

# 异地医疗应选当地医保定点医院

**维权小贴士**  
weiquanxiaotieshi

**“厂代”应这样维权**

《劳动保障》记者:基本医疗保险参保人员异地安置和长期驻外需要具备哪些条件?应当如何办理备案手续?

工作人员:对于居住在异地的退休人员、老年居民或因工作驻外的在职人员(以下称异地人员),须在相对固定的地区居住,且原则上要求参保人,稳定居住时间在1年以上。

符合上述条件的参保人,在提供《青岛市城镇职工基本医疗保险异地医疗备案表》(预先下载或领取)的同时,应按申请类别不同提供相应材料。办理“异地安置”的参保人,提供异地居住户籍证明或居住地辖区派出所出具的长期居住证等相关材料;办理“长期驻外”的参保人,应提供劳动合同及复印件、单位派出文件和外设机构执照复印件等驻外工作的证明材料。携上述材料到所属市、区医保经办机构,办理备案手续。符合上述条件规定且申请材料齐全的,医保中心将予以备案。

《劳动保障》记者:医保异地安置和长期驻外的管理规定有哪些?

工作人员:(1)办理异地医疗备案时,异地人员应选择当地基本医疗保险定点一、二、三级医院各一所作为本人的定点医院。

(2)参保人所患疾病属我市规定门诊大病病种,可到医保经办机构申办门诊大病证,所选定点医院,应与异地医疗备案选择的定点医院相一致。

(3)异地人员因居住地或工作地点发生变化,或因其他原因要求变更定点医院的,应重新办理异地医疗备案手续。返回本市居住或本市治疗的,应持原《青岛市城镇职工基本医疗保险异地医疗备案表》,及时到所属医保经办机构办理异地医疗备案注销手续。未及时处理注销手续的,其在本市内定点医院治疗的医疗费,医保基金不予报销。

(4)人员因病情变化需转往居住地之外的医院治疗的,应由本人所选定定点医院中,级别最高的定点医院办理转诊手续。报销医疗费时,应提供居住地定点医院出具的转往上级或专科医院

“基本医疗保险异地医疗,是指经医疗保险经办机构备案或核准的,参保人在我市医保统筹区域之外发生的医疗行为。主要包括异地转诊、异地急诊、异地安置、长期驻外、学生回原籍治疗五种类型。参保患者所患疾病属疑难杂症,经本市三级甲等医院或市级专科医院组织专家会诊,无法确诊的,或受本市医疗技术和设备条件所限,无法进一步治疗的,可办理转诊手续转往异地医院住院治疗,与此同时,转往异地的医院,应是当地基本医疗保险的定点医院,且诊疗水平应该高于我市。”日前,《劳动保障》周刊记者专访市劳动和社会保障局相关负责人,就我市基本医疗保险异地医疗管理相关政策进行解答,供读者参考。



本报记者 张文君 摄

院的转诊手续证明。

(5)除急诊转住院的情况外,未按规定办理异地医疗备案或备案前所发生的异地医疗费,医保基金不予报销。

《劳动保障》记者:在青岛就读的参保学生是否可以回原籍住院治疗?如何办理报销?

工作人员:可以。学生寒暑假或休学期间,因病在原籍住院治疗的,治疗结束后,携带学校开具的情况说明、学生学籍证明和因病回原籍治疗等有效证明材料,以及住院的相关材料,到学校所在地的医疗保险经办机构办理医疗费报销手续。

《劳动保障》记者:异地医疗费报销手续如何办理?

工作人员:在异地发生的医疗费由本人先行垫付,治疗结束后,所在单位或本人(或家属)按以下程序办理报销:

(1)持门急诊病历、住院病历(包括医嘱单、相关检查检验报告单、手术和麻醉记录等)复印件、出院记录、有效票据、费用汇总明细清单、出院记录等材料,到所属医疗保险经办机构提出报销申请。其中,异地转诊的,需提供经市医保中心核准的《青岛市基本医疗保险异地转诊审批表》。

(2)材料齐全,符合规定的,办理报销受理手续;材料不齐全的,申请人应当在15个工作日内备齐有关材料。

(3)医保费用审核人员根据青岛市基本医疗保险用药范围、诊疗项目范围

和医疗服务设施等相关目录的规定,对异地医疗费用进行审核。

(4)申请人按照《业务受理回执单》约定时间,携带身份证等有效证件,到所属医保经办机构领取报销医疗费。

其中,门诊大病费用,原则上一个医疗年度报销1次,医疗费满3000元可以中途报销。

《劳动保障》记者:在外地发生意外伤害后发生的住院医疗费可以报销吗?

