

您身边的“3·15”已上线！ 浙江省开启网络投诉举报通道

通讯员 沈雁 本报记者 陈洋根

3月11日,记者从浙江省市场监管局获悉,“放心消费 浙里有我”“3·15”投诉举报线索征集通道(xf.zjol.com.cn)正式开启,即刻登录,便可把您当前最关注的消费话题告诉市场监管部门。记者从浙江省市场监管局了解到,今年浙江“3·15国际消费者权益日”纪念活动的主题是“凝聚你我力量、共促放心消费”。疫情防控期间,强化互联网工具运用是今年浙江“3·15”的特色之

一。除前期提交问题以外,在3月14日至16日期间,还将设立网络特别互动直播室,由浙江省市场监管局和浙江省消保委相关工作人员、律师专家团队,重点就当下消费热点话题与网友开展网络互动直播,在线处理投诉举报,解答消费者疑问,及时回应社会关切,确保“事事有着落,件件有回音”。

3月15日,由浙江省市场监管局出品、浙江法制报旗下的浙法影视文化传媒摄制的全国首部“放心消费”主题微电影《小城大爱》将全网上线,这部

微电影根据3个真实侵害消费者权益的典型案例改编而成,讲述市场监管基层干部周小城和徒弟金大爱秉公执法,为群众解决消费纠纷、维护消费者权益的故事。

今年“3·15”活动当天,浙江省市场监管局、浙江省消费者权益保护委员会还将发布2019年度消费投诉举报白皮书、2019年度消费维权十大典型案例和消费投诉热点分析、网络订餐配送浙江标准、网络订餐平台放心消费承诺和民宿(农家乐)行业放心消费倡议书。

城乡统一！ 4月起杭州试行新的人身损害赔偿标准

通讯员 钟法

近日,记者从杭州市中级法院获悉:4月起,杭州将正式启动人身损害赔偿标准城乡统一试点工作。

根据杭州市中级法院出台的《关于人身损害赔偿纠纷案件统一城乡居民标准等问题的意见》规定,侵权行为发生在2020年4月1日以后的人身损害赔偿案件,杭州两级法院受理的各类人身损害赔偿纠纷案件在审理中将不再区分城镇居民和农村居民的标准,而是按照政府统计部门公布的浙江省上一年度全体居民人

均可支配收入、全体居民人均消费支出的统计数据,计算死亡赔偿金、残疾赔偿金、被扶养人生活费等相关赔偿项目。

赔偿金额具体怎么计算?

1.死亡赔偿金、残疾赔偿金,统一按照浙江省统计局公布的上一年度“全体居民人均可支配收入”计算(以2018年度为例,即45840元)。

2.被扶养人生活费,统一按照浙江省统计局公布的上一年度“全体居民人均生活消费支出”计算(以2018年度为例,即29471元)。

被扶养人生活费计入死亡赔偿金或

残疾赔偿金。被扶养人生活费的计算时间应与残疾赔偿金(死亡赔偿金)的计算时间相一致,一般自定残日(死亡之日)起开始起算。

如赔偿权利人举证证明受害人住所地或者经常居住地的全体居民人均可支配收入、全体居民人均生活消费支出高于受诉法院所在地标准的,残疾赔偿金或死亡赔偿金及被扶养人生活费可以按照其住所地或者经常居住地的相关标准计算。

