多地现“网约护士” 规范与安全存短板

■热点话题■

打开手机APP下单，就能足不出户预约专业护士上门提供打针、换药等护理服务。近期，“网约护士”在北京、上海、福州等多个城市出现。

这种“互联网+护理服务”的形式满足了患者多样化医疗的需求，实现了零散化护理需求和护士资源的“精准对接”。然而，在便利患者、盘活医疗资源的同时，“网约护士”也在规范性与安全性上存在短板。

费用比门诊高出不少

从去年底开始，提供“网约护士”服务的手机APP平台陆续上线。笔者浏览多个平台后发现，这些平台主要提供打针、输液、采血、换药、拆线、雾化治疗等各类基础护理服务，以及保胎针、产后护理等母婴护理服务。

患者在手机上进行注册和身份认证后，选择所需服务，上传医疗机构开具的处方、药品、病历等就医证明，即可下单预约护士。订单通过审核后才能接受上门服务。

那么，“网约护士”服务是如何定价的呢？

事实上，目前各大“网约护士”平台尚无统一的定价标准，但主要包含护理服务费和交通费两部分。总体来看，护士上门服务的费用要比医院门诊高出不少，一般相当于医院价格的5-8倍。

以平台“医护到家”为例，上门打针、拆线等服务费为139元一次，护士陪诊服务费为198元-208元一次不等。另一个平台“健护宝”，护士的交通费为100元左右，护理费根据服务类型从10元到100多元不等。

采访中，有患者认为“网约护士”护理费用还是偏高，但也有一些患者表示，护士上门服务省去了坐车和排队的“折腾”，也省了交通费，总体还是合理的。

7月20日，在“医护到家”平台，笔者看到，热门服务中的打针服务已有24491人购买，采血服务的购买人数也超过了15700人。

监管几乎处于空白区

在采访中，笔者发现，“网约护士”执业资质是患者使用平台预约护理服务时的一大顾虑。

按照护士执业规定，护士要在医院注册，并在指定医院服务。目前，护士多点执业仅在北京、天津、广东等少数几个地方试点，因此“网约护士”监管几乎处于空白区。

据了解，目前，各平台的“网约护士”大多来自公立医院，利用业余时间在平台接单兼职。还有一些则是在卫生学校取得相应资质的学生，由老师在线指导开展服务。在济南，“医护到家”平台已有约300名护士注册；在福州，“健护宝”平台已有500多名护士注册。

除了“网约护士”本身的执业资质问题，由于上门服务的护士多为年轻女性，服务过程中，“网约护士”的人身安全问题也备受关注。

福建省护理协会秘书长郑翠红认为，保障护士安全既需要平台加强细则的制订和执行，也需要政府监管部门介入，她建议为注册护士购买人身保险。

此外，由于目前医院护士是分类别、分层级管理的，因此也有业内人士提出，未来随着“网约护士”提供的服务事项日益增多，分类别、分级别管理十分必要。

医疗安全是一条红线

在所属医院之外接受医疗服务，患者的医疗安全如何保障？

业内人士认为，医疗安全是“网约护士”服务的一条红线。

据悉，目前的“网约护士”平台更多承担的是简单的、标准化的居家护理服务，在确保医疗安全的情况下才会上门服务。碰到一些风险较大的护理项目时，则会拒绝接单，建议患者到医疗机构就诊。

笔者在几个“网约护士”平台上均看到，为降低风险与产生纠纷的可能，“用户必须具备正规医疗机构开具的处方、药品及病历证明”“护士不提供相关药品”“年龄不满10岁者不提供上门服务”等均是常规提醒内容。此外，根据服务项目的不同，还会有相应的个性提示：如年龄大于70岁的男性不提供导尿上门服务；有感染倾向、出血倾向等状况，无法提供胃管服务等。

多位业内人士表示，对患者而言，单独的“护士到家”无法为患者提供全方位、高质量的医疗服务，医疗行业需要医生和护士紧密配合，而护士没有处方权，倘若护理过程中出现意外情况，往往难以单独处理。从这个角度，不仅需要“共享护士”，更需要“共享医疗”。　□ 王维砚

