

以检察公益诉讼督促卸下“生鲜灯”滤镜

## 崇明检察:让食材“素颜”出境

红黄光照猪肉,粉紫光照海鲜,绿白光照蔬菜……近年来,一些商家把“生鲜灯”当成“美颜工具”,误导消费者购买。而受误导购买的商品很多时候又不到变质或不合规的程度,消费者只能吃哑巴亏。为规范上述乱象,切实守护人民群众“舌尖上的安全”,区人民检察院以检察公益诉讼督促卸下“生鲜灯”滤镜,还原生鲜产品“本色”。

“在菜市场看上去很新鲜的肉,怎么买回家就变样了?”2024年6月以来,有“益心为公”志愿者向崇明区检察院公益诉讼检察室办案人员反映。接到线索后,区人民检察院办案人员对辖区的农贸市场以及生鲜肉店进行了地毯式排摸,发现本辖区内4家农贸市场20余家生鲜经营户或使用黄色、粉紫色等有色光源灯,或套用红色、绿色塑料袋改变光源色泽,对代售的生鲜食材进行照射,肉眼可见下已造成肉类、海鲜、蔬菜等各类生鲜产品色泽等感官性状发生明显改变。

“生鲜灯”顾明思义,就是通过调整光照颜色让食品看起来更新鲜的灯具。其工作原理是利用不同颜色的光源来突出或者掩盖食品的颜色和感官性状。如红色灯可以让肉类看起来更红润,粉紫色灯可以让海鲜看起来更活跃,绿色灯则可以



让蔬菜看起来更新鲜。“生鲜灯”虽不会对生鲜产品造成直接危害,但由于有色灯光会导致生鲜产品失真,从而传导给消费者错误信息,最终侵犯消费者知情权。若误食已变质的生鲜产品,甚至会危害消费者身体健康,存在食品安全隐患。

据悉,2023年12月1日施行的《食用农产品市场销售质量安全监督管理办法》明确规定,销售生鲜食用农产品,不得使用对食用农产品的真

实色泽等感官性状造成明显改变的照明等设施误导消费者对商品的感官认知。

在进行充分调查取证及研判相关法律法规的基础上,2024年7月,区人民检察院向主管部门制发检察建议,建议其对辖区农贸市场、菜场等场所内违规使用“生鲜灯”的行为进行查处整治,消除食品安全隐患。收到检察建议后,相关部门高度重视,第一时间约谈农贸市场管理人员,并责令涉案

商户更换不合格灯具,并对辖区内40家农贸市场进行全面检查,推进专项整治工作。

近日,区人民检察院就“生鲜灯”整治问题开展“回头看”工作。经回头看发现,涉案农贸市场及商户原使用的各类有色灯光均已换成了白炽灯,灯泡上戴的红色、绿色等有色塑料袋也失去了踪影。卸下生鲜灯的“美颜”滤镜,各类生鲜食材终于得以“素颜”出境。

“这灯改的好,在正常光源下,食材新不新鲜我们消费者一眼就能看出,再也不用担心‘颜色欺骗’了。”“回头看”期间,正在购买海鲜的市民纷纷向办案人员给出好评。

最美不过烟火气,人间至味是清欢。食品安全问题关乎每一个人的身体健康和生命安全,也是检察机关公益诉讼履职的重点领域和职责使命。下一步,区人民检察院将持续开展“检护民生”专项行动,严格按照食品安全“四个最严”要求,以更优检察履职切实守好食品安全防线,以实际行动护航民生民利。

□ 区人民检察院



## 商品过度包装不可行

现实中,一些经营者为了给茶叶、月饼等商品提高身价,在产品包装上动上了歪脑筋,使包装偏离了保护商品、方便运输的功能定位。比如在外包装上多套几层又或者用大盒套小盒,种种包装行为推高了商品价格,却变相的浪费了资源、增加了消费者的负担。

