



买家起诉“倒爷”退货退款 法院主持调解化解矛盾

熔喷布是做口罩的重要原料，曾经因为疫情原因，一度十分紧俏，有的“二手贩子”就层层加码，投机涨价，从中赚取快钱。其因产品质量问题造成买卖合同纠纷的案例也屡屡发生。日前，慈溪法院通报了一起熔喷布买卖合同纠纷。

鄞州的小戴(化名)打算找人合伙做口罩生意，与慈溪一位声称有熔喷布货源的老戎(化名)取得联系。小戴通过微信向老戎订购了一批熔喷布，并就订货数量、价格等进行了约定。为了抢货，下单当天小戴便到老戎处提货，并将64万余元总货款汇入老戎指定的银行账户。

然而，就在小戴准备投入生产时，得知老戎的熔喷布存在“质量问题”。于是，小戴找到老戎进行协商。然而协商未果，小戴遂于去年初向法院起诉。

据了解，老戎是从“上家”老张(化名)处拿到的货。这个“上家”老张其实也是个“二手贩子”，他则是从一个新昌人处买的货。而这个新昌人，也并非熔喷布生产商，他的上面还有供应商，这批货物是从国外进口的。

就这批熔喷布质量是否合格这一问题，老戎和老张曾经发生过纠纷。当时，老戎委托国家纺织服装产品质量监督检验中心(浙江)对其提供的熔喷布进行检验，检验报告显示：以GB/T32610-2016标准检测，这批熔喷布过滤效率值为26.2%。老戎认为这批货“不合格”，向当地法院起诉，同时联系了小戴，表示愿意退货退款。

当地法院经过审理，发现当事双方用了不同的检测标准，故而最终产生了两种不同的过滤

效率值结果，引发纠纷。以“上家”老张方的EN14683标准检测，显示过滤效率值为99%，完全符合国家规定。省轻工业品质检测院向法院表示，两种过滤效率值为两个不同的检验项目，所采用的方法和测试设备都不相同，两个结果也不具有可比性。

得知这一结果，老戎又不愿意按照之前的说法向自己的“下家”小戴进行退货退款了，这才与小戴发生纠纷。

本案承办法官查看案卷资料发现，小戴和老戎交易货物时并没有对熔喷布的质量标准进行明确，而且熔喷布对存储条件有较高要求，这批熔喷布已在仓库搁置多时，保存环境改变，孰是孰非至此已难以界定。

为使纠纷早日画上句号，在审理过程中，经法院主持调解，小戴和老戎自愿达成了协议：双方达成的买卖合同解除；小戴退还老戎820公斤熔喷布，老戎在收到退货当日返还小戴货款43.8万元；若老戎未按期如数履行上述协议，则其应返还款52.48万元，且小戴有权自老戎逾期之日起就未返还部分向法院申请强制执行。

【法官说法】

利用“朋友圈”等途径层层转卖来历不明的防疫物资、哄抬价格的行为是国家明令禁止的，最终是钱没挣到，自己也极有可能惹上官司、成为被告。消费者或者企业应当从正规、有资质的渠道采购商品，并且签订全面规范的买卖合同，对物品的质量标准、数量等要在合同中予以明确，以免引起不必要的纷争或造成经济损失。

(通讯员 路余 房亦敏)



退休返聘人员上班受伤 能否认定为工伤?

对于退休，不同人有不同的感觉，有的愿意早点退休，有的偏爱延迟退休。对大多数人来说，办理了退休手续，就远离职场，开始了“幸福的晚年”生活，然而有些人嫌退休后日子无聊，想发挥余热，于是重新回到原单位或其他单位上班，实行“再就业”。

殊不知，这样的“再就业”，已经不属于劳动关系而是劳务关系，此时退休返聘人员已经不再像普通劳动者那样受到劳动法律法规的特殊保护了。比如，用人单位无法为退休返聘人员缴纳工伤等社会保险，万一退休返聘人员上班时受伤，就无法认定为工伤，但用人单位作为雇主，仍须承担民事赔偿责任。因此，退休返聘人员和用人单位，都应提高自我保护意识和能力，充分运用法律手段，维护自身合法权益，防范化解风险。

通讯员 陈浩杰 记者 吴向正

12348 法律咨询热线 接到电话—— “这种情况能否认定为工伤?”

2021年10月15日，12348法律咨询热线接到王先生的电话。王先生说，他妈妈今年55周岁，已经退休并享受城镇职工基本养老保险待遇。由于在家闲不住，他妈妈来到宁海县一家工厂上班，干活期间不小心手指被卷进机器而受伤。事故发生后单位仅支付了医疗费用，后续不管不问。王先生了解到12348可以免费咨询法律问题，就打电话咨询：这样的情况能否认定为工伤?单位除了医疗费以外是否应给予其他赔偿?

