来,“谁弱谁有理”“谁受伤谁有理”的认知偏差存在于部分交通纠纷处理中。事实上,法律绝不是提倡“谁弱谁有理、谁强谁担责”。今年10月,最高法发布交通事故责任纠纷典型案例,其中一起案例明确:电动自行车驾驶人因过错侵害机动车一方权益的须担责。这一判决打破了“谁弱谁有理”的传统思维,为道路交通安全划清了权责边界。

法律不是冰冷的逻辑规则,它体现着一个社会最核心的价值观。经纪公司博流量要求主播与粉丝“假恋爱”,法院认定违背公序良俗;学校已尽到教育、管理职责的,判决明确不应承担侵权责任,避免产生“只要未成年人在校受伤则学校必然担责”的误解;用人单位向求职者发出录用通知书后又反悔,法院判决赔偿劳动者损失,倡导诚实守信;“精神暴力也算家暴”入选最高法反家暴典型案例,营造平等、互爱的家庭氛围……

每一个个案,都鲜明地向社会表达法律支持什么、反对什么,引导全社会形成良善的社会风尚,并推动形成情感认同和行为自觉。

2025 这些案件划下法治标线

全国首例确认“试管婴儿”享受工伤抚恤金案

还未出生,父亲就因工死亡,试管婴儿能否享受抚恤金待遇?江苏省淮安市清江浦区人民法院审结这起给付抚恤金案,依法认定试管婴儿与工亡职工的供养亲属关系,判决社保中心按月支付供养亲属抚恤金至孩子18周岁时止。

该案涉及人类辅助生殖技术应用与工伤保险制度交叉的前沿法律问题。本案在法律对胚胎移植出生子女的抚恤金资格无明确规定时,回归工伤保险制度“保障职工家庭经济来源”的立法初衷,保障了通过人类辅助生殖技术出生的未成年人的合法权益,弘扬了尊重生命、维护家庭和谐稳定的社会主义核心价值观。

因拒绝一个人干三个人的活儿被开除案

因为一名同事人事调整、一名同事离职,某公司订货员高女士陆续被要求接手这两名同事的工作。因为拒绝接手第二名离职同事的工作,高女士被公司以“拒绝正常工作交接、工作安排”为由辞退。北京市第三中级人民法院审理后判决公司构成违法解除,并支付违法解除劳动合同关系赔偿金12万余元。

该案准确界定了用人单位强迫或变相强迫劳动者加班和正常行使自主用工管理权的边界,明确工作量本已饱和的劳动者拒绝新增工作的,不能被认定为“拒绝正常工作交接”“不服从工作安排”等对抗企业正常经营管理秩序的行为,有利于维护公平用工秩序。

抢票“外挂”软件被判构成不正当竞争案

郑某在某二手购物平台售卖针对某票务平台APP的抢票“外挂”软件,通过技术手段模拟人工操作,增加了抢票成功的概率。法院综合考虑各种因素,认定被告郑某的行为构成不正当竞争,判决被告向原告支付两万元赔偿。

靠“外挂”抢票破坏平台的购票规则,干扰、妨碍平台售票业务的正常开展,这不是“技术创新”,而是违法。本案是全国首例认定抢票软件构成不正当竞争的典型案例,警示代抢服务从业者及技术开发需遵守法律规则,对于打击网络黑灰产,维护经营者和消费者合法权益,构建公平有序的购票秩序和市场竞争环境具有积极意义。

工作8小时闭眼3分钟被开除案

2025年7月,广东省广州市南沙区人民法院依法判决了一起违法解除劳动合同案件。某公司解除与店长余某的劳动合同,理由包括其在工作时间闭眼休息及营业时间短暂闭店。余某主张,事发当日其连续工作超8小时,因疲惫闭眼休息约3分钟,实际未睡着。法院认为解除合同缺乏事实及法律依据,判令企业向该员工赔偿近5万元。

判决书中,法院特别强调,连续工作超8小时且无替岗安排时,员工短暂闭眼缓解疲劳属于正常生理需求,不构成“严重失职”;企业以监控视频作为“严重违纪”依据,漠视了劳动者的基本人性需求。该判决表明态度:休息权是劳动者的基本权利,把劳动者当成可以“拧干的海绵”,最终得不偿失。

支持老年人护理依赖费交通事故赔偿案

张某驾驶汽车转弯时撞倒87岁的行人聂某致其受伤,被认定负事故全部责任。经鉴定,聂某构成十级伤残。聂某起诉请求张某及其保险公司支付护理依赖费用14万元。保险公司称聂某为高龄老年人,自身生活能力本就不如常人,不应全部支持护理依赖费用14万余元。法院判决支持了聂某的诉求。

民事主体的合法权益受法律保护,不应简单因年龄等而有所差别。该案判决体现对老年人的充分平等保护,同时防止形成“身体越弱护理费越少”的悖论,彰显了人民法院对老年人的切实尊重和充分保障。

(法文)

2025,这些新法新规来到你我身边

劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》正式施行。司法解释针对竞业限制、混同用工、社会保险纠纷等社会关注的热点争议问题,统一法律适用标准,切实维护劳动者合法权益。

划重点:司法解释明确,“不缴社保”约定无效。劳动者以用人单位未依法缴纳社会保险费为由解除劳动合同,要求用人单位支付经济补偿的,人民法院依法予以支持。

电动自行车新国标

电动自行车新国标,即《电动自行车安全技术规范》(GB 17761—2024)已于9月1日正式实施。12月1日起,所有销售的电动自

行车产品均必须符合新版强制性国家标准,“旧国标”电动自行车全面停售。

划重点:新标准强化了非金属材料防火阻燃性能要求,降低火灾事故隐患和危害;完善了电池组、控制器、限速器的防篡改要求,从技术上大幅提高非法改装门槛。

反不正当竞争法

10月15日,新修订的反不正当竞争法施行。这部法律规定,国家健全完善反不正当竞争规则制度,加强反不正当竞争执法司法,维护市场竞争秩序,健全统一、开放、竞争、有序的市场体系。

划重点:新法完善了关于网络不正当竞

争行为的规定,明确经营者不得利用数据和算法、技术、平台规则等实施有关不正当竞争行为,此外还增加了关于侵害数据权益的规定。

食品安全法

12月1日,新修改的食品安全法正式施行,重点聚焦液态食品道路散装运输和婴幼儿配方液态乳的监管,释放出补齐监管短板、守牢食品安全底线的重要信号。

划重点:新法明确规定,国家对重点液态食品道路散装运输实行许可制度。新法还将婴幼儿配方液态乳纳入注册管理,明确婴幼儿配方液态乳的监管定位和制度安排。

本报记者 卢越

良法善治,民之所向。2025年,一批法律法规“上新”,它们回应时代课题,也关照具体而微的权益,记录着法治进步的铿锵足音。

● 民营经济促进法

民营经济促进法自2025年5月20日起施行。作为我国第一部专门关于民营经济发展的基础性法律,民营经济促进法将进一步优化营商环境,保证各类经济组织公平竞争、参与市场竞争。

划重点:法律规定国家实行全国统一的市场准入负面清单制度,保障“非禁即入”;民营经济组织及其经营者的人身权利、财产权利,以及经营自主权等合法权益受法律保护,强调“不得侵犯”。

● 劳动争议案件司法解释(二)

2025年9月1日,《最高人民法院关于审

