

# 老人买保险被忽悠 合同签到122岁

本报讯 (特约记者朱润胜 通讯员孟欣然)“我现在到银行存钱都是加一万分的小心,可不敢再被那些卖保险的忽悠了。”日前,提起自己五年前到银行存款被“忽悠”买保险的经历,河北秦皇岛市民王大爷依然又气又悔。

时间追溯到5年前,65岁的王大爷攒了2万元钱,准备存到秦皇岛市海港区河东一家银行,以备不时之需。王大爷正要办理业务时,被一名西装革履的小伙子叫住,“您别存银行,买保险啊,这个收益高”。小伙子拉住王

大爷热情、详细地介绍起一家公司的保险,经反复劝说,王大爷被说动了。

“我一想收益高,存哪不是存啊,给自己买份保险也行。”王大爷说:“当时销售员说我岁数大了,最好给孙辈保,那样收益多。”王大爷对保险并不懂,想着反正就存5年,自己过几年也能拿着钱,当然是选择收益高的更好。王大爷按照销售员的建议,拿出1.8万元存了5年。

签保险单时,王大爷看不清字,也没仔细看,稀里糊涂就把字签了。等3天后取回保险

合同时,王大爷傻了眼,合同上清楚地写着保险截止日期是2065年。王大爷掐指一算:“那时我都122岁了,我还能活着用上那笔钱吗?”气愤的王大爷本想找保险公司评理,但想到合同都签了,而销售人员说存满5年就能取本金,就忍了。

眼看王大爷明年就能取回本金了,却不想保险公司的售后人员先打电话告诉王大爷,可按现在的利息给本金,但王大爷必须从中拿出一部分利息凑成2万元再存5年。听到这话,王大爷真是欲哭无泪。

在采访中,王大爷一再向记者强调不要提到他的名字,他说:“我现在心理压力太大了,一直没敢告诉家里人包括老伴,怕她想不开。”

记者通过保险业者了解到,这些年和王大爷有类似经历的老年人在秦皇岛不在少数,本来是到银行存钱,却被忽悠成了买保险,但像王大爷这样保险年限超长,如此荒唐的事儿却不多。采访中,一些市民认为,就此事而言,虽然从产品规定及合同条款上找不出保险公司的破绽,但对于销售人员如此销

售保险的行径,让人愤慨,一些销售人员面对购买对象解释含糊,尤其是利用老年人辨别能力差的弱点,极尽“忽悠”之能事,有的甚至“忽悠”得老人将用于养老的钱都买了保险,老人一旦急需用钱,不仅提取非常困难而且还要遭受损失。

秦皇岛君德风律师事务所律师颜翔宇提醒,老年人在办理任何有关钱财的业务时,一定要仔细看清产品介绍,把合同看明白,问清楚之后再签字。同时,老人一定要杜绝贪便宜心理,这样才能捂紧自己的钱袋子。

## “12·4”法治宣传专题

# 2013’劳动者有了哪些维权“利器”？

■本报记者 张伟杰

2013年7月1日,首次修改后的《劳动合同法》开始实施;而此前的1月31日,最高人民法院公布了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》。一个是法律的修改,一个是司法解释的出台,两个规定从多个方面明确了对劳动者合法权益的保护。

### 劳务派遣安上了“刹车”

这次《劳动合同法》的修改,主要针对现实中已经被滥用的劳务派遣制度,保护被派遣劳动者合法权益成为一个重要目的。

为了使劳务派遣回归其作为劳动用工补充形式的定位,把派遣用工数量控制在合理范围内,积极引导企业直接用工,修改后的《劳动合同法》严格限制了劳务派遣用工岗位范围,规定劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式,只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。而且,临时性、辅助性、替代性,只要具备“一性”就可以。

为防止滥用劳务派遣用工,新法还规定,用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量,不得超过其用工总量的一定比例,具体比例由国务院劳动行政部门规定。

### 被派遣员工应“同工同酬”

劳务派遣用工形式的本意,是满足用人单位临时或短期用工需求。比如北方冬季供暖等季节性生产经营,商品零售企业销售旺季或促销活动,生产企业临时性订单大量增加等情形下,需要临时聘用生产、销售人员。但现实情况却是,不少用人单位利用劳务派遣损害劳动者权益,不仅派遣员工的工资低,甚至有的连社保都没有,造成了“同工不同酬”、“同制不同权”的现象。

