

2015年1月27日
星期二
甲午年十二月初八
新闻热线
62620110

市场星报



微信账号
scxb123



微博账号
@市场星报

安徽出版集团 主办

今日 32 版 第 5817 期

国内统一刊号:CN34-0062 邮发代号:25-50

医患纠纷时,星报告诉你应该“告”谁

我省法院对医疗纠纷案件统一审理标尺



不同地方、不同法院在审理医疗纠纷案件时,适用的标准不尽相同。为统一审理标尺,1月26日,安徽省高院召开新闻发布会,正式下发《安徽省高级人民法院<关于审理医疗纠纷案件若干问题的指导意见>》。要求全省法院遵照执行。

■ 记者 雷强

为患者指明六类起诉对象



“国家机关、企事业单位为服务内部职工设立的门诊部、卫生所(室),虽领有医疗机构执业许可证,但不具备法人资格的,以设立单位为被告。”省高院民一庭庭长文则俊表示:“患者一方起诉的,以患者纠正的医疗机构为被告,有六种情形区别确定被告。”

一、医疗机构有执业许可证和法人资格的,该医疗机构为被告;

二、国家机关、企事业单位为服务内部职工设立的门诊部、卫生所(室),虽领有医疗机构执业许可证,但不具备法人资格的,以设立单位为被告;

三、依法设立的不具备法人资格的个体、私营诊所,以医疗机构执业许可证或医生执业资质上载明的单位或个人为被告;

四、个人以村卫生所(室)的名义行医,与农村集体经济组织签订承包合同或者农村集体经济组织知悉并未表示反对的,以该农村集体经济组织和个人为共同被告;

五、受政府指令组建的医疗卫生应急专业技术队伍,开展医疗救治、疾病预防控制等公共卫生应急工作的,以该医疗队伍的组建单位为被告;

六、医疗机构实行承包经营的或将内设科室承包给他人的,以医疗机构和实际承包人为共同被告。

五种情形未告知,医院要承担责任



“对患者实施手术及对患者实施特殊检查或特殊治疗等五种情形的,医疗机构应当履行告知义务。”文则俊告诉市场星报记者:“同时,医疗机构对这五种告知义务的履行情况承担举证责任,未能举证证明的,应当认定其违反告知义务。”

一、对患者实施手术的;

二、对患者实施特殊检查或特殊治疗的;

三、存在多种治疗方案且有较大风险的;

四、有转诊必要的;

五、对患者实施其他可能产生严重不良后果的诊疗活动。

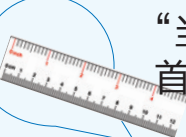
但医疗机构能够举证证明,确因抢救生命垂危的患者等紧急情况且无法履行上述告知义务的除外。

伪造篡改病历直接推定医院有过错



对于违反法律、行政法规、规章以及其他有关诊疗规范的规定或伪造、篡改或者销毁病历资料的,法院可直接推定医疗机构有过错。

“当时医疗技术水平”首次成为评判标准



市场星报记者从省高院了解到,“当时医疗技术水平”一词也首次出现在医患纠纷审理适用标准中。根据《指导意见》规定,医疗机构在诊疗活动中应尽到与当时的医疗技术水平相应的注意义务,未尽到该注意义务造成患者损害的,应认定医疗机构有过错。

鉴定人拒不出庭 可视鉴定结论无效



鉴定人无正当理由拒不出庭且拒作书面答复,或结合质询、答复仍不能排除对鉴定意见合理怀疑的,法院对鉴定意见可不予采信。

拿年薪的高管们,别拿加班费

我省法院统一劳动争议案件审理标准

拿年薪的高管或是出租车驾驶员、销售人员等无法以标准工时衡量工作时间、劳动报酬等特殊岗位的劳动者,主张加班费时,法院原则上不予支持。1月26日,市场星报记者从安徽省高院获悉,随着《安徽省高级人民法院<审理劳动争议案件若干问题的指导意见>》的出台,我省法院对劳动争议案件的审理将统一标准。

■ 陶庆 记者 雷强

拿年薪就不要再想着加班费

“与单位约定年薪的企业高级管理人员、高级技术人员,以及其他难以用标准工时衡量工作时间、劳动报酬而与用人单位实行较高年薪制的劳动者,主张加班费时,法院原则上

不予支持。”省高院民一庭庭长文则俊告诉市场星报记者:“不支持加班费的还包括出租车司机、销售人员等特殊岗位的劳动者。”

诉讼期间单位注销出资人要担责

用人单位在劳动争议仲裁或诉讼期间注销的,由其出资人对劳动者承担原用人单位劳动法上的责任。

法院有权依据劳动者的申请,将已注销的用人单位出资人列为当事人。

违纪被开除的也有权要工伤补偿

“因严重违纪被用人单位解除劳动合同的工伤职工,向用人单位主张支付一次性伤残就业补助金、一次性工伤医疗补助金的,法院应予以支持。”

同时,法院对竞业限制协议也作

出了说明。对劳动者与用人单位之间没有签订竞业限制协议,解除或终止劳动合同关系后用人单位主张劳动者承担竞业限制义务的,法院不予支持。

相关链接

劳动者主张下列情形的双倍工资,法院不予支持:

- 1.用人单位和劳动者补签劳动合同,该补签行为是双方真实意思表示,劳动者主张补签之日前劳动合同期内的双倍工资。
- 2.劳动合同期满后,依据《劳动合同法》规定法定续延劳动合同的,劳动者主张法定续延期间的双倍工资。
- 3.劳动者非因本人意愿被原用人单位安排到新用人单位工作,与新用人单位未签订书面劳动合同的,在劳动者与原用人单位签订的劳动合同期间内,劳动者主张在新用人单位工作期间的双倍工资。