错案追责宜秉持『过错担责』

■有话直说■

错案追责，当坚持“尽职免责、过错担责”原则——在办案人员存在违法行为，且其对违法行为存在故意或过失时，让其承担办案责任。

近日，十九大后政法系统召开的首次司法体制改革推进会提出，要研究出台错案责任追究具体办法。尽管实践中追究办案责任的情形少之又少，但鉴于我国国情，强调错案责任追究具有重要的现实意义。当前，如何出台一部科学合理的错案责任追究办法需要深入思考、审慎研究。

近年来，陆续暴露出的冤假错案表明，有时候是公检法三家而非某一家存在问题，导致了冤假错案的发生。有鉴于此，当错案责任涉及多家时应一体追究，出台的办法也应至少涵盖三家。

当然，冤假错案的形成不仅是办案人员的责任，也可能是办案人员以外主体的责任。在有些典型案件中，有关办案人员往往面临着来自各方面的不当干预和压力，这对冤假错案的形成所起的作用可能更大、更关键。因此，在错案追究中，也应追究对办案人员施加不当干预和压力人员的责任。

错案责任追究的一个重要问题是，追究的根据是什么？出现了冤假错案是否就有必要承担责任，还是出现了违法行为才追究责任？

如果责任追究的根据是错案，那不仅存在对什么是“错案”的认定、案件事实是否是客观存在等认识上的难题，也存在着对办案人员施加过多压力，导致其逃避自身职责的问题。

实际上，错案责任追究的根据在于违法行为，且办案人员对此种违法行为的发生存在着故意或过失。在错案发生的情况下，如果办案人员已经依法履行了其应尽的义务，其不应承担责任；只有办案人员存在违法行为，且其对违法行为存在故意或过失时才应承担办案责任，也即“尽职免责、过错担责”。

错案责任追究的另一个重要问题在于，追究程序如何设置？在追究程序的设置方面，核心问题有两个，即谁来追责以及如何追责。关于谁来追责，重要的问题不是谁来追责而是谁来认定责任的问题，是公检法自己认定自己的责任，还是设置一个统一的责任认定机构？如何设置这样一个机构？

考虑到错案追究上的整体协调性，建立一个统一的责任认定机构，似乎是一个更好的选择，由该机构认定错案责任，而由各机关部门根据该认定进行追责。考虑到该机构的代表性和专业性，该机构或许可以由侦查人员、检察官、法官以及社会公民、专家学者共同组成。

而在“如何追责”问题上，应当注意三个方面的情况：一是，要重视追责程序的正当性，在责任的认定和追究中应当给予被涉及人陈述、申辩的机会，也应给予其获得救济的权利。二是，应当注意追责中的主体权限的衔接问题。以法院为例，在法院设置法官惩戒委员会的情况下，责任认定机构和法官惩戒委员会的权限如何划分、与人大任命罢免法官的权限如何衔接等，都是需要予以注意的问题。三是，应当注意设置多样、层次科学合理的处分措施类型，如增加公开谴责、罚款等措施，保证处分措施的针对性和有效性。这样也能让错案责任追究的制度设计更趋合理。　□ 杜磊

■职工信箱■

孕期女工擅自休长假被解聘后能否获赔偿

百事通先生：

我公司的规章制度明确规定，员工未经请假而离岗构成旷工，年内累计旷工7天以上属于严重违纪，公司有权单方行使解聘权。

女工李某怀孕后，未经请假便连续35天没有上班，对公司催促上班的通知也置之不理。公司在无奈之下于近日以旷工为由，决定解除与李某尚有2年才到期的劳动合同。

可是，李某认为，公司在其孕期内单方解除劳动合同属于违法，要求公司支付违法解除劳动关系赔偿金。

请问：李某的主张有法律依据吗？

读者　赵晓燕

赵晓燕同志：

李某的主张是错误的，其无权得到赔偿。

对怀孕女职工进行特殊保护，并不意味着怀孕女职工可以无视用人单位的规章制度。

《劳动合同法》第四十二条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同……（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的……”

