

劳动争议仲裁，当防四道门槛绊脚

仲裁委员会



据来自仲裁机关的案件数据统计，因告错主体、弄错用人单位名称等被裁定驳回或自己撤诉案件占有相当比例；特别的劳动者未请法律代理人的案件，因自己对法律了解不足，申请仲裁时，必须注意过好四道门槛。

本版图片来自网络

与肇事方达成调解协议，
伤者也可
要求保险公司理赔

编辑同志：

我被李某驾驶的小车撞伤，交警部门认定李某负全责。经交警部门主持调解，我和李某达成赔偿协议：李某支付实际医疗费用、残疾赔偿金、误工费、护理工资等。付款期限届满后，李某突然下落不明，我要求李某投保交强险、商业险的保险公司理赔被拒绝，理由是我与李某达成协议，意味着我只能要求李某支付。请问：保险公司的理由成立吗？
读者：郭燕姿
郭燕姿读者：

保险公司的理由不成立。

一方面，你与李某达成的赔偿协议不能成为保险公司的拒赔理由。因为达成协议的是你和李某，而非保险公司，根据合同相对性原则，保险公司对你与李某的协议不享有权利。另一方面，保险公司必须承担理赔责任。《道路交通安全法》第七十六条规定：“机动车发生交通事故造成人身伤亡、财产损失的，由保险公司在机动车第三者责任强制保险责任限额范围内予以赔偿。”《保险法》第六十五条也指出：“责任保险的被保险人给第三者造成损害，被保险人对第三者应负的赔偿责任确定的，根据被保险人的请求，保险人应当直接向该第三者赔偿保险金。被保险人怠于请求的，第三者有权就其应获赔偿部分直接向保险人请求赔偿保险金。”《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第二十二条也指出：“人民法院审理道路交通事故损害赔偿案件，应当将承保交强险的保险公司列为共同被告。但该保险公司已在交强险责任限额范围内予以赔偿且当事人无异议的除外。人民法院审理道路交通事故损害赔偿案件，当事人请求将承保商业三者险的保险公司列为共同被告的，法院应予准许。”正因李某投保了交强险、商业险，以下落不明的方式怠于行使理赔请求权，决定了如果保险公司固执己见，你可以以李某和保险公司为共同被告提起诉讼，法院将判决保险公司担责。
颜东岳

门槛一：用人单位名称必须较真弄准

【案例】：

徐坤于2019年12月23日入职某某药业（集团）有限公司，双方未签订劳动合同，口头约定徐坤的岗位为地区销售代表。

2021年8月5日，因公司违法与其终止劳动关系引发了争议，徐坤于是以公司为被申请人申请了劳动仲裁。从立案到收集、交换证据，一个多月后开庭时，徐坤才发现自己将单位的名字“某某药业（集团）有限公司”错写成了“某某药业（集团）有限责任公司”，仅仅多写了“责任”二字，最终不得不回撤诉。

【点评】：

《劳动争议调解仲裁法》第二十八条第二款规定：仲裁申请书应当载明下列事项：（一）……用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务。劳动仲裁不同于法院裁判，对主体准确性要求非常严格，即使是“笔误”，在被申请人不认可的情形下，仲裁委员会认为告诉主体错误而建议撤诉，否则会裁定驳回其仲裁请求。

门槛二：用人单位主体资格需掌握

【案例】：

周晓旭于2019年4月2日入职了“携程国际旅行社有限公司某市路缘营业部”，岗位为旅游业务员，双方未签订劳动合同。

2020年6月15日早上，周晓旭在上班的途中发生了交通事故受重伤，本人无责任。事后，双方因为工伤待遇引发了纠纷，周晓旭申请确认劳动关系仲裁前，营业部的经理告诉周晓旭，其仅仅是营业部，没有法人资格，也没有招聘用工权，你可以告旅游公司，但是

因为咱们双方不是劳动关系，告也没有用。

周晓旭打算通过劳动仲裁维护自己的合法权益，但是却不知道究竟该以公司还是营业部作为被申请人。

【点评】：

《劳动合同法实施条例》第四条规定：“劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；”本案某旅游公司下属营业部属于法律规定的分公司或者分支机构，其是否能作为用人单位订立劳动合同的主要标准，在于是否取得营业执照。依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同，未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

因此，周晓旭在申请劳动仲裁之前，一定要查清楚该营业部是否取得了营业执照或者登记证书等相关情况。

门槛三：一门店两招牌，谁付工资是关键

【案例】：

2019年11月3日，佳诚公司业部经理齐华新于2020年3月6日招聘罗小平为家用电器安装工，工资由齐华新通过微信给付。齐华新同时又是云创公司综合部的负责人，两家公司均在一个门店里办公，经营的业务也相混同。

后来罗小平因为劳动报酬与齐华新发生了纠纷，未再去上班。不久之后因被拖欠了劳动报酬，罗小平以云创公司为被申请人申请仲裁。可是罗小平未能提出证据证明自己系为云创公司提供劳动，也没能举证证明工资系由云创公司支付，被仲裁院裁决驳回其仲裁请求。

【点评】：

司法实践中，经常会遇到两个以上关联的用人单位合同同一

个办公门店，加上有的合同单位不仅在业务、经营内容上存在一定的相同或相关联，法人及部门负责人相互兼职，若劳动者入职时未签订劳动合同，确实不好区分其是哪个单位员工。而仲裁受理案件时，要求只能列一个单位。因此，劳动者应重点收集受谁招聘、谁为其支付工资，入职表上的用人单位是谁，以及用人单位下发的员工规章制度等文书落款处公章是谁等证据。

门槛四：劳动者被外包，未经同意不生效

【案例】：

吕英波于2015年6月入职某机械有限公司，岗位为电焊车间技术员，双方未签订劳动合同。

2018年5月2日，机械公司与一家劳务派遣公司签订了《劳务外包合同》，合同约定：机械有限公司委托劳务派遣公司向其提供保安人员、驾驶司机、车间技术员等岗位人员的外包服务，并让吕英波等人在《劳务外包合同》后附的名单处签字。

2021年4月4日吕英波不慎在工作中受伤之后，机械公司提出：我公司与劳务派遣公司签订的是《劳务外包合同》后，你也在这份合同所附的名单下签字了，因此你属于派遣公司人员，与我公司没有劳动关系。

【点评】：

吕英波2015年6月入职某机械有限公司，并一直在该公司工作，工资亦由公司发放；机械公司将相关人员业务外包，显然系逃避作为用人单位的义务，将已经存在劳动关系的劳动者外包给其他单位，即使有吕英波在“附后名单上签字”，也因侵害了劳动者的合法权益而无效。更何况吕英波的工资由机械公司支付，无论是工作地点、内容、工资支付等均与劳务派遣有限公司没有任何关系。
杨学友