### “黑心”企业不能恶意规避经济补偿

《劳动合同法》规定,用人单位解除劳动合同时,需要依法向劳动者支付经济补偿,但实践中有的用人单位采取分立、合并、工作调动甚至通过关联企业轮流与劳动者订立劳动合同的方式规避支付经济补偿的年限。为此,最高法院出台的《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》明确规定,用人单位符合下列情形之一的,应当认定属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”:(一)劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作,劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位;(二)用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动;(三)因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动;(四)用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同;(五)其他合理情形。

实践中,一些集团公司因经营需要,在不同的用人单位之间进行业务划拨,将劳动者从一个用人单位指派、转移到另一个用人单位。此时,劳动者与原用人单位的劳动合同终止,劳动者需要与新的用人单位重新订立劳动合同,劳动者在原来用人单位的工作年限将被合并计算为新用人单位的工作年限。在解除劳动合同时,只要新的用人单位依法应当支付劳动者经济补偿或赔偿金,在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时,



都应当把劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限,以确定经济补偿或赔偿金的具体数额。

### 特定情况下劳动者无需“竞业限制”

“商业秘密”一词为大家熟知,现实中,有些用人单位为了保护自己的商业秘密,会与劳动者订立竞业限制协议。竞业限制的内容主要有两个:一是劳动者应当履行竞业限制义务;二是用人单位应当支付经济补偿。竞业限制经济补偿金不能包含在工资中,只能在劳动关系结束后,在竞业限制期限内按月给予劳动者。

实践中有一种情况是,用人单位和劳动者约定了竞业限制和经济补偿,但用人单位

不支付劳动者经济补偿,那么此时劳动者还需要继续履行竞业限制义务吗?

《解释(四)》规定:当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿,劳动合同解除或者终止后,因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿,劳动者请求解除竞业限制约定的,人民法院应予支持。这意味着,如果有劳动者为了规避竞业限制,故意注销自己的银行账户或者卡号,导致用人单位无法往账户或者卡号里存钱,此时用人单位并无过错,劳动者仍然应当履行竞业限制。

由于竞业限制涉及保护用人单位的商业秘密,不同于其他一般合同。因此,《解释(四)》借鉴其他司法解释规定,确定了三个月的合理期限。

### 用人单位单方辞人需提前通知工会

新的司法解释规定,建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四十条规定,但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会,劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的,人民法院不予支持,但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。

没有程序正义就没有实体正义,程序违法亦属于违法。因此,用人单位解除劳动合同未事先通知工会,就应当向劳动者支付赔偿金,从而在程序上加大对劳动者权益的保护,以彰显法律的严肃性。

## 劳务派遣小问答

### 公司经营劳务派遣要跨啥“门槛”？

如果有人想开一家经营劳务派遣业务的公司,需要具备哪些条件?我们如何辨别一个劳务派遣公司是“正规”的?

修改后的《劳动合同法》于2013年7月1日起施行,其第57条规定:“经营劳务派遣业务应当具备下列条件:(一)注册资本不得少于人民币二百万元;(二)有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施;(三)有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度;(四)法律、行政法规规定的其他条件。经营劳务派遣业务,应当向劳动行政部门依法申请行政许可;经许可的,依法办理相应的公司登记。未经许可,任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

由此可知,要开劳务派遣公司必须具备上述条件,辨别此类公司是否正规,也可以从上述四点进行判断。

### 劳务派遣员工受伤该找谁？

对于劳务派遣工来说,有两个“管得着”自己的单位——用人单位和用工单位。劳务派遣员工与用人单位之间是劳动关系,与用工单位之间是实际用工、实际管理关系。在这一“三角”关系的劳动过程中,如果劳务派遣工受了伤害,应该找谁来承担责任?

根据现有法律的规定看,被派遣劳动者在用工单位工作时受伤的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

这意味着,劳动者在用工单位受伤后,既可以找用工单位也可以找用人单位。如果用工单位和用人单位之间对这一责任分担的约定,也得在向劳动者承担责任后再去“扯扯”。

### 劳务派遣员工致害由谁担责？

日常生活中,“受工伤”是劳动者自己受损,损害结果一般是由用人单位来承担,这样的情形大家比较熟悉。此外,还有一种情况是劳动者导致别人的受伤或者受损,如果劳动者属于劳务派遣员工,致人损害的责任又该谁来承担?

比如,一个物业公司将一批员工派遣到一栋写字楼负责日常的卫生清洁,在这一过程中,有员工不慎将水洒洒在地面上又没有作出提示,导致写字楼工作人员滑倒摔伤。伤者的相应损失该由谁来赔偿?

