一针见“脓”

# “儿童遗忘车内致死”如何追责

□史洪举

9 月 21 日，深圳一名 3 岁小孩被父母锁在车里 3 小时，在宝安区沙井人民医院抢救室内抢救，情况不容乐观。知情人称，医生告诉家属要接受现实，救活的希望不大，但他们一定会尽力。22 日，沙井街道办事处工作人员表示，确实有这么一回事，孩子已经死亡，医院称孩子被送到医院时，已没有生命体征。邻居称，女童父母中秋节外出吃饭打牌，将女童遗忘在车上。（9 月 23 日，澎湃新闻）

众所周知，保护儿童健康成长是父母的第一责任，虽然将儿童遗忘在车内导致其死亡是谁都不愿意看到的悲惨结局。其父母及其他亲属必然会自疚自责，悲痛欲绝，但同情和惋惜之余，不能遗忘对粗心大意父母的责任追究。厘清并妥当认定马大哈家长的法律责任，对维护未成年人合法权益，避免更多儿童遭遇无妄之灾具有不可忽视的意义。

近年来，将儿童遗忘在汽车内导致其死亡的事件时有发生，有的是家长将自己小孩遗忘在汽车内，也有幼儿园老师将儿童遗忘在校车内。根据法律规定及法学理论，将儿童遗忘在车内造成其死亡的行为符合过失心理支配下过失犯罪的法律构成。犯罪过失，指行为人应当预见自己的行为可能发生危害结果，因为疏忽大意而没有预见，或者已经预见但轻信能够避免的心理态度。

无论是家长粗心大意将小孩遗忘在车内，还是认为让小孩呆在车内可继续乘凉等因素。小孩的死亡结果均是由于家长的疏忽大意或者过于自信所导致的，也就是说，家长的行为已经涉嫌过失致人死亡罪，可以以此追究其刑事责任。

现实中，类似事故发生在校车内时，作为责任人的园长、接送老师、司机等，均以涉嫌过失致人死亡罪被警方刑事拘留，并被法院判刑。但是，父母等监护人疏忽大意将孩子忘在车内造成死亡结果的，鲜见被追究刑事责任。这可能受传统观念影响，未成年人监护一直被当作家庭内部事务，外人及公权力不宜介入。且国法不外乎人情，小孩死亡后，家长及亲属必然悲痛欲绝，如果再追究其刑事责任，可能给外界带来公权力之手伸得太长，不讲人情的负面形象。

但在法治社会，“过于人性化”地考虑家庭因素，过度放任家庭成员间的违法行为是极不妥当的。纵观被曝光的家庭暴力事件，当女性、儿童被虐待、殴打、遗弃时，正是很多人特别是基层组织本着“不宜介入家务事”的心态“和稀泥”地处理，才导致弱势群体不断被其他家庭成员侵害，导致伤残乃至死亡的恶果。

而且，不追究马大哈家长的责任不仅会给公众带来法律适用不平等的坏印象，更会让人产生儿童在父母面前没有独立人格，是父母“私人财产”的意识。现代社会中，家庭成员间的关系既受伦理道德调整，更受法律调整。在法律上，公民自出生起就具有独立的法律人格，受法律严格保护。小孩不是任由父母处置的小猫小狗或私人财产，而是独立于父母外的具体的公民，父母对小孩的抚养、监护、保护不仅基于亲情血缘关系，更是不能逃脱的法律义务。

因此，父母或其他家长因监护不力或其他原因导致小孩受侵害或死亡时，显然应承担法律责任。当然，由于类似事件中加害人同时也是被害人近亲属，再考虑家庭关系因素，应该对施害家长从轻或减轻处罚，否则会让其雪上加霜。但即便是从轻、减轻处罚，有关部门也应对失职失责家长作出法律评判，宣示国家和社会保护未成年人的坚定立场，警示家长应认真对待儿童权益，切实尽到监护职责，不做马大哈家长。

百家讲“痰”

