

社会公益与法律援助

2025 年 4 月



公共安全视频图像信息系统管理条例



民生直通车 | 怀孕能否调岗降薪？企业不缴社保要赔偿吗？两部门发布典型案例回应关切



刷牙就能瘦为啥有人信？媒体调查伪科学话术与焦虑营销下的减肥陷阱



公司组织架构调整，就能解除劳动合同？虹口法援以案说法来支招！

【法律效力位阶】行政法规

【制定机关】国务院

【施行日期】2025.04.01

【公布日期】2025.01.13

【时效性】有效

公共安全视频图像信息系统管理条例

国务院令 第 799 号

《公共安全视频图像信息系统管理条例》已经 2024 年 12 月 16 日国务院第 48 次常务会议通过，现予公布，自 2025 年 4 月 1 日起施行。

总理李强

2025 年 1 月 13 日

第一条 为了规范公共安全视频图像信息系统管理，维护公共安全，保护个人隐私和个人信息权益，根据有关法律，制定本条例。

第二条 本条例所称公共安全视频图像信息系统（以下简称公共安全视频系统），是指通过在公共场所安装图像采集设备及相关设施，对涉及公共安全的区域进行视频图像信息收集、传输、显示、存储的系统。

第三条 公共安全视频系统管理工作坚持中国共产党的领导，贯彻党和国家路线方针政策和决策部署。

建设、使用公共安全视频系统，应当遵守法律法规，坚持统筹规划、合理适度、标准引领、安全可控，不得危害国家安全、公共利益，不得损害个人、组织的合法权益。

第四条 国家鼓励和支持视频图像领域的技术创新与发展，建立和完善相关标准体系，支持有关行业组织依法加强行业自律，提高公共安全保障能力和个人信息保护水平。

第五条 国务院公安部门负责全国公共安全视频系统建设、使用的指导和监督管理工作。国务院其他有关部门在各自职责范围内负责公共安全视频系统建设、使用的相关管理工作。

县级以上地方人民政府公安机关负责本行政区域内公共安全视频系统建设、使用的指导和监督管理工作。县级以上地方人民政府其他有关部门在各自职责范围内负责公共安全视频系统建设、使用的相关管理工作。

第六条 县级以上地方人民政府应当加强对公共安全视频系统建设的统筹规划，充分利用现有资源，避免重复建设。

第七条 城乡主要路段、行政区域道路边界、桥梁、隧道、地下通道、广场、治安保卫重点单位周边区域等公共场所的公共安全视频系统，由县级以上地方人民政府按照建设规划组织有关部门建设，纳入公共基础设施管理，建设、维护经费列入本级政府预算。

下列公共场所涉及公共安全区域的公共安全视频系统，由对相应场所负有经营管理责任的单位按照相关标准建设，安装图像采集设备的重点部位由县级以上地方人民政府各有关部门按照职责分工指导确定：

（一）商贸中心、会展中心、旅游景区、文化体育娱乐场所、教育机构、医疗机构、政务服务大厅、公园、公共停车场等人员聚集场所；

（二）出境入境口岸（通道）、机场、港口客运站、通航建筑物、铁路客运站、汽车客运站、城市轨道交通站等交通枢纽；

（三）客运列车、营运载客汽车、城市轨道交通车辆、客运船舶等大中型公共交通工具；

（四）高速公路、普通国省干线的服务区。

在前两款规定的场所、区域内安装图像采集设备及相关设施，应当为维护公共安全所必需，除前两款规定的政府有关部门、负有经营管理责任的单位（以下统称公共安全视频系统管理单位）外，其他任何单位或者个人不得安装。

第八条 禁止在公共场所的下列区域、部位安装图像采集设备及相关设施：

（一）旅馆、饭店、宾馆、招待所、民宿等经营接待食宿场所的客房或者包间内部；

(二) 学生宿舍的房间内部，或者单位为内部人员提供住宿、休息服务的房间内部；

(三) 公共的浴室、卫生间、更衣室、哺乳室、试衣间的内部；

(四) 安装图像采集设备后能够拍摄、窥视、窃听他人隐私的其他区域、部位。

对上述区域、部位负有经营管理责任的单位或者个人，应当加强日常管理和检查，发现在前款所列区域、部位安装图像采集设备及相关设施的，应当立即报告所在地公安机关处理。

第九条 在本条例第七条规定之外的其他公共场所安装图像采集设备及相关设施，应当为维护公共安全所必需，仅限于对该场所负有安全防范义务的单位或者个人安装，其他任何单位或者个人不得安装。

