

新闻热线 62620110
广告垂询 62815807
发行热线 62813115

总编办 62636366
采编中心 62623752
新闻传真 62615582
Email admin@scxb.com.cn

零售价 1元/份
全年定价 240元

法律顾问 安徽美林律师事务所
杨静 律师

承印单位 安徽新华印刷
股份有限公司

安徽财经网
www.ahcaijing.com

星报传媒
全媒体矩阵



官方微信 scxb123



《安徽画报》微信



掌中安徽
微信二维码



掌中安徽
APP客户端



星报官方微博

安徽人的生活指南

非常道

公安部: 交通违法扣分
拟可通过接受安全教育减免

近日,为加强机动车驾驶人交通安全教育,公安部起草了《接受交通安全教育减免道路交通安全违法行为记分工作规范(征求意见稿)》。征求意见稿规定,机动车驾驶人接受交通安全教育后,在机动车驾驶人现有累积记分分值中扣减,累计最高减免六分,超过六分的分值不记入下一记分周期。 @新华社

微声音

华科大团队研究:
睡太久增加中风风险 85%

近日,华中科技大学教授张敏团队的一项新研究显示,睡眠时间过长的人中风风险增加85%。与小睡少于30分钟的人相比,例行小睡90分钟的人中风风险增加25%。该研究发表在美国医学杂志《神经学》上。你还贪睡吗? @老板联播

热点冷评

“年假清不清零”
应由法律法规说了算

□胡建兵

2019年已到年底,很多人到这时候才猛然想起来——哎呀,今年的年假还没休呢!那没休的年假会“过期作废”吗?能把今年的年假攒到明年一起休吗?如果没休年假,可以获得经济补偿吗?“没休的年假”成了不少职场人心里的“痛”。(12月15日新华网)

临近年底,有不少劳动者还未休或未休完年假。那么,劳动者未申请年休假,单位就可以不给年休假补偿吗?单位是否可以规定当年不休年休假,过期作废?现在,很多行业 and 单位规定年假只能在本年度使用,不可跨年度使用,如因职工自身原因逾期未休年假则视作自动放弃,一次性清零。

有人说,这样的规定有点冷酷无情。实际上,《职工带薪年休假条例》规定,“年假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨1个年度安排。”这就把年假该怎么休说得十分清晰了,就是说当年该休的休,该休不休就作废。但因生产、工作特点,单位不能安排的除外。因此,有关单位实行“年假清零”没有违反有关法律法规。

如果不实行“年假清零”,那产生的副作用是很大的。譬如:假如多个职工商议好后,把几年的年假囤在一起休,就会造成多个岗位产生较长时间的空缺,那这些岗位谁来填补?“年假清零”可以让职工休假落到实处。问题是,用人单位应根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,必须统筹安排年休假。只要合理安排,工作做到位了,如果员工不肯休,那是员工自己的事情了,用人单位不负任何责任。当然,要让带薪休假更好地落到实处,还需要有关部门制定更为详尽的细则,明确各方的责权利,使之具有较强的可操作性,减少不必要的争议,同时需要有关部门实施有效的监督,各级劳动监察部门、工会组织要发挥应有作用,不能再停留在“民不举,官不究”层面,要主动作为,扮演好劳动者代言人的角色,确保“带薪休假”这一制度落到实处。

“不胜任工作” 不能成侵权劳动者障眼法

□杨玉龙



“万能”的理由 王恒/漫画

对于不胜任工作的员工该怎么处理?《劳动合同法》第40条第2项明确规定:在其经过培训或者调整工作岗位后仍不能胜任工作时,用人单位可以提前30日以书面形式通知其解除劳动合同,或者额外支付一个月工资后与其解除劳动合同。可是,姜玫(化名)被其所在公司以不胜任工作为由辞退后引起了巨大争议。(12月12日《劳动午报》)

以新闻中的案例为例。双方各执一词。公司认为,姜玫因不胜任原工作对其岗位进行了调整,调整后她又考核不合格,故依法将她辞退;姜玫则认为,公司没有正确评价她的工作业绩与工作能力,所谓的“不胜任工作”结论不能令人信服,所谓的调岗也不存在,公司只是将她从一个项目调到了另一个项目,原岗位职责并没有改变。

上述案件二审法院认为,公司提交的证据不足以证明姜玫存在“不能胜任工作”的情形,其辞退姜玫的行为属于违法解除劳动关系,应当支付赔偿金差额。此案虽以劳动者“胜利”告终,但其所带来的

警示却应当重视起来。比如,如果涉事劳动者若不懂得依法维权,恐怕“不胜任工作”被辞退就会顺理成章,不仅自身权益被侵害,且会影响以后职场生涯。

值得注意的是,须谨防“不胜任工作”成侵权劳动者障眼法。比如,用人单位无法证明员工不能胜任工作;用人单位未履行调岗或者培训义务;用人单位未设定工作目标或设定不合理;用人单位设定的考核指标不合理;用人单位在调岗未履行协商程序;考核周期不具合理性等等。上述情形中倘若靠“不胜任工作”辞退员工,显然不会受法律支持。

正如有媒体指出,解除“不能胜任工作”的员工是用人单位解除劳动合同中的难点,亦是企业解除案例中败诉率最高的情形,企业若是处理不当将面临用工风险。诚如其言,用人单位准备依据“不胜任工作”进行解雇,必须履行好合法程序,切莫肆意行之,这不仅是对劳动者合法权益的尊重,更有助于减少没有必要的劳动争议。

时事乱炖

“炒猪团”无底线该法治伺候

□余明辉

一些不法商人为了牟取暴利,盯上了生猪价格洼地。他们不顾政府禁令,组成炒猪团,跨省收猪、贩猪、炒猪,而不管其中有没有病猪。为了偷运生猪,有的买通监管人员,伪造手续证明;为了压价收猪,有的散播疫情谣言,制造社会恐慌情绪,甚至向他人饲养的猪群投放非洲猪瘟病毒……(12月14日《半月谈》)

“炒猪团”这些行为,不但与国家和社会目前的生猪稳生产、稳价格努力等背道而驰,而且也与国家相关法规格格不入,甚至称他们毫无底线、胆大妄为也不为过。

为了防止非洲猪瘟蔓延,农业农村部等部门此前更是多次明确规定,疫区生猪及产品暂停调出省,非疫区运载车辆不得途经疫区县,疫区生猪生产企业符合一定条件才可调出等。此外,为防止非洲猪瘟疫情扩散,不少省份都出台了生猪省与省、省内“点对点”调运制度,生猪运输车辆实行备案制度等,严防非洲猪瘟疫情扩散。

我国刑法规定,由于泄愤报复或者其他个人目的,毁坏机器设备、残害耕畜或者以其他方法破坏生产经营的行为,构成破坏生产经营罪。而投放危害性、放射性、传染病病原体等物质,对相关管理秩序及社会公众的人身安全及公私财产安全造成危害或损失的,构成投放危险物质罪。

猪价虽小但事关国计民生。不管是让违法犯罪者罪有应得,还是稳定我国生猪生产和运输秩序,稳定猪价预期,保卫我们防范非洲猪瘟取得的成果,都需要动物卫生、公安等部门迅速行动起来,以此次媒体的调查为契机和线索,进行一次全面的深挖细查,如果属实就要对无底线的“炒猪团”进行严查严办,该经济处罚的经济处罚,该刑罚的要毫不手软地进行刑罚,而非大而化之、虚而化之、不了了之,用巨大的违法违规成本确保我们来之不易的生猪养殖、运输等秩序不被侵蚀。