

餐馆取名“土八路”被责令整改

丽水莲都对损害革命先烈的名誉行为说“不”

本报讯 记者胡朔 通讯员何宣漫报道 近日,丽水市检察机关开展了践行“浙西南革命精神”公益诉讼专项监督活动,有热心市民反映,莲都区有一家餐馆取名为“土八路菜馆”,名称使用不当,有损八路军革命先烈的名誉。

莲都区人民检察院接到举报后,立即派员到现场调查情况。发现该餐馆在十字路口设有醒目的“土八路菜馆→30米”指示路标,餐馆的牌匾、玻璃门、墙上均写有“土八路”“土八路菜馆欢迎您”等字样,就连餐馆门口的大树上也悬挂着“土八路”字样的招牌。而该餐馆营

业执照上登记的名称为“丽水市莲都区汤舜小炒店”。

检察官认为:根据《个体工商户名称登记管理办法》第十一条规定,“个体工商户名称不得有损于国家、社会公共利益,不得违反社会公序良俗”。“土八路”名称系对八路军革命先烈的蔑称,该餐馆使用“土八路菜馆”作为店铺经营的招牌名称,且在市区交通要道上设有醒目的“土八路菜馆”指示路标,在餐馆门前多处悬挂“土八路”标志,违反社会公序良俗,有损革命先烈的名誉,“八路”作为集体名称也不宜使用在个体工商户名称中。

根据《英雄烈士保护法》第二

十二条规定,“英雄烈士的姓名、肖像、名誉、荣誉受法律保护。任何组织和个人不得在公共场所、互联网或者利用广播电视、电影、出版物等,以侮辱、诽谤或者其他方式侵害英雄烈士的姓名、肖像、名誉、荣誉。任何组织和个人不得将英雄烈士的姓名、肖像用于或者变相用于商标、商业广告,损害英雄烈士的名誉、荣誉。公安、文化、新闻出版、广播电视、电影、网信、市场监督管理、负责英雄烈士保护工作的部门发现前款规定行为的,应当依法及时处理。”

检察官走访了莲都区退役军人事务局和区市场监督管理局,了解

行政部门相关职能,并讨论商家的做法是否违法。退役军人事务部门和市场监管部门的工作人员一致认为使用“土八路”作为店铺名称确有损革命先烈的名誉,违反相关法律法规,应当责令整改。

4月26日,莲都区人民检察院分别向该区退役军人事务局和区市场监督管理局发出了行政公益诉讼诉前检察建议书,建议上述部门依法履行监管职责,对“土八路菜馆”注册登记名称与实际经营名称不一致,使用“土八路”作为店铺名称,损害革命先烈的名誉的行为,依法予以制止和作出处理,切实维护革命先烈的名誉。同

日,莲都区人民检察院又牵头相关部门召开座谈会,讨论对上述损害革命先烈的名誉的行为开展联合整治行动。

4月28日,莲都区人民检察院与相关部门执法人员到“丽水市莲都区汤舜小炒店”进行了现场执法。行政机关现场对涉案商家发出责令整改通知书,依法责令商家立即停止使用“土八路”作为餐馆名称,并自行拆除“土八路”标识。

“我现在才意识到这个名称的确不妥,我作为一名退伍军人,使用这样有损革命先烈的名誉的名称实在是不应该!我马上就将它们拆除!”店铺老板当场承诺道。

台州检察机关强力助维权 为劳动者追讨 欠薪190余万

本报讯 记者潘仙德 通讯员邓增娟、崔棐报道 “恶意欠薪、欠薪逃逸是对劳动者合法权益的恶意侵犯,严重扰乱了社会稳定,影响极坏。”

年近八旬的浙江省劳动模范甘连法愤愤不平。

“五一”前夕,15位劳模走进台州市人民检察院,参加“‘我将无我’奋斗,不负人民重托——共和国建设者走进检察机关”主题开放日活动,近距离感受和监督检查工作。

近年来,台州市检察机关支持劳动者起诉追回劳动报酬,共办结劳动者追讨欠薪案件227件,运用法律手段帮助200余名劳动者追讨欠薪190余万元,有效维护了广大劳动者的合法权益。

如黄岩博豪服务有限公司拖欠叶师傅等15名农民工共27万余元一案,公司以资金紧张为由,迟迟不肯支付所欠薪资。

2018年5月15日,叶师傅等15人向黄岩检察院提交申请,请求检察机关支持起诉。检察院行部门接到申请后,立即着手审查,认为该案牵涉欠薪农民工人数众多、金额较大,社会影响面大,同时15名农民工文化程

度较低,维权能力有限,属社会弱势群体,符合立案条件,应予受理。

案件受理后,承办人围绕案件证据,到涉事企业、当地街道调查核实,向农民工收集拖欠工资的相关证据,并对证据逐一进行核查,全面了解案情,在3日内完成案件受理、审查并作出支持起诉决定,同时向法院发送了支持该15名农民工起诉维权的法律文书。同年6月13日,法院判决该公司支付拖欠的农民工劳动报酬报酬27万余元。2019年1月31日,为保证该薪酬在春节前夕如期送到农民工手中,检法两家通力协作,欠薪全部执行到位。

对此,全国劳动模范洪仙瑜点赞说,“台州检察机关支持弱势群体起诉,有效打击和震慑恶意欠薪行为,实实在在为百姓办事,给力!”