依照前款规定安装图像采集设备及相关设施的，应当遵守本条例除第十一条、第十四条、第十五条、第十六条第二款、第十七条规定的强制性要求之外的其他各项规定。

第十条 依照本条例安装图像采集设备及相关设施，位于军事禁区、军事管理区以及国家机关等涉密单位周边的，应当事先征得相关涉密单位的同意。

第十一条 公共安全视频系统管理单位应当按照相关标准建设公共安全视频系统，开展设计、施工、检验、验收等工作，并依法保存、管理相关档案资料。

第十二条 公共安全视频系统采用的产品、服务应当符合国家标准的强制性要求。产品、服务的提供者不得设置恶意程序；发现其产品、服务存在安全缺陷、漏洞等风险时，应当立即采取补救措施，按照规定及时告知用户并向有关主管部门报告。

第十三条 公共安全视频系统管理单位应当按照维护公共安全所必需、注重保护个人隐私和个人信息权益的要求，合理确定图像采集设备的安装位置、角度和采集范围，并设置显著的提示标识。未设置显著提示标识的，由公安机关责令改正。

第十四条 公共安全视频系统管理单位应当在系统投入使用之日起 30 日内，将单位基本情况、公共安全视频系统建设位置、图像采集设备数量及类型、视频图像信息存储期限等基本信息，向所在地县级人民政府公安机关备案。本条例施行前已经启用的，应当在本条例施行之日起 90 日内备案。公共安全视频系统备案事项发生变化的，应当及时办理备案变更。

公共安全视频系统管理单位应当对备案信息的真实性负责。

公安机关应当加强信息化建设，为公共安全视频系统管理单位办理备案提供便利，能够通过部门间信息共享获得的备案信息，不要求当事人提供。

第十五条 公共安全视频系统管理单位应当履行系统运行安全管理职责，履行网络安全、数据安全和个人信息保护义务，建立健全管理制度，完善防攻击、防入侵、防病毒、防篡改、防泄露等安全技术措施，定期维护设备设施，保障系统连续、稳定、安全运行，确保视频图像信息的原始完整。

公共安全视频系统管理单位委托他人运营的，应当通过签订安全保密协议等方式，约定前款规定的网络安全、数据安全和个人信息保护义务并监督受托方履行。

第十六条 公共安全视频系统管理单位使用视频图像信息，应当遵守法律法规，依法保护国家秘密、商业秘密、个人隐私和个人信息，不得滥用、泄露。

公共安全视频系统管理单位应当采取下列措施，防止滥用、泄露视频图像信息：

（一）建立系统监看、管理等重要岗位人员的入职审查、保密教育、岗位培训等管理制度；

（二）采取授权管理、访问控制等技术措施，严格规范内部人员对视频图像信息的查阅、处理；

（三）建立信息调用登记制度，如实记录查阅、调取视频图像信息的事由、内容及调用人员的单位、姓名等信息；

（四）其他防止滥用、泄露视频图像信息的措施。

第十七条 公共安全视频系统收集的视频图像信息应当保存不少于 30 日；30 日后，对已经实现处理目的的视频图像信息，应当予以删除。法律、行政法规对视频图像信息保存期限另有规定的，从其规定。

第十八条 为公共安全视频系统提供网络传输服务的电信业务经营者，应当加强对视频图像信息传输的安全管理，依照法律、行政法规的规定和国家标准的强制性要求，采取技术措施和其他必要措施，保障网络安全、稳定运行，维护数据的完整性、保密性和可用性。

第十九条 接受委托承担公共安全视频系统设计、施工、检验、验收、维护等工作的单位及其工作人员，应当对接触到的视频图像信息和相关档案资料予以保密，不得用于与受托工作无关的活动，不得擅自留存、加工、泄露或者向他人提供。

第二十条 国家机关为履行执法办案、处置突发事件等法定职责，查阅、调取公共安全视频系统收集的视频图像信息，应当依照法律、行政法规规定的权限、程序进行，并严格遵守保密规定，不得超出履行法定职责所必需的范围和限度。

