责任编辑 陈宏光 E-mail:lszk99@126.com

每有引人关注的社会事件、法律问题发生,律师往往能在第一时间给出提示、提供服务。我们为读者采集律师对这些身边事的法 律解析,让您不用出家门就可享受"律师服务"。

www.shfzb.com.cn

如何让痛经假无"痛"落地

据《中国青年报》报道,近日 针对深圳市政协委员《关于保障女 职工享有生理假期的提案》,深圳 市人力资源和社会保障局公开答复 表示,《女职工保健工作规定》对 生理假有明确规定, 患有重度痛经 及月经过多的女职工, 经医疗或妇 幼保健机构确诊后, 月经期间可适 当给予1至2天的休假。

对此不少女性朋友不无担忧, "出发点是好的,希望不会形同虚 "现实很骨感,落实起来可没 那么容易"……如何让"理想照讲 现实",推动痛经假有效落地?各 地出台的痛经假政策落地"痛"在 何处,记者进行了多方采访。

痛经假"痛点"何在

记者查阅发现, 痛经假的概念 并非"新鲜事"。1987年、上海市 人民政府就发布了《上海市女职工 劳动保护暂行规定》,规定对从事 低温、冷水操作、野外流动作业的 女职工,在月经期间给予公假-天。对生产第一线的女职工,在月 经期间也应酌情给予照顾。

1993年,由原卫生部、全国 总工会等5部门联合颁发的《女职 工保健工作规定》指出,患有重度 痛经及月经过多的女职工, 经医疗 或妇幼保健机构确诊后, 月经期间 可适当给予1至2天的休假。

据不完全统计,目前,北京、 上海、陕西、山西、安徽、浙江、 湖北、江苏、江西、山东、甘肃、 湖南、四川等在地方性规定中明确 了女性劳动者这一权益, 假期普遍 为1至2天。

实际上, 痛经假由来已久, 而 "痛点"则在如何落地操作层面。

北京市两高律师事务所副主 任、北京市律协婚姻家庭专业委员 "痛经假是法 会副主任张荆认为, 律赋予女性劳动者的特殊权利。各 地文件出台的同时, 需更加注重可 操作性。以北京、浙江、陕西、重 庆为例, 其规定中均提到女职工休 痛经假需经医疗机构证明"

据媒体报道,《浙江省女职工 劳动保护办法》实施20天后,杭



州多家医院都不曾有人开具过痛经 病假单,原因多为"太麻烦""怕 尴尬"。在一些地区,有女性在医 院申请此类病假条时还遭遇多重障 碍,或被要求在生理期来做各项妇 科检查,或被告知"痛经假条只能 在痛经当天开具"

全国政协委员、上海市妇联兼 职副主席黄绮说, "痛经假进入地 方规定是好消息,但在执行过程中 大打折扣,原因主要是部分女性担 心隐私泄露、医院证明手续繁琐、 恐惧职场性别歧视等。"

北京福茂律师事务所主任时福 茂认为,尽管过程复杂,但由医生 出具确诊证明后方可享受痛经假, 是比较合适的。"这一做法可以让 真正有需要的人享受假期,同时避 免权益被滥用,影响企业管理。"

全国妇联妇女研究所原副所长 刘伯红指出,"如果仅仅用保障性 条例对妇女进行保护, 而不从根本 上解决保护成本的问题,导致保护 成本转移到用人单位身上, 会让用 工成本较高的女性愈发受到用人单 位的歧视。

配套政策须跟上

"痛经假的推行会增加企业用 工成本,这也导致用人单位对其认 可度、执行度不高。" 黄绮建议,落 实过程中应注意相关的政策倾斜, 如 设立"痛经保险",将企业可能产生 的损失通过社会保险的形式进行补 偿,同时可以对用人单位实行税收减 免等政策,提高企业参与积极性。 目前,相关配套措施和制度需要及 时跟进,只有这样,才能真正让痛经 假无'痛'落地。"

时福茂表示, 如地方法规对痛经 假有明确规定的,则具有强制执行 力,未按要求执行的,当事人可依法

《安徽省女职工劳动保护特别规 定》指出, 女职工因月经过多或者痛 经不能正常上班,申请休息的,用人 单位根据医疗机构证明, 安排其休息 "这种规定具有操作性, 1至2天. 明确规定单位对符合条件的, 必须安 排。"值得注意的是,如规定中的表 述为"可以""可适当"等倡导性表 述,则不具强制执行力。

