

微信群里售卖烟花爆竹,违法 注意,转发也要担责

通讯员 王静芳 本报首席记者 陈佳妮

通过微信群和朋友圈,究竟能不能买卖烟花爆竹?相信很多人有过这样的疑问。昨日,记者从嘉兴市公安局治安管理支队获悉:在朋友圈售卖烟花爆竹,交易地点不是指定销售地点,包括送货上门这种方式,不管有无销售许可证,都涉嫌违法。



案情回顾:

元旦前夕,嘉善县公安局民警在日常工作中发现,有市民在微信群中发布销售烟花爆竹的相关信息。根据涉案线索,魏塘派出所全面展开侦查工作。

“经调查,我们辖区的况某和胥某,在最近一段时间,特别是夜间,有非法驾驶销售烟花爆竹的可疑轨迹。”魏塘派出所副所长姚寅铭介绍,通过进一步侦查,民警发现,两人有多处非法储存烟花爆竹的窝点。

1月2日,魏塘派出所开展集中抓捕工作,最终在一仓库内抓获两名嫌疑人,捣毁非法存储烟花爆竹窝点3个,查获烟花爆竹430余箱。

“他们是在微信群里群发烟花爆竹的报价单,由群友选定烟花品种和数量,再通过线下送货上门的方式,将烟花爆竹送到购买人家中。”姚寅铭介绍,经过后续审查,嫌疑人交待,两人在未取得烟花爆竹经营许可的情况下,从湖南省浏阳市的上家处大批量购买烟花爆竹并用于销售,“从去年12月初到现在,他们把购买的烟花爆竹储存在3个存放点内。这些地方都不具备储存烟花爆竹的条件,且都在居民区,风险极大。”

目前,上述两名犯罪嫌疑人已被采取刑事强制措施,案件还在进一步办理中。



警方提醒:

按照《烟花爆竹安全管理条例》规定,国家对烟花爆竹的生产、经营、运输实行许可证制度。未经许可,任何单位或者个人不得生产、经营、运输烟花爆竹。此外,《互联网危险物品信息发布管理规定》明

确,禁止危险物品从业单位在本单位网站以外的互联网应用服务中发布危险物品信息及建立相关链接。禁止个人在互联网上发布危险物品信息。

在微信群、朋友圈售卖烟花爆竹,不管

有无销售许可证,都涉嫌违法。需要特别注意的是,转发也要担责。一旦销售的烟花爆竹出现问题,售卖方、转发者、寄递者均要承担相关法律责任。如果通过微信朋友圈贩卖烟花爆竹的量较大,将涉嫌非法经营罪。

中途离职=年终奖“泡汤”? 不,视具体情况而定

《工人日报》赵欢

“现在离职不影响我2024年度年终奖发放吧?”2024年11月13日,在湖北武汉某电子元件公司做会计的叶女士因身体原因向公司申请离职并询问人事部门这一问题,收到对方的回复:“发年终奖前不在职的员工不享受年终奖。”

“我最终是2024年12月24日正式离职的。”叶女士说,按照惯例,公司年终奖一般于次年1月中旬发放,“踏踏实实干了将近一年活儿,只因在发年终奖前离职,年终奖就不给了吗?”叶女士觉得委屈又困惑,决定和公司进一步交涉。

在年终奖发放前,已离职的劳动者可否获得年终奖?记者近日采访发现,和叶女士有相似困惑的劳动者并不鲜见。



按实际工作时间确定发放比例

国浩律师(深圳)事务所合伙人陈伟律师表示,用人单位发放年终奖,不得违反劳动法律、法规。如果劳动合同或者公司规章制度里有确定的年终奖数额,那么只要同样付出了劳动,离职员工应该得到相应的年终奖。如果公司规章制度和劳动合同未对年终奖进行明确规定,按照同工同酬的原则,也应按照离职员工本年度实际工作时间的比例发放年终奖。

此前,新疆乌鲁木齐市头屯河区人民法院审理了一起涉年终奖争议案。因公司无故降低工资,2020年11月,成先生离职,随后申请仲裁,要求原公司支付解除劳动关系经济补偿金,支付当年奖金6万元。公司不服仲裁,诉至法院,公司认为,成先生没有坚持满一个工作年度,未经考核,不符合发放奖金的标准。

法院审理后认为,如果劳动者年终奖对应的考核年度工作不满一年,单位应当按照劳动者实际工作时间占全年工作时间的比例确定发放年终奖的比例。本案中,该公司并没有公示绩效管理实施细则的内容,应当给成先生支付2020年度奖金,且金额应按照成先生实际工作时间为标准。最终,成先生拿回了离职当年年终奖5.5万元。