第二十一条 为了保护自然人的生命健康、财产安全，经公共安全视频系统管理单位同意，本人、近亲属或者其他负有监护、看护、代管责任的人可以查阅关联的视频图像信息；对获悉的涉及公共安全、个人隐私和个人信息的视频图像信息，不得非法对外提供或者公开传播。

第二十二条 公共安全视频系统收集的视频图像信息被依法用于公开传播，可能损害个人、组织合法权益的，应当对涉及的人脸、机动车号牌等敏感个人信息，以及法人、非法人组织的名称、营业执照等信息采取严格保护措施。

第二十三条 任何单位或者个人不得实施下列行为：

（一）违反法律法规规定，对外提供或者公开传播公共安全视频系统收集的视频图像信息；

（二）擅自改动、迁移、拆除依据本条例第七条规定安装的图像采集设备及相关设施，或者以喷涂、遮挡等方式妨碍其正常运行；

（三）非法侵入、控制公共安全视频系统；

（四）非法获取公共安全视频系统中的数据；

（五）非法删除、隐匿、修改、增加公共安全视频系统中的数据或者应用程序；

（六）其他妨碍公共安全视频系统正常运行，危害网络安全、数据安全、个人信息安全的行为。

第二十四条 公安机关对公共安全视频系统的建设、使用情况实施监督检查，有关单位或者个人应当予以协助、配合。

有关单位或者个人发现有违反本条例第七条第三款、第八条第一款、第九条第一款规定安装图像采集设备及相关设施的，可以向公安机关举报。公安机关应当依法及时处理。

第二十五条 公安机关应当严格执行内部监督制度，对其工作人员履行公共安全视频系统建设、使用职责情况进行监督。

公安机关及其工作人员在履行公共安全视频系统建设、使用、监督管理职责过程中，有违反本条例规定，或者其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊行为的，任何单位或者个人有权检举、控告。

第二十六条 违反本条例第七条第三款、第九条第一款规定安装图像采集设备及相关设施的，由公安机关责令限期改正，并删除所收集的视频图像信息；拒不改正的，没收相关设备设施，对违法个人并处 5000 元以下罚款，对违法单位并处 2 万元以下罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处 5000 元以下罚款。

第二十七条 违反本条例第八条第一款规定安装图像采集设备及相关设施的，由公安机关没收相关设备设施，删除所收集的视频图像信息，对违法个人并处 5000 元以上 1 万元以下罚款，对违法单位并处 1 万元以上 2 万元以下罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处 5000 元以上 1 万元以下罚款；偷窥、偷拍、窃听他人隐私，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

对相应区域、部位负有经营管理责任的单位或者个人未履行本条例第八条第二款规定的日常管理和检查义务的，由公安机关责令改正；拒不改正或者造成严重后果的，对违法个人处 5000 元以上 1 万元以下罚款，对违法单位处 1 万元以上 2 万元以下罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处 5000 元以上 1 万元以下罚款，并通报有关主管部门根据情节轻重责令暂停相关业务或者停业整顿、吊销相关业务许可或者吊销营业执照。

第二十八条 未依照本条例第十条规定征得相关涉密单位同意安装图像采集设备及相关设施的，由公安机关没收相关设备设施，删除所收集的视频图像信息，对违法个人并处 5000 元以上 1 万元以下罚款，对违法单位并处 1 万元以上 2 万元以下罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处 5000 元以上 1 万元以下罚款；非法获取国家秘密、军事秘密的，依照有关法律的规定给予处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第二十九条 未依照本条例第十四条规定备案或者提供虚假备案信息的，由公安机关责令限期改正；拒不改正的，处 1 万元以下罚款。

第三十条 违反本条例第二十三条第二项规定擅自改动、迁移、拆除图像采集设备及相关设施的，由公安机关责令改正，给予警告；拒不改正或者造成严重后果的，对违法个人处 5000 元以下罚款，对违法单位处 5000 元以上 1 万元以下罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处 5000 元以下罚款。

第三十一条 违反本条例规定，未履行网络安全、数据安全和个人信息保护义务，或者非法对外提供、公开传播视频图像信息的，依照《中华人民共和国网络安全法》、《中华人民共和国数据安全法》、《中华人民共和国个人信息保护法》的规定给予处罚；构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十二条 公安机关及其工作人员在履行公共安全视频系统建设、使用、监督管理职责过程中，违反本条例规定，或者有其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊行为的，由上级公安机关或者有关主管部门责令改正，对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

