

五大劳动争议误区易让人迷糊

□ 江鹏程

又是一年春来到，年过完了，大家都开始抖擞精神工作赚钱。然而，工作中难免会有摩擦，如果发生官司就更加麻烦。

实践中，劳资双方经常因为对法律不熟悉而产生误解，而这些误解不仅会加大双方的矛盾，更会因此产生诸多不必要的麻烦。今天，我们就来讲讲最常发生的“五大误解”。

劳动者“脚踏两船”错在先出工伤单位就可以不负责？

张文是华昌物业管理公司的一名电工，双方存在正式劳动关系。在一次电路维修过程中，张文从梯子摔倒，身体多处损伤，相关部门认定其为工伤。

后来，华昌物业管理公司发现，张文还和当地新龙物业公司存在劳动关系，并由新龙物业公司缴纳社会保险。华昌物业管理公司认为由于张文存在不诚信的双重劳动行为，自己不应承担相应的工伤赔偿。

解析：

有观点认为，承认双重劳动关系对劳动市场产生严重的负面影响，可能导致劳动市场不诚信的道德示范，该种观点看来，如果存在双重劳动关系，应只认定一重劳动关系。但是在现实生活中，的确有诸多双重或多重要事劳动关系存在。尤其在水电、装修、物业等行业更为普遍。此类行业中，劳动者一般处于较为劣势地位，一旦对于其双重用工身份不予认可，不但会影响正常的用工秩序，还有可能因为相互扯皮影响劳动者后续治疗的问题。此类问题，司法机关一般不会武断认定劳动合同无效，从而免除用人单位提供工伤保险的义务。

《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成

本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正时，用人单位可以解除劳动合同且无需向劳动者支付补偿金。”可见，当劳动者在双重劳动关系中存在明显过错时，赋予了用人单位解除劳动合同的权利。但是，在劳动合同依法解除之前，用人单位与劳动者之间依然存在合法有效的劳动关系，不能免去用人单位所应承担的为劳动者提供工伤保险的义务。所以最终华昌物业管理公司的抗辩，法官未予认可。

“退休人员返聘”原岗位 活儿不变一切都不变？

董尚是一家摄影公司的资深摄影师，在业界小有名气。退休后，单位没有合适人选代替，所以返聘其回单位工作。在工作中，由于和领导产生摩擦，董尚开始消极怠工，并在圈内散播一些单位负面信息。后来，摄影公司决定不再雇佣董尚并即刻停止工资发放。董尚以单位违反《劳动合同法》为由将其诉至法院。

解析：是否认定董尚的劳动者身份直接关系到是否适用《劳动合同法》及相关法律。目前，关于劳动者退休后返聘原单位工作的情况相关劳动法律没有明确界定。根据《劳动合同法》的相关规定，劳动者的认定主要是两个标准：年龄因素和身体因素，在社会生活中也约定俗成了男60岁，女55岁基本要退休的社会共识。由此可以推定，退休人员不属于劳动法意义上的劳动者。因此，用人单位返聘此类人员，不符合劳动关系主体要求，不应适用劳动法相关规定，而成立民事雇佣关系，按照一般民事争议处理即可。

说好的“一裁终局” 为何还能继续诉讼？

张东和老乡刘辉来京打工，两人与一家

物业公司签订劳动合同从事清洁工作。后来两人与单位因劳动报酬问题发生争议。

张东认为，单位没有按照劳动合同约定向自己支付相应的加班费用。单位认为，张东的部分加班费用由刘辉代为领取，单位并未拖欠，但无法提供相应的证据。后刘辉申请劳动仲裁。仲裁机关支持张东的诉讼请求。单位不服，向法院提起诉讼。法院以该案属于《劳动争议调解仲裁法》所规定的“一裁终局”案件为由裁定驳回起诉。

后单位以刘辉为被告，向仲裁机构提出仲裁，要求其退还多收取的劳动报酬，被仲裁机构驳回。单位不服，向法院起诉，刘辉认为本案和张东案件相似，都属于“一裁终局”案件，法院无权受理。但法院最终对刘辉意见不予认可，受理了该案。

