

以案说法

随着人口老龄化问题不断加剧,养老院所发挥的作用逐渐凸显,它能为空巢老人提供必要的身体护理和心理关怀。但与此同时,发生在养老院的人身损害赔偿纠纷也层出不穷,那么出现此类纠纷该怎么办?

老人在养老院受到伤害,谁之责?

■ 潘家永

安享晚年是每位老年人的期盼,也是每个家庭的关切。随着我国人口老龄化的加速,机构养老成为趋势,养老机构数量不断增多。但是,由于专业化程度不高,硬件设施不完善等原因,老人受伤害的事件时有发生。那么,养老机构对此该不该承担责任?

设施缺失致人摔伤 应承担侵权责任

老王入住北京某养老院时,被评定为生活自理类型。一日深夜,负责夜间巡视的护理人员发现老王所住房间内亮着灯,遂进屋查看,发现其摔倒在床边。经诊断,老人左股骨颈骨折,并做了左股骨头置换术。老王的家人认为,老人所住房间没有床档、防护垫、安全扶手等安全保护设施,致使老人从床上摔下受伤,养老院应当担责。那么,养老院应当担责吗?

■ 说法 ■

养老院无疑要担责。养老机构作为经营者,应结合养老服务的特殊性、老年人的体能心态特征等,对经营场所进行适老化改造,完善各项服务设施,消除安全隐患,以确保老年人的人身安全。《养老机构管理办法》第十八条第二款规定:“养老机构应当提供符合老年人住宿条件的居住用房,并配备适合老年人安全保护要求的设施、设备及用具,定期对老年人的活动场所

和物品进行消毒和清洗。”北京市质量监督局发布的《养老服务机构服务质量标准》中规定,养老机构的服务范围均应包括安全保护服务,安全设施包括提供床档、防护垫、安全标识、安全扶手、紧急呼救系统。

养老机构不同于其他服务场所,安全保障和注意义务是其首要义务。在本案中,养老院为老人提供的房间内没有床档、防护垫、安全扶手等符合老年人需求的安全保护设施,显然未尽到安全保障义务,对老王的摔伤存在过错,应承担相应的赔偿责任。

护工失职致老人摔伤 谁承担赔偿责任

曹某将年近八旬的父亲送至某养老院,双方签订的养老服务合同中约定对老人实行“介助Ⅰ级”护理,由养老院指派护工刘某负责护理。

一天下午,刘某见老人在睡觉,就离开了护理房间半个多小时。其间,老人自行起床如厕,不料摔倒造成腰椎粉碎性骨折,曹某为此花去医疗费近万元。那么,曹某可否要求养老院赔偿呢?

■ 说法 ■

这笔医疗费应由养老院承担。《老年人社会福利机构基本规范》对于“介助老人”的护理,要求养老机构应当协助老人洗头、修剪指甲、搀扶老人上厕所排便。民法典第五百七十

七条规定:“当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的,应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。”该法第一千一百六十五条规定:“行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的,应当承担侵权责任……”

本案中,养老院应当按照养老服务合同的约定履行护理职责,保证老人的人身安全。而护工刘某擅离岗位,导致老人如厕时摔伤,显然,养老院在管理和服务方面违反了合同约定,因此,养老院应当承担侵权责任和违约责任。

老人病危未拨打急救电话 应担相应责任

老唐入住某养老院时身患糖尿病、脑萎缩等多种疾病。一天,护工发现老唐异常,随即通知院长,院长带领医务室的医生前来施救,但没有拨打120急救电话,老唐不幸离世。医院出具的死亡证明显示:死亡原因系猝死,发病至死亡大概间隔时间30分钟。事后,家属认为老唐的死亡系养老院的过错造成的,诉请养老院支付死亡安葬费、死亡赔偿金、精神抚慰金等共计约22万元。法院经审理后,判决养老院承担15%的赔偿责任。

■ 说法 ■

《养老机构管理办法》第十九条第一款规定:“养老机构应当为老年人建立健康档案,开展日常保健知识宣传,做好疾病预防工作。养



老机构在老年人突发危重疾病时,应当及时转送医疗机构救治并通知其紧急联系人。”该条规定亦明确了养老院应当尽到安全保障义务。养老院在老人发生危险或者突发危重疾病时,应当及时采取有效措施积极进行救助,包括及时拨打120急救电话,这也是判定经营者是否尽到安全保障义务的一个方面。

本案中,老人猝死虽无证据证明与养老院的行为有因果关系,养老院本不应承担赔偿责任,但是,因养老院在老人病发时未能及时送医,延误了救治时间,这决定了其未尽到安全保障和及时救助义务,存在一定过失。因此,养老院必须承担相应的赔偿责任。对此,养老机构应引以为戒,避免因过失而承担赔偿责任。

见微知法

一问一答

个体工商户郭某向我出具的欠薪条中有其身份证件号码、家庭住址、电话号码等个人信息。由于我没有按期支付,我一气之下,将欠薪条复印后四处张贴。而郭某以我侵犯其个人隐私为由,要我承担民事责任。请问:我是否构成侵权?