其他国家机关及其工作人员在履行公共安全视频系统建设、使用、相关管理职责过程中，违反本条例规定，或者在依照本条例第二十条规定查阅、调取视频图像信息过程中，有滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊行为的，由其上级机关或者有关主管部门责令改正，对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十三条 在非公共场所安装图像采集设备及相关设施，不得危害公共安全或者侵犯他人的合法权益，对收集到的涉及公共安全、个人隐私和个人信息的视频图像信息，不得非法对外提供或者公开传播。

违反前款规定的，依照本条例第三十一条规定给予处罚。

第三十四条 本条例自 2025 年 4 月 1 日起施行。

民生直通车 | 怀孕能否调岗降薪？企业不缴社保要赔偿吗？两部门发布典型案例回应关切

来源：新华网

用人单位能否因女职工怀孕调岗降薪？未给员工缴社保要赔偿吗？普通工作调换也受竞业限制吗？4月16日，人力资源社会保障部、最高人民法院发布新一批劳动人事争议典型案例，就相关焦点问题回应社会关切。

女职工怀孕了，用人单位就能调岗降薪？

赵某于2022年1月入职一家科技公司任工程师，双方订立劳动合同约定：赵某参与项目期间月工资为基本工资加项目岗位津贴，等待项目期间仅领取基本工资。

2023年2月，赵某告知公司自己怀孕了。公司未与其沟通便直接宣布“赵某退出所在项目组”，赵某反对无果后未再上班。后来公司以未参与项目为由，只给赵某孕期发放3000元/月的基本工资。赵某不同意并申请仲裁。

两部门介绍，本案中，公司要求赵某退出所在项目的行为，既不符合双方约定的等待项目期间的情形，也未征求赵某本人同意，更未经医疗机构证明赵某存在“不能适应原劳动”的情形，属于违反《女职工劳动保护特别规定》第六条规定、变相调整孕期女职工岗位的情形。

同时,该公司以赵某未参与项目为由降低赵某孕期工资标准,违反了《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十八条第一款、《女职工劳动保护特别规定》第五条的规定。因此,仲裁委员会依法裁决公司按照赵某“基本工资加项目岗位津贴”的标准、即 17000 元/月补齐赵某的孕期工资差额。

两部门明确,用人单位应注意依法保护女职工尤其是孕期、产期、哺乳期女职工的合法权益。如果孕期女职工能够适应原劳动的,用人单位应当尊重并保护女职工的劳动权利,不能通过变相调整工作岗位、提升工作强度等方式侵害其权利,也不能违法降低其工资及福利待遇。

企业没给员工缴社保,要赔偿吗?

李某工作期间,公司仅为其缴纳了工伤保险费,李某自行承担了用人单位应缴未缴的基本养老、医疗等其他社保费用。李某通过申请仲裁、提起诉讼,请求公司支付用人单位应负担的社保费。

两部门表示,根据《中华人民共和国社会保险法》相关规定,用人单位未按照国家规定为劳动者缴纳社保,劳动者自行代用人单位承担部分系劳动者的损失,可向用人单位主张损失赔偿。本案中,公司应赔偿李某劳动关系存续期间用人单位应缴未缴的社会保险费损失。

两部门强调,用人单位不依法为劳动者缴纳社保属于违法行为,应当承担相应的法律责任。

2021 年 8 月 20 日,刘某松在一家出租车公司担任司机期间,不幸因病死亡。由于公司此前未按规定为其缴纳社保,使得刘某松在世时社保缴费

年限偏低，最终导致刘某松遗属领取的抚恤金远低于实际应得。其遗属通过申请仲裁、提起诉讼，请求公司支付抚恤金差额部分。

两部门介绍，出租车公司未依法为刘某松缴纳 2017 年 5 月至 2018 年 5 月期间的社会保险费，致使其遗属无法按照缴费年限满 5 年的标准领取 6 个月的抚恤金，只能领取到 13766.64 元。

劳动者因病或者非因工死亡，因用人单位未依法缴纳社保导致劳动者遗属少领取抚恤金等待遇的，用人单位应依法赔偿差额损失。因此，上述出租车公司应支付抚恤金差额的 36633.36 元。