规定“提前离职没年终奖”有效吗

如果离职员工所在的公司通过员工手册或其他规章制度规定“员工在年终奖发放前离职的,不能享有年终奖”,那么是否意味着离职员工无法领取年终奖?针对这一问题,最高人民法院此前发布的一个指导案例作出了阐释:应当结合劳动者离职原因、离职时间、工作表现和对单位的贡献程度等多方面因素综合考量。

指导案例中,房女士在某保险公司担任战略部高级经理,2017年10月,该公司撤销战略部,房女士的岗位被取消,随后,双方就变更劳动合同协商两个月未果。2017年12月29日,公司向房女士发出《解除劳动合同通知书》。房女士不满,经劳动仲裁后起诉要求恢复劳动关系,并要求支付2017年度奖金。公司称《员工手册》规定若员工在奖金发放前离职则不能享有年终奖。该公司年终奖在次年3月发放。

上海市黄浦区法院审理后认为,房女士不符合公司《员工手册》规定的奖金发放情形。房女士提起上诉。

二审法院审理后认为,该公司调整组织架构,双方未能就劳动合同变更达成一致,导致劳动合同被解除。房女士工作至当年12月29日,此后两天为双休日,已在

该公司工作满一年。同时,公司未能举证房女士2017年工作业绩、表现不合规定,可以认定房女士为公司付出了一整年的劳动且正常履行了职责。最终,法院作出终审判决,该公司应支付房女士2017年度年终奖138600元。

对此,最高人民法院表示,用人单位的规章制度规定年终奖发放前离职的劳动者不能享有年终奖,但劳动合同的解除非因劳动者单方过失或主动辞职所导致,且劳动者已经完成年度工作任务,用人单位不能证明劳动者的业绩及表现不符合年终奖发放标准,年终奖发放前离职的劳动者主张用人单位支付年终奖的,人民法院应予支持。

奖金发放应遵循公平合理原则

日前,宁夏银川市西夏区人民法院披露了一起案件。2022年12月15日,某公司与杨某解除劳动关系,随后双方约定一次性结清因解除劳动合同关系产生的各项补偿、赔偿及其他相关一切费用共计90600元。

2023年5月5日,杨某申请仲裁,要求公司支付2022年度年终奖1.8万元。该公司《薪酬管理制度》写明“发放前已离职者无年终奖领取资格”,2023年1月19日,公司又印发《关于发放2022年度绩效奖励的

通知》,表明绩效奖励发放范围为截至奖金发放日公司所属单位在岗员工,标准为人均9000元。

法院审理后认为,杨某不符合公司规定中发放年终绩效奖的条件,且双方为协商一致解除劳动关系,其发放年终奖时不在职并非公司违法解除导致。因此,杨某年终奖的诉讼请求无事实和法律依据,法院不予支持。

都是中途离职提起年终奖诉求,为何法院判决各不同?

成都大学法学院教授、四川省诉讼法学研究会理事张居盛表示,房女士与杨某的案例的核心区别有两个,一是劳动合同解除方式不同,二是对年终奖发放是否有约定,导致了不同的判决结果。

陈伟也表示,关于“提前离职不享有年终奖”的规定是否有效,不能一概而论,需要结合年终奖性质、年终奖发放依据、劳动者离职原因等因素进行综合考量。

“我国现行法律法规并未强制规定年终奖应如何发放,这需要用人单位根据经营状况、员工业绩表现等,自主确定奖金发放与否、发放条件及发放标准,制定更加明确的年终奖发放规则,这样才能平衡劳资利益,构建和谐劳动关系。”张居盛认为,制定年终奖的发放规则应遵循公平合理原则,根据员工的考核结果、业绩表现、工作年限等计算年终奖金额,不能以是否仍在岗作为唯一的决定性标准。同时,制定流程也应符合企业内部规章制度制定程序,并向职工公开。

张居盛还建议,劳动者中途离职签订各种协议时,应该认真约定协议内容,明确自己的各种权利义务。“若劳动者因提前离职年终奖权益受到侵害,首先应注意收集和保留证据,包括原来的劳动合同、工作时间、工作贡献、考核结果、年终奖发放情况等。其次,可以通过与单位协商,有理有据地提出合理诉求,或向劳动监察部门投诉、申请劳动仲裁等方式维权。”张居盛说。