



专家解读男童游泳馆溺亡事件背后法律问题 救生员若擅离职守涉重大责任事故罪

从道义上来说,游泳馆内的成年人留意周围是否有孩子溺水,并从中华民族传统美德角度出发,如果发现孩子溺水,应及时施以援手,也可以第一时间向救生员求助

游泳馆负有安全保障义务,救生员或其他员工如保洁人员等,属于游泳馆的内部工作人员。救生员的疏忽意味着游泳馆未能履行其安全保障义务;馆内救生员之外的其他工作人员,若发现消费者出现溺水情况,也负有救助义务

结合我国救生事业发展的实际情况设立相关的管理条例,完善游泳安全教育培训制度,并建立严格的审查监督机构增强对游泳安全教育的监管力度,以保障安全教育工作的有序进行

本报记者 赵丽 本报见习记者 丁一

近日,一段“男童游泳池溺亡”的视频在网上引发关注。监控视频显示,一名男童不慎脱离游泳圈在水中挣扎后沉入池底,但周围的人似乎都没有发现异常。数分钟后,男童才被捞起抢救,最终不幸身亡。

10月9日,事故发生地相关部门发布通报:已迅速赶赴现场,开展救援及善后处置工作。已关停涉事游泳馆,成立事件调查组开展相关核查调查工作,下一步将根据调查情况依法依规严肃追究责任。

该事件发生后,公众扼腕叹息,更多人提出疑问:事发当时,救生员去哪了?男童溺水,周围的人是否有责任和救助的义务?发生溺水事故,涉事游泳馆及救生员、男童监护人是否负责?

《法治日报》记者就此采访多名专家,解读事件背后涉及的法律问题。

焦点一 发生溺水事件救生员去哪了

在这起事件中,最令人费解的是,游泳馆不是野外河湖,按规定必须配备救生人员,为何溺亡事件没有被救生员及时发现处置?

事发时的视频显示:游泳池边虽摆放有救生员座椅,但游泳馆的救生员不在现场。该游泳馆工作人员在接受媒体采访时称,“救生员当时有事离开了一下”。

当游泳馆内发生人员溺水,救生员脱岗或未在岗,即使在岗也未认真履职从而导致溺亡的事件,今年已发生多起。

今年3月,四川省江油市发生一起泳池溺亡事件。死者家属查看事发时的监控发现,死者当时在泳池中抽搐了一下便沉入水里不动,直到被其他游泳者救起,其间没有游泳馆救生员出现。游泳馆工作人员称,事发时间较早,救生员还未到岗。

3个月后,一男子在广州市增城区某会所室内恒温游泳池溺水,游泳馆救生员低头似在玩手机,未注意到溺水情况,9分钟后才实施救援,最终男子溺水身亡。

在北京从事救生员相关工作的胡建(化名)告诉记者,一般溺水发生后,60秒左右时溺水者将出现口鼻进水,停止呼吸,瞳孔放大,身体抽搐等状况,4分钟到6分钟时,脑细胞开始受损,死亡。对于公共泳池的救生员配备情况,在标准游泳场所(50m×25m)设置观察台时,应按照救生员观察区域的划分,本着不留盲区与死角的原则,至少设置4个观察台也就是4名救生员。同时,根据各地相关规定不同,如果泳池水面面积在250平方米及以下的,应至少配备3名救生员;水面面积在250平方米以上的,应按面积每增加250平方米及以内增加1人。

“但是,目前公共泳池尤其是一些健身房里的游泳池,存在没有配备救生员或者救生员数量不足的问题。”胡建说,“坐在1.9米高的救生员台上,能观察到泳池里的每一个人。工作期间必须保持精神高度紧张,如果意识到自己疲倦了,便要主动与巡视的救生员交换,下场走几圈,保持清醒。几十个人的生命都和你有关系,一点儿都不能懈怠。”

但现实中,并非每个救生员都能如此负责。作为游泳爱好者的北京市民赵丹告诉记者,她经常看到一些游泳馆的救生员随意离岗或虽然在岗,却在“开小差”,“上次我在一家游泳馆,五六名孩子正在泳池戏水,观察台上坐着一名救生员,另一名救生员则在不远处低头玩手机,持续10余分钟”。

在北京做游泳教练多年的熊伟(化名)说,暑期学游泳的人数暴增,部分游泳馆的经营者和教练员只重视教学进度,而忽略了安全管理。即使按要求配备救生员,但有些救生员责任心不够强,脱岗或在上岗期间玩手机,打瞌睡走神,“当事故发生时,如果救生员反应迟缓,就很容易救援不及时,发生意外”。



