

崇明警方提醒——

切勿非法储存销售烟花爆竹

12月8日至9日,崇明警方在城桥、长兴、陈家镇、堡镇、三星、竖新、庙镇等地区陆续破获多起非法储存销售烟花爆竹案件。

本报讯 12月8日,崇明县公安局城桥派出所位于城桥镇中津桥路某食品商店柜台内当场缴获无合格证的大红鹰划炮26盒、特装大地红(2000响)14条、特装大地红(1000响)4条、吉祥如意高升3包,经进一步核查,该店无烟花爆竹许可证,现该商店因非法储存爆竹被处罚款5000元。之后,城桥派出所还在位于城桥镇元六村某食品商店当场缴获双喜炮30包、特装大地红(1000响)20条,大红鹰一箱,三响炮30条,飞天鼠6条,现本案正在进一步调查处理中。

当天,崇明县公安局长兴派出所将正在销售烟花爆竹的违法人员施某抓获,并当场缴获各类烟花10箱,特装大地红爆竹2箱,散装大地红爆竹2盘,经审讯,施某系凤凰街某商店的店主,其在未取得2016年烟花爆竹销售许可证的情况下违法销售烟花爆竹,现施某因非法买卖危险物品的违法行为被县公安局处以行政拘留七日并没收各类烟花爆竹;崇明县公安局陈家镇派出所辖区一杂货店内查获非法储存的高升爆竹216个、大地红爆竹20条。现业主叶某被处罚款人民币5000元,非法储存的烟花爆竹已被依法

收缴。

12月9日,崇明警方又在三星、庙镇、堡镇等地破获多起非法储存销售烟花爆竹案件。

据悉,《上海市烟花爆竹安全管理条例》自2016年1月1日起施行以来,崇明警方已经查处了大批相关案件,在今后执法中将持续加强日常管理。

崇明警方提醒广大读者不要买来路不正的烟花爆竹!如果读者中有开小店的亲友,请转告:切勿贪图小利!没有相关许可证是不能出售、储存烟花爆竹的;有许可证的,也不能卖来路不正的烟花爆竹!

随着年终的到来,崇明警方将继续以最严标准、最严要求、最严措施,继续加强对涉及烟花爆竹违法犯罪活动的侦查打击力度。

据了解,《上海市烟花爆竹安全管理条例》中规定:

第二十四条 违反本条例规定的行为,法律、行政法规有处理规定的,依照有关法律、行政法规的规定处理。构成违反治安管理行为的,依法给予治安管理处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第二十六条 违反本条例第十六条规定,非法储存烟花爆竹的,由公安部门没收非法储存的烟花爆竹及违法所得,处五千元以上五万元以下的罚款;情节严重的,处五万元以上十万元以下的罚款。

第二十七条 违反本条例第十八条第二款、第三款规定,携带烟花



爆竹搭乘公共交通工具,或者托运、邮寄、快递烟花爆竹以及在托运、邮寄、快递的行李、包裹、邮件中夹带烟花爆竹的,由公安部门没收非法携

带、托运、邮寄、快递、夹带的烟花爆竹,可以并处二百元以上一千元以下的罚款。

□记者 沈俊

☆ 法治与平安建设

饲养动物致人损害 责任谁担?

随着崇明“创城”工作的推进,“行车抛物,高空抛物,宠物扰邻”等不文明行为也在逐步改善。其中关于饲养的动物致人损害,责任该怎么承担?

案例一:林女士傍晚时带着她的孩子在公园散步,而丁某则在公园里遛狗,狗突然跑向林女士,丁某未拉住绳子,狗咬伤了林女士。

这个案例里面,无疑丁某是要负主要责任。

首先,根据《侵权责任法》第七十八条:“饲养的动物造成他人损害的,动物饲养人或者管理人应当承担侵权责任,但能够证明损害是因

被侵权人故意或者重大过失造成的,可以不承担或者减轻责任。”在饲养动物致人损害的侵权中,饲养动物者也就是丁某需要承担的是无过错责任。

其次,在事故里并没有发生林女士故意挑逗丁某的狗的行为,也就是林女士不存在过错行为,因此不存在“损害是因被侵权人故意或者重大过失造成的情形”,丁某需要承担全部责任。

第三,需要注意的是,如果丁某饲养的是藏獒等烈性犬,此时,不论受害人(林女士)是否存在过错,丁某都应当承担责任。

案例二:丁某饲养有一只藏獒,

并将其关在笼子里,一日,甲到丁某的家中玩,看到藏獒,私自将藏獒放出逗玩,未料藏獒跑出并咬伤了路人林女士。

在这一案例里,出现了第三人甲,那么甲是否需要为林女士承担责任,如果甲承担责任,是否能免除动物饲养人(丁某)的责任?依据《侵权责任法》第八十三条:“因第三人的过错致使动物造成他人损害的,被侵权人可以向动物饲养人或者管理人请求赔偿,也可以向第三人请求赔偿。动物饲养人或者管理人赔偿后,有权向第三人追偿。”因此,第三人甲的行为致使藏獒咬伤林女士,即导致饲养动物致人损害,林女士可以要求甲承担赔

偿责任,也可主张藏獒的饲养人丁某承担责任。此时,丁某赔偿林女士后,可向甲追偿。

《侵权责任法》第八十四条:“饲养动物应当遵守法律,尊重社会公德,不得妨害他人生活。”

在生活中,如果自己饲养宠物,请务必尽到合理的注意义务,尽量让宠物远离人群,把宠物带到外面时,应当避免人多的公共场所,尽量少带宠物出门,做好防护措施,主动避让行人,尤其是老人、儿童。同时,路人也需要保护好自己合法权益,不要故意逗弄他人宠物,特别是烈性犬,以免受到伤害。

