

劳动者与用人单位确立用工关系后,签订用工合同时应擦亮双眼,因为——

劳动合同和劳务合同有区别

□ 河北法制报记者 刘帅

劳动者与用人单位进行劳务活动之前,都会签订相应的用工合同。有的是劳动合同,有的是劳务合同,这都是一种协议,是受法律保护的,当劳动者的权益受到侵害时,它们都能发挥应有的效力,那么它们到底有何不同呢?

李某在原单位办理了离岗手续后,与现工作单位签订了为期三年的聘用合同书,从事文字校对工作。合同到期后,双方未续签聘用合同,但李某一直在现工作单位工作。后来,李某向当地劳动人事争议调解仲裁委员会提出劳动争议仲裁申请书,请求裁决现工作单位支付参保的社会保险费,以及因未签订书面劳动合同而应当支付的每月2倍的工资、支付解除劳动合同时的经济补偿、解雇后一个月工资、支付最低工资标准差额等。对李某的申请,劳动人事争议调解仲裁委员会决定不予受理,理由为不属于劳动人事争议仲裁受理范围。李某认为其与该单位之间是劳动合同关系,并以此为依据,向法院起诉要求该单位承担相应责任。

法院经审理认为,此案应为劳务合同纠纷,而不是劳动争议纠纷。原告李某在原单位早已办理了离岗手续,其在原单位的工资待遇并未减少。后来,李某到被告单位工作,在被告单位工作

期间,李某在原单位正式办理了退休手续,领取了退休金。因此,李某与被告单位之间的关系应为劳务关系而不是劳动关系,其与被告单位的关系不适用劳动法和劳动合同法。故原告李某基于劳动关系主张的各项诉讼请求,法院依法不予支持,遂依照相关法律驳回李某的诉讼请求。李某不服,上诉至邢台市中级人民法院,二审法院查明事实与一审法院查明的事实一致。根据《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。”因此,邢台市中级人民法院依法驳回李某上诉,维持原判。

说法

劳动关系、劳务关系虽只有一字之差,但是在司法实践中经常被混淆,当事人往往会因为混淆二者概念导致诉求不能够得到满足,那么,两者有何区别和联系呢?

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。劳务合同是平等主体的公民之间、公民与法人之间,以提供劳务为内容而签订的协议。二者有着本质的

区别,二者的法律性质不同。劳动合同是确立劳动关系的依据,属于劳动法的范畴;劳务合同是建立民事、经济法律关系的依据,属于民法、经济法的范畴。劳动合同的主体一方是劳动者,另一方是用人单位;劳务合同的主体既可以都是公民,也可以都是法人,或者是公民与法人,劳务合同对主体没有特殊要求。

二者确定的报酬原则不同。在劳动合同中,用人单位按照劳动的数量和质量以及国家的有关规定给付劳动报酬、劳动福利待遇等,体现按劳分配的原则;劳务合同中的劳务价格是按等价有偿的原则支付。

劳动合同的双方主体间不仅存在财产关系,还存在着人身关系,当劳动合同签订后,劳动者便成为用人单位的一员,二者的关系具有从属性,劳动者必须遵守用人单位的规章制度,双方是领导与被领导、支配与被支配的隶属关系,用人单位负有为劳动者缴纳社会保险等法律责任。劳务合同的双方主体之间只存在财产关系,双方法律地位平等,不存在隶属关系,提供劳务一方无须成为用工单位的成员。双方始终是相互独立的平等主体,以自己的名义分别履行合同规定的义务。劳动合同中的用人单位要为劳动者提供符合国家规定的劳动条件和劳动保护用品;劳务合同无须

规定这方面的内容。

劳动争议需要仲裁前置程序,争议一方应先到劳动仲裁委员会申请劳动仲裁,不服劳动仲裁在法定期间内才可以到人民法院起诉。劳务合同纠纷出现后,争议双方可以直接向人民法院提起诉讼,无须“仲裁前置”。

