

# 槟榔“混”进食品区？下架整改！

通讯员 陈怡 俞晶冰

“上次被提醒后，我们重新整理了货架，现在已经单独陈列了。”近日，杭州市临平区人民检察院检察官与公益诉讼特邀代表再次走进某烟酒店进行“回头看”时，发现店内新增了小货架，单独陈列着槟榔制品，店主介绍说，其在外卖平台上也已下架了该类商品。

2024年11月，临平区检察院通过“益心为公·云平台”接到线索，反映辖区部分商超、便利店存在违规销售槟榔制品现象，比如，在线下店铺中将槟榔制品与普通食

品混放陈列、在线上外卖平台中将槟榔制品归类于“休闲零食”等。经调查核实，上述现象确有存在。

对此，临平区检察院迅速启动公益诉讼监督程序，督促相关部门开展专项整治，推动食品安全监管落地见效，依法向相关行政部门制发诉前检察建议，要求全面排查辖区内违规销售行为，规范槟榔制品经营秩序，并通过普法宣传压实经营者主体责任。

相关行政部门随即部署专项整治行动，对辖区224家食品经营者开展拉网式检查，现场责令5家违规商户整改，广泛发

放《槟榔制品销售规范告知书》《关于食品经营者不得在食品销售区域销售槟榔及槟榔制品的提醒告诫书》等，督促商家线上线下同步整改；同时，联合各镇街开展食品安全普法活动，向广大消费者普及槟榔制品健康风险及销售规范。

## 检察官说法：

相关研究表明，槟榔含有槟榔碱、麻黄素等物质，已被世界卫生组织列为一级致癌物，我国国家卫生健康委员会也明确指出咀嚼槟榔与口腔癌等疾病存在明确关联

性。根据我国食品安全法相关规定，槟榔制品不得按食品类别进行生产销售。商家将槟榔制品与普通食品混合陈列、展示的行为，不仅违反市场监管规范，更存在模糊产品风险属性、误导消费者之虞，对公众健康安全构成潜在威胁。

“槟榔制品具有成瘾性，规范销售是保护消费者权益的重要环节。”检察官介绍，后续检察机关与相关行政部门将继续凝聚监督合力，督促引导各经营主体学习、落实食品安全法、广告法等法律法规，并做好普法宣传提高消费者安全意识。



## 坚决整治

严控文件数量，就用“白头”通知替代红头文件；线下接收文件减少，线上发文却多了起来……一些地方文山会海的表现形式屡屡变异。日前召开的中央层面整治形式主义为基层减负专项工作机制会议强调，要继续精简文件会议，传递出精文简会不要停的明确信号。

新华社 王鹏 作

# 领工资遇“新规则” 13800元要分14次领 法院判决：用人单位一次性全额支付

《工人日报》陈丹丹

“1.28万余元工资，只能按一次1000元分期提取！”这是王白云在追讨欠薪过程中遭遇的无奈。从餐厅服务员一岗离职后，王白云通过前“东家”指定平台，申请提取被拖欠的1.28万余元劳务费，却被该用人单位以“平台规则”为由，要求其以“每笔提款不超过1000元”的方式分期提取劳动报酬。

多次催要无果后，王白云将前东家诉至法庭。近日，北京市海淀区人民法院披露了该案的判决结果：用人单位一次性全额支付欠款。

## 劳动者工资只能分期提取

2023年11月，王白云入职蓝天公司，从事餐厅传菜服务员岗位工作，双方约定每月劳务费为4500元。2024年5月，王白云询问该公司运营人员工资提现申请为何未被审批，对方称需询问财务工作人员。同月，王白云办理离职，后多次催要款项未果，遂诉至法院。

平台规则是引发双方争议的核心问题之一。离职后，王白云在蓝天公司入驻人员服务中心系统平台的账户显示，其可提现余额为1.38万余元。该平台的提现说明写到，提现、预支等申请仅在工作日进行审批到账。对此，王白云称在平台上申请提现，需经由蓝天公司审批通过，但对方一直未及时审批。王白云表示，直至自己向法院提交诉状后，蓝天公司才在2024年7月审批通过其提现申请，单笔发放1000元劳务费。此后，王白云账户的余额1.28万余元。

蓝天公司则认为，根据其平台规则，劳动者只能以每笔1000元的方式分期提款。对此，王白云认为平台提款规则不合理，要求公司一次性支付其全部欠款。

审理该案的法官表示，“平台经济对企业降本增效有正向作用，但是不能成为劳动者获取正常收益的阻碍”。

最终，法院经审理认为，王白云已依约完成劳务工作，享有劳务报酬请求权。此

外，蓝天公司对劳动者应依据平台提款规则一事，并未提交证据，亦未对审核提款事宜作出合理解释。因此，这条提款规则，不能成为阻碍劳动者应获得报酬的理由。法院判决蓝天公司向王白云一次性全额支付劳务费1.28万余元。

## 报酬支付及时性与透明度不足

中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰表示，“无论是在劳务关系还是劳动关系中，用人单位都应按时足额支付劳动报酬，分期支付薪资待遇、要求劳动者限额提取劳动报酬的行为于法无据”。