焦点二 救生员是否涉嫌重大责任事故罪

对于未到岗的救生员,多位受访专家认为,如果救生员存在擅离职守行为,那么涉嫌构成重大责任事故罪。

“救生员的擅离职守行为与被害人溺亡之间存在刑法意义上的因果关系,涉嫌重大责任事故罪。”北京师范大学法学院教授彭新林认为,救生员在明知有人特别是有未成年人在泳池游泳的情况下,应当预见到,自己擅自离开岗位的行为可能发生他人溺水而救援不及时而导致被害人溺亡的结果,但轻信能够避免,结果导致溺亡事故发生,主观方面存在过失。从客观方面来看,游泳馆救援属于“作业”的范畴,救生员是在作业的过程中违反了有关安全管理规定,最后发生儿童溺亡的严重后果。

“游泳馆负有安全保障义务,救生员或其他员工是游泳馆的内部工作人员,救生员的疏忽意味着游泳馆未能履行其安全保障义务,依法应当承担侵权责任,包括承担抢救费用、死亡赔偿金、丧葬费、精神抚慰金等赔偿责任。此外,游泳馆因存在违反安全管理,安全生产作业的情况,也应予以相应的行政处罚。”

在彭新林看来,游泳馆的经营者或管理者明显未尽到安全保障义务,在本应当配备至少两位固定水上救生员的情况下配备不足,且配备的救生员擅自离开工作岗位,未能履行救生员职责,游泳馆显然未尽到管理上的安全保障义务,故造成他人损害或者溺亡的,依法应当承担侵权责任。此外,游泳馆未尽到管理上的安全保障义务,故造成他人损害或者溺亡的,依法应当承担侵权责任,包括承担抢救费用、死亡赔偿金、丧葬费、精神抚慰金等赔偿责任。此外,游泳馆因存在违反安全管理,安全生产作业的情况,也应予以相应的行政处罚。

西南政法大学民商法学院教授黄忠认为,要想让救生员行业的从业者更加认真履行职责,就应严格执法,通过事后追责让相关单位和人员牢固树立生命至上、预防为主的观念,织好生命安全网。在依法追究相关单位和人员的刑事责任外,也要依法追究其民事责任。

“场馆的民事赔偿责任有两个依据:一个基于合同,另一个基于侵权。同时,还应鼓励公民对此类危及生命安全的违法、违规行为进行举报,检察机关也应当通过公益诉讼等方式来督促体育场馆全面落实安全管理主体责任,形成合力。”黄忠说。

孟强补充道:“在运营主体承担赔偿责任的同时,相关市场监管部门也应当对游泳池的运营方和从业者进行处罚,责令其切实履行履职,严格按照上岗要求、工作内容进行履职,切实保护消费者的生命财产安全。”

焦点三 周围人是否有责任和救助义务

监控视频显示,10月1日14时20分许,一名男童抱着游泳圈翻身,双手脱离了游泳圈,之后在水中不停地挣扎。大约1分多钟后,男孩没有动静,身体沉入水中。当时有多名大人和孩子也在泳池内,但均未发现这一异常。14时28分许,男童被一旁的成年男子发现并捞起;14时30分许,现场多人开始对这名男童实施抢救。

痛心之余,部分网友争议的焦点在于,男童溺水入水中近7分钟,为何他身旁的成年男子迟迟未发现并及时施救?该成年男子是否要为男童溺亡承担法律责任?

黄忠认为,从道义上来说,游泳馆内的成年人留意周围是否有孩子溺水,并从中华民族传统美德角度出发,如果发现孩子溺水,应在不危及自身安全的情况下施以援手,也可以第一时间向救生员求助。

“救助不是法定义务,但法律鼓励见义勇为。”黄忠说,民法典不仅通过第一百八十三条对见义勇为者在救助他人时导致自己的损害予以了救济,同时还通过第一百八十四条对见义勇为者在紧急救助时可能对受救助人的损害予以了豁免。这两条规定从法律上都积极肯定了见义勇为的义举,因此,需要通过宣传教育让每一个公民在不危及自身安全的前提下,对那些陷入危难者及时施以援手,共同守护生命安全。

那么,游泳馆内除救生员之外的其他工作人员,是否有救助义务?

