



顾客染发后过敏 工商援手帮解决

随着生活水平不断提高，人们的审美水平也日渐增长。现如今，形形色色的美容美发店里承载着无数爱美人士对美丽的不懈追求，但是切记美容美发服务存在一定的风险。近日，延庆工商分局香水园工商所就接到一起关于染发过程中出现过敏反应的投诉。在工商干部的调解下，经营者赔偿消费者张女士180元钱。

典型案例：

前不久，家住延庆的张女士到某美发店剪头发，本来就是想简单的修理一下，没想到美发店员工强烈推荐张女士顺便染一下头发，正好有合适的染发套餐，张女士心动不已，听从了美发店员工的意见进行染发。

张女士染发后回到家中时，发现耳朵边起了许多红疹子，感觉自己过敏了，于是，张女士来到美发店找经营者要求赔偿，经营者看到张女士的情况后拒绝赔偿。认为张女士过敏与染发剂无关，也有可能是张女士对别的东西过敏引起的。

无奈之下，张女士来到延庆工商分局香水园工商所进行投诉。工商干部在了解到张女士的情况后，立刻来到美发店实地进行调解，经过工商干部耐心细致地调解，最终，经营者愿意赔偿消费者180元钱作为补偿。消费者张女士对调解结果表示满意。

工商提醒：

延庆工商分局在此提示广大消费者，爱美之心，人皆有之。在美发时应注意以下几点。

首先，选择正规美发店。消费者在选择美发店时，要进店查看该店是否有营业执照、健康证等。资质齐全才是正规的美发店。

其次，在让美发人员洗发时，最好先与美发员工沟通，自己是否有过敏史，选择洗发、烫发产品时，要看该产品是否有中文标识、出厂日期、保质期、厂名、厂址等内容。许多美发店推荐顾客使用没有中文标识的“洋品牌”产品，其实这类产品鱼龙混杂。如果有的消费者存在过敏史，在使用新的染发、烫发产品前，应该先做皮试。

最后，消费者在交款后，要留存盖有公章的收据，以便产生纠纷时能够有效维护自己的权益。消费者在无法解决消费纠纷时，可以到工商部门进行投诉维权。

马延景



北京工商延庆分局协办

工作中受伤索赔被指超龄

56岁女工维权半年终审胜诉

律师：超出退休年龄未办退休仍属劳动关系

□李居鹏 吴松

案情简介

员工受伤诉公司索赔 单位称其超龄拒担责

张某，女，1962年11月7日出生。2011年5月19日张某进入公司，担任清洁工作，并签订《劳动合同》，合同期限为2011年5月19日至2012年5月9日。2012年4月27日，公司与张某续签劳动合同，约定续订合同期限为2012年5月20日至2014年5月19日，劳动合同其他内容维持原合同不变。2013年3月19日（56岁），张某因工受伤，并于同年5月返回公司工作，最后工作至2014年5月19日。张某在职期间公司未为其缴纳工伤保险。

2013年12月13日，人力资源和社会保障局出具《工伤认定书》，认定张某于2013年3月19日发生的事故为工伤。2014年2月14日，劳动能力鉴定委员会出具《鉴定结论书》，鉴定结论为张某因工致残程度十级。

2014年5月19日，公司向张某出具《终止通知书》，大致内容为“根据国务院颁发的行政法规所规定，你已达到法定退休年龄，故公司将于2014年5月20日正式与你终止关系。”张某当日拒绝在《终止通知书》签字。2014年5月22日，公司出具退工证明，载明“张某，女，全日制，现于2014年5月19日合同终止。”

2014年5月31日，张某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付：一次性伤残补助金23376元；一次性工伤医疗补助金14076元；一次性伤残就业补助金14076元。仲裁仅支持了一次性伤残补助金23376元的请求，对于张某的其他请求均不予支持。张某不服仲裁裁决，遂诉至法院，请求判决公司支付一次性

工伤医疗补助金及一次性伤残就业补助金。

法院判决

终审支持员工诉求 单位依法支付赔偿

原审法院认为，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。对于张某提出的第一项诉讼请求，张某于1962年11月7日出生，自2012年11月7日起，张某已达法定退休年龄（55周岁）。根据相关规定，因工伤人员退休或者死亡使劳动关系终止的，不享受一次性工伤医疗补助金及一次性伤残就业补助金。故张某提出的该项诉讼请求，于法无据，原审法院不予支持。据此，原审法院于2014年8月27日作出判决：驳回张某的诉讼请求。判决后，张某不服，提出上诉，要求撤销原判，改判支持其原审诉讼请求。

