

督查组暗访: 国家明令取消,米脂仍要检测收费,如此“任性”为哪般?

■维权巡逻车■

国家已明令取消营运车辆二级维护强制性检测,但米脂县运管部门仍强制执行并收取费用,还将其作为车辆年审的前置条件,且不得异地办理。

针对群众提供的这一线索,近日,国务院第二十七督查组赶赴陕西榆林市米脂县实地暗访调查。

三分钟搞定 检测涉嫌走过场

在米脂县高速路十里铺出口附近,督查组向大货车司机咨询车辆年审年检等事项。几位司机气愤地说,现在榆林地区,就米脂县强制要求营运货车做“二保”(二级维护),你不做就不给盖章、不给年审,还要处罚你,这就是米脂的地方政策。

在司机的指引下,督查组来到米脂县定点二级维护检测站。督查组看到一辆货车缓慢驶上检测线,检测站工作人员吹了一下空调滤芯,检查货车行驶里程数后,就结束了工作。该货车驶离检测线,整个过程不足3分钟。检测完成后,该货车司机来

到检测站收费大厅,缴纳了580元后离去。

督查员在收费大厅看到,公告明确显示二级维护涉及14个项目,但该检测站却草草了事,涉嫌走过场。一位司机告诉督查员:“说是检测,其实就是看看里程数,别的什么检查都没有。”

还有司机告诉督查员:“其实,即使没有做二级维护,只要在运管所缴纳罚款后,也可以办理年审。”

每年测三次损失数千元 有的货车被逼走

随后,督查员来到米脂县最大的货车销售和货物运输公司陕西伟华集团有限公司,在公司一楼大厅内,督查员向前来办事的货车司机进一步核实情况。

货车司机赵师傅说:“米脂县‘二保’停过一段时间,从今年1月份开始要求做检测,我没做,被运管部门罚了1200元。”货车司机马师傅说:“我们米脂人都是在当地买车上市的,但很多人在米脂县外的其他地区拉货,所以每次必须从外地专程赶回来做‘二保’,每年要做3次,杂七杂八一年要损失近3000元。”

“很无奈,我们已经把车卖了,不在米脂上户上牌了。”一些司机说。

脂上户上牌了。”一些司机说。

知情者向督查组反映,“二保”政策在米脂县确实曾取消过一段时间,但今年初运管所却突然强调“二保”政策没取消,导致很多营运货车因2017年没有做“二保”,在今年上半年年审时被运管所罚款。“就因为强制‘二保’,现在货车销量也受到很大影响,很多客户选择去外地买车了。”知情人说。

督查组进一步联系相关司机查证发现,一些司机确实在今年5月去米脂县运管所办理年审时,被告知2017年未做二级维护,罚款1000元。

督查组责令严查 地方表态将整改

督查组查阅相关规定发现,国家早前已经明令取消营运车辆二级维护强制性检测,那么,米脂县运管部门为何如此“任性”非要检测收费?对此,国务院第二十七督查组请榆林市分管领导和米脂县主要领导及有关方面负责人说明情况。

米脂县相关负责人承认,当地道路运输管理机构出现变相强制检测经营者进行二级维护,加重了货运经营者的负担,损害了政府形象,反映出当地对上级政策

认识不到位,掌握不够准确,工作方法简单粗暴,执行政策有偏差等问题,确实影响了上级决策部署。

国务院第二十七督查组组长詹成付说,为改善和提升营商环境,国家出台了包括推进物流业降本增效等在内的多项政策,但一些政策在榆林市等地却没有被很好落实,这是行政不作为的典型体现。督查组要求当地政府部门迅速采取措施停止其违规行为,拿出整改措施并对相关责任人严肃问责。督查组同时要求当地领导干部认真履行职务,积极作为,确保国家政令畅通,维护群众合法权益。

榆林市政府、米脂县政府主要负责同志表示,针对督查发现的问题,当地已成立专门工作组,一是责成有关责任单位对强制变相二级维护问题坚决予以纠正和查处。二是米脂县纪委监委将对督查反馈的其他问题进行认真调查,查实后将对相关责任人严肃处理。三是立即组织开展对道路运输领域“放管服”政策落实情况的监督检查,切实改善道路运输经营情况,减轻群众负担。 □新华社记者 张斌

■有话直说■

近日,国务院大督查第十督查组、第二十四督查组分别暗访江苏、贵州落实异地就医直接结算政策方面的问题。据报道,有一位患者反复跑了6趟,一直未能报销,因为“资料不齐、缺乏证明”。

由于相关制度、政策落实不力,导致让患者报销难、反复跑腿的例子,此前不时见诸报端。比如,有的在患者报销时,医保经办机构不仅没有一次性告知所需材料,而且要求提供各种“奇葩证明”,给患者异地就医报销带来了极大不便。

