## www.jfdaily.com

## 万豪事件是对所有企业的警示

□上海顾友 律师事务所 周志华 贖贖近日连锁酒店巨头万豪国际集团被发现在其发给会员的邮件中,将中国香港、澳门、台湾、西藏等地区列入"国家"

此后,美敦力、达美航空、 ZARA等在华经营的跨国企业 也被发现存在类似问题,并受 到舆论的猛烈批评。

事件发生后,旅游、工商 等相关部门迅速跟进,我国旅 游主管部门对万豪国际集团进 行了约谈,上海工商部门也对 其正式立案调查。

另一方面,万豪国际集团 也多次公开道歉,该集团总裁 兼首席执行官也发布了致歉信, 表示"对于工作错误,我们直 面事实,承担责任"。

2018年1月13日, 月13日, 月13日,

这些企业是无心之过还是 故意打擦边球、混淆视听,不 得而知。但类似事件的性质十 分严重,这是毫无疑问的。

往大了说,这是挑战"一个中国"原则,不尊重所在国的主权和领土完整。

退一万步讲,跨国公司在他国经营,也至少应当遵守所在国的法律法规,依法经营,否则必将付出代价。而据最新消息,相关部门已经对万豪酒店予以立案调查。

实际上,在维护国家尊严和利益的问题上,网络安全法、广告法、消费者权益保护法等相关法律等均有相关规定。

在事关国家

尊严和利益问题

面前,企业应该

恪守法律底线,

时刻保持清醒,

合法经营方是企

业发展壮大之根

本保障、万豪事

件不应该再发生

了。

该法第四十八条规定,任何 个人和组织发送的电子信息、提 供的应用软件,不得设置恶意程 序,不得含有法律、行政法规禁 止发布或者传输的信息。

电子信息发送服务提供者和 应用软件下载服务提供者,应当履行安全管理义务,知道其用户有前款规定行为的,应当停止提供服务,采取消除等处置措施,保存有关记录,并向有关主管部门报告。

再如,《广告法》第九条规定,广告不得有下列情形: …… (四)损害国家的尊严或者利益, 泄露国家秘密……(十一)法律、 行政法规规定禁止的其他情形。

《消费者权益保护法》第十四条明确,消费者在购买、使用商品和接受服务时,享有人格尊严、民族风俗习惯得到尊重的权利,享有个人信息依法得到保护的权利。等等。

本人也曾经亲历过一个类似案件。

某跨境电商平台的一款在售商品,在其商品详情页中含有"原产国家:澳门"的表述,被立案处理。

监管部门送达的《行政处罚 事先告知书》称:网站所售商品 网页中将澳门表述为国家,涉嫌 违反《广告法》第九条,拟责令 停止发布违法广告并处罚款。

经过自查发现,企业在详情 页制作过程中,工作人员时未注 包,在填写原产地信息时未注意 到"原产国家"的表述,而直接 在其后标注"澳门"字样。而而 在其后标注"澳门"字样。 品实物包装上的标注无误,平台 并无犯错的主观故意。

之后,该企业及时通过技术 手段将不同渠道商品的原产地、 原产国家、原产地区等产地属性 项表述统一修改为"产地"或者 "原产地",防患于未然。

由于事情起因主要是平台的 过失,我们协助平台进行了陈述 和申辩,主要观点是:

产地等商品基本信息属于商品标签的性质,对商品标签的违规情形不宜适用《广告法》进行处罚。

然而,上述意见最终未被监管部门所采纳,该平台也为自己的疏忽大意付出了沉重代价。

万豪事件将如何处理已引起 社会关注,让我们拭目以待。这 也提醒我们,在事关国家尊严和 利益问题面前,企业应该恪守法 律底线,时刻保持清醒,合法经 营方是企业发展壮大之根本保障, 万豪事件不应该再发生了。



## 招聘员工不能因熟人推荐而忽视法律

□上海通乾 律师事务所 朱慧 武慧琳 企业通过熟人的推荐来招聘员工是一种比较常见的方式,特别是对于小微企业来说,由于考虑招聘成本的原因,甚至熟人推荐有可能是主要的用工方式。

需要提醒的是,企业通过 熟人推荐来招聘员工也不能忽 视劳动法律法规的规定,否则 有可能会造成严重的后果。我 们来看一个案例。

甲公司是一家只有 10 个 员工的贸易公司,需要招聘一 名业务员。

这时甲公司总经理郭某的 朋友李某推荐了黄某,甲公司 和黄某面谈后决定录用黄某, 入职前双方口头约定月工资 4000元,依法缴纳社会保险 费,订立期限为一年的劳动合 同。

