



《吉林省红色资源保护传承条例》施行 以法治力量保护白山松水红色资源

□ 本报记者 刘中全 张美欣
□ 本报通讯员 王秦泉

从白山之麓到松水之畔,吉林省的黑土地上从不缺少红色基因,“红”是这片土地最厚重的底色。为了加强红色资源保护传承,充分发挥以“三地三摇篮”为标识的吉林省红色资源优势,吉林省十四届人大常委会第七次会议表决通过《吉林省红色资源保护传承条例》(以下简称《条例》)。《条例》共七章56条,已于2024年1月1日起施行,对于保护红色资源、传承红色基因、赓续红色血脉,具有重要的现实意义和历史意义,标志着吉林省红色资源保护利用工作迈上新台阶,步入新阶段。

多方探索顺势而生

近年来,吉林省在红色资源保护传承方面持续发力,形成了很多行之有效的经验和做法,如今《条例》制定出台,为保护传承省内的红色资源增添了一抹“法治红”。

“红色资源是中国共产党艰辛而辉煌奋斗历程的见证,是最宝贵的精神财富,也是新时代中国共产党的精神力量源泉。”吉林省人大教科文卫委员会副主任委员姚树伟接受《法治日报》记者采访时说。

东北抗日联军创建地、东北解放战争发起地、抗美援朝后援地、新中国汽车工业的摇篮、新中国电影事业的摇篮、中国人民航空事业的摇篮,以“三地三摇篮”为标志标识的吉林省红色资源十分丰富、红色文化内涵深厚。全省上下积极创新活用,开展系统研究,打造精品展陈,强化教育功能等一系列举措使红色文化为吉林振兴发展注入了源源不断的精神动力。

立法是最好的保护,保护是最好的传承。在吉林省十四届人大一次会议上,10名人大代表联名提出议案,呼吁加快对红色资源保护传承的立法进程。

“制定出台该《条例》,既是现实需求,更是人民期盼和历史责任。”姚树伟介绍说,《条例》建立健全了红色资源保护传承管理制度,制定红色资源认定办法和评估标准,建立省、市、县三级红色资源名录并实行动态调整;确立不可移动、可移动、非物质红色资源分类保护措施,并分别规定保护要求;对不可移动红色资源划定保护范围和建设控制地带等,并规范相关活动;规定红色资源的修缮修复、抢救性保护、风险防控等管理措施。

同时,《条例》明确了红色资源理论研究、陈列展览、红色宣传教育等内容,发挥好红色资源凝心聚力、铸魂育人的激励作用;加强对红色资源的开发利用,



支持红色资源主题文艺作品创作和传播,打造具有影响力和本地特色的红色文化品牌,推动红色旅游与相关产业融合发展,推动红色资源保护利用与特色小镇建设,传统村落保护相结合,助力乡村振兴,发挥好红色资源对吉林省经济社会发展的促进作用。

落实责任健全制度

吉林是红色资源的“富矿”,作为一部地方性法规,《条例》侧重突出了吉林地方特色。

《条例》明确了红色资源保护传承实行党委领导、政府负责、部门协同、社会参与的工作机制,并对“红色资源”给予立法层面的清晰界定,即“中国共产党团结带领各族人民在新民主主义革命时期、社会主义革命和建设时期、改革开放和社会主义现代化建设时期、中国特色社会主义新时代所形成的具有历史价值、教育意义、纪念意义的物质资源和非物质资源。”这个概念的界定对红色资源到底涵盖哪些内容给予明确回答。

《条例》规定,要充分发挥以“三地三摇篮”为标识的红色资源优势,挖掘和展示吉林省红色资源丰富的文化内涵和历史价值,吉林具有光荣革命传统,

东北抗联、“三下江南”“四保临江”“四战四平”等重大历史事件发生在这里。因此,《条例》第一条就开宗明义地规定:要充分发挥吉林省的红色资源优势,挖掘和展示吉林省红色资源丰富的文化内涵和历史价值。