普通工作调换，也受竞业限制？

竞业限制是在劳动立法中保护用人单位商业秘密的一项制度安排，本意是通过适度限制劳动者自由择业权以预防保护用人单位的商业秘密，进而维护公平竞争环境。

“但当前一些行业、企业出现了用人单位滥用竞业限制条款限制劳动者就业权利的情况，侵害了劳动者合法权益，影响了人力资源合理流动。”两部门表示。

2019 年 3 月，李某入职一家保安公司，并签订期限为 2 年的劳动合同。合同中的竞业限制条款约定，职工与公司解除或终止劳动合同后 1 年内不得到与该公司有竞争关系的单位就职，职工离职后公司按月支付当地最低月工资标准的 30% 作为竞业限制经济补偿。职工若不履行义务，应当承担违约赔偿责任，违约金为 20 万元。

2021年3月合同到期终止后，李某入职另一家保安公司担任保安。结果前东家以李某违反竞业限制约定为由申请仲裁，要求其支付竞业限制违约金。

两部门介绍，按照《中华人民共和国劳动合同法》相关规定，用人单位与“高级管理人员、高级技术人员”以外的其他劳动者约定竞业限制条款，应当以该劳动者负有保密义务为前提，即劳动者在用人单位的职务或岗位足以使他们知悉用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

本案中，李某的主要职责为每天到商业楼宇街区开展日常巡逻安保工作，明显难以知悉公司的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，公司亦无证据证明其相关可能。双方约定的竞业限制条款不符合规定，不具有约束力。对要求李某支付竞业限制违约金的请求，仲裁委员会不予支持。

刷牙就能瘦为啥有人信？媒体调查伪科学话术与焦虑营销下的减肥陷阱

来源：澎湃新闻

随着生活节奏加快，加班、熬夜、饮食不规律成为部分人的生活常态，进而导致肥胖成为国家卫生健康领域一个不容忽视的问题。数据显示，我国人口超重率与肥胖率分别达 34.3%和 16.4%，并呈逐年递增趋势。今年 3 月，国家卫生健康委员会表示将实施“体重管理年”3 年行动，普及健康生活方式。这一度让“减肥”成为社会热议的焦点。

一些商家发现了其中存在的商机，有的动起了“减肥”“瘦身”的歪脑筋：“7 天瘦 10 斤”的承诺背后，是脱水称重的数字游戏；“减肥逆袭人生”的案例背后，是精心编排的营销剧本；“封闭式魔鬼训练”的口号背后，是透支健康的危险赌博；“瘦身针”“缩胃术”的流行背后，是对医疗边界的疯狂试探……

当科学管理身材被异化为商业狂欢，这场关乎全民健康的行动，正被一些商家套上层层枷锁。从今天起，法治经纬版推出“体重迷局”系列调查报道，深入挖掘减肥市场乱象，寻找依法治理的路径。敬请关注。

“当场减腰围 2 至 5 厘米”“减肥不忌口，火锅、奶茶都可以吃”“减重牙膏可有效抑制虚假食欲，让你刷刷牙就能瘦”“用高科技仪器刺激穴位疏通经络，40 天瘦 20 斤不反弹”……

《法治日报》记者近日调查线上线下多家减肥机构发现，五花八门的“瘦身神器”层出不穷，从口服的减肥产品到外用的减肥仪器，一些机构通过制

造身材焦虑、夸大宣传、伪造科技概念等手段，打出一条条“深入人心”的宣传标语，“俘虏”了不少减肥者的金钱与健康。

数据显示，我国人口超重率与肥胖率分别达 34.3%和 16.4%，并呈逐年递增趋势。多名受访的业内人士指出，当体重秤上的数字成为焦虑贩卖的筹码，当伪概念披着科学的外衣横行，野蛮生长的减肥行业正以伪科学和焦虑营销加剧健康危机，亟待依法规范治理。

制造视觉冲击，大肆贩卖焦虑

“再胖下去，不是衣服买不到，而是心脏扛不住”——这是不少机构减肥文案的标准话术。

记者在调查中发现，部分减肥商家专门雇佣“文案团队”，通过社交平台精准推送焦虑内容：制造紧迫感，用婚礼、拍照等场景触发痛点；虚构美好未来，宣称“瘦了就是人生赢家”；打造专家人设，用“6000 字脱水干货”包装营销软文。

