

“奇葩证明”网上投诉 还需配套措施

■张淳艺

据媒体报道,近日,为处理好“奇葩证明”、循环证明、重复证明等问题的投诉,司法部在中国法律服务网上正式开通“群众批评-证明事项清理投诉监督平台”。今后遇到“奇葩证明”,可在此进行投诉。

一直以来,诸如“我妈是我妈”等“奇葩证明”备受公众诟病。尽管公安部、民政部等部门先后出台规定,凡是公民凭法定证件能够证明的事项,不再出具证明。但在现实中,“奇葩证明”仍不同程度存在,一些办事机构凡事都喜欢要求层层签字盖章,循环证明、重复证明等问题屡见不鲜。今年6月28日,国务院办公厅发布《关于做好证明事项清理工作的通知》,要求各地区各部门对证明事项进行全面清理,明确凡没有法律法规依据的一律取消。

作为证明事项清理工作的组织实施单位,司法部开通“奇葩证明”网上投诉平台,具有重要意义。这意味着在各地区、各部门开展自查自纠之外,证明事项清理工作又多了一条“群众路线”,“春江水暖鸭先知”,哪些证明不合理,办事群众有着深刻体会,也最有发言权。畅通群众批评投诉渠道,有助于彻底扫清一切“奇葩证明”障碍,不留死角和盲区。网上投诉也有助于保障群众的批评权和监督权。面对“奇葩证明”,办事群众不再被“踢皮球”,让相关部门牵着鼻子走,而是有了说理的地方,可以通过网上投诉讨个公道。

“奇葩证明”网上投诉,是“百姓点菜、政府端菜”回应性监管方式的有益尝试,不仅有利于企业、群众提出意见建议,增强获得感,提升满意度,也有

利于各级政府部门汲取民情民意,深化“放管服”改革,建设好服务型政府。当然,投诉监督平台作为一个新生事物,有待在实践中不断完善。为了更好地发挥监督平台的桥梁纽带作用,还需要落实三项配套措施。

其一,公开机制。据介绍,收到群众提出的意见建议和问题后,系统会及时在线转送相关地方和单位进行处理,办理单位或牵头单位在要求时限内向意见提请人反馈处理情况。这个处理过程不应是闭门造车,而应向社会公开,接受公众监督。投诉问题是否普遍存在,证明事项是否需要清理,群众心里自有一杆秤。建立处理过程及结果反馈的公开机制,有助于办理单位端正态度,认真处理,防止敷衍塞责。

其二,追责机制。一些“奇葩证明”的理由看似冠冕堂皇,实则折射出一些部门慵懒散漫、为官不为的畸形心态。前不久媒体报道,郑州一位市民养老信息表中的性别有误,这本来是一个很简单的的事情,相关部门却坚持“对公不对私”,要求当事人“回原单位报材料、盖公章、经办人签字、领导签字”,以致于5个多月还没办妥。对于这种宁愿折腾群众、不愿麻烦自己,希望他人负责,不愿自己担责的情况,不能止于解决“奇葩证明”,必须对相关责任人严肃追责,倒逼其正视权力职责,敬畏公众权益。

其三,联动机制。证明过多过滥过苛,一定程度上源于各职能部门之间的信息壁垒,只能通过证明在各个壁垒之间起到连接作用。属于这种情形的“奇葩证明”,应该由牵头单位组织相关部门进行协商,加快信息共享,从而做到“信息多跑路,群众少跑腿”。

权益面对面

工伤赔偿协议已履行 两年后可否再主张权益?