更深一层的问题是,医保政策“碎片化”阻碍了医保领域公平和效率的实现。多年来,不同地区以及城乡间的医保待遇水平存在差异,呈现出医保报销不均衡、落实政策不充分的特点。新农合、城镇居民医保、职工医保……“因人设保”非常不利于参保全覆盖;统筹层次低,区域分割明显,造成医保转移接续困难;长期以来形成的城乡差异,导致医疗资源配置不合理,定点医疗机构分布不均衡。这些都成了阻碍患者异地就医直接结算的“绊脚石”。

解决医保政策“碎片化”问题,首先要从国家层面整合各类异地就医报销政策,释放制度设计内生活力,做好“加法”,逐步缩小城乡、地区、人群间的差异。同时,各地在异地就医报销流程上要“减法”,减少报销办理环节,以便患者少跑腿。近年来,国家推进城镇居民医保和新农合制度整合,逐步在全国范围内建立起统一的城乡居民基本医疗保险制度体系,迈出了实现“全民医保”的重要一步。

其次,提升信息化水平,让数据多跑路,充分利用国家统一结算平台,推进基本医保跨省异地就医住院费用直接结算。目前,参保人员跨省异地就医费用报销往返路途远、手工报销时间周期长、手续办理复杂、自行垫付资金压力大。根据近日召开的国务院常务会议对跨省异地住院费用直接结算作出的部署,外出农民工和外来就业创业人员今后将被纳入直接结算范围。这是继跨省异地就医直接结算惠及异地安置的退休人员、异地长期居住人员、常驻异地工作人员和异地转诊人员之后的再次“扩围”。

再次,在我国医疗技术和医疗质量实现“双提升”的条件下,以人民健康为中心,还应推进实现预防、治疗、康复、保障等多方面、各环节的融合衔接,做好“乘法”文章,推动“全民医保”向“全民健康”转变。

医保政策惠及千家万户,人人都应享受到实实在在的政策红利。今后,随着定点医疗机构布局趋向合理,国家平台建设不断完善,可以预见,医保政策“碎片化”问题有望进一步解决,百姓异地就医直接结算之路将越来越顺畅。 □李万祥

别让医保政策“碎片化”阻碍公平效率

工伤员工合同到期后离职 伤残补助经济补偿可兼得

■职工信箱■

百事通先生:

我因在上班期间遭受突发事故伤害,被社会保险行政部门认定为工伤,经劳动能力鉴定委员会鉴定为八级伤残。最近,我与公司签订的为期5年的劳动合同因到期而终止,我在要求公司支付一次性伤残就业补助金的同时,还要求公司支付5个月的工资作为解除劳动合同的经济补偿金。

然而,公司拒绝了我的要求。公司认为,《工伤保险条例》中只规定劳动合同期满后,用人单位可以终止与工伤职工劳动合同,没有规定要支付经济补偿。因此,公司只能承担一次性伤残就业补助金,无需支付经济补偿金。公司还说,我无权兼得一次性伤残就业补助金和经济补偿金。

请问:公司的说法对吗?

读者 冯雪萍

冯雪萍同志: 公司的说法是错误的。公司混淆了一次性伤残就业补助金和经济补偿金两个不同的法律关系。一次性伤残就业补助金是工伤保险待遇的一种,属于《工伤保险条例》的调整范畴,是对因工伤致残的劳动者给予的一次性职业伤害补偿,给付标准依据劳动能力鉴定机构评定的伤残等级,最少为7个月,最多为伤残职工本人27个月的工资,具体按照1-10级伤残,分别为27个月、25个月、23个月、21个月、18个月、16个月、13个月、11个月、9个月、7个月。经济补偿金是在劳动合同解除或终止后,用人单位依法一次性支付给劳动者的经济上的补助,属于《劳动合同法》的调整范畴。经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月内以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

由于一次性伤残就业补助金和经济补偿金是不同性质、不同角度的劳动者的补偿,两者互不替代、互不包含。此外,《劳动合同法实施条例》第二十三条规定:“用人单位依法终止与工伤职工的劳动合同的,除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外,还应当依据工伤保险条例的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。”这就是说,工伤职工在劳动合同终止时可以同时获得一次性伤残就业补助金和经济补偿,二者是可以“兼得”的。

与之对应,你自然有权要求公司支付23个月的工资作为一次性伤残就业补助金。同时,你还有权要求公司支付5个月的工资作为解除劳动合同的经济补偿金。

□百事通



近日,中国铁路西安局集团公司西安通信段举办“金秋有爱、助学圆梦”座谈会,向受助职工子女发放助学金和学习用品,努力解除职工后顾之忧。 □陈少波 蒋涛 摄

吃面吃到头发小伙获赠 法律为“较真”撑腰

去饭店吃饭,意外吃到头发、虫子、钢丝球,你除了感到恶心,会自认倒霉还是要求退款?如果店家态度恶劣,你会选择忍气吞声还是告上法庭?

