

人行道成“操作间” 无固定工作时间 电锯切割 吵！吵！吵！

本报讯 (记者 汪秀兵) 在大观区工农街上,有数家五金加工店将人行道当成自家的“操作间”。家住工农街的唐义明吐槽,这些五金加工店不仅占道作业,在加工制作时,电锯切割金属的声音还十分刺耳。

1月7日下午,记者来到工农街,这条街道上有4家五金加工店,主要从事塑钢窗制作。有的五金加工店将人行道当成了自家的“操作间”,五金加工店门前摆放着一些塑钢、防盗窗,还有将半成品堆放在人行道上,行人只好改走机动车道,与快速

穿行的电瓶车、摩托车和小汽车擦肩而过,存在一定的安全隐患。现场,有一家五金加工店的工作人员正在人行道上用电锯切割金属,所发出的声音十分刺耳。

“这些五金加工店没有固定的工作时间,只要有生意上门,哪怕是中午和晚上,他们依然进行作业,根本不考虑周围居民的感受。电锯切割金属发出的噪音,十分的刺耳,影响附近居民的休息。”采访中,附近居民刘勇告诉记者,根据《安徽省城市市容和环境卫生管理条例》第十七条规

定,任何单位和个人不得在城市道路范围内和公共场地出店经营、堆放物料。

“对于这种现象,我市在创建全国文明城市期间,城管部门进行过管理,有了明显好转。如今出现了回潮,这条道路又成‘重灾区’。”刘勇说,希望有关部门加强管理,建立长效机制,维护市容环境,还周边居民一个良好的生活环境。

记者随后联系了大观区城管执法局。该局方大队长表示,将派人到现场查看。“按照规定,进行处理。”

无证酒驾 行拘罚款没商量

本报讯(王德 阳盛纯 记者 张培农)1月6日,潜山市黄泥镇驾驶人李某某中午在家喝了二两白酒,晚9时驾驶轻型厢式货车在211省道太湖县新仓镇新仓大桥附近被太湖县公安局交管大队执勤民警查获。

经民警进一步调查得知,驾驶人李某某不仅是酒后驾驶,而且还是无证驾驶,其驾驶的轻型厢式货车也未按期进行安全技术检验,且车辆未按国家规定投保第三者责任险。

太湖县公安局依据相关法律法规之规定,对李某某酒后驾驶的违法行为,将给予罚款1500元;对其无证驾驶的违法行为,将给予罚款1000元,并处十五日以下拘留;对其未按规定进行机动车安全技术检验的违法行为,将给予罚款200元;对其未按规定投保第三者责任险的行为,将给予保额的二倍罚款。

目前,案件正在进一步办理中。

追尾被困 救援及时无大碍

本报讯(胡坤 石宣灿 记者 张培农)1月2日下午4时许,宿松县二郎镇境内发生一起两车追尾事故,事故导致现场一人被困。事发后,当地消防救援部门第一时间赶往现场展开救援。

救援人员赶到现场后看到,一辆银色面包车追尾了一辆半挂货车,面包车车头部位受损变形,挡风玻璃破碎一地,车主左腿被卡在驾驶室内无法脱困。

为尽快救出被困车主,救援人员立即使用液压扩张工具对变形的驾驶室展开扩张,很快驾驶室被成功扩张开来,车主顺利脱困。所幸救援及时,车主并无大碍。

计划停电信息告知

停电线路:肖坑变10kV十魏16线光彩三期IV G239环网柜201、202开关。

停电范围:【宜秀区】龙眼山路光彩三期部分用户。

停电时间:1月14日8:30至18:00。

停电原因:安徽南翔光彩投资有限公司主电源接火。

安电

1月6日上午,供电工人正在怀宁县开发区对线路进行带电消缺作业。为确保春节期间用电安全,怀宁供电公司带电作业班目前已完成各项带电消缺作业30余起,有效降低了停电次数,极大提升了居民电力获得感。

钱续坤 程平 摄



劳动合同里的经济补偿金与赔偿金有啥区别?



劳动纠纷案件中,劳动者要求单位支付经济补偿金或赔偿金是特别常见的事情。但是,什么情形单位应该支付经济补偿金、什么情形单位应该支付赔偿金,很多用人单位和劳动者,甚至有的法律工作者也不甚清楚。那么,经济补偿金、赔偿金到底有什么区别?什么情形可以主张经济补偿金、什么情形可以主张赔偿金呢?是否可以同时主张经济补偿金和赔偿金呢?



安徽国誉律师事务所主任韦国律师评析:区别一:经济补偿金适用条件:用人单位与劳动者解除劳动合同,

需要支付经济补偿金的条件分为合同解除和合同终止,具体如下:1、单位与劳动者协商解除的;注意:劳动者不是以法定理由主动提出辞职(解除的),不属于协商解除,不能主

张经济补偿金。2、单位非过失性解除的;3、单位经济性裁员解除的;4、员工被动解除劳动合同的;5、单位被依法宣告破产的;6、单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销的;7、单位决定提前解散的;8、劳动合同期满后,单位不同意续订而终止的;9、劳动合同期满后,单位同意续订,但降低原约定条件而劳动者不同意续订致使合同终止的;10、以完成一定工作任务为期限的劳动合同,任务已完成的。

赔偿金适用条件:单位违法解除或者终止劳动合同,劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位要支付赔偿金。特别提示:只有单位违法解除这一种情形,才可以主张赔偿金。

区别二:计算标准不同。经济补偿金计算标准:经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍

的,向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付,向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。赔偿金计算标准:按经济补偿金标准二倍的计算方法予以计算。

区别三:性质不同,不能同时主张。支付经济补偿金是用人单位合法解除劳动关系应承担的法定义务,具有补偿性质;支付赔偿金则是用人单位违法行使劳动合同解除权时应当承担的法定责任,具有惩罚性。因此,两者性质完全不同,若同时提出这两项请求显然不符合法律规定。而且,《劳动合同法实施条例》第25条也规定:“用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同,依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的,不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。”故此,经济补偿金和赔偿金不可以同时主张。

整理:记者 周国庆

特约单位

创新未来 法治国誉
安徽国誉律师事务所
国誉(上海)律师事务所

咨询热线:0556-5561177 021-58361999
邮箱:1194532827@qq.com