■盛凌

【基本案情】

薛某(下称“申请人”)系杭州某玻璃公司(下称“被申请人”)的员工,2015年12月7日,申请人在车间工作时不慎从操作台上摔落,致右膝受伤,经医院手术治疗后于2016年1月14日出院。一周后双方就工伤事故赔偿事宜达成一致并签署了书面协议。同日,被申请人支付了全部理赔款项。

2018年7月,被申请人却收到了仲裁委的应诉通知书,系申请人仲裁要求解除劳动关系并主张工伤待遇款24万余元。

工伤赔偿协议已履行,劳动者为何又提起仲裁?原来,在双方履行完毕赔偿协议8个月,申请人检查发现自己“髌骨下极骨不连接,内固定钢缆松动”,遂于2016年9月15日在另一家医院进行了第二次手术。2017年9月4日又进行了内固定拆除手术,两家医院的诊断均为“右髌骨骨折”。2017年12月,人社部门认定申请人为工伤,劳动能力鉴定委员会评定申请人丧失劳动能力程度为八级并同意延长其停工留薪期至2017年10月。故申请人就追索第二次手术治疗发生的费用及相关伤残补偿金、就业补助金等提起劳动仲裁。

【争议焦点】

庭审过程中,申请人提出第一

次协议达成的赔偿金额与工伤造成的损失相差悬殊且未包含后续治疗费用,协议非本人真实意思,加之有相关工伤、劳动能力鉴定结论等依据,应当撤销协议,对工伤造成的损失重新分项进行细算。但被申请人认为,双方已就工伤赔偿金额达成一致,且申请人也足额领取了全部协议款项,凭什么在两年后反悔?

最终,双方在仲裁委的主持下达成调解方案如下:被申请人同意向申请人支付工伤保险待遇18万元整;双方确认劳动关系于2018年6月16日解除。

【律师观点】

虽然本案有争议之处,但从案件结果看,用人单位作出了很大的让步,同意追加支付劳动者18万元的工伤保险待遇款,劳动者的主要诉求得到实现。

本案,被申请人能同意18万元的调解方案,一方面是仲裁委以申请人的劳动能力鉴定和工伤认定结论作为依据力主调解的结果;另一方面,虽然双方在庭上针锋相对,但考虑到申请人作为工伤事故的受害者,身体遭受伤害及劳动能力受损的事实,被申请人也有同情之心,故愿意达成调解。

(作者系浙江杭天信律师事务所律师、企业劳动人事部主任,拱墅区总工会法律服务队志愿律师)

企业欠债被起诉,法院能冻结企业工会账户并划拨其中经费吗?

余杭工会法律援助团队 出具执行异议书明确说“不”

本报讯 记者洪蕾婷 通讯员郑敏泉报道 前不久,浙江方汇建筑工程有限公司组织企业职工进行了免费体检。殊不知,这笔用于体检的工会经费是“失而复得”的。

今年3月,浙江方汇建筑工程有限公司因经营管理不善,对外负债。公司一债权人向省内某县人民法院提起诉讼,判决生效后进入执行阶段后,法院冻结具备社团法人资格的企业工会账户,并划拨了2万余元工会经费。

企业对外发生的经济纠纷,在企业欠债的情况下,法院是否可以冻结、划拨工会经费及“工会经费集中户”的款项?对此,公司工会向所在地——杭州市余杭区总工会寻求帮助。

浙江金成太炎律师事务所律师、余杭区总工会职工志愿者服务队成员王芳在了解情况后表示,法院不应冻结、划拨该企业工会账户中相关款项。

她分析,首先从主体上来说,具备社团法人资格的企业工

会与企业系两个相互独立的法人主体。

其次,根据《工会法》的规定,工会经费包括工会会员缴纳的会费,建立工会组织的企业、事业单位、机关按每月全部职工工资总额的2%的比例向工会拨付的经费,以及工会所属的企业、事业单位上缴的收入和人民政府的补助等,与企业资产无关。工会的财产、经费和国家拨给工人使用的不动产,主要用于为职工服务和工会活动,任何组织和个人不得

侵占、挪用和任意调拨。

再者,《最高人民法院关于产业工会、基层工会是否具备社团法人资格和“工会经费集中户”可否冻结划拨问题的批复》(法复[1997]6号)第一条明确规定,企业或企业工会对外发生的经济纠纷,各自承担民事责任。且该批复第三条明确表示在银行独立开列的“工会经费集中户”,与企业经营资金无关,专门用于工会经费的集中与分配,不能在此账户开支费用或挪用、转