3.住院伙食补助费按照每天100元计算。

法治漫画

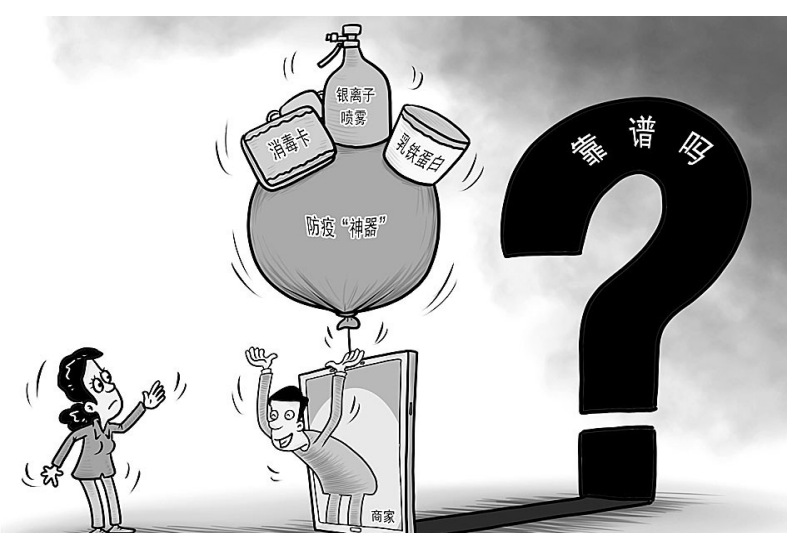
令人生疑

“返工后,口罩、手套不够?日本含氯‘消毒卡’,抵御身边活病毒!”“三价银离子,病毒天敌,长久抑菌抗病毒!”“精油小分子穿透病毒包膜杀死病毒”……

随着各地复工复产有序推进,一批号称可以抵御病毒、预防新冠肺炎的商品在网络和实体店热卖,有的打着“高科技”旗号,有的则是人们熟悉的“老面孔”。

专家表示,一些商家搭上预防新冠肺炎的顺风车,夸大产品功效,误导消费者购买使用,在一定程度上会对消费者的身体健康产生威胁。

新华社 刘道伟 作



你问我答

复工后双休变单休合法吗?

有读者问:

复工后,我收到公司通知——延迟复工放的假,后面都有可能补回去。请问,企业压缩双休日,并要求员工不再休年休假的做法,合法吗?

律师解答:

首先,企业取消带薪年假,是不合法的,但是复工前的停工期,优先安排员工休不跨年的年休假或者压缩双休日(双休变单休),在法律框架内是允许的,这样做对劳资双方都是有利的,也是切

实可行的。

其次,我国现行法律明确授权企业可以“灵活安排周末休息日”。1995年5月1日起施行的《国务院关于职工工作时间的规定》第七条第二款明确“企业和不能实行前款规定的统一工作时间(周六、周日休息)的事业单位,可以根据实际情况灵活安排周末休息日”。

此外,将复工的双休日压缩,将双休改为单休,是完全可以操作。我国一年通常有104个休息日,在确保劳动者“一周至少一天休息”的情况下,劳动者先休息了52天,还可以补班52天。退一步说,即使先放假休息延续到3月份,也可以压缩双休日,以全年事后补班的形式覆盖掉。

王婧

本专栏由浙江医药股份有限公司新昌制药厂协办

以案说法

职业病尚未确认,“疑似”员工享有哪些权利

通讯员 颜梅生

对于那些处在接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害岗位上的员工,一些用人单位往往基于员工尚未确认患有职业病而拒绝承担责任,许多员工对此无可奈何。对此,相关法律人士就以下案例进行了解答。

未经检查确认,双方自愿也不得解聘

赵女士曾在一家公司担任电焊工。2019年4月,公司提出解除与其尚有两年才到期的劳动合同,并在和赵女士充分协商的基础上达成了一致意见。一个月后,赵女士因为身体不适前往医院就医,被诊断为电焊工尘肺一期,随后又被劳动能力鉴定委员会鉴定为职业病致残程度八级。赵女士遂要求恢复与公司的劳动关系,并以公司没有为其办理工伤保险为由,要求公司承担工伤赔偿责任。而公司认为,双方自愿解除劳动合同后,赵女士无权反悔,彼此之间也已经不存在任何权利、义务关系。

说法:公司的理由不能成立。尽管劳动合同法第36条规定,用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同。从表面看来,赵女士与公司协商解除劳动合同对双方均具有约束力,赵女士无权出尔反尔,其实这并不绝对,因为职业病防治法第35条规定,对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。由于赵女士所从事的工作具有职业危害,公司在协商解除劳动合同前没有对赵女士进行离岗前职业健康检查,而赵女士此后恰恰被诊断为电焊工尘肺一期且构成职业病致残程度八级,决定了双方解除劳动合同的行为违反了法律的禁止性规定,该协议自始无效,对赵女士没有法律约束力。

观察期间,虽未上班也有权获取工资

一年前,在某公司上班的肖女士因身体不适到医院医治,并被初步诊断为“尘肺一期”。疾病预防控制中心也向肖女士出具了《职业病诊断证明书》,认为其所患疾病不能排除与自身的职业危害存在关联,但由于尚未达到确认标准,故尚属疑似职业病,建议在脱离粉尘作业一年后前往复查。而公司以劳动合同到期为由,解除了与肖女士的劳动合同。2019年8月17日,肖女士经复查被确诊为职业病后,公司以肖女士已经离职,早已不是公司员工为由,拒绝承担肖女士离职后至被确诊期间的工资和诊治费用。

说法:公司必须承担肖女士离职后至被确诊期间的工资和诊治费用。一方面,工伤保险条例第33条规定,职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。鉴于疑似职业病与职业病,除在程序上尚未经过证明、确认之外,病害并无区别,故其中使用的是“患”职业病而不是“诊断为”职业病,也就是说肖女士当属可享受工资之列。另一方面,职业病防治法第55条规定,用人单位应当及时安排对疑似职业病病人进行诊断;在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间,不得解除或者终止与其订立的劳动合同。疑似职业病病人在诊断、医学观察期间的费用,由用人单位承担。即哪怕肖女士在疑似职业病期间,公司也不得拒绝承担相应费用。