

## 内蒙古正式执行新版国家药品目录

日前,内蒙古自治区医疗保障局、人力资源和社会保障厅联合下发通知,明确从3月1日起,正式执行《国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录(2020年)》(以下简称《国家2020年药品目录》)。

据了解,《国家2020年药品目录》全部纳入内蒙古自治区基本医疗保险、工伤保险和生育保险基金支付范围,对药品使用限制和凡例中的解释内容不作调整。国家谈判药品全部纳入内蒙古自治区基本医疗保险、工伤保险和生育保险基金支付范围,按乙类药品管理。国家谈判药品执行全国统一的支付标准,支付标准包括基金和参保人员共同支付的全部费用,基金和参保人员分担比例由各统筹地区确定。自治区按规定调增的乙类药品,已纳入《国家2020年药品目录》的,按目录规定执行,未纳入目录的,在2年内全部调整出支付范围。此外,按照《基本医疗保险用药管理暂行办法》相关要求,对于经国家有关部门批准上市的蒙药品种、《国家2020年药品目录》外其他有国家或地方标准的中药饮片、经自治区药品监督管理部门批准的治疗性医院制剂,自治区医疗保障局根据我区基

金负担能力及用药需求,经相应的专家评审程序纳入基金支付范围,按规定向国务院医疗保障行政部门备案后实施。《国家2020年药品目录》中明确规定不予支付的饮片不纳入自治区基金支付范围。治疗性医院制剂按照有关规定限于特定医疗机构使用。

自治区要求,自治区医药采购中心要及时按规定将《国家2020年药品目录》中的药品纳入药品集中采购范围,国家谈判药品要在2月底前在自治区药品集中采购平台上直接挂网,确保药品供应;自治区按照国家医保局药品分类与代码制定药品标准数据库,各统筹地区要在2月底之前,组织定点医药机构做好目录对照工作,确保按时执行新的药品目录。

据了解,2020年12月,国家医保局、人力资源和社会保障部公布了《国家2020年药品目录》,该目录收录西药和中成药共2800种,其中西药部分1264种,中成药部分1315种,协议期内谈判药品221种。另外,还有基金可以支付的中药饮片892种。(梁婧婧)

### 便民服务

## 父亲先于爷爷去世 爷爷的遗产如何继承?

王小一的爷爷王强有6个子女,长子为王小一的父亲王贺。2016年,王贺因病离世。2017年6月,王小一与王强对王贺留下的21万元遗产进行了分割,并达成协议:王小一继承11万元,王强继承10万元。

2018年8月,王强与5个子女协商,表示将10万元遗产分为六等份,由他们5个兄妹及王小一继承。协商中,5个兄妹中的4人自愿放弃继承份额,将他们的继承份额给老五王力。

王强病故后,王家5个兄妹与王小一因遗产继承问题产生分歧。

王小一认为,该财产是父亲王贺给爷爷王强的生活费,而王强并未消费支出,故其他人无权继承,应由其一人继承。

王力对此非常不满,并于近日将4个兄妹与王小一起诉至伊宁市人民法院。

庭审中,此案承办法官刘连平认为王家人原本感情不错,只是因遗产继承问题产生了隔阂。征得双方当事人同意后,刘连平对此案进行了调解。

最终,当事人双方达成调解协议:王强的10万元遗产由王力继承其中的83330元,剩余的16670元由王小一继承,王家其他4个兄妹自愿将自己的继承份额给王力。

以案释法:

此案涉及法定继承和代位继承两个法律关系。王小一的爷爷王强是被继承人,他没有留下遗嘱,遗产就按法定继承分割。王小一的父亲王贺先于王强离世,王小一是其父亲的直系血亲,因此她可以代位继承其父亲有权继承的遗产份额。但她只能继承其有权继承的遗产份额,即10万元遗产中的16670元。

根据《中华人民共和国民法典》第一千一百二十八条,被继承人的子女先于被继承人死亡的,由被继承人的子女的直系晚辈血亲代位继承。被继承人的兄弟姐妹先于被继承人死亡的,由被继承人的兄弟姐妹的子女代位继承。代位继承人一般只能继承被代位继承人有权继承的遗产份额。

根据该法第一千一百三十二条,继承人应当本着互谅互让、和睦团结的精神,协商处理继承问题。遗产分割的时间、办法和份额,由继承人协商确定;协商不成的,可以由人民调解委员会调解或者向人民法院提起诉讼。

(文中人物为化名)

(古雪丽)

### 以案说法

## 12岁娃为改名起诉父亲获法院支持

12岁的小向将父亲告上法庭,要求法院判决父亲向某云将自己的户籍登记姓名由“向某某”改为“郑某某”。近日,重庆市合川区人民法院审结了这起姓名权纠纷案,判决被告向某云于判决生效后七日内配合原告小向将姓名变更为郑某某。

被告向某云与郑某系夫妻关系,两人婚后于2008年3月生一子,取名向某某。后因夫妻感情破裂,向某云与郑某在2011年10月协议离婚,约定儿子小向由郑某监护抚养。郑某在向某云不知晓的情况下,将小向的名字变更为母姓。2018年12月,向某云得知小向的名字已由“向某某”改为“郑某某”,遂将小向的名字改回“向某某”。

但是,在2014年9月至2020年7月间,原告小向一直使用“郑某某”的名字参与多种校外培训,并参加数学、征文、美术、主持、拉丁舞等方面的国内、国际比赛,获奖30余次。诉讼前,原告小向被多个组织其参赛的培训机构书面告知,由于其姓名由“郑某某”变更为“向某某”,可能导致其以往的奖项和成绩无法被识别,不能继续参加相关更高层次的比赛,不能继续参与教育宣传片的拍摄和出版等。名字的更改对小向的学习及成长产生了极大阻碍,也给她心理造成巨大困扰。