移资金。因此法院在审理案件中,不应将工会经费视为所在企业的财产,在企业欠债的情况下,不应冻结、划拨工会经费及“工会经费集中户”的款项。

最终,通过工会法律援助团队律师向执行法院提出执行异议书后,法院解封企业工会的银行账户并归还被扣划的工会经费。企业工会相关负责人表示,这笔工会经费除用于组织职工体检外,还将用于慰问困难职工等其他职工正常福利。

维权讲堂

加班费怎么算? 举例示范给你看

■韩全啟

加班费涉及劳动者的工资收入,也是用人单位支付劳动报酬的一部分,亦是职场比较关注的话题。加班费的计算,首先需要区分工时制,不同的工时制对应不同的计算方法。我国劳动法对工时制作了两种大的区分:标准工时制和非标准工时制,非标准工时制又分为综合计算工时工作制和不定工时工作制。加班费除按照工作时间为标准,还涉及计件工资的加班费,本文仅讨论按照工作时间计算加班费。

标准工时制,即每日工作8小时、每周工作40小时。大部分企业或企业的大部分岗位均是执行标准工时制,该工时制在企业日常用工管理过程中比较多见。我们举例:劳动者月固定工资为3000元、工作日每天工作9小时、每周单休(未补休)、劳动者工作1年,则工作日延时加班费为:3000元/月÷21.75÷8×(9-8)小时×250天×150%=6465.52元。双休日单休加班费为:3000元/月÷21.75×52天×200%=14344.83元。

上述计算方式与数据解读如下:工作日延时加班费的计算,需要先计算劳动者在标准工作时间下的小时工资,3000元/月÷21.75÷8即是小时工资,工作日延长加班1个小时,其中21.75天为法定月计薪天数,是一个计算常数,全年有250个工作日。用人单位安排劳动者工作日延时加班的,应额外支付不低于150%的劳动报酬。另,关于双休日单休加班费的计算,先计算劳动者在标准工作时间下的小时工资,3000元/月÷21.75即是日工资,21.75天同样是法定月计薪天数,是一个计算常数,全年有52周,也就是52个单休。用人单位安排劳动者休息日加班的,应额外支付不低于200%的劳动报酬。

企业因生产特点不能实行标准工作时间的,经劳动行政部门批准可以实行综合计算工时工作制或不定工时工作制等其

他工作和休息办法。其中综合计算工时工作制以周、月、季、年为计算周期,在一个计算周期内,劳动者工作时间超过法定标准工作时间的部分,视为延长工作时间,按规定支付劳动者延长工作时间的工资。而对于实行不定时工时制度的劳动者,不执行加班加点工资制度。另外,关于不定时工时制度,各地还有不同的执行政策。

举例示范综合计算工时工作制:劳动者月固定工资为3000元、每天工作6小时、每月工作27天,经劳动行政部门审批以月为计算周期,则劳动者当月工作时间为162小时。根据劳社部发(2008)3号《劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》,月计薪天数为21.75天、月工作日为20.83天,因此推导出月工作小时数为166.64小时(20.83天×8小时)。回到上文,该劳动者当月工作时间为162小时,以月为计算周期,并未超过法定工作时间166.64小时,因此无需支付加班费。如其他数据不变,该劳动者每月工作28天,则劳动者当月工作时间为168小时,以月为计算周期,超过法定工作时间166.64小时,当月加班费为:3000元/月÷21.75÷8×(168-166.64)小时×150%=35.17元。

最后,我国全年有11天法定节假日,并且是带薪的。法定节假日加班的,用人单位应支付不低于300%的劳动报酬,且不存在补休或调休问题。前述,实行不定时工时制度的劳动者,不执行加班加点工资制度。根据《浙江省劳动和社会保障厅关于实行不定时工作制职工在法定节假日上班是否需要支付加班工资的批复》(浙劳社厅字(2008)43号)意见,该工时制度下,劳动者法定节假日上班的,无需支付加班工资。对于劳动者而言,应关注劳动合同约定的工时制度,才能确定加班费的计算标准,减少争议,依法维护权益。

