

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、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

## 诱骗老年人消费,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介绍中亦不得使用“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”施针诱骗老人,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时有发生。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。



今年4月30日,重庆市江津区人民法院公布了重庆首例养老机构护理人员虐待被看护人案。老人张某某身患阿尔兹海默症,平时生活难以自理,家人因工作原因无法较好地照顾他,于是在经过多方筛选后选择了江津区某养老院。该养老院设施完备,条件较好,还会举办生日会等文娱活动。2021年2月,张某某的家人为老人办理了入住。养老院安排罗某某负责张某某的日常护理,罗某某接受过专业培训并且持有养老护理员三级职业技能证书。刚开始,张某某生活尚能自理,自己能够吃饭、洗澡,也能简单进行语言沟通,护工罗某某负责对其日常看护。

随着时间的推移,老人的病情逐渐加重,有时光着身体乱窜,甚至随地大小便等。久而久之,罗某某便对其心生厌烦,为了出气,多次无故以扇耳光、用抹布打脸等方式殴打张某某。张某某因身患阿尔兹海默症,无法向家人表明其遭遇。

2022年7月的一个下午,在养老院房间内,罗某某手抱纸箱将张某某向后推倒,导致张某某头部撞到窗户下面的墙壁,接着罗某某扇了张某某一耳光,将张某某拉上床后又用手拍打其后脑勺。张某某家人看望张某某时,发现张某某精神状态异常,眼中有血丝,走路缓慢,将其送到医院检查后报警。经鉴定,张某某颅脑损伤属轻伤一级。

法院审理认为,被告人罗某某作为照顾老人生活的护工,负有看护职责,本应对被看护人悉心照料、保护,但其却违背职业道德和看护职责要求,多次采用推搡、击打等方式对被看护人进行伤害,情节恶劣,其行为严重损害了老人的身心健康,已构成虐待被看护人罪,依法应当予以惩处。

根据罗某某的犯罪事实,结合其犯罪情节、危害后果及认罪、悔罪态度,法院判处其有期徒刑一年三个月。

## 未成年人利益,护!

2024年4月15日,最高人民法院印发《关于在涉及未成年人子女离婚案件中开展“关爱未成年人提示”工作的意见》,要求人民法院在审理涉及未成年子女离婚案件中开展“关爱未成年人提示”工作,督促父母当好合格家长,避免离婚纠纷对未成年人产生不利影响,维护未成年子女合法权益。

“六一”前夕,最高人民法院发布的《关于全面加强未成年人司法保护及犯罪防治工作的意见》亦明确规定,未成年子女表达的意见不利于其身心健康成长的,人民法院

应当予以释明,并依据最有利于未成年人的原则进行裁判。

今年11月,北京市第三中级人民法院公布一起该院审理的离婚父母要求变更未成年人监护权的案例。王先生与赵女士在2018年4月办理离婚登记,离婚协议约定,6岁的长子王一(化名),1岁的次子王小(化名),均归母亲赵女士直接抚养,父亲王先生无须支付抚养费,享有探望的权利。

2022年6月,王先生接走大儿子王一探望,此后,王一和王先生生活在一起。2023年1月,王先生将赵女士诉至法院,请求由其直接抚养王一,理由是王一不愿意跟赵女士一起生活。

法院征询意愿时,王一说愿意随父亲共同生活。经征询王一父母同意,法院委托青少年社工事务所开展社会观护。报告显示,王一性格内向,喜欢弟弟,在与母亲、弟弟交流时活泼、幽默;王一表示更愿意和父亲共同生活,因为父亲陪他玩耍,不要求其参加辅导班、完成作业,且父亲家保姆做饭更合胃口,而母亲在课内外学习方面对其要求相对严格,限制其吃零食,禁止其喝含糖饮料,且其认为母亲对自己更好,自己存在感不强。

法院审理认为,王先生违反离婚协议约定,有悖诚信。王先生的行为强行分离和阻断了王一与母亲正常的生活联络和情感交流,致王一长期无法与母亲亲近。时至法院及社会观护机构征询王一意愿,赵女士已有近一年的时间没有见到王一,故法院难以判断王一表露意愿时对母亲的认知是否正常、充分,王一的意愿不足以成为认定抚养关系是否变更的唯一依据。

