



责任编辑：卢越
新闻热线：(010)84151683
E-mail:grbly@163.com

山东禁止对医闹“花钱买平安”

本报讯 (记者丛民)对“医闹”、暴力伤医或严重扰乱正常医疗秩序等事件要严格按法定程序进行处置，不得“花钱买平安”，不得“妥协和解”，不得“赔钱求解决”。日前，山东省卫生计生委、山东省公安厅等14部门联合发文规定，医疗纠纷责任未认定前，医疗机构不得赔钱息事，严禁医疗机构未经调解组织、人民法院调解或审理等法律程序，擅自进行1万元以上的赔偿。

文件规定，强化公安打击力度，对在医疗机构设灵堂、拉横幅、摆花圈、焚香烧纸、散发传单、张贴大小字报、堵门堵路、违规停尸等扰乱医疗机构正常医疗秩序，经劝说无效的，依法及早、果断带离驱散；情节严重，致使医疗活动无法进行的，对首要分子和其他组织者、主要参与者依法从严打击处理。对多次反映诉求且有过激行为或扬言伤医等有较高安全风险的人员，公安机关约谈或训诫。一旦此类人员出现在医疗机构，由安保人员盯紧看牢，对携带凶器或可能伤医的，第一时间控制并报警，交由公安机关处理。

山东省规定，遗体在病房、监护室等场所停放的时间不得超过2个小时，否则强制移出。医患双方不能确定患者死因或者对死因有异议的，应当在患者死亡48小时内进行尸检，具备尸体冻存条件的，可以延长至7日。患方违反遗体处置规定、不听劝告的，医疗机构向所在地卫生计生行政部门和公安机关报告后，可以通知殡仪馆接收遗体。

吉林侦破该省最大跨国电信诈骗案

本报讯 (记者柳姗姗)8月5日上午，经过往返30多个小时的跨洋飞行，包机降落长春龙嘉国际机场，77名涉嫌电信诈骗犯罪嫌疑人由斐济共和国被押解回国。这是我国首次从大洋洲大批量押解电信诈骗犯罪嫌疑人。

去年9月22日，吉林省白山市长白朝鲜族自治县发生一起特大电信诈骗案件，受害人许某被不法分子通过虚假投注博彩网站诈骗人民币130余万元，不堪心理重负跳楼自杀。案发后，省、市、县三级公安机关迅速组建专案组，查明，该诈骗团伙按团队化管理，呈金字塔式发展，组织架构严密，涉案人员众多。他们通过搭建赌博网站，诱惑、拉拢被害人参与其中，然后通过技术手段大肆骗取、侵吞被害人钱财。该犯罪集团窝点分布在中国、印度尼西亚和斐济3国，涉案总人数达200余人，涉案资金近亿元，受害人遍布全国20多个省市。

7月18日，集中收网行动在境内外同时展开，至8月5日，77名犯罪嫌疑人从斐济被集中押解回国，“9·22”部督特大跨国电信诈骗案160名涉案目标犯罪嫌疑人全部落网，警方缴获大量电脑、手机和银行卡等作案工具，该案成功告破。据悉，这起案件是吉林省公安机关有史以来，成功侦破的最大一起跨国电信网络诈骗案。

四川上半年11名厅官被查办

本报讯 (记者李娜)记者近日从四川省人民检察院了解到，今年上半年四川严查贪腐，全省检察机关共立案查办职务犯罪1197件1606人，其中贪污贿赂962件1289人、渎职侵权235件317人，查办人员中厅官11人。

据介绍，四川省检察院为落实惩防并举、标本兼治，联合省邮政公司开展“预防职务犯罪邮路”活动，初步形成覆盖城乡的职务犯罪预防网络。与省发改委、省扶贫移民局等部门召开协调会，对省内5个重点异地扶贫搬迁预防监督项目挂牌督办。深化行贿档案查询工作，受理查询7.1万余批次。