2020年8月,在多次与父亲向某云沟通无果后,小向向法院提起了诉讼。庭审中,原

告小向本人充分表达了自己要求使用“郑某某”这一姓名的强烈愿望。在庭后的心理疏导过程中,小向也再次表达了对“郑某某”这一姓名的认可和喜爱。

法院审理认为,原告小向从小学到中学,在长达7年的时间里,生活和学习都是使用“郑某某”这一姓名,小向这7年间在学业和艺术修养等各方面均有所成,该姓名既已为亲友、老师、同学所熟知,已经成为其人格标志,已成为其稳定的生活、学习环境的重要组成部分,继续使用该姓名,有利于其身心健康和成长,法院遂作出上述判决。

法官说法:

公民依法享有姓名权,姓名权既包括命名权,也包括更名权。一般而言,未成年人的命名都是由其父母决定。该案中,小向年满12周岁,属于限制行为能力人,但按其当前的年龄和智力水平,以及在整个诉讼活动中所表现出来的逻辑思维和语言表达能力判断,已经能够理解姓名的文字含义及社会意义。未成年人姓名的更改既要尊重监护人的意愿,更要注重维护未成年人的合法权益,从有利于未成年人健康生活和成长的角度进行考虑。(战海峰)

### 法官说法

# 提前下班途中发生交通事故可认定工伤吗



职工未到下班时间提前下班属于违反单位规章制度的行为,企业有权按照规章制度及劳动纪律的规定对职工作出相应的处理。但工伤是另一种法律关系,只要职工在上下班途中发生事故,符合法定条件的就应认定工伤,不能将违反单位规章制度、劳动纪律等作为否定工伤的理由。

白某是河南某公司工作人员。2017年6月7日23时10分许,白某提前下班,在驾驶两轮摩托车回家途中,与另一两轮摩托车相撞,造成2人受伤、2车损坏的交通事故,白某经医院抢救无效死亡。经交警部门认定,白某承担事故的次要责任。白某亲属就白某死亡事故向人社局提出工伤认定申请,人社局作出《不予认定工伤决定书》,认定白某受到的伤害,不符合《工伤保险条例》第十四条、第十五条认定工伤或者视同工伤的情形,决定不予认定工伤。白某亲属不服提出行政诉讼,法院判决撤销《不予认定工伤决定书》,责令人社局重新作出行政行为。判决作出后,河南某公司不服,上诉至焦作市中级人民法院,焦作中院审理后驳回上诉,维持原判。判决生效后,人社局经过重新核实,经公示后,于2019年7月18日作出《认定工伤决定书》,对白某所受到的事故伤害认定为工伤。河南某公司不服,再次提起诉讼。

河南省焦作市解放区人民法院经审理认为,因次日放假,事发当日车间停产没有生产任务,在完成清洗机器设备任务后白某曾向同事表达了想提前下班的意思,同时也证明白某离岗的时间在23时左右,事故发生时间是23时10分许,可以认定当天白某系提前下班。本案交通事故发生在白某提前下班返回住所地的“合理时间”内,发生交通事故的地点在白某从工作地返回住所地的“合理路线”上,因此,白某属于在提前下班返回居住地的过程中发生的非本人主要责任的交通事故,虽然其提前下班可能违反用人单位的规章制度,但仍属于下班途中发生交通事故,符合《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定的应当认定为工伤的情形。综上,被告市人社局作出的工伤认定决定,认定事实清楚,适用法律正确,符合法定程序,驳回了河南某公司的诉讼请求。

一审判决后,河南某公司不

服提出上诉,焦作中院经过审理,认为河南某公司的上诉请求不能成立,判决驳回上诉,维持原判。

以案释法:

根据《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定,“在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的”,应当认定工伤。再结合《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条规定,“对社会保险行政部门认定下列情形为‘上下班途中’的,人民法院应予支持:(一)在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中”,进行分析可以看出,白某从单位离开后,返回居住地途中发生交通事故,符合“合理路线”的要件。白某受伤如果不属于“合理时间”,则不能认定为“下班”,也就不能认定为工伤,因此对白某是否构成工伤的决定性因素就在于是否属于“合理时间”内。

本案中,白某在完成工作任务、且告知同事提前下班的情况下,尽管客观上存在了提前下班的行为,但不能改变属于下班途中的性质,该提前量一个小时并未超出合理的幅度,认定构成工伤更能保护职工的合法权益。同理,劳动者因堵车或其他原因上班迟到,为尽快赶到单位而发生非本人主要责任的交通事故,如果不能认定为上下班途中,就显著不公平。因此,迟到或早退属于违反单位规章制度的行为,企业有权按照规章制度及劳动纪律的规定对职工作出相应的处理。而工伤是另一种法律关系,只要职工在上下班途中发生事故,符合法定条件的就应认定工伤,不能将违反单位规章制度、劳动纪律等作为否定工伤的理由。

法律当然不鼓励职工违反劳动纪律,也不会让违纪者得到非法利益。但同时,法律也会综合考量劳动者和用人单位的利益平衡问题,而不会机械地套用法律规定。在法律、行政法规、司法解释以及人社部门的规章中都没有对合理的上下班时间作出明确规定的情况下,对劳动者提前离岗进行分析,从而综合认定是否属于“合理时间”,更符合工伤保险立法的本意。如果职工在安排的工作任务未能完成,或者拒绝执行工作安排而中途离岗,则可以将该强行离岗行为排除出“上下班途中”,从而不认定为工伤。(张海峰 柳楠)