针对女性员工提出的痛经假落地 难等问题,深圳市人社局目前作出回 "市人力资源保障局。市卫生健 康委、市妇联等部门按照各自职责. 持续推动用人单位落实生理期休假有 关规定,加强对用人单位女职工劳动 保护工作的监督检查, 共同推动深圳 女职工劳动保护工作深入开展。"

(韩飏 李桂杰)

多地出现"毒狗"事件

律师:投毒涉嫌危害公共安全

据"红星新闻"报道,近日 成都多地出现"毒狗"事件的消 息在网络热传,引发关注。

律师指出, 在公共场所投放 毒物本身已属于违法行为; 若投 毒行为致人重伤、死亡或者使公 私财产遭受重大损失的,将受到 相应刑罚。

有人疑似毒狗?

"他全副武装,手里拎着个 袋子, 在东风大桥附近一边走一 边撒着一些黄色的'药粉'。"11 月15日一大早,成都市民严女 士报料:一个身高一米六左右, 佩戴口罩,身着灰色带帽外套的 可疑人员疑在沿路"投毒"。联 想到近期网传的"毒狗"事件, 其可疑行为立马引起了严女士的 警惕.

严女士表示, 在她的质问 ,对方停止了手上的动作并加 快脚步想要离开现场。在严女士 拍摄的视频中,对方躲躲闪闪-言不发。该视频被分享到遛狗群 后, 养狗人士也很快发出提醒, "带狗狗去遛弯的,千万不要去 河边了,这(粉末)有危险。 随后,有人报了警。

记者了解到,近期,类似的 可疑物还出现在成都多地。就此 记者联系到辖区警方,警方表示 将对相关区域进行排查。

有人建"恨狗群"?

到底是谁在投毒?事发后, 曾有动保人士卧底本地一名为 "揭露爱狗人士的真面目"的微 信群发现,300多号人的大群内 长期讨论如何毒杀狗狗。

由于目前该群管理严格, 者多次尝试都无法进入。不过记 者找到了其中一位"卧底"。他 表示,这是一个全国性的组织, 成员来自各个地方。据他观察, "大多都是在教唆别人"

那么, 群中的人是否和本次 网传成都宠物投毒事件有关?他 表示自己并不清楚, 群中大多数 人都不是成都的。

除了这种微信群,记者在网上 发现,还存在着一种"恨狗"贴 吧。贴吧中, 充斥着对宠物犬的排 斥言论, 其中不少人有着被狗咬伤 "扑热息痛对狗有没有 的经历。 毒,我已经买好了。""效果不好, 给狗吃八粒没走。准备试木糖醇"

律师称已触犯法律

记者获悉,针对近期市民的集 中反映,成都多地警方已对此展开 了调查。记者从新都区警方了解 到,目前全区已经将这些不明投放 物搜集起来, 检验工作正在进行 "目前已经检验了一部分,剩 下的还在继续。"民警表示,相关 调查工作也在同时进行, 至今暂未 接到投毒导致人员伤亡的报案。

另有警方表示,将加大相关区 域的巡查力度,发现类似情况将及 时依法处理。

对于"毒狗"行为,四川方策律 师事务所郭刚律师表示, 在公共场 所投放毒物本身已属于违法行为。 现投放的毒物,已导致宠物及其他 动物死亡, 行为人投放的毒物不仅 危害到宠物或其他动物. 接触毒物 的儿童,也有可能误食并可能造成 死亡的后果。另外,毒物还可能附在 人或动物身上,传播到他人的身上 并造成伤害,客观上造成了危害公 共安全的后果,如"投毒"属实,投毒 人或涉嫌投放危险物质罪。

北京东卫 (成都) 律师事务所 副主任、成都高新技术产业开发区 人民法院特邀调解员陈小虎认为, 以投毒的方式毁坏他人财物,可能 会触犯故意毁坏财物罪、投放危险 物质罪、过失投放危险物质罪等。

小区、公园等作为居民生活的 区域,虽然人数相对固定,但居住人 口数量众多; 而刑法中投放危险物 质罪、过失投放危险物质罪,保护的 是不特定或者多数人的生命、健康 与财物安全, 所以以投毒的方式杀 害宠物,该行为不仅涉嫌故意毁坏 他人财物,还危及到他人生命、健康 (戴佳佳 张芷祷)

律师提醒: 遭遇"任性"调岗不能旷工应对

据《工人日报》报道, 调岗降 薪是劳动合同履行过程中, 经常引 发劳动争议的事项

当遭遇调岗降薪, 员工应当如 何做才是最佳选择?