劳务合同中劳务支配权在提供劳务者,劳动风险责任亦由提供劳务者自行承担。劳动合同中劳动支配权在用人单位,劳动风险由社会、用人单位、劳动者三方承担。

劳务合同与劳动合同是两类不同性质的合同。简单来说,通过劳动合同,劳动者与用人单位建立了劳动关系,这种关系用劳动合同来调整;而劳务合同则是民事合同的一种,由民法来调整,即委托单位将一定的任务交给被委托方,被委托方在合同规定的时间内完成任务或者提交结果,委托方支付劳务费,除此之外,委托方没有其他的比如上保险等义务。综上,结合此案来看,李某与原用人单位属于劳动关系,已经依法享受养老保险待遇,根据《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)》第七条的规定,李某与现工作单位系劳务关系,而非劳动关系。李某与现工作单位发生纠纷提起诉讼,人民法院应当按劳务关系处理,为此李某基于劳动关系的诉讼请求,法院无法支持。

债权人拿着欠条起诉
债务人要求还钱,债务人抗辩称欠款已归还,只是欠条未能回收——

债务人的抗辩理由能否被采信?

□ 冯雅新

生活中,因临时用钱向朋友拆借的事情时常发生。有时基于对朋友的轻信,还钱后没有收回借条,借款人拿着借条起诉到法院,这时法院应该怎样判决?近日,南皮县人民法院审理了一起这样的案件。

金某为钟某垫付偿还银行贷款60000元,二人形成债权债务关系,后双方抵账10000元。2017年3月15日,钟某为金某出具欠条一张“今欠金某借款5万元”,上面签有自己名字并按有手印。2020年5月8日,金某拿着钟某所写的欠条将钟某诉至南皮县人民法院,要求钟某偿还欠款。

在庭审中,钟某对欠条真实性无异议,同时提交了一份书面证明,该证明表明:“金某把钟某的冲床拉走卖掉还银行贷款,以后银行贷款与钟某无关。”上面签有二人名字并分别按有手印。钟某辩称,该证明足以证明二人的债权债务已全部结清,并称当时金某没有带欠条,始终没将欠条给钟某。金某对该证明条的真实性无异议,但称拉冲床是偿还的银行另外一笔贷款,与钟某为金某出具的欠条50000元没有关系,不影响欠条的效力。这张证明条上没有涉及原欠条的任何说法。

法院经审理认为:原告金某代替被告钟某偿还银行贷款,被告为其出具欠条,系对双方债权、债务关系的确认,合法有效,故该欠条对双方均具有约束力。原告金某据此要求被告钟某偿还50000元欠款理据充足,法院予以支持。被告钟某提交的证明条不能证实拉设备偿还的银行借款即为本案争议50000元,如双方债权债务关系结清,原告金某手持欠条不符合日常生活经验,故对被告此项抗辩依法不予采信。一审判决后,被告钟某上诉至沧州市中级人民法院,二审支持一审意见,驳回上诉,维持原判。

说法

此案争议焦点问题为:钟某是否拖欠金某50000元,应否承担还款责任。《最高人民法院关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》第十六条规定,原告仅依据借据、收据、欠条等债权凭证提起民间借贷诉讼,被告抗辩已经偿还借款,被告应当对其主张提供证据证明。被告提供相应证据证明其主张后,原告仍应就借贷关系的成立承担举证证明责任。

在实践中,债务人抗辩已经偿还借款的,应当就其偿还借款的事实承担举证责任。债权人主张以现金方式支付,债务人主张以现金方式偿还的情况,应当要求双方陈述借款的原因、交付款项的时间、地点等具体细节,同时结合借款金额与双方经济能力的对比度,综合考虑双方陈述的可信度。如借款金额并非特别巨大,债权人的陈述亦不存在有违常理之处,而债务人又无法就其已经偿还借款、债权人却仍持有有效的债权凭证的事实作出合理的解释,应当判决支持债权人的诉讼请求。