本法第四十条的规定是：“用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同”。第四十一条的规定是：“需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。”

上述规定并没有将本法第三十九条第（二）项所规定的、用人单位因劳动者“严重违反用人单位的规章制度”而解除劳动合同纳入禁止之列。

因此，对于《劳动合同法》第四十二条的规定应当从三方面进行理解：一是用人单位不得以女职工怀孕、产假、哺乳等作为解除劳动合同的理由；二是用人单位不得在女职工孕期、产期、哺乳期内以其患病或非因工负伤、不能胜任工作、客观情况发生重大变化或经济性裁员等作为解除劳动合同的理由；三是如果女职工具有《劳动合同法》第三十九条所列情形之一，即使是在孕期、产期、哺乳期内，用人单位同样可依法解除劳动合同。

本案中，公司解聘李某，原因是其连续35天没有上班，且未履行请假手续构成连续旷工，严重违反了公司的规章制度，因此，公司解除其劳动关系系合法解除。

而《劳动合同法》第八十七条规定：“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。”也就是说，用人单位应当支付赔偿金的前提是违法解除劳动合同。基于这个前提，公司无需向李某支付解除劳动合同的赔偿金。　□ 百事通

7月25日，西安市莲湖区青年路街道党工委书记、街道总工会主席孙俊峰，街道办事处副主任杨冰，城管科科长贾正浩一行代表街道党工委、街道总工会，对辖区保洁员、交警、城管执法中队以及顺城巷更新改造办公室等一线工作人员进行了慰问，并送去了西瓜、饮料、遮阳帽等价值5千余元的防暑降温品。　□ 陈一梅　摄

《河北省工会劳动法律监督条例（草案）》提交二审

明确工会劳动法律监督的职责

7月25日，在河北省第十三届人大常委会第四次会议上，《河北省工会劳动法律监督条例（草案）》提交审议。《条例（草案）》二审稿对工会劳动法律监督委员会和工会劳动法律监督员的设置作出明确界定，明确规定了工会劳动法律监督员的职责是发现问题、提供信息，向工会劳动法律监督委员会报告。

《条例（草案）》将各级工会劳动法律监督委员会的职责分为两个层级来规定，第一层级，规定县级以上地方总工会、产业（行业）工会、区域性基层工会联合会的工会劳动法律监督委员会职责，主要是组织、指导和支持下级工会劳动法律监督工作；第二层级，规定基层工会劳动法律监督委员会职责，主要是监督本单位遵守劳动法律法规情况，对本单位违反劳动法律法规行为进行调查处理。在基层工会劳动法律监督委员会设立工会劳动法律监督员，并明确规定了工会劳动法律监督员的职责是发现问题、提供信息，向工会劳动法律监督委员会报告。

《条例（草案）》二审稿规定了工会劳动法律监督的主要事项有：劳动合同订立、履行、变更、解除和终止情况；集体协商制度建立、运行情况和集体合同签订、履行情况；劳动报酬、加班工资支付和最低工资标准落实情况；参加社会保险、缴纳社会保险费及缴存住房公积金情况；安全生产、职业危害防护等劳动安全卫生情况；女职工、未成年工和残疾职工特殊权益保护情况；职工教育培训及其经费提取、使用情况；职工大会、职工代表大会等民主管理制度建立及执行情况；涉及职工切身利益的规章制度的制定、修改及执行情况。

为切实保障企业依法开展生产经营活动，《条例（草案）》优化了“一函两书”工作流程，建立循序渐进、简便高效的工会劳动法律监督程序。其中规定：工会劳动法律监督委员会接到投诉举报后，可以向用人单位进行口头提示；必要时可以提请同级工会向用人单位发出《工会劳动法律监督问询函》。　□ 张莉慧