据社会观护报告,结合其心理感受,赵女士虽需要在进一步了解王一需求的基础上适当调整陪伴方式,同时注重平衡对两个儿子的爱,但法院无法据此认定赵女士存在不利于王一健康成长的行为。母亲相对严格要求其学习、限制其吃零食、不许其喝含糖饮料,均有利于王一健康成长。王一虽表达了喜欢随父亲共同生活的意愿,但据其所述原因,法院认为不符合其最大利益。

依据“最有利于未成年人”原则,北京市第三中级人民法院对于王先生要求变更儿子抚养关系的诉讼请求,不予支持。

审理法官刘艳辉表示,人民法院尊重未成年子女意愿不等于无条件采纳,未成年子女利益最大化不应仅体现为程序利益最大化,更应体现为实体利益最大化。人民法院应以“未成年子女利益最大化”为出发点,审查未成年子女意愿的形成背景及原因,确定未成年子女意愿是否为其真实意愿,是否符合其最大利益。

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,是对女性职工的切实保障,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子女后依法享受护理

假,在优化生育政策的背景下,既保障了男性履行家庭照料义务,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职业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。

## 未成年人网络环境,清!

2024年1月1日,中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,重点就规范网络信息内容、保护个人信息、防治网络沉迷等作出规定。

今年3月,最高检召开“加强综合司法保护守护未成年人健康成长”新闻发布会。发布5件未成年人网络保护指导性案例。涉及网络隔空猥亵未成年人、诈骗、侵犯公民个人信息、未成年人实施帮助信息网络犯罪活动等。通过检察建议、公益诉讼等方式,推动未成年人网络保护治理的积极探索,加强对未成年人网络保护。

5月30日,最高人民法院出台《关于全面加强未成年人司法保护及犯罪防治工作的意见》,体现了人民法院能动履职护航未成年人健康成长的坚定决心。

7月中旬以来,网信部门在开展“清朗·2024年暑期未成年人网络环境整治”专项行动过程中,累计清理拦截涉未成年人违法不良信息430万余条,处置账号13万余个,关闭下架网站平台2000余个,有力维护未成年人合法权益。专项行动从严处置各类危害未成年人身心健康的“毒视频”。网信部门指导重点平台完善涉未成年人内容审核标准,将管理要求以治理公告、站内信等形式触达网络主播,从严处置2.1万余个相关违规账号,关停直播3.2万余场。

北京、河南、贵州等地网信部门深入核查问题线索,解散关闭1500余个提供“挂人”服务的话术、超话、贴吧,对存在突出问题的平台予以从重处罚,相关违法线索已转公安机关。

天津、广东等地网信部门及时核查网民举报线索,督促平台加大评论区引流信息管理力度,链条式打击隔空猥亵、性引诱等问题,累计关闭相关违规群组1000余个,配合公安机关查办案件70余起。

上海、江苏、浙江等地网信部门督促属地电商平台,深入摸排打击售卖涉未成年人违规商品问题。专项行动期间,重点网站平台累计下架相关违规商品4.2万余个,对1400余个店铺采取关闭、扣除违约金等处置措施。

排查下架一批涉未成年人违规应用。专项行动期间,重点应用商店累计排查下架900余个违规APP,对1000余个APP采取上架审核不通过措施,对部分涉严重问题的APP开发者,依约采取封禁账号、冻结账号下所有应用等措施。



# 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,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。

## 招聘



本版漫画 赵春青 绘

路难行

# 期待更多利好政策为女职工权益保障“加码”

卢越

近日,山东省青岛市人社局发布青岛市首批“妈妈岗”用人目录,共发布了190个岗位需求,主要用于吸纳法定劳动年龄内对12周岁以下儿童负有抚养义务的妇女就业,工作周时、管理模式相对灵活,方便兼顾工作和育儿。“妈妈岗”并非新词,此前,广东、河北、黑龙江等地均进行了相关探索,一些企业还为“妈妈岗”免费开设了托管服务。

“妈妈岗”的设立,能促进育儿妇女就业,也是对女性在就业、职场中“工作带娃两难全”痛点的回应。现实中,招聘时被问“结婚了没?打算生孩子吗?”工作后生育可能成为职业发展中的“不能探到明面上说”的阻碍;产假后重返职场,则可能面临调岗降薪甚至丢了饭碗——这些情形不也是对女性的不友好,更涉及赤裸裸的违法。女性呼

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。

新修订的妇女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,多地启动了与妇女权益保障法相关、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妇女权益保障法办法,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;江西省实施妇女权益保障法办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

障妇女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,是对女性职工的切实保障,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子女后依法享受护理

假,在优化生育政策的背景下,既保障了男性履行家庭照料义务,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职业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。