

2024与1996日历“撞脸”引热议

“时隔28年,阳历日期全一样,还能找到1996年的旧日历吗?”1月13日,西安市民王女士在朋友圈留言说,她发现,2024年的日历和1996年日历的阳历日期完全一样,“2024年和1996年都是闰年,2月份都有29天,且元旦同为星期一,12月31日,均为星期二。”

1月13日,记者查询2024年和1996年的日历发现,这两年的公历日期分布确实完全相同。

发现日历“撞脸”后,有市民开始翻找家当,看能否把旧日历找出来继续使用一下。

**2024年1996年
仅阳历日期相同 农历有差异**

记者注意到,尽管这两年的阳历日期相同但农历并不相同,2024年的除夕是2月9日,而1996年的除夕是2月18日。比如马上到来的“腊八”,2024年日历显示是在1月18日,而1996年日历显示在1月27日,相差了9天。

为什么相隔28年,阳历日历会撞脸呢?有专家表示,这是一个历法知识。2024年的公历日期与星期的对应结果与28年前的1996年相同。因为2024年是闰年,每4年会遇到一次闰年。由于平年一年365天,相当于有52周零1天,闰年一年有366天,是52周加2天。所以两个闰年同一日期的时间间隔为1461天,等于208周加5天。这一日期对应的星期数会顺移5天。这样,最快要经过7个闰年,星期数才会顺移为7的整数倍,与星期对应上。因此2024年与1996年阳历日期相同。对于平年,只要经过6年或11年就会相同,比如2023年与2017年、2025年与2014年阳历日期相同。

日历“撞脸”引发集体追忆

这个有趣的现象,引发不少人在网购平台寻找购买1996年的旧日历。

西安市民唐先生生于1996年,今年28岁,他也在到处寻找1996年的日历,“把新旧两本日历放在一起翻翻,会有种岁月从手中划过的感觉。”

唐先生的妈妈也加入到了帮助寻



找1996年旧日历的队伍中,1月13日,她说,1996年,是个特殊的年份,除了宝贝儿子出生,另外,那是一个没有智能手机和社交媒体的时代,人们的交往更加真实和直接,用这个老日历,每翻一页就像是在重温那个年代的记忆。那时候一切都显得那么简单和纯真。

日历的这一次“撞脸”,引发集体追忆。这几天,很多人在分享着他们使用1996年日历的照片和故事,有市民说,“寻找1996年的日历,不是真的要用它,更多的是因为它们唤起了人们对过去的美好回忆。”

很多人想找到1996年的旧日历

这种日历“撞脸”也带动了线上的购买热潮。据了解,某二手平台上,近一周内,1996年旧日历的新发量与成交量飙升600%。

记者以“1996年日历”搜索发现,目前在售的既有老款手撕日历,也有米老鼠、奥特曼、明星海报等主题的生肖日历瓷盘,价格从数十元至200多元不等,还有一种是1996年的手撕日历,二手平台上的价格是30多元钱一张,商家在宣传时也说,最近,1996年的日历,已经成了“香饽饽”。

以1996年366天计算,如果一本日历卖完,售价高达13908元。卖家说,“拍下需告知具体阳历日期,二手商品,

多少可能会有瑕疵,都是当年的老物件”“所售日历都是原版,都是自己多年收藏起来的”。

有买家调侃说,旧日历都成了理财产品了,这跑赢了市面上很多产品。还有网友说,闰年日历完全相同的情况并不罕见,每经过一个28年的周期,闰年日历就会完全一样,今年抢不到1996年的日历别灰心,多买点今年的日历,等到2052年又能派上用场了。

**民俗专家
中国历法是阴阳合历只是一次重合现象**

知名民俗专家,西安市非遗保护中心副主任王智说,中国的历法是阴阳合历,日历上标注了多种历法,包括公历、农历、二十四节气、生肖纪年、天干地支纪年等。公历只是其中一种,所以单纯地把1996年的日历找出来,其实可用性不强。这两个年份只是星期和公历节假日重合。

王智说,中国传统节假日中多是参考阴历的,端午、中秋、重阳、春节都对不上,即便是清明节日期对上了,但是作为节气的交节点对不上,所以,对两个年份公历重合的现象,不必太认真。“2024年也是中国农历春节申报人类非遗年,希望大家要多关注中国传统节日与历法中的文化与智慧。” **本报综合消息**

智能快递柜为何不“香”了

隆冬时节,雨雪交加,出门取快递多有不便,好言请快递小哥将快递放在快递柜。不承想,对方找了一堆理由,就是没答应,宁可隔天再送。网上一搜索,此类新闻不在少数。快递柜怎么就不受待见了呢?