近日，中国铁路西安局集团公司宝鸡工务段在宝中线凤翔站开展高温中暑应急演练，由医保专业人员现场对心肺复苏进行实际操作指导，引导一线作业和管理人员熟练掌握应急救治程序。　□ 闫陇辉　摄

■典型案例■

离职补偿只给3个月工资了事　为免赔2倍工资拿假合同充数

劳动合同没签名　公司赔偿二万八

《劳动合同法》第10条、第16条、第82条分别规定：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。如果用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

对于上述规定，苏千雅说，其所在的公司作为全国知名糖果、巧克力生产经营企业应当是熟知的。不然，该公司也不会在向其支付3个月的离职补偿时，还要求她签订一份双方之间的“无争议承诺”。当仲裁委裁决公司向其支付二倍工资差额时，公司又立即拿出两份劳动合同向法院起诉，要求免除这项赔偿。

7月25日，法院二审再次确认仲裁委的观点：因公司举证的两份劳动合同没有员工签名，不具合同生效条件，应当视同无效合同。由于无效合同自始无效，可以视为没有合同，故终审判决维持该公司向苏千雅支付2.8万余元的原判。

离职仅给三月补偿
还要承诺没有异议

在商场超市摸爬滚打10多年的苏千雅，经朋友介绍认识了一家糖果生产企业的销售总监。经该销售总监的介绍并经业务考核合格，她于2014年3月1日办理了正式入职手续。当天，公司与她签订了自即日起至2015年2月28日止的劳动合同。

合同约定，苏千雅从事理货员工作，月工资标准为底薪1800元加提成。合同期满后，她继续在原岗位从事原工作，公司未再与她订立书面劳动合同。因其系农业户口，公司一直没有为她缴纳养老保险和失业保险。

“从2015年3月起到2016年2月的两年时间里，公司每月给我发的工资是2000元左右。离职前12个月的平均工资是2688元。”苏千雅说，由于效益不好，公司要关闭她所在的门店，就跟她解除了劳动关系。

笔者看到，苏千雅于2016年11月22日在公司解除劳动合同通知函上签字并捺印。该通知函的内容是：“您与公司2014年3月1日签订的《劳动合同》，由于公司直营门店关停，经双方共同协商一致决定于2016年9月30日终止。自即日起解除双方劳动合同关系；同时，根据您的申请，您在岗期间近12个月的平均工资为2688元，劳动关系解除后公司将一次性支付您3个月的解除劳动合同经济补偿金8064元。劳动合同解除后，您的任何行为与公司无任何关系，您本人也不再对劳动合同解除后的任何事宜向公司主张权利。”

同日，苏千雅还签字并捺印收条一张，内容为：“根据金雅客公司与苏千雅解除劳动合同通知函内容，今收到金雅客公司支付的解除劳动合同经济补偿金8064元。本人郑重承诺在收到此款后不再与公司对劳动合同解除后的任何与之相关的事项进行主张。”

“通知函及收条内容均为打印字体。我知道，这是公司统一的裁减员工的格式文本。”苏千雅说，领完这笔钱后，她总觉得欠缺一点什么东西，但她又说不清楚。

员工索要二倍工资
公司辩称不应支付

离职后，苏千雅买来《劳动合同法》等法律法规仔细研读。读来读去，她发现公司侵害自己不少合法权益。经咨询工会及律师，她决定申请劳动争议仲裁。

她向仲裁委提出的劳动争议仲裁申请内容是：要求公司支付其：1.2015年3月1日至2016年10月31日未签订劳动合同二倍工资51034元；2.解除劳动合同经济补偿金2686元；3.2014年3月1日至2016年10月31日未缴纳养老、失业保险补偿金24800元。

仲裁委审理后作出裁决：公司支付其2015年3月1日至2016年2月28日期间未订立书面劳动合同的二倍工资28096元，驳回其他申请请求。公司不服该仲裁裁决结果，向法院提起诉讼。

