

“狗与外卖员勿进”？

职业歧视告示触碰法治与文明红线

法治时评

特约评论员 胡建兵

近日,广东汕头广益街道一餐饮店在经营场所张贴“狗与外卖员勿进”告示,将外卖从业人员与动物并列排斥,引发社会广泛争议。事发后,当地公安、市场监管部门及属地街道迅速介入调查,涉事店员已被依法行政拘留,门店暂停营业,当事人及管理方已公开致歉。无独有偶,此前山东枣庄滕州一展业网吧也曾张贴“外卖与狗

不得入内”公告,相关部门已介入核查处置。

此类告示以侮辱性表述将外卖员与动物捆绑,本质上是对劳动者人格尊严的公然贬损,构成对特定职业群体的歧视。外卖从业人员通过劳动为社会提供生活便利,其职业价值受法律保护,人格尊严不受非法侵害,这是职业平等原则的核心要义,也是社会主义核心价值观的基本要求。经营者在经营活动中,负有尊重所有社会成员人格权、不得设置歧视性限制的法定义务,此类歧视性告示既违背公序良俗,也涉嫌违反法律规定。

从法律层面审视,我国民法典规定,民事主体的人格权受法律保护,任何组

织或者个人不得侵害。我国刑法对公然侮辱他人、情节严重的行为设定了刑事追责条款。即便未达到刑事立案标准,此类行为也可能构成治安管理处罚法所规制的侮辱行为,依法应承担行政责任。涉事店员被依法行政拘留,正是法律对人格权保护的具体体现,彰显了“任何歧视性侮辱行为都将付出法律代价”的明确导向。

劳动者的职业无高低贵贱之分,外卖员的劳动贡献与其他职业一样,都应得到社会尊重与认可。在社会主义新时代,“职业平等、相互尊重”是全社会共同遵循的价值准则,任何以职业划界的歧视行为,都与时代精神相悖,也伤害了社会公众的情

感。经营者追求商业利益的前提,是严守法律底线与道德准则,歧视性告示看似是对特定群体的排斥,实则违背商业伦理,既会引发公众反感、损害自身商誉,最终也将影响经营发展。

社会的和谐有序依赖于相互尊重与包容。外卖从业人员在不同环境下提供服务,可能面临各种突发情况,各方应秉持理性沟通原则处理分歧。消费者与经营者若对服务存在异议,可通过合法途径协商解决,而非以侮辱性方式激化矛盾。全社会应形成尊重劳动者、维护劳动者权益的共识,为所有职业群体营造平等包容的社会环境,这既是法律的明确要求,也是社会文明进步的必然体现。

常念远方的牵挂

吴月

最近,话题“辞家千里又千里,务必争气再争气”成为互联网热搜。长大后离开熟悉的家乡,去往自己向往的地方,学习、生活、奋斗,感受世界,已经成为当下很多年轻人再熟悉不过的成长模式。许多年轻人在社交媒体上分享离家时的场景:有的拍下父母在高铁站外的身影,有的回忆在阳台上目送自己离开的祖辈,有的坦言,“每次都是笑着摆手,可转身的一瞬间就‘撇嘴巴’了”。

前不久,我也经历这样的相送。休假结束返回工作城市,吃完“上车饺子”,父母送我到车站。轻松告别完,没想到几分钟后又接到电话——原来是关心我带大包小包过安检是否顺利。那时我意识到,大步向前走时,背后又有父母几多牵挂。

这样的经历,可能藏在许多游子心底。与青年同事交流,也有这样的感受:快到年底,今年花了多少时间陪父母?扪心自问,常常是忙于自己的工作、生活,对父母的关心显得不足。辞家千里的我们,在照顾好自己、努力争气的同时,心中也应有一个地方,留给远方的身影。

“孩儿立志出乡关”,离家去更广阔的天地打拼,几乎是青春时期的必然选择。事实上,父母不会责怪子女的远行。或许因为父辈也曾走过青春,他们对我们的“辞家”往往是理解、支持。关心,常以默默的形式:拿起电话,又斟酌我们是否正忙碌;翻看朋友圈,试图从只言片语中解读爱好与思绪;关注大城市的新闻与天气,提醒天冷加衣;拨通电话,叮嘱的是好好工作、保重身体,提起自己却说“我们都很好,不用挂念”……

如果说这种离别里有父母克制的温柔,那么,常回首亦是为人子女的情感表达。回首中,更能理解父母的心意,看清自己的来处。“在晶莹的泪光中,又看见那肥胖的、青布棉袍黑布马褂的背影。”读父亲的信,20多岁的朱自清更理解父亲的惦记。“我真想告诫所有长大了的男孩子,千万不要跟母亲来这套倔强,羞涩就更不必,我已经懂了可我已经来不及了。”重返地坛,史铁生读懂了母亲坚忍的意志、不张扬的爱。父母的牵挂与子女的眷恋,常常是共通的情感。看见父母、理解父母,是回应爱意最简单的方式。