有商家在加盟培训中，“指导”加盟者在顾客首次咨询减肥项目时，将正常 BMI（身体质量指数）值范围内的体重说成超重或肥胖，从而促进“签约率”。

“比如一名身高 160 厘米、体重 56 公斤的 25 岁女性，你要直接点出她‘超重了 15 斤’，属于急需减肥人群。”上述商家对记者说。

有业内人士告诉记者，一些线下的减肥商家，为了让顾客对自己的体重产生羞耻感，鼓励店面使用“猪肉秤”“货物秤”等测量人体体重。

“还有一些商家在社交平台上故意放大顾客的身体部位，使用‘大妈背’

‘游泳圈’ ‘麒麟臂’ 等字眼，制造视觉冲击，再配以 ‘穿什么衣服不是由天气决定，而是由体重决定’ 等刺激性标语，进一步加重消费者的体重焦虑。”在北京从事减肥行业 11 年的业内人士李明（化名）说。

他介绍，有的商家还在过去的“减重”基础上新增了“塑形”类项目，将身材细化归类，并配以“苹果型” “梨型” “水桶型” 等名称，让女性将自己身材对号入座，并分别进行穿衣搭配和健身塑形建议。“拜拜肉” “麒麟臂” “大象腿” “飞机坪” “扁塌臀” 等都是商家对女性身材不同部位的污名化，与之对应的所谓“瘦下来”之后的名称则“秀色可餐”，比如“天鹅臂” “筷子腿” “蝴蝶背” “小蛮腰” “小鹿腿” “蜜桃臀” 等。

有业内人士告诉记者，一些商家大肆贩卖体重焦虑，给消费者带来心理压迫，让其逐渐将体重数字与个人价值挂钩，陷入“胖=失败”的思维定式，从而为“速瘦”付出金钱与身体健康的代价。对于商家来说，焦虑营销能够带来变现，精准收割部分消费者，打造成瘾性消费闭环，比如以“平台期突破套餐” “巩固期疗程” 等名义，诱导消费者持续消费。

“此举也是一些商家游走在灰色地带的生存策略，比如承诺‘辅助减重’而非‘治疗肥胖’，规避医疗广告监管；用‘个案效果因人而异’逃避广告法中‘虚假宣传’认定。”上述业内人士说。

在北京交通大学法学院副教授付新华看来，这类营销虽未直接虚构事实，却通过贬损“胖”的形象，将“瘦即正义”的价值观植入社会认知，涉嫌违反广告法中“不得妨碍社会公共秩序或者违背社会良好风尚”的规定。

用伪科学话术，推“减肥奇术”

“减重≠减脂，一字之差就是套路的开始。”李明揭露，市面上许多机构通过“脱水疗法”制造短期体重下降的假象。

他举例说，目前有不少减肥商家流行“涂油甩脂”，即在身体上抹一些油，用保鲜膜包裹后配合热疗。商家宣称通过这种方式可以“一次瘦两三斤”，实则通过排汗流失水分，这种减重并非减脂，而是脱水了，体重在补水后会迅速反弹。

身高 158 厘米、体重 120 斤的刘畅在北京一所高校就读，她此前在一家减肥机构试用过这种“涂油甩脂”法。

“一开始，减肥机构的工作人员让我购买涂抹身体的‘瘦身油’，宣称用这种油减肥可以事半功倍。我付款后，对方让我把‘瘦身油’抹在全身，然后在腰腹上缠紧保鲜膜，或者穿上瘦身衣，再去操场上跑步。”刘畅回忆道，当时正是夏天，她感觉裹着保鲜膜的自己好像马上就要燃烧起来，连呼吸都很困难。

记者在走访调查中发现，有一些商家推出了不少“减肥奇术”，比如“用电磁能量仪调节生物电场”“用智能纤体热灸仪击破燃烧分解脂肪”“代谢激活技术打破易胖体质”等。有商家甚至宣称，使用其自家发明的仪器减肥，“做一次可达到慢跑 5 公里的效果，让你轻轻松松躺着就能瘦下来”。