在上半年反腐工作中，该省检察院坚持完善办案机制，推进信息平台建设，推行重大案件“省院领办、市院主办”的办案机制，形成重大案件省市县院“三级联动、跨区协作”的办案模式。推行每案必查制度，促进规范办案、依法办案。持续开展集中整治和加强预防扶贫领域职务犯罪专项工作，查办挤占、挪用、截留、虚报冒领扶贫资金等职务犯罪案件80件，查办贪污贿赂、挪用公款20万元以上1008人，查办县处级以上职务犯罪要案83人(含厅级11人)。配置追逃追赃专人专班，加大与最高检反贪总局、省追逃办配合力度，抓获在逃职务犯罪嫌疑人8人，劝返潜逃境外人员2名，其中红通人员1名。

广东举行公安机关先进事迹巡回报告

本报讯 (记者刘友婷)8月3日，“忠诚誓言”广东省公安机关先进典型事迹巡回报告会深圳专场在深圳警卫文化中心举行。广东省公安机关6位英模代表深情讲述了自己的从警故事和感受。

据悉，7月份以来，“忠诚誓言”广东省公安机关先进典型事迹巡回报告会已先后在湛江、云浮、广州和汕头等地展开巡回报告，报告团成员包括广东省6名获得2017年全国特级优秀人民警察或全国优秀人民警察称号的公安英模。此次深圳专场是巡回报告会的第五场。

深圳市公安局南山分局粤海派出所四级警长姚一元是报告团成员之一，他身患严重的糖尿病，但始终坚持战斗在公安基层一线的侦查、抓捕岗位。他利用从警几十年积累的丰富工作经验和信息资源，不断筛选挖掘违法犯罪线索，打击现行犯罪，带领的伏击队被誉为派出所的“打击增长点”。2011年以来，他带队先后抓获近500名各类违法犯罪嫌疑人。

用人单位：执行难导致达不到限制目的 跳槽员工：限制条件苛刻、补偿不足难认同

竞业限制之绳如何松紧有度？

本报记者 刘旭

焦点

最近，沈阳科新电子有限公司总经理曹阳遇上一件尴尬事：公司签了竞业限制协议的高级技术人员被挖走，公司打赢了官司，拿到了31.2万元的赔偿，可技术人员还是带着价值200万元的产品核心技术到新单位上任了，“眼睁睁地看着自己的产品被复制”。

在竞业限制条款中，用人单位与负有保守用人单位商业秘密义务的劳动者，在劳动合同、知识产权权利归属协议或技术保密协议中作一定的限制性约定。作为保护用人单位商业秘密的重要手段之一，许多企业都会与高级管理人员、高级技术人员和保密人员签订这样的协议。然而，由于用人单位和职工对竞业限制的看法不同，频频引发劳资纠纷。

单位：赢了官司，肥水还是流入外人田

沈阳科新电子有限公司创办于2013年，主营业务包括计算机、办公设备和通信设备等相关产品的研发、代理、销售和服务。2014年12月，公司研发出一款微型投影仪产品，受到市场青睐。

甄某是这款投影仪技术团队成员之一。2013年8月，甄某入职，与公司签订了《保密协议》和《竞业限制合同》，约定在任职期间及离职以后两年内保守公司技术秘密和其他商业秘密，不得经营与公司有直接竞争的业务，也不得进入与公司有直接竞争关系的单位工作。如违反约定，应按照离开公司前一年工资

收入的5倍标准支付违约金。随后，他担任了公司技术部副部长，年薪6万元。

2015年8月，甄某以工资少为由跳了槽。辽宁丹东的一家电子公司以给甄某每月高出原有工资60%的条件“挖”走了他，并承诺支付竞业限制违约金。其后，他以母亲生病要回丹东老家照顾为由辞职，科新公司按月支付给甄某1500元的竞业限制补偿款。

2016年3月，曹阳发现甄某到丹东的同行业企业就职，遂将他告上法庭。今年6月，法院判决甄某向原公司返还补偿款，并支付违约金合计31.2万元。

协商过程中，丹东的电子公司表示愿意帮甄某支付违约金，可曹阳对此并不满意，“丹东的公司用我们的技术赚了200多万元，出个30万元也乐意。尽管我们公司拿到了赔偿，可损失不止这30万元，也没办法让他离开新公司。”曹阳无奈地说。目前，他正着手起诉丹东这家公司侵权。