(作者系浙江江智律师事务所律师)

洗衣房里说“平安”



近日,台州市路桥区蓬街派出所民警在辖区启明村生态洗衣房里向来洗衣服的市民宣传防诈骗、防火灾、防盗窃等

平安常识。据悉,蓬街派出所针对生态洗衣房里人员流动量大的实际,将其当作宣传平安

群众赶来洗衣服的时机开展安全防范宣传。

通讯员蒋友青、刘慧华 摄

新开张的美容店却专盯老年人 警惕“温情营销”背后的陷阱

通讯员孙建新、郭亚丽报道 “市场监管局的同志,这里有个美容院向老年人推销保健品,我们村里有位李大妈在这里购买了1万多元的保健品,但是吃了之后身体反而出现不适,现在要求退货遭到拒绝,请你们来查一下这家店。”近日,湖州市长兴县和平市场监管所接到举报电话。

接到电话后,执法人员马上赶到现场,检查发现,这家营业执照上核准的经营范围为“美容服务”的美容店里并没有相应的美容产品,反而店里的货柜上摆满了大大小小各种牌子的保健品。

据知情人士介绍,这家美容店刚开张没几个月,店里的务工人员以“免费介绍养生知识,教您如何保养身体”为宣传标语吸引了当地不少的老年人前来听课,上文提到的李大妈就是被这些信息所“忽悠”来到店里的。

老年人初次到店,店里的务工人员先是为他们准备水果糕点,然后跟老年人拉家常,询问身体情况等。一番家长里短

之后,他们开始介绍起养生的重要性,及老年人常见的一些疾病的危害,并且免费发放给每位老年人2-3粒保健品让其服用,同时允诺每天都可以来免费服用保健品。

多次热情接待后,店员慢慢取得了老年人的信任,便开始推销起店里的保健品,声称产品可以治疗各种慢性疾病,并且买的越多折扣越多。在店员的轮番“洗脑”下,患有多年胃病的李大妈心动不已,花了1.6万元购买了一堆保健品。但是吃了几天之后,李大妈发现胃病并没有得到改善,反而出现了胸闷气短的状况。李大妈赶紧到医院检查,医生告知要马上停止服用这种保健品。

看着家里还有很多没有开封的保健品,李大妈拿到店里要求退货,但是美容店的店员却告诉李大妈,这些是折扣产品不能退货。

见李大妈叫来了执法人员,心虚的美容店老板立马以“产品拆封了一部分,不能退全款”为由,退还了李大妈5000元钱。执法人员在原国家食品

药品监督管理局网站上查询相关的保健品信息,发现店家销售的部分保健品并没有备案,遂立即收缴了全部的保健品,并联合公安部门查封了这家店,目前该案件已经移交到当地公安部门。

近年来,各种保健品专盯老年人,以免费诊疗、免费礼品等福利吸引老年人参加活动,获取他们的经济状况和联系方式,再以会议、讲座等形式销售保健品。这些保健品的来历不详,很多都没有在原国家食品药品监督管理局网站备案,对人体的影响也不得知。但是老年人在面对这些骗术时心理防御往往不堪一击,在自己的权益受到侵害的时候也不懂得如何维权。

市场监管部门提醒消费者:保健品并不是药品,不能治疗疾病。购买保健品一定要到正规的药店和保健品店购买,对那些没有在原国家食品药品监督管理局网站备案的保健品,一定不能轻易购买,切忌陷入商家的“温情营销”陷阱。

维权人物

19年如一日,奋战在劳动监察第一线;近5年,为1547名劳动者追回欠薪1069.6万余元……

有劳动纠纷,找“张叔”!