**“痰”：**

9 月 20 日，北京通州一小区居民楼 3 层因电动自行车室内充电引发火灾，事故造成 5 层 5 名住户死亡。事发后，电动自行车火灾肇事者已被通州警方依法采取刑事强制措施。对于事故后的责任承担问题，若火灾系改装电动车后引发会从重处罚，出租屋的房主也需要承担相应法律责任。（9 月 26 日《北京青年报》）

**百家讲：**

**根据《中华人民共和国民法典》第一千零二条的规定：“自然人享有生命权。自然人的生命安全和生命尊严受法律保护。任何组织或者个人不得侵害他人的生命权。”第一千一百六十五条的规定：“行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的，应当承担侵权责任。”显然，电动自行车在室内充电导致爆炸、失火，并造成第三人生命健康受到损害、财物受到损失以及公共利益受到损失的，作为出租屋房主，理应当承担侵权赔偿责任，情节特别严重的，还应承担相应刑事责任。**

**一直以来，在不少出租屋房东看来，不管是国家出台的系列整治电动自行车“进楼入户”“人车同屋”“飞线充电”等问题，还是今年 8 月 1 日起施行的《高层民用建筑消防安全管理规定》，包括所有的罚则，都是针对电动车使用者的，与房东无关。出租屋房东受到法律制裁，无疑从法律层面明确了自行车“进楼入户”，导致火灾，作为出租屋房主，同样脱不开干系，也要承担相应法律责任。 ——吴睿鹄**

**“痰”：**

日前，1 岁 9 月大的轩轩（化名）突然出现了连续呕吐，明显腹胀。家长本以为他是消化不良，没想到竟是误吞了 11 颗巴克球，并在腹中形成一个“手串”，造成了 4 处肠穿孔。据悉，湖北省妇幼保健院两周内先后收治了两例 1 岁多误吞巴克球的幼儿，都造成了身体损伤。（9 月 24 日《武汉晚报》）

**百家讲：**

**我国《产品质量法》《消费者权益保护法》等明确规定，消费者在购买、使用商品和接受服务时享有人身、财产安全不受损害的权利。新修订的《国家玩具安全技术规范》强调，玩具必须标明适用年龄并提示相关风险，对 36 个月以下儿童可能构成危险的玩具应附警告。而据媒体调查发现，巴克球等“网红玩具”不少是“三无产品”，质量安全不达标、未标注适用年龄、无风险提示，却在一些平台上公然销售，暴露了平台、监管者的失职。一些“网红玩具”之所以频现安全隐患，一个重要原因是生产厂家为了追逐利润，导致原材料、生产工艺、检验等环节不达标。对此，市场监管部门应督促企业绷紧质量安全这根弦。**

**孩子缺少足够的风险识别能力和行为控制能力，对于一些“网红玩具”有着强烈的好奇心。对于家长来说，应当从正规渠道购买儿童玩具，注重产品的质量安全标识和风险提示信息，努力把“三无产品”拦在家门之外。同时，要履行好监护人职责，监督、指导孩子正确使用玩具，特别是年龄较小的儿童在玩耍时，家长最好能够全程陪同，从而更好地守护孩子的安全和健康。 ——付彪**

金玉良言

# “不合理低价游”必须依法持续高压打击

□丁家发

记者从文旅部获悉，近期，文化和旅游部持续加强旅游市场执法，重点整治未经许可经营旅行社业务、“不合理低价游”等违法违规经营行为。截至目前，天津、内蒙古、江苏、浙江、福建、江西、山东、河南、广东、广西、四川、贵州、甘肃等 13 个省（区、市）已依法查办了一批“不合理低价游”案件。（9 月 24 日《经济参考报》）

“十一”长假将至，一些“不合理低价游”又开始蠢蠢欲动。“不合理低价游”常常与强迫交易相伴相生，严重损害广大游客的合法利益。笔者认为，面对“不合理低价游”顽疾，必须持续高压打击，斩断其背后利益链条。