“实际上这些都是减肥机构用伪科学话术包装普通热敷、按摩项目，误导消费者为‘黑科技’买单。”李明告诉记者，比如智能纤体热灸仪，实际上就是通过局部加压排水，而消费者减去的体重会在数小时内因饮水而恢复。

“部分减肥机构甚至将‘文字游戏’作为盈利手段。有商家承诺‘减重1斤收费100元’，却刻意混淆‘减重’与‘减脂’的概念。减脂需长期饮食与运动管理，而减重只需短期脱水或掉肌肉，后者可能损害健康。”李明说。

更令人担忧的是该行业准入门槛极低。记者注意到，一家减肥机构的加盟资料显示，操作“缩胃术”“代谢激活”等项目的员工无需医学资质，经简单培训即可上岗，“十几岁的孩子都学得会”。

宣称正常吃饭，实则极端节食

记者注意到，不少减肥商家都宣称，顾客“不用节食”“什么都能吃”，能够实现“主食+肉食+水果”均衡饮食，可现实情况并非如此。

在河北某减肥机构减肥的段娜告诉记者，该机构与其签约时说，他家是通过提高新陈代谢来实现减肥的，可以正常吃饭甚至大口吃肉。签约后，对方要求早上喝一碗小米粥、一个鸡蛋，中午单炒一个素菜外加一个馒头，晚上喝酸奶或者吃一个水果。“商家说这样一个月可以瘦10斤，可不这不就是节食吗？”

“开始减重疗程后，很多减肥机构为了实现减重效果，通常会要求顾客进行食量上的极端控制，比如要求顾客每日报备三餐内容。”李明告诉记者，他曾看过不少减肥者和商家的聊天记录，要求早餐只喝粥，晚餐只吃一个猕猴桃或一根黄瓜，午餐也严格限量。这就是其中一种手段，以“不节食”将顾客吸引进店，再拐弯抹角地实施极端节食。

在北京从事了10年健身教练工作的薛凯指出，无论什么减肥方法，都

不外乎这几种机制：让你主动少吃；让你没食欲、不想吃；让你吃了不能消化吸收、多拉大便排出来；让你通过运动多消耗热量。

“千万不要相信一些减肥机构宣称的‘不用节食就能瘦’‘躺着就能减肥’的说辞。”薛凯说。

当记者以想要加盟对一些减肥商家进行暗访时，发现一些商家采用“调理—减肥—塑形—周边产品推销”手段实现多重盈利：

在项目开始前先给顾客灌输“易胖体质”和“代谢循环”等概念，以“排毒”为目的先推销一系列养生茶、酵素果冻等，再开始正式的减肥疗程；

签订合同时表示减肥手法属于不可逆技术，从而要求顾客在项目开始时一并支付全部费用，不留下反悔的机会；

如果承诺的减重斤数未能实现，则以“代谢能力差”“经络堵塞”等概念解释，转而进一步推销更高价的“体质调理套餐”。

“这种闭环推销链的目的就是让消费者陷入‘自我怀疑—继续消费’的恶性循环。”李明说，即使达到了消费者的目标体重，减肥结束后，有些商家还会推销其所谓的售后产品，种类主要集中于食品与养护产品，但这些产品在一定程度上缺乏安全保障。

刘畅对此深有感触。她曾经在某减肥机构进行疗程治疗后，对方忽悠她买入一些稀奇古怪的产品，比如酵素果冻、益生菌、祛湿茶、代餐奶昔等。

“吃了这些产品后，我的食量反而大增，体重再次反弹，免疫力也下降了。”

公司组织架构调整，就能解除劳动合同？虹口法援以案说法来支招！

来源：上海法援

【案情回顾】

外来务工人员朱先生于 2022 年 11 月入职某数字传播公司，担任产品品控专员一职，合同约定期限至 2025 年 11 月。

2025 年 1 月 23 日，公司在要求朱先生签订解除劳动合同协议未果的情况下，以“公司组织架构调整”为由，于当日下午与朱先生解除劳动合同。

2025 年 2 月，朱先生来到虹口区法律援助中心求助时，仍满腔气愤，他始终不明白“公司组织架构调整”，怎么就调整他一人。

中心为其指派了具有丰富劳动案件办理经验的上海市智众事务所彭飞律师代理本案。

【补强证据】

接受指派后，援助律师立即约见了当事人朱先生。朱先生要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金及 2024 年度年终奖。