工作人员:可以。参保人员因发生意外伤害在外地住院治疗的,提供意外伤害说明、目击证人证明等相关材料,经市医保中心调查核准,对符合医保报销规定的,将按照异地急诊办理报销。(本报记者)

**【案例】**

小孙等六位工作人员是甲单位驻A区某大型商场“厂代”,从事家用电器销售工作。近日,小孙等人因单位拖欠工资向A区劳动监察大队投诉,诉求甲单位补发工资。

**【案情处理】**

A区劳动监察机构立案调查后发现,该单位的办公场所在B区某写字楼内,其在A区只是租赁大型商场的柜台销售家用电器,除几名销售人员外,没有任何管理人员。调查取证一度陷入僵局。

**【评析】**

《劳动保障监察条例》第十三条确定了以用人单位所在地为标准划分地域管辖的管辖标准,从而否定了过去以用人单位工商注册地为标准划分管辖权的规定。本规定的出台,较好的解决了过去一些有关劳动监察地域管辖权的问题。

现实生活中大量存在“厂代”应当向哪个劳动监察机构投诉的问题。所谓“厂代”,通常是指在大型商场里从事销售工作,但又与商场没有劳动关系的销售人员。这些人是租赁大型商场柜台进行商品销售的厂家的职工,故一般称为“厂代”。

就本案而言,由于单位在A区工作的只有几名“厂代”,其办公场所、管理人员及其他工作人员均在B区,受害者应到B区劳动监察机构投诉,维护自身合法权益。

**公休日补休可顶替加班费**

**【案例】**

小曲在一家外商投资企业工作,担任质检员。公司产品主要出口到国外,有时由于购货方时间要求紧迫,需要安排职工在休息日加班。加班以后,公司通常不向职工支付加班工资,而是安排职工补休。小曲的家在外地,每到周末就与几个也在当地工作的老乡聚会,当公司安排其补休时,因不是星期天,几个老乡都在工作,他感到无所事事,因而觉得公司调整其休息日,使其利益受到损害,要求公司支付加班工资而不再安排补休。公司的做法是否合法?

**【评析】**

公司的做法合法。《劳动法》第四十四条第二项规定:休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。《山东省企业工资支付规定》第二十条第二项规定:在休息日安排工作的,应当安排同等时间的补休;不能安排补休的,按照不低于日或小时工资基数的200%支付加班工资。

本案中,企业由于生产需要而让职工在休息日加班,然后安排其补休,符合《劳动法》的精神及有关规定,没有侵害这位职工的合法权益。不过,如果企业安排这位职工在法定休假日加班,则必须支付300%的加班工资,而不能补休。

**案例评析**  
nlipingxi

## 用人单位制定的劳动规章制度可以限制约束职工的哪些行为?

**【案情简介】**

申诉人:王某某。  
被诉人:青岛某服装有限公司。  
申诉人称:申诉人2000年4月开始到被诉人处工作,双方劳动合同签订至2007年12月31日,月工资1050元,2007年8月3日,被诉人无故解除了劳动合同,并于2007年9月26日将解除劳动合同通知书送达给申诉人。被诉人的行为侵害了申诉人的合法权益,现请求裁决被诉人支付申诉人违约金5250元,并承担本案仲裁费用。

被诉人辩称:申诉人所诉与事实不符,申诉人存在严重违纪行为,被诉人依据企业规章制度及劳动合同约定与申诉人解除劳动合同,并无不当,申诉人要求支付违约金于法无据,应驳回其仲裁请求。

**【处理结果】**

仲裁委裁决认定:申诉人系被诉人单位职工,双方签订了劳动合同,该劳动合同合法有效。被诉人制定的《员工违纪处理管理规定》中虽规定有“参与封建迷信、赌博等活动或有违背社会道德行为之一者,处以500元以上罚款、停职检查,情节严重者企业内待岗或解除劳动合同”,但申诉人的行为发生在工作之余,与被诉人的生产经营并无联系,不属于劳动过程的组成部分,被诉

