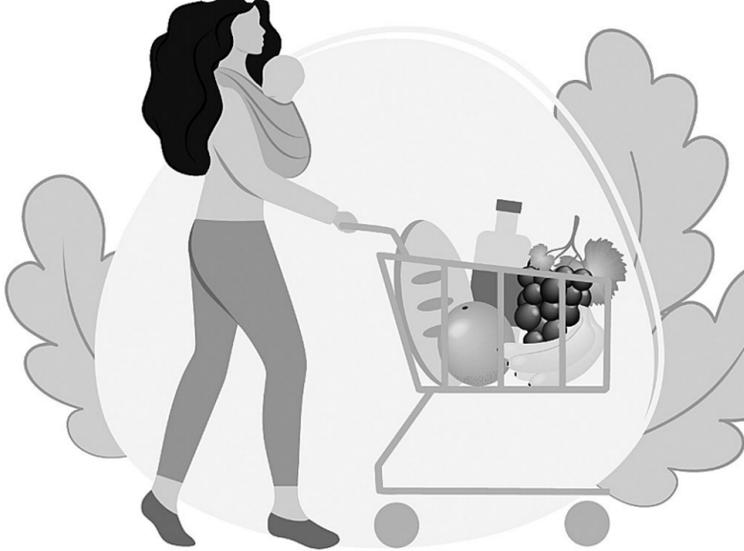


以案说法

守护未成年人“舌尖上的安全” 法律没有缺席



■ 颜梅生

未成年人食品安全一直是社会关注的焦点,法律就守护未成年人“舌尖上的安全”也一直没有缺席。

引人误解虚假宣传,有权要求三倍赔偿

因儿子喝普通奶粉过敏,赵女士到一家孕婴用品店购买替代品。店主向赵女士推荐了某产品,并明确表示“能调节过敏体质”。赵女士出资6000元购买后,发现店主纯属误导消费,该替代品不仅不能调节过敏体质,还会给婴幼儿身体造成损害。赵女士能否要求孕婴用品店退还价款6000元并支付三倍计18000元的惩罚性赔偿金?

说法

可以。食品安全法第七十三条规定:“食品广告的内容应当真实合法,不得含有虚假内

容,不得涉及疾病预防、治疗功能。食品生产经营者对食品广告内容的真实性、合法性负责。”孕婴用品店以“能调节过敏体质”误导赵女士,属于以虚假或者引人误解的方式销售商品,即构成欺诈。

而消费者权益保护法第五十五条第一款规定:“经营者提供商品或者服务有欺诈行为的,应当按照消费者的要求增加赔偿其受到的损失,增加赔偿的金额为消费者购买商品的价款或者接受服务的费用的三倍;增加赔偿的金额不足五百元的,为五百元。法律另有规定的,依照其规定。”

超范围添加食品添加剂,应当给予十倍赔偿

杜女士为儿子购买某种蛋白固体饮料后,发现配料表上标注有L-赖氨酸、L-蛋氨酸、L-色氨酸、L-酪氨酸成分,而4种氨基酸允许使用的食品类别中不包括固体饮料,遂以超范围添加为由,要求商家退回购物款并赔偿十倍

货款。而商家认为,标示的4种氨基酸系氨基酸复合物,已通过特殊工艺处理,系以改性形式存在而非添加物质。杜女士的请求成立吗?

说法

请求成立。根据《食品安全国家标准食品添加剂使用标准》(GB14880-2012)规定,L-赖氨酸允许使用的食品类别不包含固体饮料,但案涉产品系蛋白固体饮料,并非可以添加案涉氨基酸的食品。而食品安全法第一百四十八条规定:“消费者因不符合食品安全标准的食品受到损害的,可以向经营者要求赔偿损失,也可以向生产者要求赔偿损失。接到消费者赔偿要求的生产经营者,应当实行首负责任制,先行赔付,不得推诿;属于生产者责任的,经营者赔偿后有权向生产者追偿;属于经营者责任的,生产者赔偿后有权向经营者追偿。生产不符合食品安全标准的食品或者经营明知是不符合食品安全标准的食品,消费者除要求赔偿损失外,还可以向生产者或者经营者要求支付价款十倍或者损失三倍的赔偿金;增加赔偿的金额不足一万元的,为一万元。但是,食品的标签、说明书存在不影响食品安全且不会对消费者造成误导的瑕疵的除外。”