在外打拼与关爱父母,是否一定不能两全?除了回首,我们能做的还有许多。在一个互联网社交平台上,“关爱父母学院”“给妈妈买衣服”等小组汇集了不少年轻人。大家给彼此出着主意,感叹不仅做父母需要学习,做子女也是一门课题。其实,心意往往就在细微处:分享自己的生活,电话里多一些耐心,生日时选一份小礼物……如同父母对我们的爱,在日常里生根。

还有出门在外的年轻人,提出“互帮父母计划”,为陌生人的父母长辈提供力所能及的帮助:为机场里语言不通的老人当翻译,给地铁里看路线的老人指路,帮不擅长电子设备的老人点点屏幕……有人说,“我照顾大家爸妈,大家也照顾我爸妈”,这何尝不是一种老吾老以及人之老?

又或许,离开是为了回来。辞家千里,归期有时。或是假日的暖心陪伴,或是载着学识回归故里,送我们离开的人,也在盼着我们归来。要知道,有路在前方,有父母在身边,这是我们该珍惜的时光。



法律撑起“保护伞”

推开机动车的车门,这个看似微不足道的小动作,却可能成为马路“杀手”。近期,最高人民法院公布相关司法解释征求意见稿,拟明确对“开门杀”事故的责任认定和保险赔偿规则。

新华社 朱慧卿 作

处理办公设备里的个人信息要依法合理

唐山客

如今,一些企业在员工入职时为其配备办公手机、办公电脑、工作账号。这些办公设备里可以存储个人信息吗?企业有权随意处置吗?媒体调查发现,在社交平台上,有不少人发帖提问“离职前如何清理办公电脑”“在单位上网要注意什么”,还有很多技术帖给出了答案。辽宁的王女士曾在前同事的电脑中,发现其未删除的年度总结、简历等。从那以后,她变得特别谨慎,不敢在工作电脑上登录任何个人账号。

王女士的谨慎,折射出很多职场人的共同心态。随着数字化办公的全面渗透,电子设备已成为劳动场景中不可或缺的工具。从线上打卡签到,到邮件往来、即时通讯,再到使用公司网络处理事务,劳动者的工作与个人数字活动,往往在同一台电脑、同一部手机上交叠。不少人会在办公设备上登录个人社交账号、收发私人邮件或信息等,留下个人活动的足迹。这些信息大都属于个人信息甚或隐私信息,具有私权属性,在个人信息权、隐私权的保护范围内。

劳动者在办公设备上存储个人信息,只要没有损害用人单位的合法权益,没有影响正常的工作秩序,没有违反法律强制性规定和公序良俗,就应当被用人单位理解和接受。办公设备的所有权属于单位,但在使用办公设备的过程中产生的与劳动者个人相关的数据信息,其权利通常属于劳动者。劳动者的个人信息权,是一项独立的法定权利,不因存储载体的归属而自动转移或消失。不能简单地将办公设备所有权等同于对设备内全部数据的任意处置权。

然而,一些用人单位随意处置员工办公设备中个人信息的情况时有发生,由此引发的争议日益增多。有的企业在员工离职时,未经任何告知程序便远程格式化工作手机,导致员工存储在其中的个人照片、通讯录等信息被清理;有的企业利用技术手段恢复员工已删除的工作电脑中的私人聊天记录,并将其作为内部追责甚至诉讼证据。这些做法,涉嫌侵犯了劳动者的个人信息权和隐私权,而涉事企业则很可能因此承担赔礼道歉、赔偿损失等法律责任或者举证不力、诉讼失败的负面后果。

用人单位处理员工存储于办公设备中的个人信息,需具备目的正当性、手段必要性与程序合法性等要件。企业出于保护商业秘密、知识产权等合法权益的需要,可以采取一些监控措施;出于调度指挥或监督劳动者的需要,可以适度收集、使用劳动者的个人信息;出于履行相关法定义务的需要,可以合理处理劳动者的个人信息。此外,用人单位收集、使用劳动者个人信息,应该说明理由与依据,尽量取得劳动者的同意,基于劳动者的自愿,采取最温和的方式,把相关信息压缩到最小范围。

在数字化职场中,办公设备是工具,是劳动条件,但其承载的数据权益必须由法律清晰界定。用人单位拥有设备的所有权和管理权,但这份权利在触及员工个人信息领域时,必须保持克制与敬畏,恪守法律划定的边界。劳动者自身也需要增强风险意识,妥善管理私人信息,尽量少使用办公设备存储个人信息,或者少在办公设备上保留个人信息的使用痕迹,发现用人单位侵犯个人信息权益时,要拿起法律武器积极维权。