解析：本案案情并不复杂。根据我国法律，劳动争议的处理实行“协商、调解、一裁两审、仲裁前置”的基本构建。同时为了保护劳动者权益，防止部分单位假借各种程序拖延时间、恶意诉讼，对于部分案件实行有条件的“一裁终局”。案中追索劳动报酬案就属于这一类型。但是，这其中还有一个法律上的隐患前提往往被劳动者所忽略。即，“一裁终局”案件仅限于特定劳动争议仲裁案件申请人是劳动者的情形，对于申请人是用人单位的，不适用“一裁终局”，公司仍然可以诉讼。这也是平衡公司一方利益的适当倾斜。所以，本案由于起诉主体不同，同样的诉讼理由和案情，张东和刘辉诉讼结果却大相径庭。

用人单位之间“抢人” 劳动仲裁环节咋省了？

王智在一家IT公司从事编程工作，但其职位提升问题一直没有落实。2015年2月，王智在通知该IT公司后跳槽到了一个工作室从事编程工作。这家工作室与该IT公司存在竞争关系，因此该IT公司认为王智的行为违反了双方所签订的劳动合同，而该工作室明知道王智为自己单位员工，还实施“挖墙角”行为，侵犯了公司的商业秘密。

为此，该IT公司将这家工作室告上法庭，要求其承担相应侵权责任。王智以第三人身份参与诉讼。诉讼中，该工作室认为，本案属于劳动纠纷，应该先进行仲裁裁决，法院无权受理。

解析：为了保护劳动者的权益，防止部分单位假借各种程序拖延时间，我国法律推行了“一裁两审、仲裁前置”的纠纷化解模式。对于一般涉劳动案件，仲裁前置是“硬性”规定。

但在本案中，该IT公司是以工作室为被告进行诉讼，换言之，这是两个用人单位之间的侵权争议。所以无需按照《劳动合同法》规定实行仲裁前置程序。如果是IT公司以王智不遵守劳动合同为由进行诉讼，则工作室将会上以第三人身份参与诉讼，就会适用《劳动合同法》相关规定形成仲裁前置程序。

“脚踏两船”出工伤谁管？

漫画 赵春青

“样子货”刺伤了谁？

□ 张伟杰

立法者必须考虑法律对公众可能造成的影响。一项新规的出台即便不能让大多数人生活变得更好，至少不能让大多数人的生活变得更差。否则，法律的遵守难免成为新问题。

春节刚过，“限塑令”成“卖塑令”的新闻猛然成了热点。据媒体报道，已经实施7年的限塑令效果并不明显，有的超市每年仅出售塑料袋就能赚上千万元。

靠卖塑料袋就年赚千万的情况或许不多，但“限塑令”效果却都是大家的共同感受。不要说去一趟菜市场可能捡回七八个塑

料袋，即便在超市，那些包装蔬菜水果的塑料袋也是“管够”的，因为每一种水果和蔬菜都必须单独包装称重，即使买一个土豆，也要拿出一个塑料袋。免费塑料袋获得的方便程度和使用量，在某些情况下甚至是增加了。

限塑令为何成了难以落实的“样子货”？执法不力被认为是首要原因。但如果深究起来，限塑令本身缺乏科学性或许才是更根本的原因。

比如，限塑令的限制对象主要是消费者，初衷是想通过限制消费者购买减少使用量。但对于生产者和销售者却没有太多限制，商家为了招徕顾客，可用转嫁成本的方法“免费”卖出更多的塑料袋。这一有些“头痛医脚”的规定，自然难以从根本上遏制塑料袋的使用。

此外，这一规定多多少少有些忽略消费者的现实需求。购物袋虽然环保，但好携带的不够大，够大的不好携带，而且价格相比塑料袋昂贵很多。在携带一个足够大的购物袋与花两三毛钱买个塑料袋之间，很多消费者难道

垃圾分类，即便在超市，那些包装蔬菜水果的塑料袋也是“管够”的，因为每一种水果和蔬菜都必须单独包装称重，即使买一个土豆，也要拿出一个塑料袋。免费塑料袋获得的方便程度和使用量，在某些情况下甚至是增加了。

限塑令为何成了难以落实的“样子货”？

执法不力被认为是首要原因。但如果深究起来，限塑令本身缺乏科学性或许才是更根本的原因。

比如，限塑令的