



追剧普法

《奔跑吧，医生》：
以法守护健康和生命

通讯员张轶群报道 近期,现代医疗剧《奔跑吧,医生》热播,讲述了三甲医院心外科主治医师张弛(佟大为饰)因一场医疗事故被调至急救中心,与女急救医生齐霁(任素汐饰)组成搭档,在解决一次次急救事件的过程中收获爱情的故事。该剧通过一系列紧张且感人的急救场景展现了急救医生与时间赛跑,在“生死时速”之间默默奉献,彰显大爱的生动形象。剧中阐述了大量的急救和医学知识,也涉及不少法律问题,让我们跟着故事情节一起学法吧!

PART 1 器官捐赠

张弛和齐霁在一次急救任务中将一名坠楼的小男孩阳阳送到医院抢救,但因阳阳颅脑损伤严重已处于脑死亡状态,同时伴有多脏器严重损伤,随时可能失去生命。张弛冒着违规的风险,向阳阳父母提出是否能捐献阳阳的心脏,遭到阳阳爸爸的谩骂和毒打。原来,张弛认识一名叫丹丹的小女孩,患有严重的心脏疾病,一直在等合适的心源。后来,阳阳妈妈捐献了阳阳的心脏,正好与丹丹配型成功,体现了无疆的大爱。

问:我国法律中关于器官捐献的规定有哪些?

法律分析:为了规范人体器官捐献和移植,保证医疗质量,保障人体健康,维护公民的合法权益,弘扬社会主义核心价值观,我国于2024年5月1日起施行《人体器官捐献和移植条例》。关于人体器官捐献,需注意以下几个事项:

捐献原则:人体器官捐献应当遵循自愿、无偿的原则。根据《人体器官捐献和移植条例》第八条规定,人体器官捐献应当遵循自愿、无偿的原则。公民享有捐献或者不捐献其人体器官的权利;任何组织或者个人

不得强迫、欺骗或者利诱他人捐献人体器官。

捐献形式:公民有权依法自主决定捐献其人体器官。根据《人体器官捐献和移植条例》第九条规定,具有完全民事行为能力 的公民有权依法自主决定捐献其人体器官。公民表示捐献其人体器官的意愿,应当采用书面形式,也可以订立遗嘱。公民对已经表示捐献其人体器官的意愿,有权予以撤销。公民生前表示不同意捐献其遗体器官的,任何组织或者个人不得捐献、获取该公民的遗体器官;公民生前未表示不同意捐献其遗体器官的,该公民死亡后,其配偶、成年子女、父母可以共同决定捐献,决定捐献应当采用书面形式。

活体器官捐献的特殊规定。根据《人体器官捐献和移植条例》第十条规定,任何组织或者个人不得获取未满18周岁公民的活体器官用于移植。第十一条规定,活体器官的接受人限于活体器官捐献人的配偶、直系血亲或者三代以内旁系血亲。

PART 2 紧急救助

在一次马拉松比赛中,一名参赛选手突发心肌梗,经志愿者紧急实施心肺复苏后恢复心跳和意识。张弛和齐霁赶到后对患者进行了检查,发现其肋骨骨折,患者父母认为是志愿者心肺复苏导致的,要求志愿者赔偿。

问:实施紧急救助导致他人受到损害需要承担责任吗?

法律分析:根据民法典第一百八十四条规定,因自愿实施紧急救助行为造成受助人损害的,救助人不承担民事责任。这是民法典对紧急救助行为作出的责任豁免规定。因此,在紧急情况下,为救助他人而自愿实施的救助行为,即使造成了受助人的损害,救助人也无需承担民事责任。

这一规定有助于消除救助者的顾虑,鼓励更多的人在紧急情况下挺身而出,实施救助行为。剧中,参赛选手在跑步过程中突发心肌梗,属于紧急情况,志愿者为其实施心肺复苏属于紧急救助,即便因此造成肋骨骨折,志愿者也无需承担民事责任。

PART 3 急救热线

孙嘉琪(张予曦饰)是120急救指挥中心的一名调度员,负责接听急救热线电话,她在日常工作中发现随意拨打120急救电话、占用生命热线的情况不在少数,对急救工作产生了一定影响。

问:随意拨打120急救电话要承担什么法律后果?

法律分析:120急救电话是公共资源,用于紧急医疗救助。随意拨打120,无正当理由占用急救资源,会干扰正常的医疗救助秩序,属于扰乱公共秩序的行为。根据《治安管理处罚法》第二十三条第一项规定,扰乱机关、团体、企业、事业单位秩序,致使工作、生产、营业、医疗、教学、科研不能正常进行,尚未造成严重损失的,处警告或者二百元以下罚款;情节较重的,处五日以上十日以下拘留,可以并处五百元以下罚款。该法第二十五条第一项还规定,散布谣言,谎报险情、疫情、警情或者以其他方法故意扰乱公共秩序的,处五日以上十日以下拘留,可以并处五百元以下罚款;情节较轻的,处五日以下拘留或者五百元以下罚款。如果该行为造成了严重后果,比如导致患者因无法及时获得救助而死亡或伤残的,还可能构成犯罪,要依法追究刑事责任。因此,我们在使用公共资源时要负责任、讲诚信,不要随意占用或滥用,让真正需要的人得到及时的救助。

(作者单位:浙江浙元律师事务所)

“空中哨兵”出动!



