

家长注意,这些产品对孩子有致命威胁!

10家浙企召回32.6万件缺陷品

本报讯 记者张浩呈报道 儿童床护栏可能夹住头,中性笔的笔帽不符合要求或致儿童窒息死亡……这些存在缺陷的儿童消费品,有可能成为威胁孩子安全的“杀手”。记者近日获悉,由于产品存在缺陷,杭州品目文化用品有限公司、广博集团股份有限公司等10家浙江企业陆续向市场监督管理局提交了召回计划,决

定对其生产的共计326211件(套)存在安全隐患的产品实施主动召回。此前,省市场监管局组织了调查,上述产品经确认存在缺陷。记者了解到,这些产品主要存在的缺陷包括:笔的上帽安全项目不符合安全标准,笔帽如果没有任何透气孔或其他突起可

以提供空气通道时,儿童不慎吞咽可能会导致窒息死亡;文具剪刀、圆规产品存在非功能性的锐利边缘,容易导致学生在使用过程中不慎划伤皮肤,造成伤害;儿童床护栏产品在婴幼儿可触及范围内,开口和间隙过大,存在夹住头、颈和躯体的安全隐患,标识和使用说明告知不清,在使用时容易对消费者造成误

导。有关本次10家企业主动召回的详细信息,消费者可登录国家市场监督管理总局缺陷产品管理中心网站或省市场监督管理局网站及省缺陷产品召回信息网进行查询。生产企业或经销商也将通过网络、公告等方式向社会公示召回信息及具体召回措施。消费者可直接与当地经销商或生产厂

家联系,也可拨打省缺陷产品技术评价中心电话0571-85027636了解和反映问题。缺陷产品召回是企业主动落实质量安全主体责任、提升品牌信誉的重要途径,省市场监管局要求我省消费品生产企业要以对消费者高度负责的态度,依法履行缺陷产品召回义务,主动消除安全隐患。

道路千万条,别堵“生命通道”这一条

本报讯 通讯员傅元璋、崔发成、饶小飞报道 在“5·12”全国防灾减灾日前,衢州市消防部门对社区街道、建筑物周边的消防车通道、应急车道等“生命通道”的畅通情况进行了检查。这场以“打通‘生命通道’,我们在行动”的主题宣传活动将持续一周时间,增强群众消防安全意识和逃生自救能力。

在当地的南湖世家住宅小区,一条宽约8米、长约10多米的疏散安全通道却里外各有三个球型大石墩挡着,通道中央两扇铁门紧锁,一旦小区发生火情,消防车根本进不去。柯城消防救援大队防火参谋杜晓普第一时间联系小区物业负责人,责令其立即开锁并挪开了大石墩,通过“清障”打通了一条“生命通道”。据了解,该小区的消防通道以前经常违规停满私家车,为了方便管理,物业设置了障碍,并在铁门上设置了一处小门,在早晚规定时间可以通行。虽然便于管理,但是消防通道一旦上锁,发生火灾时势必会延误最佳的救援时机。对此,现场检查人员结合小区内还存在的几处楼道口违规停放电动车情况,要求小区物业时刻保持消防通道畅通,平时

加强巡逻管理,不要让私家车、电动车违停堵塞了“生命通道”。宝鼎苑是当地的一处老小区,消防员发现,两辆私家车和一辆厢式货车停在小区消防通道出口处,而且通道的铁门紧闭,还上了锁。因为该小区没有物业,检查人员联系上了负责这里的社区网格员,网格员解释说这样是为了便于管理,但是上锁的钥匙找不到。消防员只能用大力剪将锁链剪断,并通过拨打114通知私家车主挪车,打通了消防通道。衢州消防部门也提醒广大物管单位:应明确告知哪些是属于消防车通道,可在地面上标注、竖立相应的告示牌。告知业主特别是车主不应在消防车通道上停车;如发现在消防车通道上停车的,应及时劝阻。对劝阻不听的可打电话96119向当地消防部门反映,并拍下车辆违停的照片。消防通道需确保4米的净宽。如要在消防通道上设置路障,应确保万一发生火灾时能迅速打开消防通道保障畅通;不能为了解决小区停车难问题,而擅自占用消防通道。不要在消防车通道上划线做停车位进行收费,否则属于违法行为。



