

维权论坛

手术途中“持刀加价”与抢劫无异

■史洪举

日前,湖北省卫生健康委员会通报今年4月至10月处理的238起违法违规现象,其中患者王某在湖北黄冈名仕医院接受手术过程中,遭遇了术中涨价。在治疗前,黄冈名仕医院向王某收取治疗费2000元,但是在实施手术的过程中要求患者再交2000元,王某因疼痛难忍,在院的要求下告知银行卡密码,该院随即派人去银行取款1700元。后黄冈名仕医院因有胁迫消费、强制消费、欺诈消费的恶意,被处以警告,并被罚款3000元。

患者遭遇手术中途加价的现象并不罕见,通过报道可知,一些在民营医院就诊的患者往往在手术中途被索要费用。毫不客气地说,这种在手术途中“持刀加价”的行为,不仅完全悖逆了医生的职业道德,更突破了法律红线,与胁迫无异。而监管部门更不该对此类乱象熟视无睹,理当严厉惩戒并将其清除出医疗市场。

众所周知,人们患病去就诊时,医生要告知病情和相关的费用,如果需要做手术,也会事先告知大概的费用。在医保新政下,患者甚至还可享受先住院、先手术后续费的优惠政策。如果在正规的诊所和医疗机构,很少有人遭遇漫天要价甚至手术途中加价的情况。

即便手术过程复杂多变,医疗机构也应本着先救治后收费的原则,不得先收费后救治。尤其对于危重病患,必须先行抢救,不能先收费后治疗。

七旬夫妇出资改善旧楼条件 施工后邻居却不同意了 安装了一半的电梯 何去何从?

本报讯 通讯员潘柏林、张青报道 “非常感谢你们的大力帮助,你们设身处地为我们着想,为消费者维权,使厂方退还了我们3.25万元。虽然我们只打了一次交道,见了一次面,但是你们全心全意为人民服务的精神给我们留下了深刻的印象。你们是好样的!再次谢谢你们!”日前,湖州市安吉县市场监督管理局、县消保委收到了一封感谢信。

寄信人是家住杭州市下城区的郭女士夫妇。这对七旬夫妇为何要写感谢信呢?

原来,郭女士患有退行性膝关节炎变、骨关节炎,因为家住老小区,没有电梯,上下楼着实不方便,夫妻俩于是想到了安装楼道电梯。今年3月,郭女士与安吉某楼道电梯公司签订了安装楼道电梯的合同,约定安装费用14万元,并交付了7万元作为定金。她说,这种楼道电梯总价较低,手续简便,只要楼道住户全部签字就可安装,没有箱式电梯那么多安装程序,而且不改动原来房屋结

构,总体来说比较实惠。然而,在实施安装楼道电梯及轨道过程中,事先全部同意的楼道住户有两户突然反悔,造成电梯无法正常安装。在接下来的5个多月时间里,郭女士去了一些社区、敬老院、农家乐等协商转让事宜,但都未谈妥。为减少损失,她多次与厂家负责人沟通、说明情况,并请厂家帮助处理电梯,但都得不到明确回复。

今年10月,心急如焚的郭女士向省消保委投诉,要求拆除家门口已经安装的一段楼道电梯,搬走楼道里的一条轨道和自己车库里的5条轨道。省消保委依据《消费者协会处理消费争议工作导则》的属地管理原则,将郭女士的投诉转给了安吉县消保委。

安吉县消保委随即指派调解人员帮助老人维权,并对相关情况进行核实。几经调解,厂方与郭女士最终达成和解协议,同意拆回已安装的电梯和未安装的电梯轨道,并于11月15日前退回3.25万元定金。

隐患排查不放松 防范知识请牢记



年底临近,台州市公安局椒江分局组织各派出所民警深入辖区企业、商场、超市、出租房等开展走访宣说,发放各类安全防范宣传资料,同时对排查中发现的

安全隐患责令及时整改,确保人民群众生命财产安全。图为派出所民警在企业走访,向员工讲解安全防范知识。

通讯员何文斌 摄

从每月1万元变成了2010元—— 休病假后工资断崖式下调,合法吗?

记者张浩呈报道 在日常工作中,难免会遇到生病请假的情况。病假期间,工资该怎么发?今年,宁波一企业职工夏某被查出患有抑郁症,在休病假期间,他的工资出现断崖式下降——从1万元变成了2010元。这合法吗?一怒之下,夏某将公司告到了宁波市劳动人事争议仲裁委员会。

夏某向A公司咨询后,公司告知其这是他的病假工资,并称公司已经超过法律规定向其发放工资了。双方协商数次无果,导致争议发生。那么,这家公司的做法是否合法呢?