仔细回想,确实有时日没用快递柜了。记得前些年,上班时时间不便签收送到小区的快递,只好请物业业代劳。每次回家,总要第一时间去物业密密麻麻的快递摊里,反复找寻辨认一番。痛点就是商机!快递柜应运而生,小区里、单位旁,各类色彩鲜艳的柜箱如雨后春笋般涌现。那时候觉得快递柜真“香”。

这才几年光景,快递柜行业怎么就急转直下了?

其一,多头收费,体验不佳。

当年,快递柜甫一问世,就实现了多赢:从此用户签收快递时间灵活,包裹安全也有保障;快递员可避免重复上门提升效率;物业增加了场地租金收入。快递柜还对用户免费,相信不少人都有一天收到好几条取件短信的记忆。

然而,火爆行情没持续多久。几年前,快递柜企业宣布对超时快件收费,成为社会热点。习惯了免费的部分用户从此不愿包裹被小哥直接投进快递柜。对快递小哥而言,每票快递只赚1元左右,放进快递柜每件要扣去三四角钱,很影响

收入。如需征得用户同意才能使用快递柜,也影响了快递小哥的工作效率。

由此,快递员和收件人这两大用户群体的使用体验、使用意愿都陡然下滑。

其二,追兵迭出,赛道拥挤。快递物流赛道的竞争出现白热化。就在快递柜企业饱受用户诟病之际,几乎与快递柜同时问世的快递驿站精准发力。它们坚持不收用户费用,而是通过与快递公司合作赚取代理费,可谓巧妙避开了对手走过的坑,还叠加了寄快递、零售、社区生活、本地服务等多种商业场景,更像是一个小型综合体。这位服务多元、武功全能的物流“追兵”,显然更具性价比。

其三,盈利艰难,资本抽梯。

前些年,快递柜的美好前景,引得顺丰、邮政等物流巨头纷纷入局,很快有了丰巢、速递易、创赢联盟等代表性企业。发展初期,为了培育消费习惯,这些企业在风投的助力下,通过烧钱换市场、换规模。如今,资本潮水退去,快递柜的收入主要就靠快递员的寄存费、用户的超时费和柜体广告费。而快递柜的成本却包括柜体、场地租金、设备折旧、维护管理费用等。微薄的收入与运维成本相比,简直是杯水车薪。眼看快递柜深陷客

户不买账、难见盈利的尴尬境地,近两年已经少有风投加码快递柜行业。

虽然市场表现低迷,现状令人揪心,但快递柜面对各类竞争对手并非毫无优势。一是安全,不用担心丢失;二是私密,一件一柜保障隐私;三是便捷,取件无时间限制。这些都是快递柜依然存在的现实基础,也是各地的快递柜虽遇冷,但还没有完全撤柜的原因。

当然,快递柜企业也在蓄力跨界转型。比如,知名品牌快递柜企业上线了洗衣业务,还通过小程序提供诸如日常家居保洁、空调清洗、油烟机拆洗等生活服务。社区团购、回收、洗衣洗鞋、物品暂存……快递柜企业还在深挖社区商业服务的潜力。特别是一些消费平台推出的无接触外卖柜、生鲜柜等业态,想必也能够给快递柜企业更多的启发和想象空间。

不管是快递柜还是快递驿站,都体现了商家对抢占配送“最后一公里”商机的重视。只要物流业仍然兴旺,快递柜的进化蜕变就还有发挥空间。眼下,相关企业既需要锻长板、谋突破、加快多元发展,还需要引导投柜快递员充分尊重用户意愿。做好了这些,快递柜企业的翻身仗,或许还有新一季的剧情。 **本报综合消息**

快过年了, 关于年终奖的问题弄明白了吗?