为确保春节道路交通安全有序,金华市公安局交管分局提前部署开展专项交通保障,采取“一点一方案”、挖掘停车资源、优化引导服务、

无人机铁骑“空地联动”等一系列行之有效的交通管理措施,将出行的“堵心事”办成了老百姓的顺心事。图为金华交警金东大队民警正在

利用无人机与地面警力协同配合,构建起了空地联动、可视化指挥体系,及时掌握、疏解、处置各类突发情况,做好出行引导服务。 通讯员吴程俊 摄



新规速递

促进邮政快递业
高质量发展
浙江出台实施意见

日前,省政府办公厅印发《关于促进邮政快递业高质量发展的实施意见》,自今年2月5日起施行。

《实施意见》对2027年和2035年两个阶段发展目标进行了规划 and 设计。2027年,基本建成网络联通内外、服务深入城乡、产业深度融合、治理协同高效的邮政快递服务体系,全省邮政快递业寄递业务量达到400亿件,业务收入达到2000亿元。2035年,建成覆盖城乡、通达全球、智慧便捷、安全绿色、适应中国式现代化的邮政快递服务体系,全省邮政快递业寄递业务量达到800亿件,业务收入达到4000亿元,基本实现邮政快递业治理体系和治理能力现代化。

《实施意见》同时明确了19个方面的具体措施:

一是从优化城市寄递末端服务网络、完善农村寄递物流体系建设、推进农村客货邮融合发展、加强用地规划保障4个方面加强行业基础设施建设;

二是从加快快递业与先进制造业深度融合、推动快递与农村电商协同发展2个方面促进打造现代化产业体系;

三是从加强科技研发应用、打造快递“智造”产业链2个方面强化科技创新发展;

四是从优化行业营商环境、培育重点企业总部经济、强化投融资支持3个方面引进培育壮大市场主体;

五是从完善跨境寄递物流服务体系、优化跨境寄递政策体系2个方面加强国际寄递物流体系建设;

六是从助力共同富裕示范区建设、提高行业安全监管效能、着力推动行业绿色低碳发展、建设行业“平急两用”体系4个方面提升行业治理能力;

七是从强化高素质人才队伍建设、加大从业人员权益保障力度2个方面加强行业人才培养。

据浙江发布等

以案释法

没买到返程票
无法按时上班,
算旷工吗?

随着春节假期的结束,我们带着满满的回忆与美好的憧憬,重新踏上了工作的征程。那么如果因为没买到返程票而无法按时上班,算旷工吗?现结合案例,以案释法。

案情简介

李某是某公司员工。去年春节前,他向公司请探亲假回老家过年,时间为2024年2月6日至2月19日。休假期问,李某所在的地区遭遇大范围冰冻天气,直到2月22日他才买到2月24日返程的车票,因故他未及时和公司沟通。

2月24日,该公司通知李某,因其无故旷工3天以上,已被辞退。一个月后,公司向李某出具了开除决定书。李某不服,向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金30000元。仲裁部门支持李某的部分诉求,公司不服,又向法院提起诉讼。

了解案情后,法官多次组织双方沟通并释法说理。一方面,法官向李某释明,一般情况下,节假日特别是春节,购买返程车票应根据休假期限提前购买,如果没有及时买到车票也应按履行请假手续,及时与公司沟通。另一方面,法官向该公司释明,李某非主观原因导致无法按时上班,公司按旷工处理并开除,有违常理,也不符合法律规定。

经法官多次调解,双方最终达成和解:该公司支付李某赔偿金15000元。目前该款项已经履行完毕。

法律分析

法律没有明确规定旷工几天可以解除劳动合同,但这并非容忍员工肆意

旷工,而是将此管制权力赋予用人单位,以内部规章制度惩治旷工行为。

《中华人民共和国劳动法》第四条及《中华人民共和国劳动合同法》第四条均规定,用人单位应当依法建立和完善规章制度,保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。但用人单位制定规章制度要经过民主程序,规章制度需符合法律和政策规定,并告知劳动者,这样规章制度才合法有效。履行上述程序后,员工如果发生旷工行为,用人单位即可依据《中华人民共和国劳动法》第二十五条和《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定,行使单方解除权,并不承担任何法律风险。