对此,国家高度重视,国家市场监督管理总局、国家标准化管理委员会于2021年8月10日修订发布了强制性国家标准GB 23350-2021《限制商品过度包装要求 食品和化妆品》。该标准自2023年9月1日起实施,适用范围为:境内生产销售和境外进口的食品化妆品,赠品和非卖品不适用本标准。

### 标准的术语定义

**销售包装:**以销售为主要目的,

与内装物一起到达消费者手中的包装。

**内装物:**包装件内所装的食品或化妆品。

**综合商品:**包装内装有两种及两种以上食品或化妆品的商品。

**包装层数:**完全包裹(使包装物不致散出的包装方式)内装物的可物理拆分的包装的层数。

**包装空隙率:**包装内去除内装物占有的必要空间容积与包装总容积的比率。

### 那么何为过度包装呢?

标准给出了详细的定义,具体是指产品包装层数过多、包装空隙率过大、包装成本过高。

**包装层数的要求:**

粮食及其加工品不应超过三层,

其他商品不应超过四层。

**包装成本的要求:**除直接与内装物接触的包装之外所有包装的成本不超过产品销售价格的20%。

**包装空隙率的要求最为细化:**

当内装物单件净含量小于等于1mL或者1g,其包装空隙率应不超过85%。

当内装物单件净含量大于1mL或者1g,且小于等于5mL或者5g,其包装空隙率应不超过70%。

当内装物单件净含量大于5mL或者5g,且小于等于15mL或者15g,其包装空隙率应不超过60%。

当内装物单件净含量大于15mL或者15g,且小于等于30mL或者30g,其包装空隙率应不超过50%。

当内装物单件净含量大于30mL或者30g,且小于等于50mL或者50g,其包装空隙率应不超过40%。

当内装物单件净含量大于50mL或者50g,其包装空隙率应小于等于30%。

### 如何判断商品是否过度包装

消费者如发现疑似过度包装的商品,可通过上海市市场监督管理局推出的“包装有度”微信小程序进行初判。消费者可在小程序中选择商品类别、类型,输入净含量、销售包装长宽高、包装层数,点击“查询”即可判定相应的商品是否属于过度包装,如在日常生活中发现相关违法行为,可以拨打12315、12345进行举报投诉。

□ 区市场监管局



## 一男子盗窃他人车内财物被警方逮捕

□ 通讯员 陈卫国

近日,上海崇明警方成功破获一起盗窃车内财物案。当时不法分子利用捡拾的车钥匙盲试打开车门,并盗窃车内财物,而这一幕恰好被巡逻路过的民警全程看到。

2月3日16时许,区公安分局横沙派出所民警在视频巡逻中发现,一黑衣人自辖区一洗浴中心出来后,手上拿着车钥匙,一路上压低帽子遮住脸,见到车就不分距离长短摁起车钥匙,车辆均无回应,步行约300米后,黑衣人在一路边停车位处终于打开一辆白色汽车,进入主驾驶位约3分钟后下车,离去时

手中疑似拿着钱和烟。

黑衣人用车钥匙对着多辆车尝试打开车门,这一反常情况引起了民警的警觉,并迅速查询到白色汽车车主是刘先生,第一拨电话打过去,车主均没有接听,一小时后,负责的民警又一次打电话给刘先生,这次刘先生接起了电话。当听民警说有人进入过自己的汽车,刘先生表示不可思议,他告诉民警,当天下午他在洗浴中心消费后搭朋友的车离开了横沙岛,当时正在去往外地的高铁上。

经进一步了解,刘先生随身携带的车钥匙不知去向,他本人一下子也不能折回,民警请刘先生安心,并迅速展开调查。

经查,嫌疑人童某已于当天下午16时30分许乘坐渡轮离开横沙岛。很快民警就锁定了童某的落脚处,并在第二天一早成功将其抓获,赃款赃物全部追回。到案后,嫌疑人童某对其盗窃他人车内财物的犯罪事实供认不讳。