近日,有媒体报道一小伙因为在宁波一家面馆吃面时,发现一根头发,本想想要个道歉,不料店家态度蛮横,多次沟通都未达成共识,店家甚至挑衅“你去法院走程序啊”,于是,这位“较真”的小伙人生第一次走进了法院,并最终获赠1016元!

事件一经报道,小伙收获网友无数点赞。利益受损获赠本就是天经地义的事,但现实中很多人因为怕麻烦、不懂流程往往不了了之。部分商家也正是抓住了消费者在维权上的这种消极态度,对一些看似不起眼的过错,不仅不引起重视,反而觉得情有可原,甚至觉得顾客“挑剔”、找麻烦。

小伙“较真”、不怕麻烦的精神不光是维护了自己的合法权益,更是给了那些自以为是的商家一记响亮的耳光。小伙也借自己的经历告诉大家:千万不要怕麻烦就不较真,面对类似事件,大家务必拿起法律武器,维护自己的权益。

日常生活中,大多数人都不会跟法院打交道,面对

这种“小事”,法院会不会受理、受理后会不会认真审理、整个事情会被拖多久……这些疑问很多人都会有,但是在这个案件中,负责此事的法官告诉小伙“案值再小的案子我们也一样审理”。

一边是公民维权意识的不断觉醒,一边是维权手段的不断优化和便利,我们相信,只要“较真”的公民越多,“乱来”的商家自然也就越少。

《中华人民共和国食品安全法》第一百四十八条:消费者因不符合食品安全标准的食品受到损害的,可以向经营者要求赔偿损失,也可以向生产者要求赔偿损失。接到消费者赔偿要求的生产经营者,应当实行首负责任制,先行赔付,不得推诿;属于生产者责任的,经营者赔偿后有权向生产者追偿;属于经营者责任的,生产者赔偿后有权向经营者追偿。

生产不符合食品安全标准的食品或者经营明知是不符合食品安全标准的食品,消费者除要求赔偿损失外,还可以向生产者或者经营者要求支付价款十倍或者损失三倍的赔偿金;增加赔偿的金额不足一千元的,为一千元。但是,食品的标签、说明书存在不影响食品安全且不会对消费者造成误导的瑕疵的除外。 □汪亚

一边是用人单位因欠薪当了被告“不露脸”,一边是劳动者往往因证据不足而败诉

藏好证据不出庭成一些企业惯用伎俩

■热点话题■

“用人单位不出庭却赢了官司,太想不通了!难道企业靠藏证据,不出庭,就能随意欠薪吗?”8月27日,劳文杰拿出败诉的判决书给笔者看,觉得一肚子委屈。

2016年3月,劳文杰被包工头赵某雇佣到辽宁大连市甘井子区一家工地做木工。当年10月3日,赵某携款跑路,欠下劳文杰6.3万元的工资。劳文杰申请仲裁,希望赵某所在的大连某工程建筑公司承担连带责任支付欠薪。结果,因为公司不理不睬,两次不出庭,劳文杰提交的证据又不足,走仲裁和法院诉讼劳文杰都败了。

大连市公共法律服务中心副主任郭忠旭说,用人单位不出庭不举证,劳动者举证又不足,致使合法权益难以维护的例子并不鲜见。

“知道你拿不出证据,我有底气啊”

2016年10月8日,劳文杰所在建筑公司的法律顾问齐勇曾找到他,进行了一次谈话。齐勇当场保证让劳文杰拿到欠薪,并详细询问了劳文杰有没有和赵某签订合同,手中有无工资条、签到表、工装、工资转账记录,赵某属于该建筑公司等证据。得知劳文杰只有微信记录和手写的工资条后,齐勇便让劳文杰回家等消息。结果,等来的公

司对劳文杰的诉求再也不理不睬,后来公司当了被告也拒不出庭。

缺席判决是指民事诉讼中,法院在一方当事人缺席时所作的判决。我国民事诉讼法第144条规定,被告经传票传唤,无正当理由拒不到庭的,或者未经法庭许可中途退庭的,可以缺席判决。同时,《劳动争议调解仲裁法》第6条规定,与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。

通常情况下,当事人为了避免遭受不利于自己的诉讼后果,会到庭进行辩论。那么,为何有的用人单位故意不到庭?

