

男子“刮刮乐”11天兑奖6000余元,真这么好运?

老板娘一看监控,果断报警

通讯员 艾杭枫 本报记者 陈毅人

本报讯 “老板,老样子,帮我打一下彩票。”日前,中年男子方某又一次到杭州市临平区东湖街道一便利店打彩票,他将手机递给老板娘刘女士(化姓)。刘女士对照着号码熟练地操作起来。

方某在临平的一家工厂工作,是便利店的老客,经常来店里买烟、打彩票。“再帮我兑下奖。”见刘女士打完彩票,方某从口袋里掏出了几张已经刮开的刮刮乐彩票。

“嚯,又是500元!你最近运气不错啊。”刘女士说。待方某拿钱离开,刘女士看着桌上的刮刮乐,心里不禁怀疑起来,方某从未在她这里买过刮刮乐,却连着来兑奖,11天里兑了6000多元了,这运气真这么好?为了打消心里的疑虑,她决定查一下。

这一查可把刘女士吓了一跳,这些刮刮乐彩票竟然全都是从她店里销售出去的,可她非常笃定方某从没在店内购买过刮刮乐彩票。

通过查看店内监控,刘女士发现了事情的真相。原来,每次她给方某打彩票时,他都会趁她不注意,“顺手”从柜台上的彩票架子上抽出几张刮刮乐彩票,面值10元、20元、30元不等。刘女士果断报警,民警将相关线索梳理后,迅速锁定嫌疑人方某位置并将其抓捕归案。

经审讯,嫌疑人方某对自己的盗窃行为供认不讳,并交代其自1月19日起共前往便利店11次盗窃刮刮乐彩票数百张,兑奖所得6000余元。目前,方某已被临平区

公安分局依法刑事拘留,案件正在进一步办理中。

法条链接:

根据《最高人民法院 最高人民检察院关于办理盗窃刑事案件适用法律若干问题的解释》第五条规定,盗窃不记名、不挂失的有价支付凭证、有价证券、有价票证的,应当按照票面数额和盗窃时应得的孳息、奖金或者奖品等可得收益一并计算盗窃数额。

保障

人力资源社会保障部近期数据显示,2023年,失业保险金等各类失业保险待遇共发放976亿元,为保障失业人员基本生活发挥了重要作用。

新华社 王鹏 作



救助老人伤了旁人 要不要担责?

《光明日报》陈慧娟

案例:

“假如有老人摔倒,你会去扶吗?”魏先生的答案是:“会!”日前,年近七旬的秦阿婆在上海一地铁站内乘坐上行电梯时,因没抓住扶梯导致身体向后倾斜,头朝下、脚朝上摔倒在扶梯上,站在秦阿婆身后的张女士,不由向后退了两三个台阶。此时,魏先生正在旁边的下行扶梯上,发现情况后他立马跑来帮忙搀扶秦阿婆。搀扶过程中秦阿婆欲蹬脚借力起身,结果她和魏先生两人先后向后倾倒,导致张女士被撞倒受伤。经医院检查,张女士被诊断为头面部外伤,右桡骨远端骨折等。张女士起诉要求秦阿婆承担赔偿责任,魏先生、地铁公司承担补充责任。

判决:

法院经审理认为,魏先生见到秦阿婆摔倒在扶梯上时,立即上前扶起秦阿婆,其目的是第一时间帮助秦阿婆脱离持续倒在运行扶梯上的险境,魏先生的行为是救助他人的善意之举。秦阿婆与魏先生两人向后倾倒的主要原因,是秦阿婆欲借搀扶之力起身。地铁公司作为管理者,已明确提示乘客紧握扶手注意乘梯安全,且事发前涉案自动扶梯运行正常,事发后地铁工作人员第一时间到场处置,已尽到合理且必要的安全保障义务。一审法院判决,由秦阿婆对随后倒地受伤的张女士承担赔偿责任,魏先生及地铁公司不承担责任。老人不服上诉,上海市第三中级人民法院二审维持原判。

说法:

本案中,魏先生的行为在事发当时帮助秦阿婆脱离了进一步受伤的危险,应当认定其出于善意救助的目的采取了紧急救助措施。司法实践中,若造成第三人损害,救助者构成重大过失的,依法需要承担责任。具体判定是否构成“重大过失”时,要综合考量事实、法律和技术等多种因素,不应给救助者设定过高的注意义务。本案中,魏先生主观上不存在重大过失,由于事出仓促造成的损害应当属于合理的代价。第三人人身损害起因在于被救助人的过错。