对此,孟强认为,馆内救生员当然负有救生义务,馆内的其他工作人员如保洁人员等,若发现消费者出现溺水情况,负有救助义务。游泳馆相关工作人员透露,男童是由一名成年人带到游泳馆的,具体是谁,目前不得而知。孟强认为,将儿童带入泳池之后,监护人必须时刻严加监护,最好是贴身保护。如果

监护人把儿童带入泳池后,就不管不顾,让儿童独自玩水玩最终发生悲剧,监护人明显未尽到监护职责,需要承担一定责任。

孟强还提醒,如果父母将监护职责委托给他人,由受托人带儿童去游泳,未能履行监护职责而发生悲剧,那么根据民法典的规定,对于无偿的委托合同,因受托人的故意或者重大过失造成委托人损失的,委托人可以请求赔偿损失。因此,如果造成儿童溺亡的原因是受委托人存在重大过失而造成,其需要向儿童的监护人承担赔偿责任。

焦点四 如何加强救生员培训工作

曾著有《游泳安全救生教育相关问题研究》的海南大学体育学院教师殷培根告诉记者,目前我国游泳安全救生员的构成复杂,大部分救生员是来自健身俱乐部等从业人员,其中具备专业救生知识与技能的人员占比非常少,且人员流动性较大,多数都是健身俱乐部的成员与教练,没有接触过专业的游泳救生安全教育培训,专业素质不高,在进行救助时多依靠自己的个人经验,他们从某些角度来讲并不能算是真正意义上的游泳救生员。

“此外,救生员性别比例不平衡,男多女少。对救生员没有学历上的要求导致救生员整体文化水平偏低,综合素质不高,造成行为习惯方面的懒散,在实行救助时危险系数增加,使得游泳池救生工作中存在较大的安全隐患。”殷培根说。

据殷培根介绍,我国早期建立的救生员协会,在名义上是对国内所有的游泳救生员进行工作培训与管理,但在实际运作过程中,管理制度不完善,只局限于救生员和救生员培训基地方面,对救生机构与救生人员的管理力度有限,而且现阶段对救生员的培训主要集中在泳池场地的救生工作,忽视了对大海场所救生员的培训工作。

“未来希望结合我国救生事业发展的实际情况设立相关的管理条例,完善游泳安全教育培训制度,并建立严格的审查监督机构增强对游泳安全教育的监管力度,以保障安全教育工作的有序进行。”殷培根建议,可以通过一些合理的渠道进行资金筹集,为救生机构的建设提供充足的物质保障,以此确保救生员培训机构的正常运作,促进救生事业的健康发展。

漫画/高岳

□ 本报记者 陈磊

从禁止员工购买某品牌汽车到要求员工每天运动步数达一定数量否则扣钱;从禁止员工谈办公室恋情到要求每天在朋友圈转发公司广告……近段时间以来,公司介入、干涉员工私生活问题时常引发社会关注和热议。

“用人单位管理劳动者的边界在哪里?”很多员工发出了这样的疑问?

《法治日报》记者近日采访发现,不少单位特别是中小企业,都存在一定程度干涉员工私生活的问题。在一些管理者看来,这是企业的管理制度,甚至是企业文化,有利于工作开展和企业的发展;在不少被管理者看来,这已经严重影响了自己的私生活,侵犯合法权益。

今年9月,广东省广州市一家公司发布《关于公司购买汽车的补助政策》称,因某品牌企业剽窃该公司车尾帐篷专利,所以禁止公司管理层购买某品牌汽车或者通勤时开某品牌汽车。

该公司此举引发广泛关注。事情的后续是,公司相关负责人发布视频称,此前公司禁止高管购买某品牌汽车是思考不周,已被相关部门批评,向公司员工和网友致歉。

受访专家认为,类似现象时有发生,背后反映的是用人单位与劳动者之间的管理权限边界不清。

首都经贸大学劳动经济学院副院长范围认为,由于从属性是劳动关系的本质特征,用人单位对劳动者享有管理指示命令的权利,尽管劳动合同法等法律法规将用人单位的管理权限限定在与劳动合同直接相关的事项,但实践中,其边界并不清晰具体,即用人单位能够在哪些情形下、哪些方面、多大程度上对劳动者进行管理指示命令。

“由此导致用人单位管理权与劳动者的生活自主权之间发生冲突。”范围说。

在中国社会科学院法学研究所社会法室副主任王玉看来,用人单位过度管理劳动者是劳动法在实施过程中的痛点,既说明用人单位管理范围和员工私人事务之间边界模糊,也说明用人单位和劳动者之间的权利不平衡。

“现在的问题是,用人单位管理劳动者到什么程度,基本上是用人单位说了算,特别是用人单位的管理层说了算,导致一些用人单位把管理触角伸到了劳动者的私人事项范围之内。”王玉说。

根据劳动合同法规定,用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利,履行劳动义务。劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。

这意味着,用人单位对劳动者进行管理,在劳动法中已经有相对明确的规定,但实践中为何用人单位过度干涉员工私生活问题仍屡屡发生呢?