为学生提供受污染午餐,必须受到行政处罚

一家餐饮管理公司是某小学的午餐供应商。一天午餐后,多名学生出现腹痛、腹泻症状被送往医院救治。经调查发现,餐饮管理公司在午餐的存储、加工、配送中,存在诸多违规操作且含油脂酸败等物质,学生系食用受污染午餐导致的聚集性食源性疾病。市场监督管理部门据此做出行政处罚决定:责令餐饮管理公司立即改正违法行为,给予警告并处以巨额罚款。餐饮管理公司冤吗?

说法

不冤。食品安全法第三十四条、第五十条分别规定:“禁止生产经营下列食品、食品添加剂、食品相关产品:……腐败变质、油脂酸

败、霉变生虫、污秽不洁、混有异物、掺假掺杂或者感官性状异常的食品……”“食品经营者应当按照保证食品安全的要求贮存食品,定期检查库存食品,及时清理变质或者超过保质期的食品。”《学校食品安全与营养健康管理规定》第四十六条也指出:“供餐单位应当严格遵守法律、法规和食品安全标准,当餐加工,并遵守本规定的要求,确保食品安全。”正因为餐饮管理公司与之相违,且造成了严重后果,决定了难辞其咎。

篡改日期销售过期食品,应当承担刑事责任

肖某为牟取非法利益,大量收购超过保质期的奶制品,通过喷涂篡改生产日期、保质期和批号,改换包装,冒充新日期食品,利用作为经销商的便利,销售给未成年人食用,危害未成年人食品安全,销售金额达27万余元。最终,肖某因犯生产、销售伪劣产品罪被判处有期徒刑和罚金。

说法

肖某罪有应得。生产、销售伪劣产品罪是指生产者、销售者在产品中掺杂、掺假,以假充真,以次充好或者以不合格产品冒充合格产品,销售金额较大的行为。刑法第一百四十条规定:“生产者、销售者在产品中掺杂、掺假,以假充真,以次充好或者以不合格产品冒充合格产品,销售金额五万元以上不满二十万元的,处二年以下有期徒刑或者拘役,并处或者单处销售金额百分之五十以上二倍以下罚金;销售金额二十万元以上不满五十万元的,处二年以上七年以下有期徒刑,并处销售金额百分之五十以上二倍以下罚金;销售金额五十万元以上不满二百万元的,处七年以上有期徒刑,并处销售金额百分之五十以上二倍以下罚金;销售金额二百万元以上的,处十五年有期徒刑或者无期徒刑,并处销售金额百分之五十以上二倍以下罚金或者没收财产。”肖某将他人生产的超过保质期的奶制品以更改生产日期、保质期、改换包装等方式销售牟取利益,销售金额达27万余元,危害未成年人食品安全,无疑罪责难逃。

法律讲堂

■ 潘家永

职工依法享有休病假的权利。职工休了病假,工资肯定受影响,即病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付(不能低于最低工资标准的80%)。除此之外,还会有哪些方面的影响?

职工休病假期间,遇节假日不扣除

魏某是某公司员工,工龄20年,与公司签订了无固定期限劳动合同。2024年4月29日晚上,梁某外出途中不慎摔伤,医院建议病假1个月。治疗期间,魏某心里盘算着:5月份有8天休息日,另有五一节1天法定假,这9天休息日应当从1个月的病假中扣除,不然的话,自己实际就只休了22天病假,于是打电话询问公司人力资源部,然而公司的回复令其失望。那么,所遇节假日究竟该不该从病假中扣除呢?