仲裁委:医疗期6个月内,按工龄发放

宁波市劳动人事争议仲裁委员会认为,本案中,夏某在A公司工作多年,A公司基于夏某元老级员工的身份而在其犯病初期依旧按合同约定向其发放工资报酬,这一点值得肯定。但随后A公司即以病假为由向夏某支付病假工资,支付标准是当地最低工资标准。实际上,无论是最早的《劳动保险条例》,还是根据浙江

省《关于转发〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》,都明确规定医疗期在6个月以内的,根据劳动者连续工龄的长短支付50%~80%不等的病假工资,但不得低于当地最低工资标准的80%。

该案中,夏某连续工龄满20年不满30年,A公司依法应按其本人工资的70%发放病假工资,而不是简单地理解为不低于当地最低工资标准的80%就合法了。因此,仲裁委作出了A公司应按夏某本人工资70%的标准发放病假工资的裁决。

宁波市劳动人事争议仲裁委员会相关工作人员表示,病假工资的规定是法律对职工因病或非因工负伤时的一种保护,保障职工在一定时间内丧失劳动能力时,可以根据其工作年限依法获得生活来源。法律上规定是根据职工的工资按一定比例支付,即根据连续工龄长短,按



本报讯 通讯员张晨、王健报道 “单位变相调岗降薪怎么办”“申报工伤需要哪些材料”……近日,温州市总工会举行了普法宣传暨工会志愿服务进企业、进园区活动,为职工朋友及社区居民提供免费法律咨询等服务。由此也拉开了该市工会普法宣传服务月活动的序幕。

为宣传普及劳动法律知识,温州市总工会连续6年与“八位一体”维权机制成员单位联合开展现场普法,累计牵头开展各类普法宣传活动219场。

此次普法宣传活动围绕劳动保障法律法规、职工权益维护、职业病防治和企业安全生产等内容开展宣传、咨询和服务。为了更好地服务职工,市总工会“技协帮”职工技术服务队的志愿者们

也参与到活动中,在现场开展免费义诊、理发、推拿等志愿服务活动。

今年的普法宣传服务月,还将推出“送法进企业”“法律体检”“职工普法讲堂”等一系列活动。并在微信公众号“温州工人”上开设普法专题,定期推出普法动漫视频和法律知识有奖答题等活动,提高普法趣味性和普及面。

“近年来,一线职工中90后年轻职工比重逐渐增大,因此,除了线下活动,我们也及时创新推出了线上普法系列活动,让职工通过手机就能了解法律知识,实现法律援助。”温州市总工会权益保障部负责人表示,线上和线下“双线融合”的方式让工会普法更接地气也更具实效。

权益面对面

试用期被告知不符合录用条件 谨防空白劳动合同被“填空”

■盛凌

近日,劳动者余某来到律师事务所咨询,其被公司以“试用期不符合录用条件”为由解除劳动合同,此前双方签订的也是空白劳动合同。那么,该公司的解除到底有没有依据呢?

【法律依据】

《劳动合同法》第二十一条规定:在试用期中,除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期间解除劳动合同的,应当向劳动者说明理由。

【律师观点】

实务中,用人单位以《劳动合同法》第三十九条“在试用期间被证明不符合录用条件”作为理由

签订劳动合同时公司从未提及有理论考试一事,并且试卷的批改过程及结果也没有进行公示,不认可公司的单方说法。那么,一次常规的理论考试就可以作为试用期内不符合录用的依据吗?

强行辞退员工的案例非常多。很多人认为,在试用期就是用人单位说了算,单位说“不符合录用条件”就只能认栽了。但仲裁机构裁决时也常常有不支持用人单位说法的,关键还要把握是否确实达到“不符合”的程度及企业所规定“录用条件”之合理性、科学性和必要性,并且在试用期结束前就应当提出。

以上述咨询人的纠纷为例,笔者认为,既然是涂油的工作,是否更应重点考核实操水平,仅用理论知识考试作为判断录用条件的唯一方式和标准,在针对性和合理性上有待考虑。用人单位的解除理由如要得到最大程度的支持,除了要证明其对员工进行了考核,且考核不合格的事实客观存在外,在以下几个方面也需要有相应证据:

照本人标准工资的50%~80%支付病伤假期工资,但不得低于最低工资的80%,说明最低工资的80%是一个兜底性规定,不能简单地理解为不低于这个规定即为合法,而应当结合职工因病或非因工负伤前的工龄、工资标准综合判断。如果企业 in 实践操作中把最低工资的80%作为病假工资发放合法与否的标准,则易引发相关争议。

律师:病假超6个月,改发疾病救济费

上海江三角律师事务所律师认为,病假工资的发放应严格按照法律规定发放,适用《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知,“职工因病或非因工负伤,病假在6个月以内的,按其连续工龄的长短发给病假工资。其标准为:连续工龄不满10年的,为本人工资(不包括加班工资、奖金、津贴、物价生

维权讲堂

劳务派遣中 用人单位与用工单位的 法律责任如何认定

■韩全敬

劳务派遣单位(用人单位)与被派遣劳动者订立劳动合同,双方建立劳动关系。劳务派遣单位将劳动者派遣至实际工作单位,劳动者与实际工作单位建立的是用工关系,非劳动关系。劳务派遣单位与用工单位订立劳务派遣协议,约定双方权利义务,建立劳务派遣民事法律关系。那么,劳务派遣单位和用工单位分别对被派遣劳动者承担哪些责任?

