



内退员工在新单位受伤 新东家否认其“员工”身份

仲裁确认双重劳动关系 员工有望获赔18万

□本报记者 赵新政

一个员工能否与两个单位存在劳动关系？通常情况下，确实不行，但也有例外。“内退后，我和新单位的劳动关系终于得到了确认。”今年58岁的苗文明说，“2008年，我入职这家单位，如今它是既想利用我们这些人老又有技术的人，又想处处卡着不让我们享受应得的待遇。”

历经劳动关系被否定、无法认定工伤，又经过仲裁、一审、二审确认劳动关系后再认定工伤、确定伤残级别，4月15日，他终于拿了讨要所有赔偿的仲裁裁决书。虽然该裁决还不算给事情做出一个彻底终结，但它要求单位一次性支付员工解除劳动合同赔偿和伤残补助等合计18万元。

内退员工再就业 出了工伤难认定

苗文明在一家国企工作了数十年，年过半百时办了内退手续。由于懂电工、会修水暖，建民物业公司看中了。

“我的人职时间是2008年10月16日。当时，我是拿着朝阳区职业介绍服务中心的推荐函到公司应聘的。”苗文明说，“公司与我在当年12月15日签订了用工协议。协议约定我在工程部从事水暖电工工作，月工资为900元，合同期限至2009年12月14日。”

随后，他又与公司续签三次用工协议，最后一次用工协议约定合同期限至2012年12月14日。可是，就在合同期满前两月，即2012年10月4日，他在工作时受

了伤。既然是在工作时间、工作场所、因工作原因受的伤，那自然是工伤了。于是，他找物业公司要求休假、认定工伤、支付工伤待遇。但是，公司一口回绝了他，“我们之间不存在劳动关系，只有劳务关系，所以，不能认定工伤。”

更让他说不出话的是，公司拿出用工协议来说事。“这明明是用工协议，怎么可以说是劳动关系，了不起算是劳务关系。我们国家是没有双重劳动关系的，你还得找原单位。”公司刘经理说，“没法出具劳动关系证明。”

新老单位互推拖 法院确认物业担责

“我原来还很庆幸自己能在这个单位下岗，马上就到另一单位上岗。”苗文明说，“可是，苦难来了，受了工伤没人管，实在让我憋气！”

既然新单位——物业公司不管，那就找老单位吧！

“我找原单位的理由似乎也很充分，因为我没有达到退休年龄，目前只是内退，这里还给我上着社保呢！”他说，“享受工伤待遇又不是单位掏钱，应该没问题。”可是，原单位说，这里给他继续缴社保，包括医疗保险没有错，是按政策法规办理的，但他不是在本单位受伤，不能凭此理由报销药费和认定工伤。

双方说得都有道理，令苗文明丈二和尚摸不着头脑。不得

已，他来到北京致诚农民工法律援助中心求助，张志友律师接待了他，并提出申请仲裁的建议。

2013年4月仲裁时，公司继续坚持双方不存在劳动关系，苗文明与其签订的是用工协议，是单位的兼职人员，双方形成的是劳务关系。因此，拒绝帮助他认定工伤。但2013年8月仲裁委做出裁决，确认双方于2008年10月至仲裁阶段存在劳动关系。

物业公司不服向法院提起诉讼，一审法院审理后也认为双方存在劳动关系。物业公司又上诉，二审法院于2013年11月25日做出终审判决，驳回上诉，维持原判。“这意味着物业公司要协助苗文明认定工伤并担负赔偿责任。”张志友说。

劳动关系被确定 公司仍想推责任

尽管物业公司仍不服终审判决，但在现实和法律面前不得不低下了头。

张志友说，法院这样判决的依据是最高法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第8条规定，企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议，法院应按劳动关系处理。因此，苗文明与物业公司之间形成的是劳动关系，而非劳务关系。劳动关系确认后，物业公司出具了劳动关系证明，苗文明顺利认定了

工伤，进行了劳动能力鉴定。经鉴定，其伤残等级为七级。但他拿着这些材料再次找到物业公司，刘经理的答复竟是三个字“不赔偿”，理由还是原单位已为他缴工伤保险，工伤待遇应由原单位的社保基金支付。

无奈，苗文明只能再次将物业公司告到仲裁委，要求其支付解除劳动关系补偿金、赔偿一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金等合计18万元。

二次仲裁定纷争 谁在用工谁理赔

最近，仲裁委组织开庭。庭审中，公司与苗文明就是否应当由公司赔偿工伤待遇展开辩论。

张志友说，原劳动和社会保障部《关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第一条规定，职工在两个或两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤，由职工受到伤害时其工作的单位依法承担工伤保险责任。依据这项规定，劳动者存在多重劳动关系的，可以同时享有多份工伤保险，每个单位都有为劳动者缴纳工伤保险的义务，劳动者在哪个单位受伤，相应的工伤待遇就应由该单位承担。因此，物业公司应当赔偿苗某的工伤待遇。

公司意识到自己必须出钱赔偿了，就在苗文明提出的要求数额上做起了文章，说这多算303元，那项多了32元，总之，挑了一大堆毛病。

针对公司这些主张，仲裁委认为，苗文明以拖欠工资、未缴社保为由发快速辞职，而公司“拒收”，但公司的签字可以看出是公司看到快递后才签了“拒收”的意见，这表明苗文明已向公司表示了辞职的意愿。在这种情况下，依据《劳动合同法》第38条规定应认定双方劳动关系自2014年4月14日解除，公司应向其支付解除劳动关系经济补偿金7700元。

鉴于公司拖欠苗文明停工留薪期工资及生活费的事实成立，且其要求的3.25万元伤残就业补助金等均不高于依法计算出来的数额，所以，仲裁委支持其全部诉请，各项费用合计18万元。