债务人抗辩借款未实际支付的,应当由其作出合理的说明并承担举证责任。债务人的抗辩理由和举证无法使审判人员形成充分的内心确信的,应当支持债权人的诉讼请求。

债务人抗辩借贷行为尚未实际发生并能作出合理说明,人民法院应当结合借贷金额、款项交付、当事人的经济能力、当地或者当事人之间的交易方式、交易习惯、当事人财产变动情况以及证人证言等事实和因素,综合判断查证借贷事实是否发生。

在民间借贷纠纷中,也会出现债务人偿还借款时,因债权人没有将借条带在身边,不能立即收回借条,也不能在借条上加注还款的情况。在这样的情况下就会给债务人埋下不可预知的隐患和风险。所以,在借款时向他人出具了借条,还款时一定要及时收回,或者让出借人出具收条,写明具体还款情况,作为自己已经偿还借款的证据。还可以通过录音、视频拍摄等方法使自己的权益免受侵害。

借贷关系中,双方都应提高证据意识,出借方应注意让借款人出具借条,而借款人还款后应注意索回并销毁借条,以避免发生纠纷后,没有证据证明自己的主张,而因此承担不利的法律后果。

用人单位未及时通知职工放假,职工照常上班——

返家途中遭遇车祸能否认定为工伤

□ 吴蕾

杨某某生前与原告唐山市某材料厂存在劳动关系。2018年7月,原告负责人张某某以短信方式告知与杨某某同厂上班的杨某某嫂子当日放假停工,不用上班;杨某某的嫂子看到短信后,便给杨某某打电话,告知其停工的消息,但杨某某在电话中表示已经到厂子了。在得知放假停工后,杨某某便骑电动车回家。返家途中,与一辆重型半挂车相撞并被碾压,造成杨某某死亡。唐山市公安交通警察支队第九交通警察大队认定杨某某负此次事故的次要责任。2019年9月,唐山市人力资源和社会保障局作出《认定工伤决定书》,认为杨某某受到的事故伤害符合《工伤保险条例》第十四条第(六)项之规定,属于工伤认定范围,予以认定(或视同)工伤。原告不服,向唐山市路北区人民法院提起行政诉讼,认为事故发生时原告已经停产放假,杨某某所遭受的交通事故不是在下班途中。

唐山市路北区人民法院经审理认为,此案争议的焦点是杨某某是否是在下班途中发生交通事故。原告未能及时通知到杨某某当日放假的决定,杨某某以上班为目的到厂后得知放假消息后即回家,在回家途中发生交通事故死亡,应当视为杨

某某是在下班途中发生的交通事故,原告以停产放假为由否认杨某某遭受的交通事故伤害不是在下班途中的观点证据不足,判决驳回原告的诉讼请求。后原告不服裁判结果,提出上诉,上级法院维持了原审裁判结果。

说法

工伤保险制度的建立是为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿,从而更好地维护弱势群体受伤职工的合法权益。我国工伤保险条例第十四条规定了七种职工应当被认定为工伤的情形,其中第六项规定“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”应当认定为工伤。

结合此案,首先杨某某承担事故的主要责任,符合第六项的规定。其次,杨某某对放假通知并不知情,是基于上班的目的到达工作地点,在得知放假通知后回家的行为符合常理。此案中,对于“上下班途中”的理解应从工伤保险条例的立法目的出发,作出更有利于杨某某的解释。故杨某某返家应属于第六项规定中的“上下班途中”,此间发生交通事故应当被认定为工伤。

假期出游遇意外 责任谁来承担

□ 河北法制报记者 刘帅

出门旅行本是一件让人身心愉悦的事情,如果美好的行程突遇意外伤害,旅游者该如何维权呢?