释法说理

01 用人单位若要适用《劳动合同法》第四十条第三款规定解除劳动合同,那重点就在于:①劳动合同订立时所依据的客观情况是否发生重大变化;②此重大变化是否致使劳动合同无法履行;③双方是否经协商而无法就变更合同内容达成协议。

02 针对年终奖,律师建议朱先生进一步补强证据。可从几方面入手:①是否有入职时与公司就年终奖事宜沟通的记录;②公司在招聘网站上是否有薪资承诺;③往年年终奖的银行转账记录和税单等。

【攻破争议焦点】

本案于 2025 年 3 月 8 日开庭审理。庭审过程中,用人单位坚称:

1. 公司确因组织架构调整,取消了申请人的工作岗位,在与申请人协商不成的情况下才单方面解除劳动合同,故公司无需向申请人支付违法解除劳动合同的赔偿金。

2. 公司发放的年终奖金是需经考核的,且申请人在公司发放奖金时已办理离职手续,故不符合年终奖领取条件。

针对用人单位的观点,援助律师有理有据地指出本案的三个焦点问题:

焦点一

关于劳动合同订立时所依据的客观情况是否发生重大变化,以及是否达到了双方无法继续履行劳动合同的程度。律师认为:

1.用人单位无论是在解除劳动合同时还是在劳动仲裁过程中均未提供其公司内部架构发生调整的实质证据；

2."客观情况是否发生重大变化"系发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况,如企业迁移或被兼并、企业资产转移等。本案中用人单位照常运营,申请人朱先生所在部门、组群皆存续,一个岗位被取消不是双方劳动合同无法履行的理由。

焦点二

关于被申请人在解除劳动合同前是否与申请人有过协商。律师认为：

本案中用人单位从未向申请人提供过任何变更劳动合同的方案,也未就变更劳动合同内容与申请人进行协商就直接单方面解除了劳动合同,被申请人的解除行为存在严重的程序瑕疵。

焦点三

关于申请人是否符合 2024 年年终奖的发放条件。律师认为：

1.申请人入职前与用人单位人事确认薪资待遇系一年发放十六个月的薪酬,且网上招聘信息显示的薪资待遇亦是如此。被申请人除每个月的基本工资外,以绩效和年终奖的形式发放剩余 4 个月的工资,年终奖发放金额是 2 个月的工资,其实质是十六薪的一部分,该笔奖金的发放不应以被申请人的考核为前提。

2.关于被申请人绩效考核办法中“在办理离职程序的员工不享有年终奖”的规定，律师认为本案中劳动合同的解除非因劳动者单方过失或主动辞职所导致，且申请人已经完成年度工作任务，用人单位不能证明劳动者的工作业绩及表现不符合年终奖发放标准，故年终奖发放前离职的劳动者主张用人单位支付年终奖的，也应予支持。

【达成调解】

每一次庭审都是法律援助律师为受援人争取合法权益的一场“战斗”。

经过几轮庭审，用人单位自知证据缺失，并且存在解除劳动合同程序瑕疵。

同时，援助律师也积极配合劳动仲裁委与用人单位进行调解，最终用人单位同意向受援人朱先生支付 70000 元补偿款。

调解结果让朱先生非常满意，专业的法律援助服务帮他解开了心结。

【以案说法】

公司组织架构调整，是否就能解除劳动关系？

该案中，用人单位一直声称是依据《劳动合同法》第四十条第三款规定解除劳动合同，但其对“客观情况发生重大变化”的范畴和标准以及“用人单位就变更劳动合同内容与劳动者进行协商”的前置程序要求并未准确理解和遵守。

在本案中，中心指派具有丰富劳动争议处理经验的援助律师代理案件，成功指出了用人单位举证上的缺失和解除程序上瑕疵，促使用人单位认识到了自身的败诉风险后同意与申请人达成调解协议，不仅维护了申请人的合法权益，也减轻了外来务工人员群体的诉讼成本，真正做到了通过“法律援助+调解”实现矛盾“最快解”。

遇到自身权益被侵害时，劳动者应当建立证据意识，勇敢拿起法律武器保护自己。

本期编辑：周维能（上海市君悦律师事务所），邮箱：weineng.zhou@mhplawyer.com