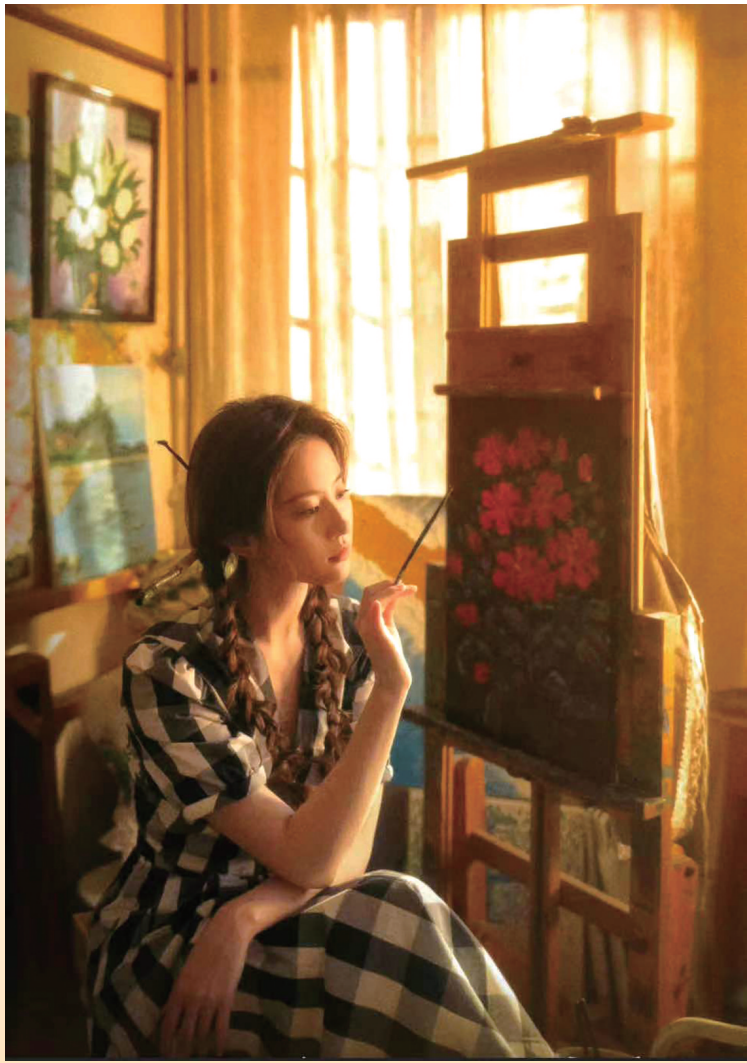




追剧普法

# 除了生育自由 女性平等就业权也不容侵犯!

## ——盘点《玫瑰的故事》剧中的法律知识



**通讯员葛春妍报道** 最近都市情感剧《玫瑰的故事》正在热播中,刘亦菲饰演的玫瑰,以其坚韧不拔的个性和对自由的渴望,为观众呈现了一段关于婚姻、自我与母爱的深刻故事。剧中女主黄亦玫的成长与情感经历,也带给了观众对人生、爱情、婚姻、家庭等各个维度的思考。今天,就和大家一起来聊聊剧中与我们生活息息相关的法律知识。

### 问题一

玫瑰与方协文恋爱期间,多疑的方协文发现玫瑰在饭店吃饭的小票,便谎称自己丢失物品,以此为由调取饭店监控合法吗?

**解答:**该行为侵犯了玫瑰的个人隐私权。

玫瑰在饭店的会面属于个人隐私范畴,受到法律保护的隐私权涵盖。

根据《民法典》第1032条,自然人享有隐私权,任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。

其次,饭店安装监控设备并录制视频,主要是为了维护公共安全、预防犯罪等目的。

根据《公共安全视频图像信息系统管理条例》等相关规定,监控视频的使用应遵循合法、正当、必要的原则,不得滥用。玫瑰的男朋友以虚构的“丢失物品”为由调取

监控,目的并非维护公共安全或解决实际问题,而是出于窥探他人隐私的动机,不符合监控视频使用的正当性要求。

### 问题二

恋爱期间,玫瑰出资帮方协文开办公司,未签订投资协议也未工商登记,婚后公司经营状况良好。后二人感情不和、面临离婚,玫瑰在离婚后是否能够获得公司股份?

