

法眼观剧

以案说法

租房遇转租怎么办？直播间上错价格能否退款？经济补偿金和经济赔偿金区别在哪？

《二十不惑2》涉及的生活常见法律问题

直播间上错价格,能否要求退款?

经济补偿金和经济赔偿金区别在哪?

户外团建时受伤,是否属于工伤?

■ 马跃然

电视剧《二十不惑2》已经圆满收官,剧中讲述了4个同宿舍的女孩子在大学毕业后为各自事业努力奋斗的故事。剧中涉及的房屋转租、工伤认定、直播事故等一系列法律问题也是我们在生活中经常会遇到的。

剧中,与姜小果一起合租的室友提前解除租约,姜小果无法独自承担高昂的房租,就以二房东的身份在网上招募合租室友,但一直未找到合适的人选。后与房东的女儿段家宝成了合租关系的室友,磨合期间也发生了很多争执。

法官说法

民法典第707条规定,租赁期限6个月以上的,应当采用书面形式。当事人未采用书面形式,无法确定租赁期限的,视为不定期租赁。在这种不定期租赁情况下,房东和租客都可以随时解除合同,只要给对方合理期限提前准备即可,这将大大增加租赁关系的不稳定性,所以,建议租赁合同采取书面形式订立。

民法典第716条规定,承租人经出租人同意,可以将租赁物转租给第三人。承租人转租的,承租人与出租人之间的租赁合同继续有效;第三人造成租赁物损失的,承租人应当赔偿损失。承租人未经出租人同意转租的,出租人可以解除合同。第717条规定,承租人经出租人同意将租赁物转租给第三人,转租期限超过承租人剩余租赁期限的,超过部分的约定对出租人不具有法律约束力,但是出租人与承租人另有约定的除外。因此,如果房东与姜小果的租赁合同中约定禁止转租,姜小果的行为就违反了双方合同约定。

无论是出租方还是承租方,都要关注以下问题:房屋本身有无问题,如房屋基本信息是否准确,有无禁止出租的情形等;合同上写明的租金是否与之前协商的一致,各项房屋支出由哪一方负担等;租赁合同中的违约条款等。

梁爽作为公司最有名气的主播备战“717”大促,当晚直播间推广某知名品牌与梁爽的联名产品。原本一切顺利,然而负责上链接的同事因个人问题心不在焉发错优惠券,将20元发成了200元优惠券,导致品牌方损失巨大,梁爽所在公司老板表示会承担所有损失。

法官说法

线上交易和线下交易有很大不同,比如商品标错了价格,以超低价进行销售,实体店可以控制,损失有限。而线上交易如果标错

段家宝家中破产,但其为了避免给公司同事带来不必要的困扰,没有据实相告。她特意给手下艺人带来特产,故作轻松地表示家里没有任何问题,可是股赏通过特产标签察觉到异样,来楼上找段家宝,又见到财务和助理满面愁容,彻底证实了之前的推测。股赏主动向段家宝提出解约,理由是看不到公司未来的发展,段家宝无奈同意,但未提及解约后的补偿问题。股赏的突然离开,也给公司之后的演出造成了很大麻烦。

法官说法

经济补偿金和经济赔偿金都是用人单位在与劳动者解除或终止劳动合同时支付给劳动者的经济补偿。但两者在性质上却有不同,最大的区别在于合法解除或终止劳动合同支付的是补偿金,违法解除或终止劳动合同支付的是赔偿金。

丁一煊所在的宠物医院要组织一次职工团建活动,内容是潜水。丁一煊因个人原因未参加此次团建活动,后续情节剧中也就未作交代。如果在此次公司组织的户外团建活动中,有人意外受伤,那么可以认定为工伤吗?