人依据内部规章制度解除与申诉人的劳动合同缺乏依据,应承担违约责任,遂裁决支持了申诉人的仲裁请求。

**【评析】**

本案焦点:劳动规章制度只能由有权代表用人单位的机构制定,以单位本身的名义下发,尤其是法人单位,应是法人本身的名义制订,用人单位内设职能部门、分支机构、分厂分店、营销代表机构,甚至是人力资源管理机构本身均无权当然代表法人制订公布规章制度;有上下级法人关系(含母子公司或控股公司与被控股公司、主管部门及其附属单位),只有本级法人本身有权制订,上级法人或下级法人的规章制度并不当然就是本法人的规章制度,文件要转换(转发)。用人单位的职能部门或分支机构无权以用人单位的名义颁布内部劳动规则,因为它们不具有劳动规章制度的制定主体资格。在实践中,认定企业内某个管理机构是否有制定劳动规章制度的权限,应当以企业章程的规定为准。

用人单位规章制度不能违反集体合同的规定,其规定的劳动者利益不得低于法律法规规定的劳动条件基准和集体合同约定的标准,不得贯彻教育为主、惩罚为辅的原则,不得侵犯职工合法权益。《劳动合同法》第四条规定用人

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。如果用人单位违反法律和法规的规定,则该规章就是自始没有效力的,职工可以拒绝执行。用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的,由劳动行政部门责令改正,给予警告;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

劳动规章制度的制定和修改必须履行法定必经程序。主要包括:

1.职工参与讨论和协商。制定、修改劳动规章制度或作出重大事项决定的职工参与程序包括两个环节:(1)由职工代表大会或者全体职工对制定、修改劳动规章制度或作出重大事项决定的建议展开讨论,提出方案和意见;但在劳动规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当而向用人单位提出修改方案和意见的,无须职工代表大会或者全体职工讨论。按照《劳动法》、《企业法》、《公司法》等法律法规规定,对全民所有制企业和城镇集体所有制企业来讲,100名职工以下的企业是经过全体职工,100人及以上的企业是经过职工代表大会讨论通过。(2)就上述方案和意见,用人单位与工会或者职工代表平等协商确定劳动规

章制度或重大事项决定的内容。

2.公示或告知劳动者。用人单位应当将劳动规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者,以使劳动者能够知悉该劳动规章制度和重大事项决定的内容。何为公示,如何公示,实务界分歧较大。用人单位的规章制度多采取发文方式公布。操作上,可以推荐采用用人单位基层生产经营组织学习(如班组通过学习规章制度的方式进行,并要求劳动者进行签到)。用人单位的上下文或公布、张贴规章制度、网上发布行为是否构成公示,有不同的看法,实际操作会有风险。

本案中,被诉人单位的《员工违纪处理管理规定》中第31条规定:“参与封建迷信、赌博等活动或有违背社会道德行为之一者,处以500元以上罚款、停职检查,情节严重者企业内待岗或解除劳动合同。”。该规定系经过被诉人职工大会表决通过的,并组织申诉人学习过规定的相关内容。从程序及内容上看,该规章制度均具备了合法性要件。本案申诉人的行为若发生在工作时间,被诉人依据该规定解除其劳动合同,则涉及的是规章制度的合理性问题。而本案的关键是申诉人的行为发生在工作之余,与被诉人的生产经营并无联系,不属于劳动过程的组成部分,属于申诉人的私人生活行为,该行为正当与否,均不属于劳动规章制度所应调整的范围,被诉人依据其《员工违纪处理管理规定》解除申诉人的劳动合同,显然没有依据,违约已属必然,仲裁委裁决支持申诉人的违约金主张是完全正确的。



**百家争鸣**

目前,劳动争议案件数量居高不下,各级劳动争议仲裁院的办案力量尤显不足。怎样才能跳出人不敷出的窘境,以有限的人力实现办案效率最大化呢?对案情简单、事实清楚、标的额不大、争议较小的案件,采取立案前调解立案前调解的方式不失为一种好的作法。