消防员用大力剪将消防通道的锁链剪断。

江山警方公布一起利用高科技窃取公民信息2000余万条的犯罪案件 当心! 你的脸可能被冒用

本报讯 记者洪茵婷报道 近年来,人脸识别技术被运用于众多领域作为身份认证,但机器真能认出摄像头前的“我”是真的我吗?近日,江山市公安局公布一起利用人脸识别漏洞侵犯公民个人信息的案件。

2018年8月下旬,江山市公安局民警发现,江山等地数千名公民的个人信息疑似被他人冒用注册了网络账号,通过实名认证后实施违法犯罪活动。江山市公安局迅速成立专案组对疑似被冒用身份注册的网络账号逐个分析,发现犯罪嫌疑人批量注册网络账号,冒用他人身份信息。

据办案民警介绍,该案中犯罪嫌疑人作案专业化程度高,是省内新出现的网络犯罪手段。犯罪嫌疑人通过能接收验证码的“猫池”、“接码平台”在多个网络平台批量注册账号,在注册过程中,需要进行人

脸识别认证。犯罪嫌疑人利用3D建模技术,将被冒用人员的头部照片制作成3D动态人脸,骗取网络平台通过人脸识别实名认证,最后实施“薅羊毛”等形式的非法牟利活动。专案组经过近一个月的侦查,抓获了张某、余某飞等犯罪嫌疑人8名。随着案件的进一步深挖,专案组发现该案背后还隐藏着一条利用公民个人信息实施多种形式违法犯罪的黑色产业链。该黑色产业链环环相扣,非法获取公民个人信息、买卖公民个人信息、在网络平台注册账号并利用他人公民个人信息实名认证,以及实施开通虚拟网上银行账户、账号解冻提余额、网络平台刷单、办理工商税务登记等活动。专案组辗转河南许昌、福建厦门、广东惠州、江苏宿迁、四川成都等地,先后抓获犯罪嫌疑人

18名,查获电脑、手机等作案工具80余台,从中发现公民个人信息2000余万条,涉案价值100余万元。“犯罪嫌疑人冒用他人信息注册的网络账号涉及多个行业、多个领域的网络平台,下游违法犯罪嫌疑人利用网络实名账号实施违法犯罪活动,利用他人身份注册、认证网络实名账号‘市场’需求庞大。”为此,办案民警提醒广大市民,不随意向不正规的网络平台上传手持居民身份证照片,以防被不法分子窃取利用或倒卖牟利;提供居民身份证复印件时,要在复印件上进行标注,如仅提供给什么单位用于什么用途;在日常生活中接到疑似公民个人信息被泄露的电话、信息等情况时,及时向公安机关反映,避免自身财产遭受损失,也为公安机关打击违法犯罪提供线索。

先被行政处罚 后被民事诉讼 桐乡一案两“告” 就为保护商标权

本报讯 记者胡翀 通讯员童法报道 近日,桐乡市人民法院在受理一批侵害商标权纠纷案件时,联系了多位被告均得到相同回复:“我已经罚过钱了,为什么还要起诉我?”

原来,原告普霸公司是一家专业制鞋企业,在业内小有名气,且已将品牌“普霸”注册为商标。2017年,在未经原告授权情况下,桐乡本地多家企业擅自生产印有“普霸”商标的产品。据查,涉案的7家企业中,其中1家为包装厂,负责向其余6家皮鞋制造企业提供侵权包装以及商标印制模具。

后经原告查实举报,桐乡市市场监督管理局对这些企业作出了2万—4万元不等的行政处罚决定。意识到自己的错误行为后,7家企业负责人都主动缴纳了罚款,并停止侵权行为,以为此事就此了结。但到了今年初,原告又向法院提起民事诉讼,要求7家企业承担侵权的赔偿责任。于是,便出现了文章开头的一幕。