法律赋予善意施救者必要的责任豁免权,体现了对勇于伸出援手的救助者的鼓励和保护,大大降低善意施救者所要承担的风险,让身边平凡英雄“无后顾之忧”。

《年会不能停》聚焦职场热点 律师有话说

《宁波晚报》殷欣欣 徐志静

一场职场题材电影《年会不能停》,一不小心戳中了广大观众的心。电影聚焦职场情节,让观众似曾相识,引发大家共情,既非常搞笑又荒诞、讽刺。观众评价说这部片子是“职场照妖镜”,同时也像是“打工人的嘴替”,说出了职场“社畜们”不敢说的心声。

而这些搞笑、讽刺的现实写照背后也存在一个非常严肃的问题:剧中的职场规则合法吗?

所谓“外行人看门道,内行人看热闹”,近日,宁波市律师协会劳动与社会保障专业委员会针对影片中一些情节进行了法律分析,希望给大家以启示。

企业裁员有诸多限制,不是“想裁就能裁”

影片中推动戏剧冲突的一大中心元素为“裁员”,即影片中所谓的取名于“财源广进”的“广进计划”。从法律的角度,公司可以随随便便裁员吗?答案当然是否定的。其实,企业裁减人员有诸多限制。

宁波市律协劳动保障委俞可佳律师分析说,根据相关法律,有下列情形之一,企业需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的,用人单位需要提前30日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,方可以裁减人员——依照企业破产法规定进行重整的;生产经营发生严重困难的;企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的;其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的。

也就说,企业裁员合法,需要经过以下判断:企业是否出现了上述四种裁员情形之一;裁员人数是否达到门槛;企业是否听取工会或者职工的意见,是否向劳动行政部门报告。企业即便满足上述条件,实施经济性裁员,还应当向被裁员工支付经济补偿金N(按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资,六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,支付半个月工资)。

俞可佳表示,若是企业不满足上述条件,该裁员性质上属于违法解除劳动合同,员工可以向企业主张赔偿金2N,或者要求企业继续履行劳动合同。

俞可佳提醒,企业作出裁员决定,要注意各项流程手续合法合规,并提前准备应对方案,妥善处理后续事宜;对于员工而言,要关注企业动向,评估自身遭遇裁员风险,提前做好心理和生活准备。若是遭遇不合法裁员,应当及时维护自身合法权益。

员工长时间“以次充好”,暴露了企业合规性问题

影片中,标准件厂的庄正直为了谋取去总部工作的职位,购买了残次品,调换了标准件厂生产的合格品,以次充好,换取高额利润。而且,他如此弄虚作假,很长时间都没有人发现。

调货“以次充好”,很多单位的员工手册中并没有将此类行为明确定义为严重违反规章制度。尽管如此,这类行为仍属于严重违反劳动纪律。依据劳动法第25条,企业可以立即解除劳动合同,且无须支付任何赔偿。除此之外,企业还可以向员工主张要求其赔偿企业所遭受的损失。

上海蓝白(宁波)律师事务所周辰土提醒,对企业而言,要关注自身企业的合规

性,完善流程、补齐漏洞,建立标准化制度,以制度管企业,以制度管员工;对于员工,要树立正确的价值观,违法违规红线切不可碰,以免因小失大。

企业需对员工“自愿加班”支付加班费

影片中,众和集团总部,晚上8点办公室依旧灯火通明,带新员工熟悉环境的部门领导却提示他,“虽然晚上6点就下班了,但大家都是自愿加班的,到外面也要这么说。”

关于自愿加班,俞可佳表示,情理上不存在自愿加班。很多所谓的“自愿加班”是表面自愿,实际上是“企业文化压迫下的被迫加班”。劳动法规定,国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过一小时;因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时,但是每月不得超过三十六小时。

同时,法律规定了用人单位应当按照如下标准支付加班费:安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。

俞可佳说:“超时加班、未支付加班费等均违反了劳动法,也违背了社会主义核心价值观。作为企业,应当及时纠正,以正确的方式去谋发展;作为劳动者,要勇于对‘隐形’加班说不,及时站出来维护自身权益。”