我国《侵权责任法》第三十四条规定: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。劳务派遣期间,被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由接受劳务派遣的用工单位承担侵权责任;劳务派遣单位有过错的,承担相应的补充责任。

根据上述规定,由于派遣人员是为用工单位即写字楼进行工作的,在工作中造成他人损害的,其责任应由写字楼承担。

### 已签劳务派遣协议如何处理？

如果在《劳动合同法》修改之前已经与公司签订了劳务派遣协议,今年7月1日以后是应该依照新法的内容执行还是继续有效?

根据修改后的《劳动合同法》的规定,自其2012年12月28日公布前,已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议继续履行至期限届满,不受新修改法律中关于劳务派遣适用范围、用工比例、劳务派遣单位资质要求的限制。

修改后的《劳动合同法》公布后(2012年12月28日)至正式施行前(2013年7月1日)订立的劳动合同和劳务派遣协议则必须符合新法关于适用范围、用工比例等的要求。

值得一提的是,修改后的法律中关于“同工同酬”的规定,自2013年7月1日起都必须执行。也就是说,尽管劳动合同和劳务派遣协议订立于新法公布前,在继续履行期内,如果相关内容不符合“同工同酬”的规定,也必须自7月1日起进行调整。

# 用人单位不规范用工行为多发

## ——“后《劳动合同法》时代”劳动争议案件发展趋势分析

■胡高崇

2013年是《劳动合同法》实施后的第六个年头,六年来劳动争议纠纷出现了从案件数量大爆发到高位运行的态势。北京市海淀区法院日前对劳动争议案件统计后发现,该院受理的此类案件逐年攀升:2011年度3216件,2012年度3319件,2013年1月至11月20日共计受理3635件,较上一年度同期受理案件数量增加13.06%。

2013年是劳动争议领域立法更加系统化的第一年,《劳动合同法》的第一次修订,最高人民法院出台了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》,从立法和司法上给劳动争议案件审判者提供了更加具体的法律适用依据;同时,也给了劳动关系双方当事人更加明确具体的法律指引,有助于劳动关系的良好发展。由此,有人认为劳动关系已进入“后《劳动合同法》时代”。

在这一阶段,涉及劳务派遣、合同解除、社保补偿、劳动报酬等方面的常规案件仍占据劳动争议案件的主流。法官通过梳理今年审理过的劳动争议案件,总结出如下几种典型的新类型案件:

### 用人单位利用优势地位自拟“无争议条款”,侵害劳动者权利

#### 案例

只有小学文化的赵鹏前些年从外地到北京打工,2009年9月8日,他在一家餐饮公司找到一份配菜工作,除了每月能拿到2800元的工资,他没有社保更没有别的“待遇”。

2011年10月31日,赵鹏因家中有事向公司提出辞职,并要求餐饮公司结算2011年10月工资2800元。餐饮公司同意赵鹏离职,但要求赵鹏先行签署一份解除劳动合同协议书,否则不予支付。

法院认为,解除劳动关系协议书虽载有“其他各项费用已按合同要求全部实际结清,双方再无争议”,但并未体现餐饮公司与赵鹏就年休假工资、社会保险赔偿等问题进行协商并实际支付了相关补偿。同时,考虑到餐饮公司作为用人单位具有管理性优势地位,解除劳动合同协议书文本系由其单方提供并要求赵鹏签字确认,而赵鹏文化程度较低且缺乏法律意识。综合上述情形,在餐饮公司未能证实其已就上述条款特别提请赵鹏加以注意之时,法院采纳赵鹏的主张,认定上述条款显失公平故予以撤销,最终判决餐饮公司依法向赵鹏支付相关待遇。

#### 法官解析:

实践中,一些不诚信的用人单位利用自身的管理优势,以结算工资、开具离职证明等为条件,或利用劳动者文化程度低、法律意识薄弱等,要求劳动者签署包含有“所有纠纷一次性解决”、“各项费用已经全部结清”等条款的离职协议,违背了劳动者的真实意思,侵害了劳动者的合法权益。实践中,如可以证实用人单位在要求劳动者签署协议时存在欺诈、胁迫或乘人之危行为的,上述协议或相关条款会被仲裁机构及人民法院认定为无效;虽不存在上述情形,但劳动者对上述协议的内容、性质存在重大误解,或上述协议严重排除劳动者权利显失公平的,则在当事人请求下,仲裁机构或人民法