但是, 黄某到职后却向甲公司提出,由于其还在领取低保,故要求不签劳动合同、不交社会保险费,为此需要公司额外再给他每月1000元。

因黄某是熟人推荐且其要 求并不损害公司利益, 甲公司 就同意了黄某的要求, 且没有 留下书面凭据。

令甲公司意外的是, 黄某工作 10 个月后辞职并提起劳动仲裁, 要求甲公司以月工资5000 月为基数支付未签劳动合同的 9 个月的双倍工资的差额 45000 元及解除劳动合同的经济补偿金 5000 元。

同时,黄某还向社会保险部门投诉,要求甲公司以

5000 元为基数补缴社会保险

最后,劳动仲裁部门裁决 因甲公司未在黄某入职 30 天 内与其签订劳动合同,故应从 第 2 个月起支付双倍工资,合 计 45000 元;

又因甲公司未缴纳社会保险费且黄某以该理由辞职,故 甲公司应支付经济补偿金 5000元。

另外, 甲公司还被责令为 黄某补缴社会保险费。

在本案中, 黄某的仲裁请求从劳动法律法规的规定来看 是完全有依据的。

企业需要知晓的是,用人 单位与劳动者的约定是不足以 排除法定的用人单位的强制性 义务的。

上面这起案件的结果,对于个小微企业来说可谓是损失惨重的,所有企业都应引以为戒,在招聘员工时,无论是通过公众招聘还是熟人推荐招通过公众招聘还是熟人推荐招的员工,都不能忽视法律的规定,一定要把法律放在人情之前。

## "以房养老"的利与弊

□江苏东银 律师事务所 汪小青

除了房屋产权

外,以房养老的管

理机制问题也是目

前尚未解决的盲

点。"以房养老"

牵涉到房地产、金

融、保险、社保等

多个行业以及相关

政府部门,而且

"以房养老"的关

键是要有一整套客

观、公正的评估衔

接与兑现机制,需

要完备的法律法规

的保障。

所有企业都应

引以为戒, 在招聘

员工时, 无论是通

过公众招聘还是熟

人推荐招聘的员

工,都不能忽视法

律的规定,一定要

把法律放在人情之

前。

首先,它可以将老年人的 未来资产价值提前变现,有效 解除老年人对生活没有保障, 担心,放心大胆地花钱消费, 增强了老年人的生活自信,保 持了老年人最怕失去的体面 尊严,更解决了"久病床前无 孝子"的担忧。

其次,可以分散政府养老保障的压力。作为个人自主养老的新选择,可以在一定程度上补充社会养老的不足。

再次,为银行开辟一个规 模很大并且全新的效益增长 占

但凡事有利有弊, "以房 养老"的实施在有着诸多优点 的同时亦有不可避免的缺点。

"以房养老"仅适用于部分老人。它的实现需要具备三个条件:

首先,拥有对房屋的独立 产权,才有出租或者抵押房屋 的权利。

其次,老年人与子女分开 居住,房屋的出租或者抵押不

至于影响正常生活。 再次,老年人的经济状况 适中,经济条件好,就没有 "以房养老"的必要; 经济条件差的, 也不具备"以房养 老"的条件。

对于好不容易迈进"以房 养老"门槛的那一部分老人, 又将面临着诸多问题:例如, 房屋产权仅包括所在土地最长 70年的使用权,而目前在土 地使用权到期后如何处理方 面,仍处于"灰色地带",虽 明确了住宅可自动延期,但如 何延期、是否需要另行收费、 如何征收等问题都未得到明 确。当老人将房产抵押时, 商 品房中包含的土地使用年限大 都已经不多,而当老人身故 后,房子的使用年限更是所剩 无几。保险公司或银行依靠剩 下的使用年限来补偿已支付的 养老金成本,一方面所能承受 的给付能力有限,另一方面风 险也较大,这就为"以房养 老"带来了最大的障碍。

除了房屋产权外,以房养老的管理机制问题也是目前为人。"以房养老"牵涉到房地产、金融、保险、社保等多个行业以及相关政府部门,而且"以房养老"的关键是要有一整套客观、公正的评估衔接与兑现机制,需要完备的法律法规的保障。

目前,在法律法规尚不健全的情况下,对于"以房养老"的实施,尚没有出台具体的法律规定。实施这种模式后一旦发生纠纷,可能面临"无法可依"、"无法可循"的尴尬局面。