加班费支付主体是谁?劳务派遣单位作为用人单位,应当向劳动者按月支付劳动报酬,依法缴纳社会保险费,且被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准,向其按月支付报酬。劳务派遣单位支付的劳动报酬,系按照劳动合同约定的基础工资,是对被派遣劳动者就业的保障。被派遣劳动者在用工单位实际工作时间,因岗位工作需要,基于劳动者的实际工作内容,可能存在加班事实及岗位补贴等

待遇,该部分待遇如何支付?《劳动合同法》第六十二条规定,用工单位应当履行下列义务,其中包括支付加班费、绩效奖金,提供与工作岗位相关的福利待遇。

年休假义务主体是谁?劳务派遣单位的职工连续工作满12个月以上的,享受年休假。劳务派遣单位作为用人单位,无疑是年休假义务主体。另外,根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十四条第二款规定,被派遣职工在劳动合同期限内无工作期间由劳务派遣单位依法支付劳动报酬的天数

多于其全年应当享受的年休假天数的,不享受当年的年休假;少于其全年应当享受的年休假天数的,劳务派遣单位、用工单位应当协商安排补足被派遣职工年休假天数。

被派遣劳动者致他人损害的相关责任如何认定?用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任,此系一般规定。因劳务派遣涉及三方主体,且劳务派遣单位并不实际用工,在劳务派遣期间,如被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,劳务派遣单位和用工单位如何对外担责?根据《侵权责任法》第三十四条第二款规定,该种情形应由接受劳务派遣的用工单位对外承担侵权责任,此系我国劳动法律法规对劳务派遣单位与用工单位对劳动者承担连带责任的明确规定,至于何种情形下承担连带责任,该条文并未进行列举释明。劳务派遣单位与用工单位在劳务派遣、实际用工中,应当严格遵守我国劳动法律法规,依法用工、规范用工,以预防劳动用工风险。

(作者系浙江匡智律师事务所律师)

劳务派遣单位(用人单位)与被派遣劳动者订立劳动合同,双方建立劳动关系。劳务派遣单位将劳动者派遣至实际工作单位,劳动者与实际工作单位建立的是用工关系,非劳动关系。劳务派遣单位与用工单位订立劳务派遣协议,约定双方权利义务,建立劳务派遣民事法律关系。那么,劳务派遣单位和用工单位分别对被派遣劳动者承担哪些责任?

加班费支付主体是谁?劳务派遣单位作为用人单位,应当向劳动者按月支付劳动报酬,依法缴纳社会保险费,且被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准,向其按月支付报酬。劳务派遣单位支付的劳动报酬,系按照劳动合同约定的基础工资,是对被派遣劳动者就业的保障。被派遣劳动者在用工单位实际工作时间,因岗位工作需要,基于劳动者的实际工作内容,可能存在加班事实及岗位补贴等

待遇,该部分待遇如何支付?《劳动合同法》第六十二条规定,用工单位应当履行下列义务,其中包括支付加班费、绩效奖金,提供与工作岗位相关的福利待遇。

年休假义务主体是谁?劳务派遣单位的职工连续工作满12个月以上的,享受年休假。劳务派遣单位作为用人单位,无疑是年休假义务主体。另外,根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十四条第二款规定,被派遣职工在劳动合同期限内无工作期间由劳务派遣单位依法支付劳动报酬的天数

多于其全年应当享受的年休假天数的,不享受当年的年休假;少于其全年应当享受的年休假天数的,劳务派遣单位、用工单位应当协商安排补足被派遣职工年休假天数。

被派遣劳动者致他人损害的相关责任如何认定?用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任,此系一般规定。因劳务派遣涉及三方主体,且劳务派遣单位并不实际用工,在劳务派遣期间,如被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,劳务派遣单位和用工单位如何对外担责?根据《侵权责任法》第三十四条第二款规定,该种情形应由接受劳务派遣的用工单位对外承担侵权责任,此系我国劳动法律法规对劳务派遣单位与用工单位对劳动者承担连带责任的明确规定,至于何种情形下承担连带责任,该条文并未进行列举释明。劳务派遣单位与用工单位在劳务派遣、实际用工中,应当严格遵守我国劳动法律法规,依法用工、规范用工,以预防劳动用工风险。

(作者系浙江匡智律师事务所律师)