**解答:**玫瑰在离婚后能够获得公司股权。

根据我国婚姻法及相关司法解释,夫妻关系存续期间所取得的财产,除法律明确规定的个人财产外,一般视为夫妻共同财产。然而,玫瑰的投资行为发生在婚前恋爱期间,此时双方尚未建立夫妻关系,因此,该投资行为所对应的股权权益并不直接适用夫妻共同财产的认定规则。

玫瑰以个人财产出资帮助男朋友开公司,若无明确约定,该投资行为通常被视为其个人的投资行为,所取得的股权应归属于玫瑰个人。即使婚后未在工商登记中体现,玫瑰对这部分股权的权益并不因婚姻关系的建立而自动转化为夫妻共同财产。

工商登记仅具有对外公示效力,未在工商登记中体现并不绝对否定玫瑰对股权的实际权益。玫瑰可以通过提供出资证明、转账记录、公司内部文件、证人证言等证据,证明其对公司的实际出资及应享有的股权权益。

### 问题三

玫瑰怀孕在家休养期间,其配偶私自为玫瑰办理辞职手续合法吗?

**解答:**不合法,玫瑰的配偶私自为玫瑰办理辞职手续的行为,既违反了劳动关系解除的法定程序,也侵犯了孕期女职工的特殊保护权益。

根据《劳动合同法》规定,劳动者解除劳动合同,应当提前30日以书面形式通知用人单位。玫瑰作为劳动者,其劳动关系的解除应由本人亲自作出决定并履行法定程序。其配偶未经授权,无

权代表玫瑰解除劳动关系。

根据《女职工劳动保护特别规定》第五条,用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。玫瑰在孕期,依法享有特殊保护,其配偶私自为其办理辞职手续,违反了对孕期女职工的保护规定。

即使玫瑰的配偶声称其获得了玫瑰的授权,但根据《民法典》规定,代理人在代理权限内,以被代理人的名义实施民事法律行为。在本案中,玫瑰并未明确授权其配偶代为解除劳动关系,且孕期女职工的特别保护规定也限制了他人代为解除劳动关系的可能性。因此,即使玫瑰的配偶声称有授权,其行为仍因违反法律规定而无效。

### 问题四

剧中,黄亦玫遭遇了痛苦的生产经历,丈夫方协文死活不让黄亦玫出去工作,甚至还说:“你有精力工作,你没精力生孩子?”黄亦玫因早孕需要打无痛针,也被拒绝。请问无痛分娩需要丈夫同意吗?

**解答:**不需要。

生育权是公民的一项基本人权,意味着每个人都有选择生育或不生育的自由。尽管男性和女性都拥有生育权,但生育的决定权主要在女性手中。这是因为生育过程中的责任和风险主要由女性承担,女性在实现生育权方面付出的代价也大于男性。因此,当双方因生育权发生冲突时,法律通常优先尊重女性的意愿。

《中华人民共和国妇女权益保障法》第三十二条规定,妇女依法享有生育子女的权利,也有不生育子女的自由。《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十一条规定,医疗机构施行生育手术、特殊检查或者特殊治疗时,应当征得妇女本人同意;在妇女与其家属或者关系人意见不一致时,应当尊重妇女本人意愿。