法官说法

根据《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第5条规定,社会保险行政部门认定下列情形为“因工外出期间”的,人民法院应予支持:(一)职工受用人单位指派或者因工作需要在工作场所以外从事与工作职责有关的活动期间;(二)职工受用人单位指派外出学习或者开会期间;(三)职工因工作需要的其他外出活动期间。职工因工外出期间从事与工作或者受用人单位指派外出学习、开会无关的个人活动受到伤害,社会保险行政部门不认定为工伤的,人民法院应予支持。

我国工伤保险条例第14条规定了7种工伤的法定情形:(一)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;(二)工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;(三)在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的;(四)患职业病的;(五)因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的;(六)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;(七)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。第15条

价格,特别是直播销售,具有限时性、冲动性等特点,短时间内下单数量很高,会给商家带来巨大损失。

民法典第147条规定,基于重大误解实施的民事法律行为,行为人有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。第151条规定,一方利用对方处于危困状态、缺乏判断能力等情形,致使民事法律行为成立时显失公平的,受损害方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。所以标错订单价格时,商家可以请求法院撤销合同。

当然,实践中,有的商家会先通过低价吸引人气客流,后又宣称标错价格,单方取消订单。法院会通过各种情况综合判断事实真相,再做出是否支持撤销订单的裁判。

用人单位在什么情况下需要支付补偿金呢?主要有6种情况:1.因用人单位存在违法情形,劳动者单方面提出解除劳动合同,此处不是指劳动者因个人原因辞职,而是说用人单位存在劳动合同法第38条规定的违法行为而解除;2.用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同,此处必须是用人单位提出解除劳动合同;3.用人单位无过失辞退方式解除劳动合同。所谓无过失辞退主要是指劳动者不胜任、医疗期满不能从事原工作或另行安排的工作,以及劳动合同订立时客观情况发生重大变化致使合同无法履行这三种情况;4.用人单位通过经济性裁员的方式解除劳动合同;5.在首次签订的劳动合同到期后用人单位选择不续签;6.用人单位破产、提前解散或者被吊销营业执照、责令关闭、撤销的。

剧中,股赏因个人原因主动申请辞职,经纪公司就不需要支付经济补偿金,除非股赏可以举证证明公司存在未及时足额支付劳动报酬、未依法缴纳社保等违法行为。

规定了3种视同工伤的情形:(一)在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的;(二)在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的;(三)职工原在军队服役,因战、因公负伤致残,已取得革命伤残军人证,到用人单位后旧伤复发的。职工有前款第(一)项、第(二)项情形的,按照本条例的有关规定享受工伤保险待遇;职工有前款第(三)项情形的,按照本条例的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。

另外,根据《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见(二)》第4条规定,职工在参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动中受到事故伤害的,应当视为工作原因,但参加与工作无关的活动除外。

所以,第一,工作时间不仅仅是指上班期间,合理向外延伸的时间也可能被认定为上班时间;第二,工作场所不仅仅局限于办公室,与履行工作职责相关的合理区域均应被认定为工作场所的延伸;第三,工作原因是指职工遭受事故伤害与履行职责之间是否存在因果关系,这也是能否被认定为工伤的关键因素,实践中需要综合考虑相关因素及每个个案的不同情况作出判断。

现实生活中,如果职工参加的是单位安排的且直接与本单位利益相关的正当活动,可以被认定为工伤。剧中,宠物医院为了提高团队凝聚力,让职工更好地工作而组织户外团建,这也是一项职工福利,该团建活动与工作具有关联性,可以视为与工作有关的时间与空间的一种延伸,如果职工在潜水过程中受伤,应当被认定为工伤。

(作者系北京市海淀区人民法院法官)

临时性招用人员能否要求单位办理社会保险?

我是一家公司临时性招用人员,即俗称的临时工。请问:我能否要求公司为我办理社会保险?