“《条例》的出台,正式将‘三地三摇篮’的文学表述提升为法律法规。”姚树伟说。

在落实保护传承责任方面,《条例》规定,在省、市、县三级建立联席会议制度,由同级宣传部门牵头,联席会议办事机构设在同级文化和旅游部门,统筹推进红色资源保护传承工作。夯实政府及有关部门责任,明确文化和旅游、退役军人事务、工信、文物、档案等红色资源管理部门职责;实行保护责任人制度,规定保护责任人具体职责,并对有损毁危险的非国有红色资源明确保护措施;对红色资源保护传承做出显著成绩的单位和个人,按照有关规定给予表彰、奖励。用制度管人管事,压实部门责任,让《条例》更具可操作性。

“吉林省作为东北老工业基地,其工业遗产是我国近现代工业遗产的重要组成部分,工业遗产见证了城市整体的发展历程,也体现出工业城市的文化内涵。”姚树伟说,为此,《条例》规定,重要工业遗产

等产业遗产保护利用,鼓励利用厂房、车间、工艺等工业遗产资源,建设工业文化产业园区、特色园区等;并列举东北抗联、三下江南、四保临江、四战四平、抗美援朝、三线兵工等重要历史事件,推动东北抗联精神、抗美援朝精神等宝贵革命精神的传承弘扬,为吉林省工业遗产保护利用提供了法律支撑。

支持打造文化品牌

为更好地传承弘扬和开发利用省内红色资源,《条例》明确支持红色资源主题文艺作品创作和传播,研发红色文化创意产品和发展红色旅游,打造具有影响力和本地特色的红色文化品牌等内容。

《条例》规定,县级以上人民政府应当支持对有重要影响的小说、戏剧、歌曲、影视等文学、艺术作品,重要红色史实、事迹、口述记忆、民间故事、曲艺说唱等非物质红色资源的抢救性收集、保存和版权保护,并确保其真实性、整体性和传承性。

“靖宇陵园、东北抗联纪念馆、五女峰抗联密营等,通化市作为革命老区、红色之城,有着非常丰富的红色资源,《条例》的实施将更好地让红色种子在青少年心中生根发芽。”吉林省人大代表、通化市第一中学党委书记王煜谈及《条例》出台兴奋地说:“《条例》规定了教育部门应当指导各级各类学校根据当地实际情况,将红色资源保护传承纳入思想政治教育体系,这为我们更好开展革命传统教育、爱国主义教育提供了法治遵循。”

与此同时,《条例》明确了红色资源实行保护责任人制度,即红色资源所有权人或者管理人、使用权人、或者所有权人、管理人、使用权人无保护能力的,由红色资源所在地的县级人民政府指定保护责任人。

《条例》还规定,县级以上人民政府及有关部门应当根据红色资源保护传承的需要,加强专业人才培养和队伍建设,通过开展业务培训、举办比赛等多种方式,提高有关专业素养和服务能力。

“我们企业在长白县和龙井市都有文旅景区的投入,在项目开发中曾遇到涉及红色资源管理政出多门、协调不畅等问题。《条例》出台非常及时,有了联席会议制度,就好比明确了‘管家’,也为企业丰富旅游产品,打造沉浸式红色精品线路提供了法治保障。”吉林省人大代表,中佰文旅集团董事长陈加利说。

漫画/高岳



□ 本报记者 徐伟伦
□ 本报通讯员 王嘉璇

节后一票难求,延期返岗会被扣钱吗

“咱单位好几个人都还没返岗,听说这几天是一票难求啊,有的自驾出去,也因为各种交通拥堵,轮渡超负荷运转等各种原因难以顺利返程。”

“这确实不好买啊,也不知道他们的返岗难,会不会被扣钱?”

春节出游潮引发了一部分人的返岗难。那么,劳动者无法按时返岗复工,用人单位可以扣发工资吗?用人单位能在春节假期结束后继续安排年休假吗?针对这些问题,北京市房山区人民法院的法官为你逐一解答。

问:如果劳动者无法按时复工,用人单位可以扣发工资吗?