范围分析,主要原因在于,在劳动关系领域,我国整体上“资强劳弱”,且地方的劳动监察执法力量相对有限;从用人单位内部来看,一些地方的工会组织等没有有效发挥制约用人单位的作用,一些用人单位滥用管理权而无法得到有效限制。

“另一个原因在于,用人单位(尤其是中小微企业)管理者的合规意识以及合规文化欠缺,把单位当成‘自己家’的观念在企业老板、管理者中还普遍存在,导致有意无意突破管理的边界,不当介入劳动者的生活自主领域。”范围说。

王玉提醒说,劳动法律的规定和实施机制层面的原因也不可忽视。一方面,劳动法律制定于多年前,相关条文规定还不够细致;另一方面,劳动法律的执行机制,如劳动监察机制等有待充分发挥。

值得注意的是,今年8月,人力资源和社会保障部、公安部、全国总工会等联合制定印发《预防和消除工作场所不当管理风险隐患制度(参考文本)》(以下简称《参考文本》),以指导用人单位预防和消除工作场所不当管理风险隐患,规范用工管理。

其中规定,禁止职工在非工作时间离开工作场所,不强制要求职工住本单位经营的宿舍等住所;严禁以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫职工劳动等。

北京中银律师事务所高级合伙人杨保全认为,《参考文本》列举了企业在招聘劳动者、支付劳动报酬、安排加班工作、离职手续办理等操作中,应重点避免的不当管理风险和风险。为指导用人单位制定完善有关规章制度或与职工签订劳动合同、集体合同时提供参考。其能够有效限制企业对于规章制度的制定,在一定程度上能够解决用人单位“奇葩”管理的问题。

范围认为,《参考文本》的发布对指导用人单位预防和消除工作场所不当管理风险隐患,规范用工管理,进一步促进劳动关系和谐稳定具有重要意义,尤其是通过行政指导的方式,为用人单位建立合规管理的理念和制度具有一定的促进作用。

“但《参考文本》并不能从根本上解决企业过度干涉员工私生活的问题,原因在于,《参考文本》作为行政指引,其缺乏相应的强制效力,也没有相应监察执法落实机制;从《参考文本》内容来看,主要是对工作场所不当管理的规制。”范围说。

那么,该如何从制度规范上确立用人单位管理劳动者的边界呢?

范围说,从实践来看,应该围绕“工作”来界定企业规范用工的边界,即用人单位对劳动者享有管理权的前提是基于工作,对劳动者行为的管理应该限于与工作相关。如劳动合同法规定,在劳动合同订立阶段,劳动者的告知义务限定在“与劳动合同直接相关的基本情况”,因此,劳动者与工作不相关的行为不应纳入用人单位管理权的范围。

“企业为了进行正常生产经营活动,依法享有用工管理权;而劳动者为了维护其劳动权益不被雇主任意侵害,依法享有劳动保障权。由于企业的用工管理权与劳动者的劳动保障权直接发生冲突,因此,正确划分二者之间的边界,对于劳资双方正确行使各自合法权益,具有重要意义。”杨保全说。

在他看来,根据劳动法和劳动合同法规定,用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利,履行劳动义务。同时,用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当履行相应的程序,如应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。

“上述法律并未限制或禁止企业的用工管理权,只是规定了企业在行使用工管理权时应遵守劳动合同法设置的程序性规定。”杨保全说,综合分析关于劳动保护和公司企业管理方面的法律规定,企业的生产经营活动和用工管理活动,必须遵守法律和行政法规的规定,这也是企业用工管理权的边界。

王玉认为,明晰管理权限边界可以在两个方面发力:发挥工会的职能作用,通过平等协商和集体合同制度协调双方关系,维护企业职工的劳动权益,提升职工群体的话语权,同时及时指出用人单位的不当管理问题促使其改正;加强劳动执法,特别是劳动监察需要提升主动防范此类风险的意识,主动对企业进行检查,及时制止相关现象,保障劳动者合法权益。



企业过度干涉员工私生活时有发生 用人单位管理劳动者的边界在哪里