玫瑰作为孕妇,有权根据自身身体状况、医生建议以及个人意愿,决定是否采用无痛分娩。

以案释法

# 签了劳务合同 还能确认劳动关系吗?

许多企业主认为只要与员工签订的是劳务合同,双方之间就成立劳务关系而非劳动关系,从而可以降低用工成本。但事实是否如此呢?现结合案例,以案释法。

### 案情简介

陆勇(化名)于2011年6月进入某公司,公司提供车辆,陆勇负责驾驶拉货。

2022年3月10日,公司(甲方)与陆勇(乙方)签订了一份《劳务合同书》。

2022年4月23日,陆勇驾车卸完货后返回途中,突发疾病身亡。

2022年6月7日,陆勇妻子孙妮申请仲裁要求确认陆勇与公司存在劳动关系,以案释法。

2022年7月30日,仲裁委裁决陆勇与公司自2011年6月至2022年4月23日期间不存在劳动关系。

孙妮不服,提起诉讼。

### 庭审经过

一审判决:陆勇领取劳动报酬是按运输劳务标准提成发放,按劳务合同的约定履行,双方属劳务关系。

孙妮不服,提起上诉。

二审判决:双方之间符合建立劳动关系的构成要件,不能缴纳社保不影响双方之间建立劳动关系。

### 法律分析

本案的争议焦点为:陆勇与公司之间是否存在劳动关系。

劳动关系,就是劳动力的所有者一方(劳动者)将自己的劳动力有偿交给另一方(用人单位)使用,劳动者人身在一定程度上受到用人单位的控制,劳动关系呈现人身关系的特征,进而成为一种隶属主体间的以指挥和服从为特征的管理关系。用人单位对于劳动者的管理与支配的权力体现在“从属性”,此也是劳动关系与一般的民事关系最基本的区别,该从属性主要分为人格上的从属性及经济上的从属性。

人格上的从属性主要指劳动者对用人单位的指示服从的义务,表现为:

(1)用人单位对劳动者的工作时间、地点和业务内容具有广泛的指示权;

(2)劳动者成为用人单位组织中的一员,必须服从用人单位组织中的内部劳动规则,即必须遵守本单位的规章制度;

(3)劳动者有接受用人单位的检查以及接受合理制裁的义务。

经济从属性主要表现为:

(1)生产工具或器械由用人单位所有,原料由用人单位供给;

(2)劳动者的工作是作为用人单位所经营的事业整体的、不可分割的一部分,劳动者是为用人单位的事业提供劳动而不是为自己提供劳动;

(3)责任与危险负担由雇主负

责。

因此“事实优先”原则对于判断劳动关系是否存在有至关重要的作用,即不管双方当事人是否订立合同,或以何种名义订立合同,主要考察的应是双方之间的权利义务关系是否具有劳动关系的特点,而不能拘泥于各方或双方如何描述这种关系。

而所谓劳务关系是劳动者与用工者根据口头或书面约定,由劳动者向用工者提供一次性的或特定的服务,用工者依约向劳动者支付劳务报酬的一种有偿服务的法律关系。它是两个或两个以上的平等主体之间就劳务事项进行等价交换过程中形成的一种经济关系,各方之间没有隶属性,没有管理与被管理的隶属关系,劳务的提供者自主管理,自由支配劳动力,提供劳务的一方自行承担风险。

劳务关系与劳动关系的区别主要有四点:

第一,当事人地位不同。

第二,标的不同。

第三,风险责任不同。

第四,劳动报酬性质不同。

根据前述对劳动关系与劳务关系的分析,结合本案查明的事实,陆勇与公司应当被认定为劳动关系。理由如下:

陆勇自2011年6月直至2022年4月其去世一直在公司从事驾驶员工

作,持续时间近11年,结合其2011年起的银行转账记录,可见其虽然每年从事的劳动时间有长有短,但其领取报酬具有一定的规律性和持续性,还是区别于劳务关系一次性、临时性、短期性的特点。陆勇负责运输粉煤灰,该工作也属于公司业务的组成部分,公司以陆勇完成的工作量为其支付劳动报酬,属于按劳分配的范畴,且陆勇的相关待遇与签订劳动合同的员工并无区别。

陆勇领取工资、维保费、高温补贴、报销差旅费、进入公司微信工作群、公司为陆勇提供宿舍等事宜均是公司对其工作具有一定安排、指示和管理的体现,且陆勇在所谓劳务合同期限内并不能随意决定其是否提供劳动,不具有劳务关系中自由支配劳动力的特点,因此可以认定陆勇与公司之间已具有人身隶属性的特点;陆勇系以公司名义对外提供劳动,并且陆勇还领取了公司的工作服、工作证等,其劳动所产生的风险也由公司进行负担。

从上述可以看出,双方之间符合建立劳动关系的构成要件,公司认为陆勇签订的劳务合同即双方之间不属于劳动关系的抗辩理由与实际不符。

综上,二审撤销一审判决;确认陆勇与公司自2011年6月至2022年4月23日期间存在劳动关系。

据劳动法库

维权107

维权107 权益大小事 统统要拎清

## 合同期满继续用工半年 能否要求职工随时走人?

编辑同志:

我与公司的劳动合同到期后,虽没有续订劳动合同,但我一直在原岗上班,公司也是照旧向我发放工资、福利待遇。时隔7个月的近日,公司突然要我立马走人。请问:我能否要求公司支付违法解除劳动合同的二倍赔偿金?