本案中,公司在李某入职时已告知其规章制度。但李某不能按时上班系因不可抗力因素所致,在此情况下,劳动者可以向单位举证说明自己并非个人原因导致未按时上班,若确实存在不可抗力因素,用人单位不能再以旷工为由开除员工,否则属于违反法律规定解除劳动合同,需按经济补偿标准的二倍向被开除员工支付赔偿金。

法条链接

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条 劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:

- (一)在试用期间被证明不符合录用条件的;
- (二)严重违反用人单位的规章制度的;
- (三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;
- (四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工

作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;

(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;

(六)被依法追究刑事责任的。第四十七条 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。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

《中华人民共和国劳动法》第四条 用人单位应当依法建立和完善规章制度,保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

第二十五条 劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:

- (一)在试用期间被证明不符合录用条件的;
- (二)严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的;
- (三)严重失职,营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害的;
- (四)被依法追究刑事责任的。

据浙江法治公众号

离职时尚未收回的合同款
劳动者是否有权获取提成?

记者羊荣江 通讯员陈娟、唐学基报道 用人单位与劳动者签订劳动合同,约定员工工资包含底薪与业务提成,若员工中途离职,对于其离职时尚未收回的合同款,劳动者是否有权获取提成?

个人原因离职,提成“泡汤”?

案例:姜某任职于某科技公司。2024年9月,姜某因个人原因离职,并根据《公司奖励办法》提交了“其所负责的展览项目剩余2.62万元提成未支付”的申请报告,获公司审核批准。11月初,姜某向公司讨要回款已到账的提成被拒;公司表示《公司奖励办法》虽然规定提成是根据回款到账实际收入确定,但因姜某离职,后期项目运作不畅与合作单位存有官司,故姜某的提成不予发放。

分析:姜某离职时根据《公司奖励办法》提交的提成发放标准申请报告已审核通过,获公司批准。而后期项目运作不畅惹上官司,是属公司经营管理不善,出现了风险理应由公司自行担责,而不能变相转嫁

给劳动者。况且审批报告中也未明确离职后有无须支付相应提成的相关声明,故公司理应履行支付已到账提成的义务。

应收款未到账,提成“免谈”?

案例:2019年,汤某就职某器械公司任销售总监,签了劳动合同,月薪为固定工资+业绩提成。2024年7月,公司精简人员,汤某被裁员。离职时,公司与汤某核准提成为1.7万元,本来说好次月发放,可公司以“应收款未全部到账”为由,提成拖至10月底也未发放。汤某便向当地劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁,要求公司支付提成1.7万元。经仲裁委裁定,公司支付了汤某提成1.7万元。

分析:提成本身是劳动者应享受的劳动报酬,支付劳动报酬不应附加额外的限制性条件,从而剥夺劳动者享受劳动报酬的权利。追讨应收款项,是用人单位的责任,不应将单位的经营风险变相转嫁给劳动者。为此,器械公司理应支付汤某1.7万元提成。

法条链接:

《关于工资总额组成的规定》第六条规定,按营业额提成或利润提成办法支付给个人的工资属于劳动者的合法劳动报酬。

《工资支付暂行规定》第九条规定,劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时,用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。

返岗后用人单位不安排工作
有工资吗?

记者羊荣江 通讯员胡云峰、何唐桔报道 没提供劳动就没有工资吗?对于有劳动合同保护的劳动者,在一定的场景下,法律给出的答复是否定的。

2022年5月,秦某应聘某科技公司工作,担任质检师,劳动合同约定月工资6700元。2024年5月,秦某因病住院,后休病假至2024年8月12日返回公司上班,被告知公司眼下业务量少,考虑到其身体刚恢复,故公司决定让其继续在家休养。秦某明确表示自己身体已经康复,可以正常上班,但直到当年9月2日,公司才恢复秦某工作。

9月10日,公司发放上月工资,秦某发现工资比以往少了很多。公司负责人表示,秦某在8月12日至9月1日期间,未上岗工作,没有付出劳动,未创造效益,故没有工资一说。

秦某不服,和公司理论,要求按劳动合同约定支付工资。被拒后,秦某便致电当地劳动人事争议仲裁院,得到的答复是:非因秦某原因造成单位停工在一个工资支付周期

内,公司理应按照劳动合同规定的标准向其支付工资。

《劳动合同法》第二十九条规定,用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定,全面履行各自的义务。该法第三十条又规定,用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。

《工资支付暂行规定》第十二条明确:“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的,若劳动者提供了正常劳动,则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准;若劳动者没有提供正常劳动,应按国家有关规定办理。”

结合本案,秦某病假结束(身体已康复)后没能正常上班,是公司生产经营计划统筹所致,属于“非因劳动者原因”停工,且秦某未上岗工作在第一个工资支付周期内,故公司应当“按劳动合同规定的标准”向其支付工资。