### 用人单位“移花接木”将劳动者工龄归零,逃避经济补偿金

#### 案例

2005年3月,李凯入职英才学校负责绿化养护。因为北京四季分明,从2005年至2011年期间李凯每年冬天1月至2月都不用到岗工作,学校也不向其发放工资;每年3月接到通知后再上班,一直到年底。为此,李凯还跟学校于2010年3月、2011年3月先后两次签订为期10个月的劳动合同。

2011年12月31日,双方劳动合同到期因补偿金问题发生诉讼。庭审中,李凯主张2005年至2011年期间其与学校的劳动关系一直存续;英才学校则主张双方每年自3月1日起建立为期10个月的劳动关系,依此类推,李凯的工作年限不能连续计算。

法院认为,李凯负责绿化养护工作,工作量会随季节变化。1月至2月正值北京地区冬季,学校不安排他工作与其工作特性密切相关,并非李凯自身的意愿所决定。学校每年都在固定时间通知李凯到岗工作,故双方对劳动关系的存续均持积极、期待、确定的态度。法院认为2005年3月至2011年12月期间李凯与学校的劳动关系虽然在形式上存在多次中断的现象,但在实质上一直处于持续存续的状态,故判令英才学校应当依2008年1月之后李凯的实际工作年限支付李凯终止劳动合同经济补偿金。

#### 法官解析:

解除(终止)劳动合同经济补偿按劳动者自2008年1月1日之后在本单位工作的年

限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。劳动者与用人单位在终止或解除劳动合同同时,补偿金或赔偿金的计算涉及工资标准与工作年限二者的认定。司法实践中,就工作年限问题产生争议的情况并不少见。某些集团公司出于业务规划或人员配置需要,在不同的下属公司之间调配人员;某些关联企业,“同班人马、换块牌子”;亦有本案中的特定情况,通过同断型用工的形式,意在规避签订无固定期限劳动合同,同时缩减劳动者的工作年限。此种情况下,法院将在全面查清案件事实的基础上,对劳动者在本单位的连续工作年限做出认定,充分保障劳动者的合法权益。

### 一些劳动者循环诉讼,甚至利用“恶意诉讼”谋取不当利益

#### 案例

2013年2月,吴忠入职洛天公司,双方签订了五年期的劳动合同。2013年7月9日吴忠因与公司经理王某意见不和,两人发生口角。隔天吴忠来公司上班,公司却向其出示了离职通知书,以连续旷工数天,严重违法公司规章制度为由开除吴忠,并载明双方于2013年7月1日解除劳动关系。因洛天公司拒绝任何赔偿,2013年7月底,吴忠通过诉讼程序要求洛天公司撤销违法解除劳动合同决定,双方继续履行劳动合同。而2013年9月吴忠已入职佳阳公司工作,该公司亦于当月开始为吴忠缴纳社会保险,但诉讼过程中吴忠却始终未向法院说明上述事实。

法院认为,洛天公司作为劳动关系中负有管理责任的用人单位,就其与劳动者解除劳动关系事由负有举证责任。洛天公司并未提交充分证据证明吴忠存在连续旷工事实,故该公司以旷工为由解除双方劳动关系无事实依据,属于违法解除劳动合同,吴忠有权要求继续履行劳动合同。但法院查明,

2013年9月起佳阳公司开始为吴忠缴纳社会保险,鉴于通常情形下企业为个人缴纳社会保险系基于双方之间存在劳动关系,而经法庭询问吴忠未能就佳阳公司为其缴纳社会保险的原因做出合理解释,故法院认定吴忠已于2013年9月起入职其他用人单位,并据此判决吴忠与洛天公司劳动合同履行至2013年8月31日。

#### 法官解析:

根据《劳动合同法》的规定,用人单位违法解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照双倍补偿的标准支付赔偿金。

可见,在用人单位违法解除劳动关系的情况下,劳动者可以通过两种方式进行权益维护。一种方式为认可双方劳动关系已解除并要求支付赔偿金,另一种为主张双方劳动关系继续存续。

上述法律规定充分保护了劳动者的利益,但也由此导致大量“循环诉讼”情形的出现,有的案例中劳动者每半年即向用人单位索要一次工资报酬,人为增加了诉累。更有甚者,有的劳动者在入职新单位后仍主张与原单位劳动关系存续,以借此索要劳动报酬、谋取不当利益。劳动者的此种行为有失诚信,无法得到法院支持。(文中人名均为化名)

作者单位:北京市海淀区法院