□ 庙镇司法所

桃源村里的“世外桃源”

(上接1版)水泥路通到了家家户户的家门口,一盏盏路灯点亮了村民回家的路,全村卫生设施得到完善,并形成长效保洁和垃圾处置机制。

完成这些“规定动作”还远远不够,要让桃源村真正向“世外桃源”靠拢,还要有既符合生态岛建设要求又

适合桃源村实际的“自选动作”。

桃源村决定走一条农业+生态旅游的发展之路。数年前,村里开始了大规模的土地流转,引进高品质农业合作社,借此发展农业旅游。目前,桃源村内土地流转率超过9成,形成以崇明清水蟹、绿叶蔬菜、特色果蔬

为主的种养产业,生态农业旅游项目也渐成气候。顾超坦言,在设法引进“金凤凰”的时候,并不是没有走过弯路。“一些实力不强、效益低的合作社其实阻碍了村里发展生态农业旅游。”为此,桃源村逐步“腾笼换鸟”,设法引进真正用心经营的合作社和农

业项目——这才有了上文提到的两个合作社。

前不久,桃源村10多个农业合作社的联合党支部宣告成立,顾超希望用党建的力量助力高品质的农业和旅游项目,让“世外桃源”更加名副其实。

厚植生态优势永远在路上

(上接1版)上海的绿、上海的水、上海的风向、上海的自然脉搏,都与崇明直接关联;崇明更是上海打造卓越的全球城市不可替代的战略空间、重要的生态高地,牢牢守护好上海的生态屏障,努力为上海当好全国改革开放排头兵、创新发展先行者发挥示范引领作用,是生态岛建设题中之义。现代

化生态岛建设是五大发展理念在崇明的生动展现,未来,崇明将在长三角城市群和长江经济带中发挥更为积极的作用,我们应始终站在国家和全市大局下思考和谋划自身发展,使崇明成为生态环境大保护的标杆和典范,努力为大局发展多作贡献。

厚植生态优势永远在路上,需要

持之以恒、久久为功。现代化生态岛建设是一项长期的、复杂的、艰辛的系统工程,前途光明但并非坦途,这决定了我们必须始终保持生态立岛强大战略定力,不为任何困难所动摇,不为任何不利生态发展的“利益”所诱惑。生态岛建设进行到现阶段,必须追求更高标准、更高质量的发展,必须关注长远。

现在我们放弃一些东西,影响的只是一时的经济发展速度,而只有具备了厚积薄发的夯实基础,才能持续将生态环境优势转化为生态发展优势,才能不断实现生态利民惠民,实现“后来”居上。

功成不必在我,功成必定有我。坚持生态立岛不动摇、“一张蓝图干到底”,我们一直在路上。

☆以案说法

职位晋升是否可以再次约定试用期?

【案例简介】

李某2012年进入本市A公司工作,与A公司签订了期限为2012年10月至2014年10月的劳动合同,工作内容为业务销售。在工作期间,李某表现出优秀的销售能力,销售业绩一直很不错。在劳动合同到期前一个月,公司HR通知李某称与其续签劳动合同,并且升任其为某区市场主管,但称按照公司的规定,晋升职务的人员必须有3个月的试用期,故在续签劳动合同时试用期为3个月。李某虽然觉得续签劳动合同还有试用期有些不妥,但考虑到日后的职业发展,还是与公司续签了为期3年的劳动合同,并约定了3个月的试用期。由于市场经济情形不好,李某负责的销售区域业绩一直不太好,甚至出现滑坡,几次新产品的推广也不理想。于是,公司以李某在试用期内表现不符合录用条件为由与其解除劳动合同。李某不服,向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁,要求支付违法解除赔偿金。庭审中,用人单位称试用期适用于初次就业或再次就业后改变岗位或工种的劳动者,对工作岗位没有发生变化的劳动者只能试用一次。续订劳动合同时,劳动者改变工种的,可以重新约定试用期,不改变工种的,不再约定试用。李某续订劳动合同时从销售员晋升为市场主管与前次劳动合同的职务有重大变化,考虑到工作稳定性,双方按照国家关于试用期的法律约定了权利、义务,重新约定试用期应有效。

【争议焦点】

职位晋升是否可以再次约定试用期?

【裁决结果】

仲裁委员会经开庭审理后,认为同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期,无论同一劳动者的工作岗位是否发生变化,都不能再次约定试用期,用人单位以职务晋升为由在与劳动者续签劳动合同时约定的试用期显属无效,在再次约定试用期的期限,用人单位以劳动者不符合录用条件为由解除劳动合同,显属违法解除劳动合同,对劳动者的请求予以支持。

【案例评析】

《劳动合同法》确立了一次试用期制度,对试用期进行了限制性规定,第十九条第二款规定:“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。从这一法律规定的立法原意来看,在于保护劳动者与用人单位之间建立稳定的劳动合同关系,避免用人单位以多次约定试用期的形式侵犯劳动者权益,也就是说至少在同一劳动关系存续之内,内部岗位的调动、续订劳动合同、职位晋升都不应成为再次约定试用期的理由。如果用人单位违法约定试用期,根据《劳动合同法》第八十三条规定,“用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”在再次约定试用期的期限,用人单位以劳动者不符合录用条件为由解除劳动合同,将面临违法解除的赔偿金的法律责任。

崇明县劳动人事争议仲裁院
地址:城桥镇东门路178号
电话:69693336