记者梳理此类判例发现，平台经济下的一些新型劳动报酬支付方式日益普遍。这类争议大多涉及三方甚至多方之间的法律关系，在报酬支付的及时性和透明度方面有待提升。例如，一些平台设置不合理的提款限制，或延迟支付、不足额支付劳动报酬，给司法实践带来了新的挑战。

在北京一家培训中心工作的杨某，因为公司制度变更，只能从某购物平台提取自己的部分工资。此前，该培训中心通过网上转账形式向杨某发放工资。变更工资支付方式后，培训中心改为通过某购物平台向杨某支付工资，且要求劳动者仅可按照一定比例从该购物平台提取部分工资。对此，杨某感到十分不满，认为该培训中心存在未足额支付工资等违法行为。因对劳动仲裁结果不满，杨某诉至法院，要求案涉培训中心支付未足额发放的工资1.4万余元。

“用人单位负有向劳动者及时足额支付工资的法定义务。”该案审理法官认为，近年来，部分用人单位选择通过第三方软件或者网络平台支付工资，致使劳动者提取工资时存在不便，甚至被扣除部分费用，客观上导致劳动者收入水平降低。法院经审理认为，该案中，鉴于通过某购物平台支付工资导致杨某每月实得工资低于应得工资，某培训中心应当就改变工资支付方式与杨某协商一致。最终判令某培训中心补足杨某的工资差额。

## 平台不是规避责任的温床

北京中首律师事务所主任胡胜国表示，“用人单位发放劳动报酬的方式没有硬性规定，通过平台发放劳动报酬只是其中一种发放途径”。“实践中，一些用人单位通过平台发放报酬可能出于其他考虑。”胡胜国认为，对于劳动者而言，这种方式有时存在效率低、周期长等问题，往往沦为用人单位规避责任的温床。

南京市人民法院公布的2023年度劳动人事争议十大典型案例中，就包括一起涉及平台支付劳动报酬的案件。该案中，外卖骑手孙某认为平台发放的工资与其应得的配送提成存在差额，诉至法院要求返还扣款。法院最终判决，案涉公司及平台并未举证证明部分款项的扣款制度，故应向孙某补足该部分工资差额。

对此，受访专家表示，新就业形态劳动者的工作痕迹及与其切身利益相关的扣款规则大多存储在平台上，劳动者较难取证，“平台用工企业需对扣款规则和扣款事由承担举证责任”。

针对平台支付劳动报酬的问题，近年来，多位人大代表提出相关建议。例如，有人大代表提议，平台企业应建立透明的劳动报酬支付机制，确保劳动者能够及时、足额获取报酬，同时建立平台支付劳动报酬备案制度，对平台支付行为进行实时监控。

为应对平台经济带来的劳动权益保护问题，国家出台了系列政策和文件。2021年7月，人力资源和社会保障部等八部门联合发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，明确平台企业应依法合规用工，禁止平台设置不合理的提款限制或延迟支付。

“互联网并非法外之地，用人单位仍要严格按照法定标准和程序发放工资。”胡胜国表示，对于用人单位在使用平台支付劳动报酬时的违法违规行为，劳动行政机关应当给予行政处罚，构成犯罪的应当依法追究刑事责任。

(文中案件当事方均为化名)

# 子女拒绝赡养，老人将资产赠与扶养人是否有效？

《人民日报》亓玉昆

## 案情：

戴某生前曾有过两段婚姻。1986年与庞大某结婚，二人共同生育一子庞大某，后庞大某逝世。2014年与蔡某登记结婚，婚后未生育或收养子女，后于2017年离婚。

2019年，戴某因病长期卧床，需要人陪护照顾，于是求助儿子庞大某，庞大某不但不理，而且还表示不愿意负担母亲日后的治疗费用。戴某找到前夫蔡某，双方在律师的见证下签订《协议书》，详细约定了医疗、饮食起居等生活安排及扶养遗赠等事项的权利义务。协议中明确规定，蔡某如能按该协议书约定事宜尽职尽责履行义务，待戴某过世之后，其名下安置房的房屋权益则赠与蔡某。

戴某与蔡某签订上述协议后，蔡某依约履行义务直至戴某离世。但当蔡某处理完戴某的身后事，拿出《协议书》主张自己的权利时，却遭庞大某强烈抵触。因庞大某拒绝配合蔡某完成戴某名下房屋的过户手续，蔡某将庞大某诉至法院，请求法院判决蔡某合法继承戴某名下房屋。

## 说法：

法院经审理认为，被继承人戴某与蔡某签订的《协议书》，性质上属于遗赠扶养协议，协议签订过程是在见证人的见证下签订完成的，系双方真实意思表示、合法有效，法院予以确认。庞大某作为戴某的儿子，在戴某患病情况下未履行其本该承担的主要赡养、照顾义务，在戴某去世后主张法定继承分配案涉房屋，法院不予支持。蔡某对戴某生前尽了照顾义务，依法判决原告蔡某受遗赠取得戴某名下房屋的所有权利。

审理法官表示，遗赠扶养协议作为一项独立的继承制度，在我国的社会生活和司法实践中已有成熟经验，它能在老人自主、自愿的情况下，为老人晚年提供更好的物质供养、精神支持或陪伴，同时能够为社会大众提供明确、清晰、规范的行为准则和价值引导，有效保障老年人“老有所养、老有所依”。