生产敏感零件的企业高级技术人员辞职后开了一家生产同类产品的企业；互联网公司高级管理人员辞职，带着上百万元的大客户资源入职新公司……沈阳新锐创业孵化基地负责人王立春告诉记者，仅他所在的孵化基地2016年就有13起竞业限制纠纷案件。创业初期企业由于发展不稳定，员工工资相对较低，成了“成熟公司”挖人的主要对象，而企业限制执行难又造成“拦不住人才被挖”的尴尬。

员工：限制苛刻，跳了槽还能干啥

按照《中华人民共和国劳动合同法》第24条规定，竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。然而，记者在采访中了解到，很多企业的限制条件约定不明导致的劳资纠纷。

沈阳顺承律师事务所律师秦枫代理了许昕的案子。他告诉记者，这几年他经手了17起竞业限制纠纷案件，“都是因为用人单位和跳槽员工因限制条件约定不明导致的劳资纠纷”。

为万无一失地确保竞争利益，公司不仅会与高层、核心人员签订竞业限制或保密协议，一些公司还会将普通员工也一并纳入签订范畴。记者在创诚公司的竞业限制协议中看到，协议条款中单独列出一条：本公司所有职工必须与公司共同签订保密协议，该协议由人事部门归档。

件过于苛刻，让辞职员工“跳槽即是离开行业”。

许昕最近一直在后悔做出辞职的决定。2017年3月，当时任职沈阳创诚科技开发有限公司技术部部长的他因与企业研发方观点不合，辞了职。公司拿出许昕入职时签订的《竞业限制协议》，要求他两年内不得在竞争对手企业工作，不得从事相关产品的设计、开发、生产、销售和提供专业服务等17项内容相关的岗位，协议中还列举了限制就职的东三省行业内48家企业名称。

“限制条件太苛刻，我的本事全是行业内的，签了协议，本事用不出去，跳槽后还能干什么呢？”许昕向记者吐槽道。此外，补偿金过少也是他难以认同的地方。

根据2012年12月通过的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》第6条规定，未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月平均工资的30%按月支付经济补偿。

“协议里没规定补偿金额，公司按我每月工资的30%支付，每个月只给我1500元。两年的竞业限制期，只发给我3.6万元作为补偿，太少了。再说了两年时间，我还能跟得上行业的发展步伐吗？”许昕说。今年6月，许昕把原单位告上了法庭。

沈阳顺承律师事务所律师秦枫代理了许昕的案子。他告诉记者，这几年他经手了17起竞业限制纠纷案件，“都是因为用人单位和跳槽员工因限制条件约定不明导致的劳资纠纷”。

“此外，入职签订竞业限制协议时，一定要与用人单位约定好包括期限、限制范围、对象、竞争对手的定义、地域、补偿金、违约责任在内的全部要素。”秦枫说，“约定明晰了，才可能避免在辞职时引发纠纷。”



支招：合理合法限定条件才是破解之道

王立春存在给创业者做法律知识辅导时发现，许多创业者有保护企业商业秘密和核心技术的意识，但并不知道如何制定竞业限制协议。

“一些企业要么违规将限制范围扩大到普通员工，要么制定条件苛刻，影响行业内人才流动。”王立春表示，创业者应当熟悉相关法律规定，合理合法限定期限、范围、对象。

对于用人单位面对竞业限制执行难，辽宁青松律师事务所律师王金海提示，在法院判决跳槽员工支付违约金后，如果其继续在竞争对手处工作，则用人单位可以以跳槽者再次违反竞业限制约定为由，起诉并要求其再次支付违约金，迫使劳动者离开竞争对手公司，从而维护企业合法权益。

秦枫则提醒跳槽员工，按《中华人民共和国劳动合同法》第24条规定，竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，不包括普通职工。若公司以竞业限制为由限制员工正常跳槽，员工可以依法维权。

“此外，入职签订竞业限制协议时，一定要与用人单位约定好包括期限、限制范围、对象、竞争对手的定义、地域、补偿金、违约责任在内的全部要素。”秦枫说，“约定明晰了，才可能避免在辞职时引发纠纷。”

关注“双创”中的法律问题④



南宁查获60多只冻体穿山甲

8月9日，广西南宁市森林公安局在交易场附近的某高层小区22楼住处，查获一个穿山甲仓库。在这个30多平方米的出租屋里，发现60多只穿山甲(冻体)，最大的一只重有10多公斤，最小的不足0.25公斤。目前案件还在进一步处理当中。