读者 邹某丹

邹某丹读者:

鉴于用人单位临时性招用人员的用工形式不同,而你没有说明自己属于何种形式,故公司应否为你办理社会保险可根据下列情形处理。

一是单位与临时性招用人员存在实际雇佣关系的,单位应当办理社会保险。如单位的保洁、保安人员等,虽然岗位人员变动性很大,但是若岗位固定存在,人员参加用人单位的考勤、服从单位的规章制度管理,有着实际雇佣关系并且有一定连续性。

二是单位与临时工不存在实际雇佣关系的,单位无需办理社会保险。如因单位房屋装修,请来的粉刷工、搬运工,单位没有固定设置相应岗位,对应人员提供的不是连续性的服务。

三是对于劳务派遣员工,如果合同中约定用工单位直接支付给劳务派遣单位劳务费,应由劳务派遣单位办理社会保险;反之,应当由用工单位办理社会保

险。依据在于劳动合同法第58条、第59条规定:“劳务派遣单位是本法所称用人单位,应当履行用人单位对劳动者的义务。”“劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。”

四是对于退休返聘员工,如果与单位签订一年以上(含一年)劳动合同,存在长期或连续的雇用与被雇用关系,因事假、病假、休假等原因不能正常出勤时,仍享受固定或基本工资收入,与其他正式职工享受同等福利、社保、培训及其他待遇,职务晋升、职称评定等工作由用人单位负责组织,那么,单位应当为其办理社会保险;如果达到法定退休年龄时已累计缴费至国家规定年限,则单位无需为其办理社会保险。依据在于社会保险法第27条:“参加职工基本医疗保险的个人,达到法定退休年龄时累计缴费达到国家规定年限的,退休后不再缴纳基本医疗保险费,按照国家规定享受基本医疗保险待遇;未达到国家规定年限的,可以缴费至国家规定年限。”

江西省兴国县人民法院法官 颜东岳

在离婚后财产纠纷中,常见的诉请就是确认房产归一方所有或者归孩子所有,而这一诉请往往难以得到法官的支持。确认房子归孩子所有的本质是一个确权之诉,而请求对方履行协议约定的过户行为是一个给付之诉。我国实行的是不动产登记制度,法官在判决房屋归属时,大多还是以房产证上所登记的所有权人作为判决依据。

■ 严婷 姜阳喆

现实中,在进行离婚财产分割时,考虑到离婚协议的签署和孩子的生活保障,夫妻双方往往会约定将房产留给孩子。

那么,离婚协议中约定将房产归属孩子所有的条款是否有效?一旦发生争议,法院又会如何判决?

王伟和林琳婚后生了一个女儿,取名王雪,从小就是小两口的掌上明珠。在王雪升入高中的那一年,王伟夫妇的感情出现了巨大问题,争吵成为家常便饭,原本温馨的三口之家处处弥漫着隐形硝烟,让人深感窒息。

于是,经过慎重考虑,王伟夫妇决定协议离婚。离婚协议中约定,女儿王雪跟随林琳共同生活,登记在夫妻双方名下的房子归女儿王雪所有,由林琳偿还剩余贷款,王伟则配合办理房屋过户手续。签订了离婚协议后,两人便前往民政局进行了离婚登记,顺利解除了婚姻关系。

然而,等林琳好不容易还完了房产贷款,联系王伟去办理房屋过户时,之前爽快答应王伟却又反悔了,说什么都不肯配合房产过户,还拉黑了林琳。林琳无奈又愤怒,便将王伟诉至法院,请求法院判决房屋归女儿王雪所有,要求王伟配合她办理变更登记,将房屋过户至女儿一人名下。

法院认为,双方所签订的离婚协议是出于真实意思表示,内容也未违反法律、行政法规的强制性规定,该离婚协议合法有效,对双方均有法律约束力,理应得到履行。

王伟和林琳在离婚协议书中达成的房产处分约定,并不直接发生物权变动的法律效力,夫妻一方可以依据离婚协议要求对方协助办理房产过户。因此,对于林琳所提出的“房屋归女儿所有”的诉请,法院不予支持,但王伟应配合林琳办理房屋过户,将房产变更到女儿王雪名下。

法律解读

在上述案例中存在三个争议焦点。

离婚协议是否有效?