读者:罗莉莉

罗莉莉读者:

你不能要求公司支付违法解除劳动合同关系赔偿金。

《劳动合同法》第八十七条规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”即用人单位向劳动者支付赔偿金的前提是违法解除或者终止劳动合同。

而《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第三十四条规定:“劳动合同期满后,劳动者仍在原用人单位工作,原用人单位未表示异议的,视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动合同的,人民法院应予支持。根据《劳动合同法》第十四条规定,用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的,人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系,并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。”

该司法解释表明,对劳动合同期满继续用工的,无论是用人单位还是劳动者均有权随时单方解除或者终止劳动合同。与之对应,公司在对你继续用工半年后将你解聘并不违法,你自然不能索要经济赔偿金。

值得一提的是,基于《劳动合同法》第十条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。”因上述规定中的“视为双方同意以原条件继续履行劳动合同”,并不等于用人单位无需与劳动者签订书面劳动合同,公司没有及时与你签订书面劳动合同,就必须依据《劳动合同法》第八十二条、《劳动合同法实施条例》第六条规定承担责任,即“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。”“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当依照《劳动合同法》第八十二条的规定向劳动者每月支付二倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同;劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,并依照《劳动合同法》第四十七条的规定支付经济补偿。”

由此来看,你依然有权要求公司向你支付二倍工资,但该笔费用的性质是公司因未签订书面劳动合同支付的费用,而非违法解除劳动合同关系给付的费用。

供稿:廖春梅



新规速递

## 从业者670多万人! 我国保安服务行业 首个国家标准实施

国家标准《保安服务管理体系要求及使用指南》(简称《标准》)自2024年6月1日起实施。这是我国保安服务行业的第一个国家标准,标志着我国首次建立了保安服务管理体系,并为该行业提供了保安服务管理的基本框架和参考。

据不完全统计,截至2023年底,我国已有保安企业1.7万多家,保安从业人员670多万名。但总体看,企业受到内部外部环境影响,发展极不平衡,长此以往,不利于行业健康发展。此外,近年来,保安企业受经济大环境和竞争加剧等因素影响,经营利润越来越低,风险越来越大,保安员三低一高等老问题非但没有解决,新情况新问题却不断出现,急需改革创新、提质增效。

因此,《标准》对我国保安业高质量发展具有重大现实意义,弥补了我国保安服务标准化体系的空白。它为企业提供了一套完整、科学、规范的管理体系,为开展专业保安服务管理体系认证奠

定了基础。目前,我国保安企业做的认证普遍是依据其他专业领域或通用的国家标准,针对性和实用性有所欠缺。

《标准》可以促进我国保安企业提升专业化管理水平。《标准》对企业的管理理念与国际质量管理体系是一致的,并结合我国保安服务现状和特点提出了具体要求,既具有国际先进性,又具有符合国情的合规性。

《标准》提供了保安服务管理的基本框架,通过采用先进化、系统化、科学化的管理技术和管理方法,有助于提高保安服务能力和管理水平。它规定了保安服务管理体系的基本要求,提供了风险管理的框架,包括保安服务组织环境、领导作用、策划、支持、运行、绩效评价及改进等管理体系建设内容和要求。采用先进、系统、科学的管理技术和管理方法,引导和促进保安组织有效提高管理水平,以预防和尽可能规避组织运行过程中的风险损害,促进高质量发展。

据《工人日报》

## 文化美化心灵 艺术助力戒毒

6·26国际禁毒日戒毒公益大使聘任暨  
“手共筑无毒世界”帮教演出



近日,一场主题为“携手共筑无毒世界”的“6·26”国际禁毒日场所演出帮教活动,在省余杭强制隔离戒毒所举办。省戒毒管理局希望通过活动教育全体戒毒人员在观看演出中,用心感

悟,在文化艺术中汲取“积极、阳光、向上”的力量,持续保持精神的追求、建立坚定的信心、培养不屈的意志,不断增强重启新生的内生动力。

通讯员李煜楷、张辉 摄影报道