二审法院认为，依照相关司法解释的规定，用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。根据本案查明的事实，张某于2011年5月19日进入公司工作，双方签有劳动合同，至2012年11月7日起，张某已达法定退休年龄，但是公司未与张某解除劳动合同，继续留用，未办理退休手续，应按劳动关系处理。2013年3月19日，双方处于劳动关系存续期间，张某因工受伤，应当享受一次性工伤医疗补助金及一次性伤残就业补助金。据此，二审

法院支持了张某的诉求。

律师分析

即使员工达到退休年龄 未办退休仍属劳动关系

本案的主要争议焦点为：劳动者已达退休年龄，但未办理退休手续，公司继续留用，双方形成的是劳务关系还是劳动关系。

《劳动合同法》第44条规定“劳动者依法享有养老保险待遇，劳动者与用人单位劳动合同（关系）终止”。《劳动合同法实施条例》第21条又规定“劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。”《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第七条规定“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，应按劳务关系处理”。综上，法律、行政法规、司法解释对已达到法定退休年龄但无法享受养老待遇的人员究竟是按劳动关系还是按劳务关系处理并未作明确规定，司法实践中存在较大争议。

上海地区的司法实践中一般认为应区分不同情况作出处理。第一种情形，对于劳动者已开始依法享受基本养老保险待遇的，应严格按照上述司法解释三的规定，劳动者与用人单位发生争议，按劳务关系处理；第二种情形，对于虽已达到法定退休年龄，但用人单位未与其解除劳动合同仍继续用工，未按规定办理退休手续的，按劳动关系处理；第三种情形，对于已达到法定退休年龄，且用人单位与其已解除劳动合同，但因劳动者社会保险缴费年限不够，不能享受养老保险待遇的，劳动者只要依照《社会保

险法》有关规定补缴社保费后即可享受养老保险待遇，其再就业与用工单位发生争议的，按劳务关系处理。

本案即属于上述第二种情形。按照我国法律规定，企业女职工的法定退休年龄是50岁。职员已达到法定退休年龄，用人单位可以依法终止与劳动者之间的劳动合同。但是，用人单位未与其解除劳动合同，继续留用，且未办理退休手续，则法院可以由此认定劳动者与用人单位仍属于劳动关系，在劳动关系存续期间，劳动者因工受伤，应当享受一次性工伤医疗补助金及一次性伤残就业补助金。

律师建议

发现员工达到退休年龄 单位最好及时办理退休

1、用人单位在签订或者续签劳动合同时，应当要求职员提供身份证明，如果发现职员已达到法定退休年龄，应当及时出具终止劳动关系的通知。

2、如果用人单位因特殊原因还需继续聘用该退休人员，为避免发生其他纠纷，应及时督促劳动者办理退休手续之后，再予以聘用。

3、用人单位新聘用已达退休年龄人员的，应及时与其签署聘用协议书，并及时核实其是否已经享受养老保险待遇，或是否可以在补缴社保费后即可享受养老保险待遇，以事先掌握双方用工关系的性质，事先做好用工风险防范措施。

4、对于无法缴纳工伤保险的退休人员，应及时缴纳雇主责任险或人身意外伤害保险等险种，以降低用人单位相应的法律风险。

债务人不收到期外债 债权人可“越俎代庖”

□陶家平

去年2月，做煤炭生意的杜先生向王先生借钱30万元，碍于多年的交情，王先生推脱不掉，便将辛苦积攒的30万元钱借给了他。可没想到的是，杜先生在借款到期后，以生意失败，四处欠债，没钱为由一直不还款。前两天，王先生从同学李某口中得知，杜先生曾借款30万元给他，但借款到期后，杜先生并没有催要，并表示只要杜先生来要

钱就还给他。王先生找到杜先生让他去找李某要钱，但他不去。王先生遂咨询自己该怎么办？

说法：

本案涉及到法律上的代位权问题。所谓代位权是指因债务人怠于行使其到期债权，危及债权人债权实现的，债权人可以自己的名义代替债务人行使债务人债权的权利。代位权的行使必须符合

以下几个条件：一是债权人和债务人以及债务人和次债务人都存在合法有效且已到期的债权债务关系；二是债务人怠于行使其对次债务人的债权；三是债务人怠于行使其对次债务人债权的行为致使债权人的债权无法实现；四是债务人对次债务人的债权不具有人身性。《合同法》规定：因债务人怠于行使其到期债权，对债权人造成损害的，债权人可以向

人民法院请求以自己的名义代位行使债务人的债权。

本案中，两个债权均合法有效且已到期的债权债务关系，杜先生怠于行使其对李某的债权，致使王先生对杜先生的合法债权无法实现，符合代位权行使的条件，王先生可以以李某为被告，以杜先生为第三人，以代位权纠纷为由向人民法院起诉，要求李某直接向王先生还款。