【法律咨询台】

消协调解书遭遇不执行 经司法确认可申请强执

□本报记者 博雅

消协出具的消费纠纷调解书如果对方拒不执行怎么办？这让不少陷入维权纠纷的消费者心有疑虑。近日，东城区消协消费纠纷调解委员会首例消费纠纷司法确认在东城法院办结，这也是本市消费纠纷司法确认的第一例。

典型案例

去年12月，东城区消协消费纠纷人民调解委员会接到消费者许某某的法定代理人的投诉，诉其女儿许同学在东城某健身中心游泳时被泳池中的不锈钢扶梯底部划伤左脚跟部，造成5厘米长度的左脚跟腱伤，已住院手术治疗，基本痊愈。经与该中心协商理赔事宜，双方未能达成一致，投诉要求调解理赔事项。

接到投诉后，东城区消协消费纠纷人民调解委员会投诉部赵梦云主任亲自走访，实地调查核实情况，约谈当事双方，宣讲新《消法》第11条：消费者因购买、使用商品或者接受服务受到人身、财产损害的，享有依法获得赔偿的权利。第18条：经营者应当保证其提供的商品或者服务符合保障人身、财产安全的要求。……第49条：经营者提供商品或者服务，造成消费者或者其他受害人人身伤害的，应当赔偿医疗费、护理费、交通费等为治疗和康复支出的合理费用，以及因误工减少的收入。造成残疾的，还应当赔偿残疾生活辅助具费和残疾赔偿金。

法律分析

经多次调解达成协议：某健身中心一次性支付消费者医疗等相关费用共计2万元；消费者领取赔偿款后，不再向健身中心追究法律责任。今年3月，在东城区消协消费纠纷人民调解委员会调解室，许某某的法定代理人与该健身中心委托代理人签订了调解协议书，该中心当场交付赔偿2万元。虽然调解协议快速达成，但消费者心存顾虑，担心企业有变，而此时健身中心对事后保险索赔及证据、协议法律效力等问题，踌躇再三。

对此，东城消协也恰如其分地指明调诉结合之路，即，可申请到东城区人民法院要求司法确认。于是双方均提出要求执行司法确认。

4月8日，东城人民法院开庭审理许某某与某健身中心请求确认人民调解协议效力案。东城人民法院经审查认为，上述调解协议是申请人的真实意思表示，其内容明确，未违反法律、行政法规的强制性规定。依照相关法律法规规定，裁定东城区消协消费纠纷人民调解委员会主持调解下达成的人民调解协议书合法有效。人民法院依法确认调解协议有效，一方当事人拒绝履行或者未全部履行的，对方当事人可以向人民法院申请执行。

东城区消协消费纠纷人民调解委员会投诉部主任赵梦云表示，消费纠纷调解的好处在于：一是快速、便捷解决纠纷；二是充分协商达成协议；三是节约社会资源和维权成本；四是打通诉调对接之路。

员工因单位欠薪辞职 有权获得解职经济补偿

□本报记者 王香阑

案情

今年40岁的张玉玲是从湖北来北京的打工者，2009年3月1日，她被一家物业公司招聘为清洁工。入职时单位与她签订了一年期劳动合同，到期后又续签了三年。2013年2月，公司跟她签订了无固定期限的劳动合同。

2014年10月，张玉玲找到物业公司领导，表示自己的工资低于北京市最低工资标准，希望能给予补足。对方当即拒绝：“咱们公司保洁员这个岗位的工资标准，是根据其工作量来确定的，与北京市最低工资标准没关系。”

第二天，张玉玲给单位邮寄了解除劳动关系通知书，此后没再去公司上班。

不久，物业公司接到劳动仲裁委员会的案件受理通知书。原来，张玉玲已申请劳动仲裁，要求原单位补齐最低工资差额，并支付解除劳动关系的经济补偿金。

仲裁庭审时，物业公司表示最低工资差额可以补齐，但拒绝支付解除劳动合同的经济补偿金，因为辞职是张玉玲自己主动提出来的。公司负责人说：“我们既没单方与她解除劳动合同，也没变相逼她辞职，而且她辞职前都没跟公司打招呼，弄得我们措手不及，好几天没找到合适的保洁员，使得原本由她负责的办公区卫生出现脏乱现象，严重影响了我们单位的正常工作环境。看在她以往工作努力的份上公司

就不追究其责任了，怎么还让我们给她解除劳动关系的经济补偿呢？这肯定不行。”

法院经过审理，近日判决物业公司向张玉玲支付低于本市最低工资差额的工资及解除劳动合同经济补偿金共计9500元。

说法

该案涉及两个问题：一是张玉玲所在的保洁员岗位是否可以不执行最低工资标准这一规定。《北京市工资支付规定》第10条明确要求“用人单位应当遵守本市最低工资的规定，支付劳动者工资不得低于最低工资标准”。按其规定，北京市行政区域内的企业、个体工商户以及民办非企业单位、本市国家机关、事业单

位、社会团体等用人单位和与之建立劳动合同关系的劳动者都要依此执行。这就是说，无论对什么岗位的员工，物业公司支付的劳动报酬都不能低于北京市最低工资标准。

二是张玉玲是个人主动辞职，是否有权得到解除劳动合同经济补偿金。《劳动合同法》规定，用人单位未足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。本案中的保洁员张玉玲，在物业公司未能及时足额向其支付劳动报酬时多次要求补足遭拒，她以此为由辞职，符合用人单位支付经济补偿的法定情形，所以法院判决物业公司向她支付解除劳动合同经济补偿金。