经过承办法官的耐心解释,各被告才知道行政处罚与民事赔偿并不冲突,并表示愿意承担责任。考虑到保护原告知识产权,降低维权成本,同时也考虑到被告侵权行为为性质、涉案商品市场价格、被告过错程度以及可获得利益等诸多要素,法院组织了双方进行诉前调解,并且按照过错责任适当调整了包装厂以及制造商的赔偿金额,以各方均可接受的合理价格达成了调解方案。法官提醒:桐乡个体经营企业较多,在经营过程中,企业负责人要提高商标意识,在接单生产过程中,对于商标印制有特殊要求的单子,一定要核实需求方是否拥有该商标的使用权,切勿盲目生产,避免因小失大。桐乡濮院羊毛衫产业也十分繁荣,相关企业在生产销售印花布料过程中,也要注意是否侵犯知识产权。如果未经许可,擅自生产、销售侵权商品,亦会产生民事纠纷,损失惨重。

维权讲堂

劳动者未出勤到岗一定是旷工?

■韩全放

劳动者提高劳动技能、遵守劳动纪律,按照用人单位的管理要求出勤到岗,是劳动者应尽的劳动义务;用人单位向劳动者提供劳动保障、支付劳动报酬,是用人单位应尽的用工责任。实践中,部分用人单位以劳动者未出勤到岗系旷工,达到一定天数,严重违反规章制度或劳动纪律为由,单方解除劳动合同。那么,劳动者未出勤到岗一定就是旷工吗?

迟到早退不等于旷工

部分用人单位将劳动者迟到早退列入旷工情形,如规定工作日迟到早退30分钟算旷工半天,连续3次或月累计达到5次,属于严重违反规章制度或劳动纪律,用人单位可以解除劳动合同。

同,且无需支付劳动者任何经济补偿。笔者认为,该类似规定较为普遍,看似具备合理性,其实在用工管理中仍具有法律风险。旷工系劳动者在劳动合同履行过程中能够提供正常的劳动却未提供,或虽有未提供正常劳动的事由,但并未履行用人单位规定的审批手续。对迟到早退的界定更多的是基于用人单位考勤管理的需要,督促劳动者按时、正常提供劳动,系用工管理形式。迟到早退与旷工的劳动权利义务性质不同,二者不能等同。

调岗未到岗不能简单等于旷工

首先,用人单位享有调岗权,如法定情形调岗、协商一致调岗,系常见调岗类型。实践中,还有一种调岗比较常见,却易引发劳

资纠纷,即用人单位基于用工自主权的调岗,该调岗需用人单位充分证明调岗的合理性。法定情形调岗,包括劳动者医疗期满后不能从事原工作,劳动者不胜任原工作,用人单位可以进行调岗,劳动者未到岗提供劳动的属于旷工。如用人单位行使单方调岗行为,并不具备合理事由,并非基于生产经营需要,且调整后岗位对劳动者工作技能的要求、劳动强度、薪资待遇与原岗存在较大差异,甚至是惩罚性调岗,对劳动者具有侮辱性的,劳动者未到岗出勤的,不能等于旷工。

劳动合同非正常履行期间未出勤不等于旷工

劳动合同非正常履行,主要包括劳动者人身自由受到限制,如被行政拘留、刑事拘留、服刑期间等,

以及劳资关系陷入僵局,用人单位拒绝劳动者进入工作场所等。该种情况,确实存在劳动合同无法履行的客观情况,劳动权利义务处于中止状态,劳动者未出勤到岗不能认定为旷工。

笔者认为,对于劳资关系陷入僵局的情况,劳动者应及时向劳动保障监察部门反映,主动寻求救济,同时做好证据的收集,避免“被旷工”。

“返岗(到岗)通知”与旷工的关联性

用人单位发现劳动者无正当理由未出勤到岗提供劳动的,应及时与劳动者取得联系,要求其履职,必要时应向劳动者发书面“返岗(到岗)通知”,尽到通知义务,维护用人单位合法权益。如用人单位履行了通知义务,劳动者未出勤