■ 释疑

病假不同于医疗期。医疗期是指企业职工因患病或非因工伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。《企业职工患病或非因工伤医疗期规定》根据职工参加工作年限和在本单位工作年限的不同,对职工享受的医疗期作了具体规定,例如,实际工作年限10年以下的,在本单位工作年限5年以下的,医疗期为3个月。

关于计算医疗期的起止时间等问题,原劳动部印发的《关于贯彻〈企业职工患病或非因工伤医疗期规定〉的通知》进行了以下界定:1.医疗期计算应从病假第一天开始,累计计算。2.病假期间,公休、假日和法定节日包括在内。

本案中,魏某病假1个月,属于医疗期,其间所遇的法定节日和双休日并不能从1个月病假中剔除。

休过年假后又请长假,并非一律不享受次年年假

2023年7月,公司安排职工曹某休5天年假。2023年9月,曹某因患重病请了2个多月病假。至2024年1月,曹某工作年限已满10年。2024年4月,曹某向公司申请休本年度的10天年假,结果公司以其2023年度休过年假后又休了2个多月病假为由,未予批准。那么,公司的理由能够成立吗?

■ 释疑

《职工带薪年休假条例》第四条规定:“职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:(一)职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的;(二)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的;(三)累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的;(四)累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上的;(五)累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。”可见,职工长时间病事假会影响其享受年假。

但是根据《职工带薪年休假条例》第三条的规定,职工累计工作已满10年不满20年的,年休假为10天。本案中,曹某于2024年1月工作年限已满10年,其2024年度的年休假应为10天。按照上述规定,公司只能扣减曹某2023年已休的5天年假,而无权扣其10天的年休假一抹干净。

试用期内休病假,企业可以顺延试用期

秦某与某公司签订了3年期的劳动合同,约定试用期为6个月。在试用期已满4个月时,秦某生病住院,请病假1个月。秦某出院到岗后,公司告知其试用期要顺延1个月。那么,公司这种顺延试用期的做法是否违法呢?

■ 释疑

对双方约定的试用期可否因出现一些特殊情况而予以中止或顺延,法律目前尚无规定,但主流观点是支持的,因为这符合立法本意。

试用期制度的设置既是促进劳动力资源的充分合理利用,也是为了保障劳动者就业选择权的充分实现。对于劳动合同双方而言,劳动者的实际工作能力是否如其应聘时所言,是否符合岗位要求,用人单位的工作条件、工资福利、劳动保护等是否如其招聘时的承诺,都需要在劳动合同的实际履行过程中加以考察。试想,一个员工如果入职后即请长假或由于其他原因长时间未到岗,在约定的试用期满后仍再上班,如此则认为双方试用期已满,不得对其再行考察,甚至明显不符合录用条件用人单位也只能被迫接受,显然违背了法律设置试用期制度的初衷。因此,应当允许用人单位中止试用期计算,允许顺延试用期。

本案中,公司决定对试用期顺延1个月,既合理也不违法。

一问一答

丈夫揽活后,妻子帮工时受伤是否构成工伤?

个体工商户钱某将一车货物承揽给我丈夫卸货时,双方约定必须在当晚卸完,报酬共计500元,其余事项均由我丈夫自行决定,与个体工商户钱某无关。我在帮助丈夫卸货时不慎被货物压伤。请问:我是否构成工伤?

读者 肖丹丹

肖丹丹,你好!

你构成工伤。《工伤保险条例》第二条规定:中华人民共和国境内的企事业单位、社会团体、民办非企业单位等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险,为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。中华人民共和国境内的企事业单位、社会团体、民办非企业单位等组织的职工和个体工商户的雇工,均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。《工伤认定办法》第六条也指出,提出工伤认定申请应当填写《工伤认定申请表》,并提交下列材料:(一)劳动、聘用合同文本复印件或者与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)、人事关系的其他证明材料……即办理工伤保险、工伤申请、享受工伤待遇,一方必须是职工或者雇工,也就是与用人单位存在劳动关系。如果不存在劳动关系,哪怕确有伤害的事实,也不能认定为工伤或者按工伤处理。

钱某与你并没有签订书面劳动合同,甚至也没有口头劳动合同。即使你丈夫与钱某之间也只是承揽关系,而非劳动关系,更何况你只是为你丈夫帮工。你只是受你丈夫指挥、调遣,与钱某无关;你提供的劳动成果,只是你丈夫应当完成、应当交付中的一部分,且不管由谁完成、多少人完成,钱某也只是向你丈夫支付约定的报酬。江西省兴国县人民法院 廖春梅

家事法苑

工资卡上交就等于自愿赠与全部财产?