据犯罪嫌疑人童某交代,2月3日下午,其在洗浴中心更衣室内发现一个更衣柜敞开着,朝柜门里张望,看到了刘先生遗忘的车钥匙,起了贼念的童某见边上没人,将车钥匙拿走。出了洗浴中心,童某一辆车一辆车试过去,最终开启了刘先生的车,令他窃喜的是车上放着4600元现金以及4包价格较贵的品牌香烟,悉数偷走,临走把

车钥匙留在了车上。童某本以为自己神不知鬼不觉地窃取了他人钱财,不想被认真履职的民警全程看在眼里。

得知偷自己钱物的小偷被抓后,刘先生于2月4日下午回岛,当面感谢了办案民警。目前,犯罪嫌疑人童某因涉嫌盗窃罪已被崇明警方依法采取刑事强制措施,案件正在进一步审理中。

**警方提示:**

市民在离开消费场所前,一定要清点带齐随身物品,避免遗忘,造成不必要的麻烦。另外,大额现金、贵重物品等不宜存放于车上。

☆ 以案说法

## 要求支付二倍工资差额是否支持

【案例简介】

孙先生经朋友推荐于2023年8月1日进入某科技公司担任人事经理。2024年5月6日,孙先生以公司未与其签订劳动合同为由,提出仲裁申请,要求公司支付2023年9月1日至2024年4月30日,期间未签订劳动合同二倍工资差额。

庭审中,孙先生称,因其与公司发展理念不合,双方在2024年4月30日协商解除了劳动关系,但其在职期间,公司故意拖延推诿,一直未与其签订书面劳动合同,根据《劳动合同法》的规定,公司应当支付其二倍工资差额。

科技公司则辩称,该公司所有员工的劳动合同签订都是由人事部门负责,孙先生的职务是人事经理,公司在《录用通知》中已明确告知孙先生,其需要负责代表公司与所有员工签订劳动合同,其应当知晓本人应及时与公司订立书面劳动合同,未签订书面劳动合同的责任在于孙先生,而非公司,因此公司不同意支付孙先生未签书面劳动合同二倍工资差额。随后,科技公司向仲裁委员会提交了《录用通知》、《员工花名册》及其他员工的劳动合同,以证明公司已告知孙先生其岗位职责包括代表公司与所有员工签订劳动合同及公司已与其他员工均签订了书面劳动合同。

仲裁委经审理查明:该公司人事部门负责员工签订劳动合同事宜;在《录用通知》中记载,孙先生的岗位职责包括负责代表公司与所有员工签订劳动合同;除孙先生外,公司其他员工均与公司签订了书面劳动合同。本案经仲裁委审理,最终未支持孙先生的仲裁请求。

【分析点评】

本案的争议焦点在于,作为人事经理,孙先生未与公司签订劳动合同,其要求公司支付二倍工资差额的主张是否应当得到支持?

《劳动合同法》第八十二条规定,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;第十四条规定,用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为已与劳动者订立无固定期限劳动合同。订立书面劳动合同既是法律上的明确要求,也是对劳动关系双方权利义务的保障。

一般而言,人事经理的主要职责是代表用人单位开展劳动人事管理,确保公司遵守劳动法律法规。本案中,孙先生作为公司的人事经理,应当知晓如果用人单位与员工之间未签订书面劳动合同可能面临的法律责任。在公司已明确规定人事部门负责人负责员工签订劳动合同事宜,并告知其负责代表公司与所有员工签订劳动合同,且其他员工均已签订了书面劳动合同的情况下,若没有相反证据可以证明其主张,那么孙先生主张公司故意拖延推诿不与其签订书面劳动合同,进而要求用人单位支付未签订书面劳动合同二倍工资,则不具有合理性,其请求不应当得到支持。

当然,我们不能一概而论地认为人事经理要求支付未签劳动合同期间的二倍工资都是不合理的。在实践中,我们需要综合考量人事经理的职责、公司的要求以及双方的行为,才能得出合理合法的结论。

崇明区劳动人事争议仲裁院  
地址:崇明区城桥镇崇明门路11号5楼  
电话:69693336