到岗,亦未提供确切事实证据材料,说明合理事由的,属于旷工行为。

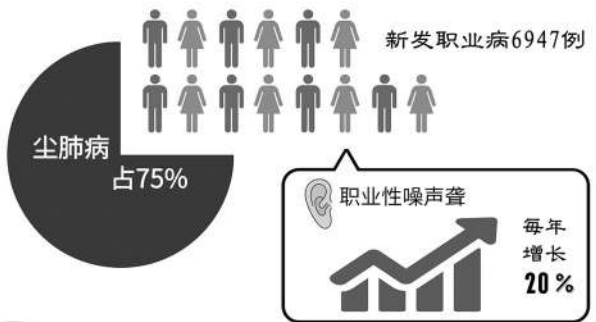
以上系常见操作,但在特殊用工情况下,还要具体分析。如用人单位进行调岗的,除向劳动者发“返岗(到岗)通知”外,还应向劳动者说明新岗位的工作交接,提供新岗位的具体场所、车间、劳动资料等。又如用人单位将劳动者解雇后,劳动者通过仲裁、诉讼主张继续履行并且得到支持的,用人单位仅仅向劳动者发“返岗(到岗)通知”也是不够的,同时需要向劳动者说明提供原岗位的具体情况。上述两种情形,仅仅存在送达“返岗(到岗)通知”的事实,如劳动者未出勤到岗,亦不能直接认定为旷工行为,用人单位承担较大的举证责任。(作者系浙江匡智律师事务所律师)

图说

说说职业病防治那些事儿

记者日前从浙江省疾病预防控制中心获悉,近10年来,我省累计报告新发职业病6947例,其中发病数最多的是尘肺病,约占75%。

此外,职业性噪声聋的病例以每年增长20%的速度上升,已经成为我省第二大职业病。



Q&A

什么是职业病?

职业病是指企业、事业单位和个体经济组织等用人单位的劳动者在职业活动中,因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等因素而引起的疾病。

法定职业病有哪些?

根据《职业病分类和目录》,职业病分为10类132种,包括职业性尘肺病、职业性放射病、职业性化学中毒、物理因素所致职业病、职业性传染病等。

怀疑得了职业病怎么办?

劳动者可以在用人单位所在地、本人户籍所在地或者经常居住地依法承担职业病诊断的医疗卫生机构进行职业病诊断。



申请职业病诊断需要提供的资料:

- 职业史、既往史
- 职业健康监护档案复印件
- 职业健康检查结果
- 工作场所历年职业病危害因素检测、评价资料
- 诊断机构要求提供的其他必须的有关资料



《职业病防治法》赋予劳动者的权利:

- 获得职业卫生教育、培训。
- 获得职业健康检查、职业病诊疗、康复等职业病防治服务。
- 要求用人单位提供符合防治职业病要求的职业病防护设施和个人使用的职业病防护用品,改善工作条件。
- 了解工作场所产生或者可能产生的职业病危害因素、危害后果和应当采取的职业病防护措施。
- 对违反职业病防治法律法规以及危及生命健康的行为提出批评、检举和控告。
- 参与用人单位职业卫生工作的民主管理,对职业病防治工作提出意见和建议。

用人单位职业病防治八项规定:

- 必须建立健全职业病危害防治责任制,严禁责任不落实违法违规生产。
- 必须保证工作场所符合职业卫生要求,严禁在职业病危害超标环境中作业。
- 必须设置职业病防护设施并保证有效运行,严禁不设置不使用。
- 必须为劳动者配备符合要求的防护用品,严禁配发假冒伪劣防护用品。
- 必须在工作场所与作业岗位设置警示标识和告知卡,严禁隐瞒职业病危害。
- 必须定期进行职业病危害检测,严禁弄虚作假或少检漏检。
- 必须对劳动者进行职业卫生培训,严禁不培训或培训不合格上岗。
- 必须组织劳动者职业健康检查并建立监护档案,严禁不体检不建档。

文字:程雪
制图:吴晓静