通讯员唐学基报道 现年59岁、再过一个多月就要退休的张跃,是杭州市富阳区劳动监察大队的监察员,有着19年劳动监察履历的他,被同事亲切地称为“张叔”。“莫道桑榆晚,为霞尚满天”,近5年,张跃共受理劳动纠纷427件,为1547名劳动者追回欠薪1069.6万余元,结案率93.3%,满意率始终是100%。

轻伤不下火线

“我年龄大了,家里没负担,趁着退休前给队里多分担点,我心安。”2017年年初,张跃主动请缨,要求负责辖区企业数量多、劳动争议多的街道,因为他太清楚队里的工作负荷,案子多人员少。原本队里考虑他快退休了,给其减压,可他却主动领

了任务。作为劳动监察战线上的老兵,他带教徒弟不少。如今徒弟已走上领导岗位,可他还是一个兵。对此,有人调侃“铁打的‘张叔’,流水的队长”,张跃处置劳动纠纷的热心、尽心和公心始终不变。对每个案子,他都十分投入,不论事大小都不偏不倚,认真负责。

去年10月中旬,已连续参与劳动监察执法和预防欠薪工作的张跃感觉身体不适。他猜测是拖了很久的胆囊炎犯了,于是利用中午休息时间上医院挂点滴,暂时应付下。

正挂着点滴的张跃,在工作微信群里看到他管辖的网格内发生了一起劳动纠纷。大队领导了解情况后已安排其他监

察员赶往现场处置,但张跃也没敢走,不停地打电话,一边向队友了解情况,一边联系企业负责人进行沟通。考虑到情况复杂,一起完点滴,张跃就直奔现场,同时劝他回去好好休息。张跃却开玩笑地说道:“我年纪是大了点,但还没老到不能用了。”

“找‘张叔’准没错”

不待扬鞭自奋蹄,一腔痴情化纠纷。多年来,一句“找‘张叔’准没错”,让张跃有一种使命感,浑身充满干劲。

前不久,队里一名年轻同事打电话给已经下班的张跃,说其正在处理一起劳动纠纷,因双方争议大,协调多次都无结果,而涉事一方的用人单位点名要张

跃来处理问题。张跃二话没说,放下手里的晚饭,飞奔前往涉事现场。

在现场,张跃了解到,这是一起建筑劳务纠纷,涉及到17名工人的15.24万元工资。矛盾的焦点是因工程质量问题引发劳资双方对于人工工资数额存有争议,施工方核算17名工人共计11.66万元工资,与工人核算的工资之间存在3.58万元差额。原本让第三方介入对质量进行检测评估后再进行核算,但工资已拖延半年,工人耗不起。张跃进行了第一回合的协调,双方争议依旧很大,于是张跃联系上监理部门的熟人过来帮忙,直接到施工现场办公。

经过对工程质量的分析评估,以及人情入理地劝说、调和,

施工方与工人达成17人共计13.6万元的调和协议。张跃利用地熟、人熟、情况熟,请来“外援”,释法明理,费尽一番周折,终于成功化解纠纷。

处理完纠纷,已是晚上8点,同事愧疚地表示耽误了张跃的吃饭时间,但张跃笑着说:“当老师对我这么信任,我不能辜负啊。”

“张叔,作为劳动监察的一名老同志,我心系百姓,工作始终冲在前,干在先……”富阳区劳动监察大队队长章欢欢每次在总结或汇报工作时,都要夸夸这位“张叔”。章队长直言,大队已连续5年获得全省劳动保障监察工作先进集体,这成绩的背后,张跃的付出,所作的贡献是功不可没的。



近日,建德市人大常委会执法检查组,对当地企业落实《中华人民共和国工会法》《浙江省工会劳动法律监督条例》开展执法检查。检查组实地检查了安伴技术、罗龙科技、佳泓工具等

企业学习贯彻“一法一条例”,企业工会组织建设、开展工资集体协商和集体合同签订、职工收入、福利待遇等情况。通讯员栾志军、曾小琴 记者周金友 摄