每到岁末年初,有关年终奖发放的话题往往都会成为讨论热点。身为打工人,都渴望能领到一笔年终奖,然后迎接春节的到来,但很多时候却事与愿违:有人对年终奖的数额不满意,而有的人压根不知年终奖为何物……用人单位与员工经常因为年终奖的发与不发、发多发少产生争议。

年终奖究竟是“员工福利”还是法定权利?在年前离职还能否拿到年终奖?公司以效益不好为由拒发年终奖有没有法律依据?员工又该如何维权?本期【你问我答】,我们跟随《法治日报》律师专家库成员、北京天驰君泰律师事务所合伙人郭政一起了解关于年终奖的那些法律问题。

问:什么是年终奖?发放年终奖是企业的法定义务吗?

答:根据国家统计局《关于工资总额组成的规定》,工资总额由下列六个部分组成:计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。而根据《〈关于工资总额组成的规定〉若干具体范围的解释》规定,奖金的范围包括:生产(业务)奖包括超产奖、质量奖、安全(无事故)奖、考核各类经济指标的综合奖、提前竣工奖、外轮速遣奖、年终奖(劳动分红)等。

年终奖一般在劳动合同或规章制度中明确,大致可以分为工资类、考核类、福利类、奖励类。如果是工资类年终奖,即约定年薪总额中的一部分平均后按月作为工资支付,剩余部分作为年终奖于次年年初发放,这种未明确约定考核内容、考核形式和不发、少发条件的情况,则本质上是工资,应视为“固定收入”;如果是考核类年终奖,属于绩效工资范畴,公司应根据公司经营状况、劳动者的工作表现,按照考核程序考核后发放;如果是福利、奖励性质的年终奖,是公司出于激励、挽留员工的目的而设立,则应尊重用人单位的自主决定权。

问:年终奖发放前离职,还能拿到年终奖吗?

答:提前离职能否获得年终奖,需要根据具体情况来具体分析。

对于性质为劳动报酬类的年终奖,劳动者在职期间为用人单位提供了劳动,离职后劳动者应当获得相应的劳动报酬,故应当支付年终奖;对于奖励金性质的年终奖,发放该奖励金的前提是应当符合用人单位发放的要求或规定,劳动者在发放年终奖之前离职不符合发放年终奖条件的,则对于劳动者的支付请求将可能不予支持。

值得一提的是,对于性质为“固定收入”一部分的年终奖,用人单位即使能够举证员工“绩效不佳”,也应当支付。

目前,我国法律法规对年终奖的性质及发放没有明确规定,因此在司法实践中,在劳动者举证证明公司有发放年终奖的规定或者有年终奖支付的相关约定前提下,对于劳动者离职后主张在职期间年终奖的处理在司法实践中亦存在差异。

问:公司能否以效益不好为由不发年终奖?

答:根据劳动法规定,用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。该条规定普遍被认为是赋予了用人单位劳动用工自主权的法律规定。用人单位可以据此自主决定工资分配方式以及工资结构包括年终奖是否发放、发放金额、标准等的用工自主权。

实践中,用人单位可在劳动合同或规章制度中对年终奖的性质进行明确规定,明确年终奖是属于劳动报酬还是奖励金。同时,在劳动合同或规章制度中应约定发放规则,对发放时间、发放对象、发放标准、发放条件,包括对不予发放的情形进行明确约定;对于不符合发放条件的劳动者,应注意保留相关证据,若是通过绩效考核的方式发放年终奖,应有明确的绩效考核标准,并按时对劳动者进行考核,保存好考核证据。

需要注意的是,相关规定应当基于公平合理的原则,避免完全排除劳动者的权益,免除用人单位义务的规定。同时,要确保该规章制度程序的合法性,通过规章制度对年终奖进行规定的,应当告知并公示给劳动者,并让劳动者签字确认。在劳动者离职时,尽量与劳动者签订离职协议,并将权利义务约定清楚。

问:用人单位拒发年终奖,员工该怎么维权?

答:员工入职前应尽量了解劳动合同关于年终奖的条款,如果有异议的可以先向公司进行确认或者提出异议等。

如果公司存在应发不发年终奖情况,作为劳动者可以通过以下途径进行维权:在争议发生时,可以向劳动行政部门投诉,或者向劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁申请;同时,劳动者应当注意留存相关证据,如劳动合同、工资支付凭证及用人单位有关年终奖发放的规章制度、员工手册等。

由此可见,虽然法律法规没有对用人单位发放年终奖作出具体规定,但如果用人单位存在应发未发年终奖的情形,那劳动者就有必要拿起法律武器维护自身的合法权益。 **本报综合消息**