邯郸市的马某等6人与某旅行社签订了《团队境内旅游合同》,约定旅游时间为2天;每人费用为298元。合同签订后,旅行社将马某等6人转给该旅行社营业部,由营业部具体履行《团队境内旅游合同》,由该营业部租车安排原告旅游。旅行期间,马某等人乘坐的旅游大巴车从山东返回邯郸途中,因司机紧急刹车,导致马某受伤。马某当晚被送到邯郸市第一医院住院治疗,经医院诊断为肋骨骨折以及右肺挫裂伤并胸腔积液。该营业部将马某住院期间的医疗费全部付清。马某认为,被告旅行社未尽到安全保障义务,致使自己旅游途中受伤,不仅给身心造成严重损伤,还花费了巨额医疗费用,遂将该旅行社及营业部诉至邯郸市丛台区人民法院,人民法院判决被告支付住院伙食补助费、残疾赔偿金等费用共计10万余元。

法院经审理认为,我国旅游法第十二条规定,旅游者人身、财产受到侵害的,有依法获得赔偿的权利。此案中,原告与某旅行社签订的《团队境内旅游合同》,是合法有效的,应受法律保护。

某旅行社作为旅游经营者,营业部作为旅游辅助服务者,在履行合同的过程中,有义务保障原告的人身、财产的安全和不受侵害。现原告在旅游过程中,遭到人身伤害并造成经济损失,根据上述法律规定,旅行社和营业部应当承担赔偿责任。

说法

《最高人民法院关于审理旅游纠纷案件适用法律若干问题的规定》表明,旅游经营者、旅游辅助服务者未尽到安全保障义务,造成旅游者人身损害、财产损失,旅游者请求旅游经营者、旅游辅助服务者承担责任的,法院应予支持。

“旅游经营者”即指旅行社等以自己的名义经营旅游业务,向公众提供旅游服务的人。“旅游辅助服务者”是指与旅游经营者存合同关系,协助旅游经营者履

行旅游合同义务,实际提供交通、游览、住宿、餐饮、娱乐等旅游服务的人。从以上规定可以看出,法律明确要求旅游经营者与旅游辅助服务者在提供服务过程中应尽到安全保障义务。旅游辅助服务者作为交通、住宿等服务的直接提供主体,应当取得从业资质,根据服务内容建立有效的安全管理、应急处理等制度,从而保障旅游者的安全。

而旅游经营者在选定旅游路线、旅行项目、旅游辅助服务者的过程中应当对相关项目的安全性及应急处理机制等进行审查考察,并将相关注意事项对旅游者进行有效披露。否则,旅游者因此遭受人身侵害,旅游经营者、旅游辅助服务者均须承担相应责任。

此案中,由于事故车辆是营业部租用的车辆,双方之间属于租赁关系,如事故车辆的司机在驾驶车辆的过程中有过错,营业部要求事故车辆车主承担责任的,营业部可另行起诉。

此案为旅游纠纷案件中的一种情形,还有一种情形也较为常见:如果游客在旅行中通过租车发生交通事故引发赔

偿责任,赔偿义务人应当如何确定呢?民法典规定,因租赁、借用等情形机动车所有人、管理人与使用人不是同一人时,发生交通事故造成损害,属于该机动车一方责任的,由机动车使用人承担赔偿责任;机动车所有人、管理人有过错的,承担相应的赔偿责任。此处所指的机动车所有人或者管理人存在过错,常见的情形有:知道或者应当知道机动车存在缺陷,且该缺陷是交通事故发生原因之一的;知道或者应当知道驾驶人无驾驶资格;知道或者应当知道驾驶人因饮酒、服用国家管制的精神药品或者麻醉药品,或者患有妨碍安全驾驶机动车的疾病等依法不能驾驶机动车的以及其他应当认定机动车所有人或者管理人有过错的情形。除了以上情况外,如果因自身操作不当引发交通事故,是需要由驾驶人承担责任的。租车出行时要严格遵守交通法规,保证自己和他人的安全;同时,出行前也要向出租人确认好车辆交强险及商业险投保情况,避免风险发生。