一、调解程序:对案情简单、事实清楚、标的额不大、争议较小的案件,在征得申诉人同意的情况下,可直接与用人单位的相关负责人取得联系,告知申诉人的请求事项并了解、核实申诉人的相关情况。1.对于申诉人所述情况与单位陈述差异较大,一时无法查清的案件,建议申诉人立案进入仲裁程序,通过庭审质证厘清事实,维护其合法权益。2.对于申诉人所述情况与单位陈述一致,单位有调解意愿的案件,对单位讲明侵犯劳动者利益的利害关系以及违反劳动保障法规所带

来的后果,敦促用人单位改正,解决申诉人提出的请求事项,在合理合法的基础上促使双方达成和解。3.对于申诉人所述情况与单位陈述基本一致,但双方一时无法达成一致的案件,一般采取如下两种方式解决:(1)了解清楚双方的主要争议焦点,分别向双方当事人宣讲政策、法律法规,分析利弊,鼓励双方当事人调解,解决纠纷;(2)对于双方分歧较大,但有调解意愿的案件,可将双方当事人约到仲裁院,为其提供一个平等对话的场所。让职工与单位负责人轮流发言,互倒苦水,只要气氛不是过于紧张就不打断当事人的谈话,并适时宣讲相关政策、法律法规,引导双方当事人就如何解决争议达成一致意见,实现双赢。

二、建议:1.立案前调解是否可出具法律文书,如“青劳案前调字2006第xxx号调解书”。2.对于集体争议或同

一单位连续发生多起案情简单、事实清楚、标的额不大、争议较小的案件,是否可到单位去现场办案,并为其提供相关政策、法律法规咨询。3.与劳动监察支队、社保中心建立联动机制。对侵害劳动者权益现象较为普遍并拒不改正的单位,可建议劳动监察支队对其劳动用工情况进行监察,建议社保机构对其缴费基数进行稽核。4.对争议频发或有需求的单位提供相关政策、法律法规咨询。

三、立案前调解的意义:1.推行庭前调解是现实的需要。近年来,仲裁员人少案多的矛盾越来越突出,工作压力大,案件审理周期长效率较低,当事人怨气大。然而立案前调解这一快捷、便利的模式正符合这一要求,为提高办案效率和办案质量提供了良好的环境,理应为劳动争议处理制度改革的方向之一。2.立案前调解能保证办案的公正性实现和当事人民事权利保护

以最快的速度实现。立案前调解要求调解人员在查清事实、分清是非的基础上,提出合法、合理的解决方案,作为双方当事人合意的参照。这样,当事人就能平衡实体利益和程序利益,作出自己的选择。法律规定仅以“不违反法律”和“不损害国家、社会、他人的利益”作为对当事人的合意原则性限制,在此基础上形成的合意则更接近法律上的公正,更利于当事人合法权益得到相应保护。3.立案前调解有利于促进当事人合意的自由形成。合法、自愿是调解的基础,办案程序的设置必须有利于当事人合意运行机制的实现,立案前调解为双方当事人自由合意创设了可行性条件,在仲裁前准备阶段使案件得以解决。4.立案前调解有利于劳动争议资源的节约,实现劳动争议经济原则。我国现行的劳动争议处理制度是一裁两审制度,即劳动争

议双方当事人必须先经过仲裁程序,在不服仲裁裁决结果的情况下再起诉至法院。而根据规定,劳动争议仲裁委员会审理劳动争议案件的期限是自收到仲裁申请之日起六十日内审结,特殊情况需要延期的,由劳动争议仲裁委员会负责人批准,延长期限不得超过三十日。人民法院适用简易程序审理的案件,是在立案之日起六个月内审结,有特殊情况需要延长的,由本院院长批准,可以延长六个月;对一审判决结果不服的,还可以上诉进入二审程序。这样即不利于劳动诉讼资源的节约,也给劳动争议双方当事人造成了诉累,立案前调解则是对各项改革的优缺点进行了扬弃,利用有的人、财、物,创设了一种独立于诉讼外的调解机制,具有重大的现实意义。

市劳动争议仲裁院调裁三庭  
张宁

## 立案前调解

# ——实用的替代性纠纷解决机制