在法院庭审时，公司诉称，苏千雅在职期间，公司与她签订了劳动合同。虽然有二份劳动合同书中无苏千雅签字或盖章，但是，在劳动合同书的首页均由苏千雅本人填写的姓名以及个人信息，只因公司疏忽未进行认真审核，导致劳动合同形式不完善。仲裁委仅以此为由，裁决公司应向苏千雅支付二倍工资显失公平。

公司辩称，其与苏千雅解除劳动关系时，还签订了《解除劳动合同通知函》，并向苏千雅实际支付了补偿金。现在，苏千雅领取经济补偿后又要求支付二倍工资，明显违反诚信。故诉请法院判令其不承担仲裁裁决书中确定的支付二倍工资的赔偿义务。

苏千雅辩称，公司应当履行仲裁裁决，仲裁时双方都提供了证据，而提供的劳动合同是伪造的，上面的信息也不是其本人填写的。她在公司工作了3年，只在2014年3月入职时签订了一份为期1年的劳动合同。

苏千雅认为，公司用最后补偿的3个月工资说事，意在混淆是非。实质上，这些钱是对解除双方劳动关系的补偿，不是对没有签订劳动合同的补偿。因此，她请求法院驳回公司的诉讼请求。

合同缺少员工签名
法院认定视同无效

法院审理认为，《劳动合同法》规定，建立劳动关系应当订立书面劳动合同。该项法律规定明确了用人单位在用工时，必须与劳动者订立书面劳动合同。本案中，涉案公司与苏千雅初建劳动关系时书面订立了劳动合同，该劳动合同期满后苏千雅继续在公司工作期间，双方是否书面签订了劳动合同是本案争议的焦点。

庭审时，公司就其主张的与苏千雅书面签订了劳动合同一事，向法庭出示了劳动合同二份，其上虽有公司印章，但均没有苏千雅的签字。《合同法》第32条规定，当事人采用合同书形式订立合同的，自双方当事人签字或者盖章时合同成立。《劳动合同法》也有相同的规定。因此，法院认为，公司提交的二份劳动合同均属未成立的合同，不能证明公司的主张成立。同时，对合同期满后苏千雅继续在公司工作，但公司未与其订立书面劳动合同的事实予以确认。

《劳动合同法》规定，劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位未与劳动者订立书面劳动合同的，用人单位应当自劳动合同期满的次日起至满一年的前一日向劳动者每月支付两倍的工资。两倍工资的计算基数应以相对应的月份的应得工资为准。据此，法院认为，公司应自2015年3月1日至2016年2月28日每月向苏千雅支付二倍工资，公司不同意支付二倍工资的诉讼请求依据不足，法院不予支持。

法院认为，苏千雅虽签订了“无争议承诺”，但其主张的补偿金等请求数额的合理部分远远高于承诺书的金额，其合法权益不仅不能由劳动者与用人单位约定消除，相反，应当受到法律的充分保护。基于此，法院对公司以“苏千雅承诺无争议”的抗辩理由不予采纳。

综上，法院依照《劳动合同法》第10条，《合同法》第32条，《民事诉讼法》第64条，《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第2条、第72条规定，判决公司支付苏千雅相应期间未订立书面劳动合同的二倍工资差额28096元。若未按判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《民事诉讼法》第253条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

判决后公司不服，向二审法院诉称：虽然其提交的劳动合同书中没有苏千雅签字或盖章，但合同书的首页姓名及个人信息均由其本人填写，公司只是因疏忽未进行认真审核导致劳动合同书形式不完善，但不能因此否定劳动合同的存在。两者，公司一直认可苏千雅的劳动关系，在双方协商解除劳动关系时还签订了解除劳动合同通知函并依法支付了补偿金，其劳动关系及权益并未因劳动合同签订的状况而受到影响。此外，双方签订的无争议协议符合《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（三）》第10条的规定，应属有效。

二审法院查明的事实与一审一致。在一审法院认定事实正确，适用法律正当的前提下，二审法院终审认定原审无误，判决予以维持。　□ 赵新政