图为查获的穿山甲(冻体)，它们每个身上的号码牌都是无声的控诉。

东方IC供图

码头司机作业时摔伤引责任纷争——

用人单位安全管理不到位，赔！

东莞市某港务公司、深圳市某运输公司、深圳市某物流公司、东莞市某叉车经营部及凌某，要求赔偿其医疗费、残疾赔偿金、精神损害抚慰金等100多万元。

关于事故责任，各方各执一词。吴某称，自己作业时所在的码头属港务公司管辖，港务公司应承担责任；港务公司则认为，吴某作业时违反了公司的安全规定，应向物流公司、叉车经营部索赔；叉车经营部则认为，吴某受雇于凌某，应由凌某承担赔偿责任；凌某则认为，现有证据显示是因叉车在装载货物时挤落吴某致其坠落受伤，港务公司、叉车经营部及凌某均应承担责任，经查，事故的监控视频因角度缘故，吴某坠落原因没有直接证据可查证。

事发后，东莞市人民政府作出了一份《事故调查报告》，认定吴某没有按规定佩戴安全帽、反光衣，直接爬上拖挂车尾部一层货物的平台上查看货物装载情况，属于违规作业；运输公司未对吴某码头作业进

行安全生产教育和培训，应对事故负有责任；港务公司未按規定对两个以上生产经营单位在同一作业区域内进行生产经营活动，指定专职安全生产管理人员进行安全检查与协调，亦应对事故负有责任。凌某认为该认定事实错误，于2016年8月另行向法院提起行政诉讼。

波折再起，吴某的索赔案拖了一年多未有结果。经过法官多番调解，各方当事人终于在互谅互让的基础上达成协议，由港务公司和凌某按不同比例共同承担赔偿款90多万元。2017年5月，凌某也将申请撤回了行政诉讼。日前，吴某终于拿到了这笔赔偿款。

主审法官认为，两个以上生产经营单位在同一作业区域内进行生产经营活动，可能危及对方生产安全的，应签订安全生产管理协议，明确各自职责和安全措施，并指定专人进行安检与协调。

综合工时制并非超时用工“保护伞”

律师：综合工时制实行有条件，法定节假日加班费应照付

2008年1月，刘方入职北京某物业公司，负责配电室巡查工作。双方签订了劳动合同，约定岗位实行综合计算工时制，做一休一轮班，工作时间参照公司开店和关店时间，每天10.5个小时，轮到五一、十一等法定节假日不休息。“我经常加班，可单位却从来没有给我加班费。像我们这种做一休一的工作，没有加班费吗？”王辉不解。

王辉向单位要求支付加班费时，领导告诉他，他一年其中包括法定节假日的工作时间是182.5天，每天工作10.5个小时，共为1916.25个小时，未超过1999.68个小时的限制，所以不应该支付加班费。

在北京工作的刘方也曾遇到了类似问题。

中综合计算工时制，指企业因工作情况特殊或受季节和自然条件限制，需要安排职工连续作业，无法实行标准工时制度，采用以周、月、年等为周期计算工作时间的工时制度。

“由于综合计算工时制以被批准的计算周期来计算工作时间，所以其工作时间不受标准工时制最高限额的限制。”沈斌调侃说，“比如被批准的计算周期是年，则在一个季度中，总工作时间为20.83天×12个月×8小时=1999.68小时，而没有每天8小时和每周40小时的限制。但在一年的周期内，如果工作超过1999.68个小时的部分，则应算加班，企业需要按照本人小时工资标准的150%支付加班费。”

另据原劳动部《关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》第62条的规定，实行综合计算工时工作制的企业职工，工作日正好是周期休息日的，属于正常工作；工作日正好是法定节假日的，应当依照不低于劳动者正常情况下本人日工资的300%的标准，支付加班工资。因此，王辉与刘方一样，可以领法定节假日期间上班的加班费。

沈斌同时表示，“综合工时制并非企业超时用工‘保护伞’，只有特定行业、特定岗位的职工才能实行此制度，而且还需要经过工会或者职工代表大会同意以及劳动保障行政部门批准，企业自己决定实行综合工时制属无效。”