根据民法典第143条的规定:“具备下列条件的民事法律行为有效:(一)行为人具有相应的行为能力;(二)意思表示真实;(三)不违反法律、行政法规的强制性规定,不违背公序良俗。”

一般而言,只要男女双方在订立离婚协议时是出于双方自愿,且协议内容没有违反法律规定的,在双方领取离婚证之后,离婚协议即发生法律效力。但需要注意的是,离婚协议不具备强制执行效力,当事人不能只凭离婚协议就直接向法院申请强制执行,而是要先由法院确认离婚协议的效力,才能根据法院判决来申请。

在本案中,王伟和林琳所订立的离婚协议合法有效,在王伟拒不履行协议约定时,林琳有权要求法院确认协议效力,并要求对方按约履行。

房屋的所有权是否归女儿所有?

根据民法典第209条第一款的规定:“不动产物权的设立、变更、转让和消灭,经依法登记,发生法律效力;未经登记,不发生法律效力,但是法律另有规定的除外。”

在离婚后财产纠纷中,常见的诉请就是确认房产归一方所有或者归孩子所有,而这一诉请往往难以得到法官的支持。确认房子归孩子所有的本质是一个确权之诉,而请求对方履行协议约定的过户行为是一个给付之诉。我国实行的是不动产登记制度,法官在判决房屋归属时,大多还是以房产证上所登记的所有权人作为判决依据。所以,即使男女双方在离婚协议中明确约定了房屋归属,只要没进行房产变更登记,所有权不发生变动,这也是保护了善意第三人的利益。

因此,在上述案例中,由于王伟和林琳未将房产过户至女儿王雪名下,所有权人依然是王伟二人,故法官并未支持房产归女儿所有的诉求。

王伟是否应当配合办理房屋过户手续?

尽管离婚协议中有关房产归属的条款不能直接改变房屋的所有权,但林琳有权要求王伟履行离婚协议的约定,配合办理过户手续,实现把房产给女儿的目的。

从现有司法实践来看,男女双方在离婚协议中约定将房产归孩子所有后不得任意撤销。若一方反悔,拒绝履行条款约定内容的,另一方可以“离婚后财产纠纷”为案由向法院起诉,要求法院通过判决确定离婚协议的效力,要求对方配合办理过户手续。孩子作为感情中爱的结晶,应该得到来自父母双方的爱,不应该成为父母达成离婚目的的“工具人”。(文中人物均为化名,作者系上海家与家律师事务所律师)

第二次劳动合同到期用人单位单方终止是否违法?

我入职某公司已有5年,与公司连续订立过两次固定期限劳动合同。自入职以来,我身体状况良好,工作积极主动,无任何差错,公司也认可我的各方面能力。不料,在第二次劳动合同即将到期时,我提出再续订,公司竟然不同意,声称届时将终止双方的劳动关系。

请问:在第二次劳动合同期满时,公司可否终止劳动合同?若不可以,我可否向公司索赔?

读者 凌某

凌某读者:

劳动合同法第14条第二款规定:“有下列情形之一的,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同:……(三)连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第39条和第40条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的。”这里的“本法第39条和第40条第一项、第二项规定的情形”即法定情形,分别是指劳动者存在重大过错的情形;劳动者已不具有在该单位继续工作的能力之情形。也就是说,连续订立过两次固定期限

劳动合同的,在第二次劳动合同到期时,若劳动者不存在上述法定情形,也并非不愿续订,则单位应当与劳动者续订固定期限劳动合同或者订立无固定期限劳动合同,而无权单方终止劳动合同。

本案中,按你描述情况分析,该公司在你第二次劳动合同到期时,除非你只愿续订固定期限劳动合同,否则,应当与你订立无固定期限劳动合同。如果公司执意要终止劳动合同,那无疑违法,应当承担相应的法律责任。

劳动合同法第48条规定:“用人单位违反本法规定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,用人单位应当依照本法第87条规定支付赔偿金。”第87条规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”据此,如果公司向你发出终止劳动合同通知,你可以要求公司支付违法终止劳动合同赔偿金。当然,也有权要求公司续订劳动合同。

安徽警官职业学院教授 潘家永