“恶意欠薪一旦触及刑法,检察机关绝不手软,我们全院干警要向模范学习,学习你们的劳模精神、工匠精神,以人民为中心的理念,认真履行好检察职责,全力维护劳动者合法权益。”台州市检察院检察长孔璋琰说。

维权讲堂

试用期的 这些知识 你应该知道

■韩全敬

进入5月,许多毕业生即将离开校园踏入职场,对于试用期,你知道多少?《劳动法》、《劳动合同法》对试用期均有规定。用人单位可以与劳动者约定试用期,试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

因此,用人单位未与劳动者签订劳动合同情况下,是不存在试用期的,即使进行约定,也是无效的。其中,劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。以完成一定工作任务为期限的

劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期,而且同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

可以看出,我国劳动合同法对试用期的期限是进行严格限制的,不能多次约定试用期,不能超期约定,也不得延长试用期,但是关于试用期是否可以中止,待中情形消除后恢复试用期的履行,法律并无明确规定。

律师认为,鉴于既要保障劳动者试用期权益,同时平衡用人单位对劳动者的试用期考察权,试用期的立法设置应基于劳动者提供正常劳动期间,否则无法达到试用期的用工管理要求,也无法对试用期内劳动者的工作能力、业绩、岗位责任等进行转正考核。

(作者系浙江江匡律师事务所律师)

文明出行 安全相伴



“五一”期间,浙江交工集团“春永线”项目部组织开展了电动车安全头盔公益赠送活动,将234个安全头盔赠送给项目所在地附近的群众和工友们,让大家能“顶着安全”出门,平平安安回家。

该项目部还根据“慢行交通”和“安全通行”

的原则,积极宣传最新的交通规则,以及项目所在区域的交通和日常出行注意事项,让“文明出行”成为社会的良好风尚。图为项目部工作人员为附近群众戴上安全头盔。

通讯员汤世雷 摄

不欠薪! 让建筑工人更安心



近日,杭州市人力资源和社会保障局联合相关部门,对该市建筑施工项目落实实名制管理、分账管理、银行代发、按月足额支付工资等“无欠薪”六项机制情况进行为期一个月的专项检查,通过地毯式巡查、常态化监管,以全力落实机制、全面规范用工来切实消除欠薪漏洞及隐患,维护社会和谐稳定。图为工作人员深入建筑工地用工一线进行检查。

通讯员于雷、赖颖 摄

网上可以看到“自己的犯罪记录”?

东阳公安提醒:骗子花招,请勿上当

本报讯 通讯员蔡伟华报道 近段时间网络电信诈骗又出新花招,有人因此被骗2万余元。近日,东阳市公安局发布预警,提醒广大市民提高警惕,谨防类似骗局再次发生。

前不久,在东阳务工的吴某接到一个开头带+号的陌生电话,对方自称是“公安局工作人员”,同时表示,吴某的身份证被一个叫林某的人冒用,在外地办

了一张银行卡后进行洗钱犯罪活动,佣金收益19万,吴某因此将被追究责任。

吴某听后十分害怕。在对方的要求下,吴某添加了名为“韩警官”的QQ号。不久,“韩警官”给吴某发来一个网址和登入账号,告诉吴某可以登入账号进入“公安内部网”,查找“自己的犯罪记录”,还声称要冻结吴某的银行卡。吴某连忙登入,在所谓的“公

安内部网”里看到了自己和林某的“涉嫌洗钱犯罪的记录”。

不知所措的吴某在“韩警官”的指导下,在网上进行操作,把自己银行卡里的钱全部转到了一个“资金审查的账号”里,结果被骗了2.7万元。

吴某收到银行发来的扣款短信后,才发觉被骗,遂马上到派出所报了案。目前,警方已对此案展开侦查。

权益面对面

用人单位不出具书面离职文件

劳动者起诉证明“我是被辞退的”

■方华

劳动者被用人单位口头辞退,单位没有出具书面离职文件,没有办理书面离职手续,也不支付经济补偿金。法庭上,双方各执一词,在这种情况下法院会认定是劳动者自动离职还是单位解雇吗?

【基本案情】

2018年1月5日,熊某和杭州一家网络科技有限公司签订了劳动合同,合同期限3年,工资平均每月7000元。2018年8月3日,该公司人事和

直接主管领导找到熊某,告知其由于不胜任工作岗位,被公司辞退。熊某于次日办理了离职交接手续,但公司一直没有出具书面辞退文件,也不支付解除劳动合同的经济补偿金。

熊某在申请劳动仲裁败诉后,向杭州市西湖区人民法院提起诉讼,经过法庭开庭审理,双方和解结案。

【庭审经过】

原告诉称:劳动仲裁认定原告自动离职,没有采信单位口头辞退原

告解除劳动合同关系,并支付违法解除劳动合同的赔偿金1.52万元。

被告答辩:请求法院依法驳回原告的全部诉讼请求。

一审法院经过审理,采信了原告的陈述,认为被告单位的人事和直接主管领导口头辞退原告的行为,代表公司的辞退行为。被告单位没有其他证据可以反证证明,公司人事和直接主管领导的口头辞退不代表公司的行为。

最终,双方和解处理,鉴于熊某的入职时间是2018年1月5日,离职时间是2018年8月3日,工龄超过六

个月不满一年,用人单位一次性向其支付经济补偿金等合计1万元。

【律师评析】

本案的争议焦点是劳动者自动离职还是单位解雇,主要涉及的还是举证责任分配问题。

根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六条规定,在劳动争议纠纷案件中,因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的,由用人单位负举证责任。同时还规定,如果一

方当事人提出的证据,另一方当事人认可或提出的相反证据不足以反驳的,人民法院可以确认其证明力。

原告熊某主张单位人事、直接主管领导代表公司口头辞退他,但公司没有提出反证证据证明人事、直接主管领导不代表公司辞退原告。因此,一审法院在认定被告辞退原告的事实基本可以采信的情况下,做了调解工作,被告单位向原告一次性支付解除劳动合同等经济补偿金等合计1万元。

(作者系浙江劳动律师事务所律师,四川省总工会驻杭州法律援助站志愿律师)