答:劳动者无法按时返岗复工,用人单位不应简单地以扣工资或按旷工处理,需要区分不同情况。

第一种情况,劳动者无法按时返岗工作,但以事假为由履行了请假手续。根据《工资支付条例》规定,用人单位在劳动者事假期间可以不支付工资报酬;但劳动者已履行请假手续,用人单位不宜按旷工处理。

第二种情况,劳动者无法按时返岗工作,但向单位提出以年假抵扣。根据《职工带薪年休假条例》规定,职工连续工作1年以上的,享受带薪年休假;单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。因此,劳动者无法按时返岗可以申请休年假,用人单位应当正常支付工资报酬。

第三种情况,劳动者不按时返岗工作,也未按照用人单位的请假制度履行请假手续,用人单位可按旷工处理,但应做好如下工作:一是向劳动者发送返岗通知,明确到岗时间,告知其如有特殊情况,需履行请假手续,并告知逾期不返岗的后果;二是返岗通知发出后超过告知期限劳动者仍未返岗的,依据单位规章制度,考勤规定作出解除劳动合同的决定;三是向劳动者邮寄送达《解除劳动合同通知书》,且保留好相关证据,需要说明的是,如果用人单位没有发出解除劳动合同的通知,很可能被认定劳动关系一直存续,则用人单位在此期间还需要承担为劳动者缴纳社会保险等法律义务。

此外,对于非自身原因而无法按时返岗的劳动者,用人单位在条件许可的情况下可以安排劳动者暂时居家办公;但用人单位应当按照正常工作支付工资报酬,如果用人单位减少工资报酬,必须与劳动者协商一致,或者事先已经履行民主程序,否则很有可能构成违法降薪,需承担相应的法律责任。

问:考虑劳动者的“返岗难”现实困境,用人单位可以在春节假期后安排年休假吗?

答:(职工带薪年休假条例)规定,单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。用人单位应在春节假期开始前,明确告知劳动者年休假安排,可以通过通知、邮件等书面方式公布,注明具体的休假日期及天数,同时要求员工确认、收悉。如因休年假发生劳动争议,用人单位无法证明已经明确告知劳动者年休假安排的,将承担举证不能的法律后果。

值得注意的是,虽然用人单位对年休假具有统筹安排权,但也应当在条件允许的情况下充分考虑职工的意愿。如职工对安排年休假的时间存有异议,具有特殊事由,也应及时与用人单位沟通协商。

问:用人单位在春节后第一天发放开工红包,劳动者因未及时返岗没拿到,事后可以主张吗?用人单位能否用红包代替工资或加班费?

答:工资是指用人单位依据劳动合同的规定,以各种形式支付给劳动者的工资报酬。按照国家统计局发布的《关于工资总额组成的规定》规定,工资总额由下列六个部分组成:计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。而“开工利是”“红包”是用人单位基于民俗习惯给劳动者象征性发放的红包,大多数情况下,开工红包款项属于老板或上级的私人馈赠行为,不属于工资报酬,是一种鼓励劳动者准时返岗的个人行为。

因此,劳动者未及返岗而没有拿到开工红包,不能对此主张权利。值得注意的是,用人单位也不能以发红包来代替个人工资或者加班费,否则劳动者有权要求公司及时足额支付工资及加班费差额。

问:如果劳动者在春节放假前主动提出离职,假期结束后未能及时返岗单位办理离职手续,用人单位可以暂缓开离职证明吗?