从经理降为保安员

被告知调岗降薪后, 家住新疆 塔城市的王某文以消极台工的方式 应对,丧失了部分应得的权益。

王某文原是新疆塔城市某保安 服务公司经理。2020年 12 月,该 保安服务公司免去了王某文的经理 职务,并将其调整至保安员岗位工 作。2020年12月、2021年1月. 王某文以其他保安公司代理人的名 义先后与两所学校签订《保安服务 合同书》, 其原单位得知后做出解 除劳动关系决定书。

该案经过一裁两审,新疆维吾 尔自治区伊犁哈萨克自治州塔城地 区中级人民法院认为, 塔城市某保 安公司将王某文从经理降为普诵保 安人员,并将其劳动报酬从 6600 元降至 2600 元,显然不符合劳动 合同的约定。但王某文应当采取正 当理由维护合法权益,不能以免除 职务为由脱岗旷工,消极怠工。并 目, 王某文与其他保安公司建立劳 动关系,违反了用人单位的劳动纪 律和规章制度。因此, 塔城市某保 安公司与王某文解除劳动合同的行 为应为合法解除

最终, 法院判定塔城某保安公 司支付王某文 2020年1月至11月 的奖金 9163 元, 驳回王某文其余 诉求。

单方面调岗有权拒绝

同样面对企业单方面调岗, 董 某翔理性对待, 最终讨回了自己的 合法权益

董某翔在2019年被调入新疆 某岩十公司, 任综合管理部副经 理。在双方签订的劳动合同中表 "甲乙双方约定劳动合同履行 地 A 类, 属于建筑类施工企业, 因工作流动性强,工作地点随工程 项目变动,合同履行地因工作需要 而变动,具体地点不在合同内单独 约定.....

2021年1月22日,该公司决 定将董某翔调离乌鲁木齐市机关综 合管理部工作岗位, 调整到重庆市 巫山县某工程项目部任三级科员, 并要求董某翔在通报之日起5日内 务必到岗报到。

董某翔对此不认同。半个月 后,该公司给工会提供情况说明 "截至目前董某翔并未到巫山县某 工程项目部报到,已连续旷工15 日以上"。隔天,公司给董某翔出 具了《解除或终止劳动合同(关 系)证明书》,并拒绝给予任何补

该案诉至法院后, 法院认为, 虽然双方合同约定了岗位调整, 但 该公司将董某翔从一个城市调整到 另一个城市,不符合合同约定工作 地点随工程项目变动、工作需要而 变动的要求,已经超出了纯粹工作 岗位调整的内容。在董某翔不同意 的情况下,公司将其调离机关综合 管理部岗位,调整为三级科员的行 为也不符合合同规定。公司认定董 某翔未到岗行为属于旷工, 不符合 法律规定。公司没有与董某翔协商 一致,单方面调岗,董某翔有权拒

最终, 法院判定新疆某岩土公 司违法解除劳动合同,应支付董某 翔赔偿金。

调岗应当协商一致

陈某郡与新疆某银行签订了无

固定期限劳动合同,约定工作岗位根 据岗位协议确定,之后又签订了《岗 位协议书》明确其岗位为该银行运营 管理部信息科技岗。

去年,该银行以"陈某郡不能胜 任目前工作岗位,需进行调整"为 由,将他调整到营业部,并要求其在 三日内到岗。陈某郡不同意,向人力资源部发送了"不同意调岗"为标题 的邮件, 当日得到回复称"岗位调整 为党委研究作出"。陈某郡诉至法院。

法院认为,新疆某银行并未提交 证据证明陈某郡调整岗位是因其工作 能力问题, 仅凭该单位党委决定, 不 符合调岗条件。

新疆四维律师事务所律师王婷提 "公司调岗需要与劳动者协商一 致,未经劳动者同意,不得私自调 岗。私自调岗的, 劳动者可以申请劳 动仲裁或起诉, 切不可消极怠工, 以 不上班对抗单位。"

(吴铎思 马安妮)