■ 雷春波 郑芷茹

将工资卡上交,基本上就等于将工资的控制权转移到了另一个人的控制之下,在法律上就是全额赠与给对方了吗?

对此,我们需要分不同阶段来讨论,在恋爱期间和在婚姻期间,上交工资卡会有不同的法律意义。

如果双方是在恋爱期间

现实生活中,情侣在恋爱期间甜甜蜜蜜,男方愿意把工资卡交给女方。如果最后两人分手了,男方很有可能会让女方归还所有工资。那么,工资到底要不要还呢?

一般认为,在恋爱期间,将工资给另一方的

行为,在法律上宜定性为“保管”。在恋爱期间,经双方同意,可以进行开销。剩下的部分,仍归所有者。

除工资之外,恋爱期间还会有一些其他金钱来往,比如来自另一方的大额红包和转账,是否需要返还呢?

对于这个问题,也要分情况。如果是以结婚为目的进行的赠与,那就是彩礼,当结婚这一条件未能达成时,应当返还。此外,对于节日、生日等带有特殊意义的转账,是为了表达心意的一种赠与,无需返还。

如果双方是在婚姻存续期间

如果结婚后,双方的权利义务就发生了重大变更。根据法律规定,婚后双方的收入在没

以案释法

读懂试用期相关法律常识

谨防试用期成为规避劳动关系的挡箭牌

■ 吴晓晗

试用期的设置在于双向考察、互相了解,但因劳动者处于弱势地位,部分用人单位对试用期限的设置违反了法律的强制性规定,劳动者需擦亮眼,谨防试用期被用作规避劳动关系的挡箭牌,避免试用期被“无限延长”。

谨防以“试工期”为由规避劳动关系建立

小张毕业后入职白云公司任插花师,打卡上下班。期间,小张多次要求签订劳动合同,公司却称该岗位需有专业技术,现为学习阶段,考察期1年,学会技术后才考虑录用,所以双方之间并不存在劳动关系。小张通过诉讼程序要求确认双方存在劳动关系。

法院经审理后认定该“学习”实为岗前培训,最终确认双方存在劳动关系。

■ 法官提示

1.用人单位能否以试工为由,否认建立劳动关系?

劳动合同法第七条规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”用工之日系单位决定招用后对劳动者工作进行安排的时间,包括学习规章制度、岗前培训等。法律上没有“试工”概念,试工即一般意义上的试用。劳动者需警惕用人单位假借实习或学习技术为名否认劳动关系,若用人单位在该期间实际管理劳动者,劳动者切实提供劳动且双方未另行签署协议的,双方自实际用工之日建立劳动关系。此时劳动者应注意留存工作照片、打卡记录、录用报名表等相关材料,及时维护自身权益。

2.岗前培训阶段能否直接视为试用期期限?

劳动合同法第十七条第二款规定:“劳动合同除前款规定的必备条款外,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。”试用期应当以书面形式约定,用人单位未与劳动者明确约定试用期的,不得认定双方劳动关系期间存在试用期。岗前培训阶段不能直接视为试用期。

谨防以“试用期合同”方式规避试用期期限

钱某入职蓝英公司,口头约定试用期两个月,双方签订一份试用期合同约定试用期自2022年9月1日起。2022年11月1日钱某要求转正,公司却以试用期最长可达6个月,其仍处于试用期为由予以拒绝。后钱某提起诉讼要求蓝英公司支付2022年11月1日至2022年12月31日未签订劳动合同二倍工资差额。

法院经审理后认为,试用期约定不明时,蓝英公司需就试用期期限承担举证责任,其举证不能就应承担后果,故采信钱某关于试用期两个月的主张。双方仅签订一份试用期合同,试用期期限即为劳动合同期限(2022年9月1日至2022年10月31日)。2022年11月1日至2022年12月31日期间未签订劳动合同,公司应支付此期间未签订劳动合同二倍工资差额。

■ 法官提示

1.合同中仅约定试用期日期,能否主张试用期为6个月?

在试用期约定不明时,用人单位需负举证责任,若公司无法举证,仅主张为法定最长期限