资料照片

事实上，导游强迫交易遭曝光、举报而受到严厉处罚的，毕竟只占少数，在高额利益的驱动下，一部分旅行社和导游不惜铤而走险，这也是“不合理低价游”屡禁不止的主要原因。其实，在不少游客的心里，他们也十分清楚参加“低价游”，可能会在旅途中挨宰，但在贪便宜的心理作用下，抱着不购物或少购物的心态去报团，一旦遭遇强迫交易，必然会引发冲突。“不合理低价游”乱象频发，导致旅行社和游客之间互不信任，缺少诚信的市场，也严重阻碍了我国旅游业的健康发展。因此，对“不合理低价游”必须严厉整治。

我国《旅游法》第 35 条明文规定，旅行社不得以不合理的低价组织旅游活动，诱骗旅游者，并通过安排购物或者另行付费旅游项目获取回扣等不正当利益。为此，文旅部门应当多措并举，依法持续以高压态势整治和打击“不合理低价游”，坚决斩断其背后的利益链条，“不合理低价游”乱象才能得到根本性遏制。

一家之“盐”

# 奇葩招聘层出不穷，就业歧视需要法律破除

□何 勇

“你谈过几次恋爱？”“每次持续时间有多长？”“每次恋爱分手原因是什么？”前不久，来自河北邯郸的宋先生在应聘某公司人事岗位时，竟被要求详细说明自己的恋爱经历和持续时间。对于如此奇葩的要求，公司的说辞是为了考察应聘者的“情商”。恋爱经历、父母兴趣爱好、星座、婚育计划……记者发现，近年来，不少与求职内容无关的问题被写进一些企业的招聘要求中。（9 月 23 日《法治日报》）

用人单位为招聘到适合岗位的求职者，可以了解求职者的教育背景、工作经验、职业技能、职业规划、性格特点等相关内容，求职者也应该如实告知招聘单位。《劳动合同法》第八条规定，“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。”但近年来，有不少用人单位却在招聘中要求应聘者填写或回答恋爱经历、生肖、星座、婚育计划等与求职内容无关的涉及个人隐私的奇葩问题。

从法律角度说，奇葩招聘背后是奇葩歧视，严重损害了求职者的合法权益，剥夺了求职者的平等就业权。《劳动法》规定，“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”《就业促进法》进一步规定，“劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。”2019 年 2 月，人力资源和社会保障部会同教育部、司法部、卫生健康委、医保局、全国总工会、全国妇联、最高人民法院等部门制定出台了《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》，明确提出了用人单位和人力资源服务机构开展招聘中的“六个不得”，即不得限定性别或性别优先，不得以性别为由限制求职就业、拒绝录用，不得询问妇女婚育情况，不得将妊娠测试作为入职体检项目，不得将限制生育作为录用条件，不得差别化提高妇女录用标准。

然而，在就业现实中，奇葩招聘及其背后的就业歧视现象却是层出不穷，特别是目前女性遭受或明或暗的性别歧视仍然比较普遍。归根结底，执法太弱，基本上没有用人单位因就业歧视而被处罚，致使就业歧视违法成本过低，对用人单位起不到遏制作用，导致用人单位对玩奇葩招聘、搞就业歧视屡禁不止。

保护求职者平等就业权，促进社会就业，破除就业歧视，关键是法律和执法要硬起来，提高就业歧视违法成本。一方面，完善法律法规，细化平等就业相关规定，出台就业歧视参考指南，为求职者维权提供取证依据。另一方面，面对就业歧视，不能只是交由求职者上法院进行诉讼维权，这种维权成本太高，会拦住很多求职者的维权脚步。对就业歧视行为，应配套处罚条款，对存在就业歧视的用人单位要予以处罚，且不断提高处罚标准。

## 征稿启事

本版长期向读者征稿，稿件字数在 1000 字左右。

来稿要求内容真实、寓理于事；也可以是作者对某一社会现象或问题发表的观点和建议，我们将每周刊登在本版。

来稿请发送 e-mail 至：kokomi621@sohu.com。