答:对于这种情况,用人单位不宜拒开离职证明。根据劳动合同法的规定,劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定,办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的,在办结工作交接时支付。

如果劳动者因为各种原因未返回单位,用人单位应及时沟通,以书面形式通知劳动者按单位规定办理离职及工作交接手续。因未办理离职手续而造成损失的,用人单位可向劳动者主张损失赔偿。

《如果奔跑是我的人生》,我要与法相伴而行

电视剧《如果奔跑是我的人生》的热播,引发网友对婚姻情感问题的热烈讨论。剧中,一场突如其来的车祸,分别给赵秀芳和赵秀丽两姐妹的家庭带来毁灭性的打击,赵秀芳的女儿程安心原本是一名舞蹈老师,在车祸中失去了双腿,从此一蹶不振,安心的丈夫秦峰因为安心的消极易怒也开始逃避她。赵秀丽的儿子在车祸中去世,女儿陈若华为了帮助妈妈走出伤痛,带着妈妈住进了自己的学生宿舍,但心伤难愈的赵秀丽还是给即将毕业的陈若华带来了巨大的麻烦。

本期《道法》,由《法治日报》律师专家库成员、北京观韬中茂(武汉)律师事务所执行合伙人董立带大家一起来看《如果奔跑是我的人生》中的法律知识。



场景一:弟弟陈若轩去世后,陈若华不放心妈妈一个人留在老家,便带着妈妈到北京陪她读大学。在室友好心借住的情况下,赵秀丽仍然处处管束陈若华,还以长辈的姿态训诫陈若华的室友,告诉她们作为独生子女,更应当承担起照顾父母老人的责任,毕业后就应该回到父母身边。根据相关法律规定,作为子女,有哪些赡养父母的义务?

孝敬父母、赡养父母是中华民族的传统美德,也是法律规定的子女应尽的义务。民法典规定,成年子女对父母负有赡养、扶助和保护义务;成年子女不履行赡养义务的,缺乏劳动能力或者生活困难的父母,有要求成年子女给付赡养费的权利。同时,根据老年人权益保障法第十四条的规定,赡养人应当履行对老年人经济上供养、生活上照料和精神上慰藉的义务,照顾老年人的特殊需要。

因此,成年子女履行赡养义务,既有物质赡养的要求,也有精神赡养的要求,比如承担父母的基本生活开支、医疗费等费用以及“常回家看看”。

场景二:陈若华谈恋爱后,赵秀丽生怕女儿被“白占便宜”,试图用一份“结婚进程表”替女儿安排好婚事,甚至威胁陈若华的男朋友,如果不履行诺言,就闹到他单位去。现实中,父母能安排子女的婚姻吗?

父母可以关心子女的婚姻,但不能干涉。我国实行婚姻自由的婚姻制度,公民在婚姻关系中的自由包括选择配偶的自由、结婚自由、离婚自由

等,即使是父母也不能干涉子女的婚姻自由。根据民法典规定,结婚应当男女双方完全自愿,禁止任何一方对另一方加以强迫,禁止任何组织或者个人加以干涉。

若以暴力干涉他人婚姻自由的,还可能涉嫌犯罪。根据刑法规定,以暴力干涉他人婚姻自由的,处二年以下有期徒刑或者拘役。犯前款罪,致使被害人死亡的,处二年以上七年以下有期徒刑。

场景三:程安心遭遇车祸后,双膝以下截肢并导致无法生育,遭遇重创后的程安心低落易怒的情绪和正在恢复中的伤口都让她的丈夫秦峰难以忍受,并在逃离家庭后出轨了同事,而程安心的婆婆在得知其无法生育后,也意图让夫妻二人离婚,男方以女方不能生育为由提出离婚,合法吗?

我国没有规定夫妻一方必须为对方生育的法定义务。根据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉婚姻家庭编的解释(一)》规定,夫以妻擅自中止妊娠侵犯其生育权为由请求损害赔偿的,人民法院不予支持;夫妻双方因是否生育发生纠纷,致使感情确已破裂,一方请求离婚的,人民法院经调解无效,应依照民法典第一千零七十九条第三款第五项的规定处理。根据该司法解释,因生育问题发生纠纷并非法定离婚理由,法院判决离婚的前提依然是夫妻感情确已破裂。因此,男方以女方不能生育为由提起诉讼请求离婚,不一定能够得到法院支持。

场景四:安心受伤后一直不配合治疗,安心妈妈为了激励女儿,决定以身作则,完成自己从未成功过的减肥。但半年减下一百斤的极端减重目标让健身房教练不敢签约,当时正在健身房健身的安心的前同事林天宇听说后,为了赚钱和安心妈妈签订了合同,并要求一次性付清三万元教练费。私下找教练签减肥合同,是否存在法律风险?