“因为知道你拿不出证据,我有底气啊。”辽宁省某大型连锁果蔬超市人事部经理周祥说。他专门负责处理企业的人事争议问题。

周祥以今年解雇的3个临时工为例,进一步解释说,“雇人时我就十分谨慎,没让员工拿到工资条、签到表等证据,离职后还收回了3个人的工装、工牌等。3人申请仲裁前,我请他们吃饭协商,旁敲侧击地了解到他们掌握的证据不足。回去后就删除了所有他们提及的记录。即使是仲裁委、法院工作人员来取证,也查不到证据。”

骗走、销毁证据后不出庭逃避责任,成为一些用人单位的惯用伎俩。

沈阳市一位审理此类案件的法官郑虹在

翻阅卷宗时发现,沈阳市某食品生产厂3年内被告了7次,涉案金额共计3.15万元,皆是因为无故辞退超市促销员拖欠劳动报酬。

郑虹介绍,第一次庭审,该企业称没收到开庭文书,并未出庭,结果劳动者因证据不足而败诉。尝到“甜头”后,这家企业便不出庭了,同时7名劳动者无一例外地拿不出证据。“我们几个审理法官电话催促其出庭多次,讲了不出庭的利害关系,可企业就咬死了不出庭。”

“既没有强制措施,又没有处罚手段”

“缺席审判制度下的证据认定没有相关规定,执法人员调查取证难,恶意不出庭没有强制或处罚措施,是该类案件难解决的三大原因。”郑虹说。

《关于民事诉讼证据的若干规定》第47条规定,证据应当在法庭上出示,由当事人质证。没有经过质证的证据,不能作为认定案件事实的依据。然而,该规定没有对缺席审判制度下的证据认定的可操作性作出明确。

“劳动者能否胜诉,要根据事实和证据,而不是根据用人单位出不出庭。”郑虹说,没有相关规定,仲裁委只能在坚持中立原则的基础上,理性对已有证据的取舍和证明力进行客观判断。

执法人员调查取证难也是一大痛点。审理劳文杰案件的劳动争议仲裁庭工作人员

张希美告诉笔者,仲裁庭发现案件事实不清时就派人前去取证,结果发现由于项目在2016年年底已经建完,项目部也撤销了,赵某跑路后所有资料不知去向,建筑公司也没有任何赵某工作过的痕迹。最后,因实在无法证明劳文杰与建筑公司存在劳动关系,只能判劳文杰败诉。

张希美介绍,这类案件多出现在建筑、餐饮、商超三大行业,主要因为招工方和工作性质都具有临时性,不签劳动合同、口头协议约定工资和工时情况较为普遍,一些劳动者也不注意留存证据,致使执法人员很难取证。

恶意不出庭没有强制或处罚措施是用人单位逃避责任的普遍原因。仲裁委员会在处理劳动争议过程中,出现用人单位未到庭现象的原因比较多,如因不重视而遗忘开庭时间,公告送达开庭文书以致不知晓开庭时间,此外就是为拖延、逃避责任而故意不到庭。而针对是否为恶意缺席,我国相关法律没有认定、强制及处罚措施。

“遇到恶意不出庭的单位,都是想方设法地对其进行劝诫。但遇到经常不出庭的单位,既没有强制措施,又没有处罚手段,怎么才能‘请’得动呢?”张希美如是说。

“最根本的是应有相关的法律和制度保障”

“不能一遇到职工权益受侵犯就呼吁企业守法自律,呼吁提高职工法律意识,最根本

的是应有相关的法律和制度保障。”辽宁青松律师事务所律师王金海说。

郑虹建议,完善缺席审判制度,让该类案件审理、取证有法可依。一是要认定什么情况下才是“恶意缺席”,对屡次恶意缺席的,法院要有强制出庭的相关措施及规定。二是明确缺席审判制度下审理和取证的特殊性。用人单位掌握大量劳动关系证据,而劳动者属于弱势群体,对拒不举证、销毁证据的用人单位要有相应的处罚措施。

沈阳大律师事务所律师刑燕说,立法讲究严谨所以所需时间长,目前可以效仿失信被执行人公开制度,把拒不举证和恶意销毁证据的用人单位列入失信黑名单,在人事部门备案,使其成为督查的重点对象。“整改好的,几年内没有类似案件发生的企业可以移出黑名单,以此倒逼用人单位诚实守信,出庭举证承担责任。”刑燕说。

在辽宁社会科学院社会学研究所所长王磊看来,还应该尽快完善劳动关系登记制度及相关体系。“该类案件的关键症结是执法部门不完全掌握劳动用工情况,劳动关系难认定。”王磊说,“如果全国企业用工登记制度完善,劳动者何时以什么身份进场,又在什么岗位工作,协商的工资、福利待遇是怎样的,何时离场清等,对这一系列劳动关系上级人事部门都能清清楚楚,企业就没有漏洞可钻,许多劳动争议就会迎刃而解。” □刘旭