被欠薪四处张贴欠薪条复印件构成侵权?

张平

张平,你好!你确已侵犯郭某的隐私权,应当承担侵权责任。

一方面,你侵犯了郭某的隐私权。民法典第一千零三十二条规定:“自然人享有隐私权。任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。隐私是自然人的私人生活安宁和不愿为他人知晓的私密空间、私密活动、私密信息。”其中的私密信息,是指不愿意公开的信息,包括个人情况、资料,如生活经历、财产状况、社会关系、家庭情况、婚恋情况、出生日期、身份证件号码、家庭住址、电话号码等。只要这种私密信息不违反法律和社会公德,都构成受法律保护的隐私。结合本案,虽然郭某欠薪属实,但基于欠薪条中有其身份证件号码、家庭住址、电话号码等私密信息,决定了你并不能因此获得公开的权利,而只能通过诉讼等合法方式解决。你置郭某私密信息于不顾,将欠薪条复印后四处张贴,无疑是对郭某隐私权的侵犯。

另一方面,你应当承担侵权责任,包括停止侵害、消除影响、赔礼道歉、赔偿侵权精神损失等。就精神损害,《最高人民法院关于确定民事侵权精神损害赔偿若干问题的解释》第五条规定:“精神损害的赔偿数额根据以下因素确定:(一)侵权人的过错程度,但是法律另有规定的除外;(二)侵权行为的目的、方式、场合等具体情节;(三)侵权行为所造成的后果;(四)侵权人的获利情况;(五)侵权人承担责任的经济能力;(六)受理诉讼法院所在地的平均生活水平。”即精神损害赔偿金额应根据具体情况来确定。

江西省兴国县人民法院 颜东岳



协议约定“不退不换”“过期作废”

课没上完,学费还能追回吗?

鲁法

培训机构推出优惠活动,家长支付费用后却遇到培训机构跑路退费难问题。课没上完,协议约定“不退不换”,学费还能追回吗?

2021年7月,李某为孩子报名参加某培训机构的跆拳道精品课程,双方签订《课程服务协议》时约定课程原价298元/课时,共96课时,现优惠价9800元,并标注“特惠课程不退不换”字样,课程有效期间为2021年7月至2023年1月,超期不退。协议签订后李某依约支付学费。合同履行过程中,因经营不善,该培训机构未按期排课,导致涉案课程无法继续履行,李某要求退费无果遂诉至法院。

培训机构称双方明确约定李某购买课程为特价课程,合同载明“特惠课程不退不换”,且已超出

个案追踪

虚假投资诈骗方式呈现公司化、平台化特点

谨慎对待高回报率“荐股”活动

刘某某等人先后推出中金在线、OG、震泰国际等虚假投资平台,在诈骗过程中,先由组员添加被害人为微信好友,并拉入“炒股”微信群。通过发布直播链接,由“老师”在线讲解股票知识,以及微信群内由组员控制的其他微信号鼓吹跟着“老师”投资赚钱等方式,吸引被害人跟风。诱骗被害人在虚假投资平台开户入金,指导被害人进行买入卖出操作。随后,通过控制平台内虚假指数的涨跌,先给予被害人小额盈利,最终让被害人亏损,进而骗取大量巨额钱财。

“生活中,常有骚扰电话称从某某平台上获取到炒股信息,可以通过微信等手段推荐给投资者,不法分子通常都会抛出推荐的股票收益非常

家事法苑

夫妻一方的人才引进补贴是否属于共同财产?