私下和教练单独签署减肥合同,如教练未依约履行合同,可能会导致维权困难。因减肥合同系教练个人签署,如教练未履行合同或者未依约履行合同导致自身权益受到损害时,则只能要求教练个人退款、赔偿。如果因教练个人征信有问题,无法履行退款、赔偿的义务时,维权的难度也会加大。

如果是和健身房签署减肥合同,即使原教练离职,仍然可以要求健身房提供其他教练履行合同约定。且如果在合同的履行过程中,因教练的原因导致自身受到损害的,不仅可以要求教练赔偿,在健身房存在过错的情况下还可以要求健身房进行赔偿。

更多内容请参见《法治日报》微信公众号



我的“第二十条”

□ 王春敏

电影《第二十条》的热映,唤醒了我的记忆。

早在2022年,秦皇岛也曾发生过一起类似电影中的案件。一个简单的看似普通的故意伤害案,KTV服务生殴打店内客人,致人轻伤。

起因很简单,某KTV短时停电,来店消费的兄弟俩欲从防火楼梯下楼自行离开,服务生奉命堵在楼梯口要求客人等来电后乘电梯下楼结账,双方发生争执。

过程很混乱,来电后的监控显示:兄弟俩拖拽服务生,服务生用力拉住楼道门

不肯让开,双方拳脚相加。此后,兄弟俩的朋友、KTV的保安逐渐聚拢过来,双方相互指责、推搡,此时的服务生穿过人墙反向行走,一旁的弟弟突然一拳罩在服务生头部,服务生猛抬头撞上了弟弟的下颌部,弟弟捂住下巴后退,服务生仍挥拳多次击打弟弟面部,被人拉开后弟弟鼻部流血离开就医,人群散开,服务生倒地不动,身边散落对讲机、鞋子和其他物品。结局很明了,弟弟鼻骨骨折,构成轻伤二级;服务生头部挫伤,构成轻微伤。

服务生矮小,兄弟俩高大;服务生执拗,兄弟俩倔强;服务生看似履职,兄弟俩看似逃单。无赔偿,未谅解。

此案的焦点聚焦在故意伤害还是正当防卫?

起初,楼道门双方存在互殴行为,但均未造成伤害后果。之后,服务生穿越人墙而走,弟弟突如其来挥拳向下击打服务生头部,服务生反作用力抬手撞向弟弟下颌部后其已经后退,是否应认定为弟弟的不法侵害已经停止?服务生仍挥拳持续击打造成弟弟鼻骨骨折,是否超过必要限度?是否应认定为故意伤害犯罪?

对正当防卫紧迫性和适度的判断,不能站在“上帝的视角”,不能做“事后诸葛亮”。弟弟虽然后退,但当时情境下,弟弟的突袭对服务生身心的伤害直接影响服务生心理安全,其后续拳击行为应属于被殴后的自然反应行为,不具有故意伤害的主观故意,轻伤二级的后果,不应认为超过了必要限度。

一部影视作品,如开闸的江水瞬间奔腾而下,冲击力十足,惊心动魄,振聋发聩,而生活中的案件,则往往如涓涓细流,平常人普通事,市井小民草根生活。然而,细碎中包裹着命运和百姓的人生。

审查一个案件,不仅要有专业的判断,更需遵从自己的内心,考虑普通百姓的认知、法律的权威,来自老百姓朴素的情感期待,该案委会的讨论,贯穿执法者的善意。法条是冰冷的,法律是有温度的,检委会成员一致认为服务生的行为系正当防卫,决定对他不起诉。

(作者单位:河北省秦皇岛经济技术开发区人民检察院)