婚前取得的属于婚前个人财产

李某是1998年12月31日以前参加工作的无房职工,享受所在单位发放的一次性住房补贴,但该笔一次性住房补贴实际取得于婚后,李某与前妻离婚时就该笔资金归属发生矛盾。

法院认为,区分住房公积金、住房补贴是否系夫妻共同财产的关键在于款项的取得是在婚前还是婚后,离婚时所要分割的只是婚姻关系存续期间的住房补贴。婚前财产在婚后取得,仍应属一方的个人财产。就本案而言,李某作为1998年12月31日前参加工作的职工,可享受一次性住房补贴。该一次性住房补贴为李某婚前已经明确可以取得的财产性权利,只是因审批等因素而致使李某婚后才取得,故应为李某的个人财产。

约定的补贴发放有服务期限限制

李某与单位签订人才引进协议,约定李某为单位服务年限至少8年。单位提供购房补贴20万元,凭购房合同预付,待李某提交房产证和购房发票再予以核销,如李某违约,应全额退回单位发

放的购房补贴。

法院认为,该20万元借款为双方夫妻关系存续期间所欠,且用于双方共同购买房屋,故该20万元属于夫妻共同债务,需要赔偿时,应由双方各负担一半即10万元。

■ 律师说法 ■

夫妻一方取得的人才引进补贴能否作为夫妻共同财产进行分割,首先看该笔人才引进补贴是否是婚姻关系存续期间所得。如果婚前已取得或者婚前已明确可以取得的人才引进补贴,仍属于一方婚前财产。反之,婚姻关系存续期间内所得人才引进补贴,属于夫妻双方共同财产。

另外,如在签订人才引进补贴协议时约定购房补贴先借支,待提交房产证和购房发票再予以核销,如违约应全额退回购房补贴的,由于该购房补贴为夫妻关系存续期间所欠,且用于双方共同购房,该债务属于夫妻共同债务,应由双方各负担一半。如约定安家费发放有服务期限限定,未服务年限离职,需按未服务年限占服务期总年限的比例退还的,安家费中夫妻共同财产金额的认定,也应依据夫妻关系存续期间占服务时间比例计算。

■ 颜梅生

虽然根据就业促进法第三条之规定,劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利,但现实中用人单位拿劳动者健康、性别、学历说事的现象远非个别。那么,这些行为是否构成就业歧视呢?

健康歧视:变相逼迫患病员工辞职

朱女士在公司组织的例行体检时临床诊断为肝功能不全,此后两次复查结果均未见明显异常。公司基于想解除与朱女士的劳动合同又不至于承担法律责任,遂以朱女士“肝功能不全”强行让其休病假,企图逼迫朱女士主动辞职。公司的做法对吗?

■ 点评 ■

公司的做法是错误的。就业促进法第三十条规定:“用人单位招用人员,不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是,经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前,不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。”结合本案,朱女士在例行体检时临床诊断只是肝功能不全,此后两次复查结果均未见明显异常,表明不属于“传染病病原携带者”,公司强行安排其休病假,企图逼迫朱女士辞职,无疑与之相违。公司变相剥夺朱女士劳动权利,属于未按照劳动合同约定提供劳动条件,即使朱女士提出解除劳动合同,其有权以此向公司主张经济补偿。

性别歧视:借口工作不便拒聘女工

黎女士等几位女性应聘一家公司时,公司见应聘者甚多,而招聘岗位有限,考虑女员工日后不可避免地要面临怀孕、生育、哺乳问题,或多或少会给公司带来不利影响,遂以工作不便为由,拒绝招聘女员工。公司的做法对吗?

■ 点评 ■

公司的做法是错误的。《就业促进法》第二十七条规定:“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。用人单位招用人员,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。用人单位录用女职工,不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。”本案中,公司招聘的只是普通岗位,并非不适合女性,其为一己之私,借口工作不便而拒聘女性,无疑与之相违。值得一提的是,《女职工劳动保护特别规定》第五条规定:“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”即对已入职女工,用人单位同样不得歧视。

学历歧视:以未毕业否认劳动关系

一家公司招聘某岗位员工时,明确提出必须是对应专业的本科毕业生。小程前往应聘时,已表明自己尚在学校规定的实习阶段,还没有拿到毕业证。公司与其确认应聘登记表,此后对其进行日常考勤,安排独立工作,按月支付工资。岂料,两个月后,公司却以小程未毕业为由让其走人。

■ 点评 ■

公司的做法是错误的。《最高人民法院关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》第一条提出要“依法审理涉就业见习纠纷案件,妥善认定涉就业见习用工法律关系,维护高校毕业生合法就业权益”。虽然《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第十二条规定:“在校生利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。”即“不视为就业,未建立劳动关系”的前提是“利用业余时间勤工助学”,小程虽然没有拿到毕业证,但其以就业为目的应聘,公司与其确认应聘登记表,此后对其进行日常考勤,安排独立工作,按月支付工资。无疑已形成全日制用工,而非“利用业余时间勤工助学”,自然不能以小程还没有毕业搞就业歧视。

用人单位别拿健康、性别说事