热线值班律师进一步了解了王先生母亲的相关情况，作了一番分析。值班律师说，他的母亲已经退休并享受城镇职工基本养老保险待遇，所以与企业签订的应该是退休返聘合同，和企业不存在劳动关系，而是劳务关系，这种情况确实不能再认定为工伤了。

“那我妈妈在公司干活受伤就没有任何赔偿了吗?”王先生问。

“在公司干活受伤没有赔偿，要视具体情况而定。若公司存在过错，就应当视过错程度向员工赔偿其治疗及康复支出的合理费用(包括医疗费、护理费、交通费、营养费、住院伙食补助费等)

以及误工费。”值班律师答。

“我认为公司没有提供安全的工作环境和合格的设备等，应该是有过错的。”王先生说。

“你妈妈受伤时的报警记录、工友证明、车间监控视频、医院的医疗记录等都可以作为证据，目前先安心治疗，康复后先做司法鉴定，然后根据鉴定结果可以与企业先行协商，如协商不成可以去企业所在地的法院提起诉讼，法院会根据你们双方的证据来确定过错比例，判决企业应当承担的相应责任。”值班律师答。

值班律师还提到了可以被认定为工伤的特殊情况：根据人社部《关于执行<工伤保险条例>若干问题的解释(二)》第二条规定，达到或超过法定退休年龄，但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇，继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的，用人单位依法承担工伤保险责任。

对值班律师的耐心解答，王先生表示十分感谢。

哪些情形可以认定为工伤?

何种情况下单位需作赔偿?

什么情况下可以认定为工伤?什么情况下不能认定为工伤?使用退休返聘人员，在确保人员安全方面该负什么责任，有哪些风险?宁波市法律援助中心值班律师就相关

法律问题作了分析。

根据《工伤保险条例》第十四条、第十五条规定，可以认定工伤或视同工伤的情况有：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，因履行工作职责而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；八、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；九、在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；十、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。

根据《工伤保险条例》第十六条规定，有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：(一)故意犯罪的；(二)醉酒或者吸毒的；(三)自残或者自杀的。

用人单位签订劳务合同，使用退休返聘人员，在确保人员安全方面，承担过错责任，即对事故的发生存在过错的时候，按照相应的过错比例承担责任。例如，未提供安全的工作环境，未采取防范和降低危险发生可能性的安全措施，未对劳动者进行必要的劳务作业技能和安全生产知识培训，未进行必要的人身安全提醒等。

用人单位使用退休返聘人员，最大的风险就是退休返聘人员在工作中发生人身意外(受伤或者自身疾病身故等)。因为其已达到法定退休年龄，企业已不能为其缴纳工伤等社会保险，也没办法申请工伤认定，无法通过缴纳社会保险减轻用工风险。一旦该退休返聘人员工作发生意外伤害时，企业作为雇主，仍需要对其承担民事赔偿责任。

“当然，退休返聘人员上班时，也要重视自身的安全，采取必要的措施。”值班律师指出，退休返聘人员再就业的，已经不属于劳动关系而是劳务关系，此时已经不再像普通劳动者受到劳动法律法规

的特殊保护，应当注意与用人单位签订书面的劳务合同，对于相关的岗位、工资、加班、休假、职业保障等内容进行详细约定，可以要求企业为自己购买意外险等险种，以免与单位发生争议后出现无法维权、获得赔偿的情况。

劳务关系不同于劳动关系， 用人单位该遵守哪些 法律规定?

使用退休返聘人员，不属于劳动关系，那么劳务关系与劳动关系有何区别?企业使用退休返聘人员应遵守哪些法律规定，该注意什么?宁波市法律援助中心值班律师就读者关心的问题作了回答。

劳动关系，是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下，提供由用人单位支付报酬的劳动而产生的权利义务关系。劳务关系则是指平等民事主体之间就一方方向另一方提供劳务，另一方接受劳务并支付对价而相互形成的权利义务关系。两者主体的范围不同，劳动关系的主体一方是法人或者其他组织，即用人单位，另一方则必须是劳动者个人，劳动关系的主体不能同时都是自然人；劳务关系的主体则可以同时都是法人、其他组织、自然人，也可以单方是自然人与法人、其他组织。也就是说，劳务关系的主体没有劳动关系主体那样的限制条件。

企业在使用退休返聘人员时，应遵守《中华人民共和国民法典》的相关规定。单位聘用退休人员所涉法律关系复杂，尤其是人身损害赔偿(事故、疾病、死亡等)产生的赔偿问题，容易产生纠纷。因此，用人单位在需要聘用时，要充分充分了解返聘人员身体健康状况、组织定期体检等，一般要安排他们在非危险性岗位工作。用人单位可安排退休返聘人员参加意外伤害保险等方式以减轻风险，聘用协议期限签订不宜超出一一年，尽量不要签订长期协议。事业单位聘用退休人员还要遵守相关规定和程序，慎重处理相关事宜。用人单位需认真考虑退休返聘人员的用工风险，适当运用劳务派遣方式，即由退休人员与劳务派遣公司签订聘用协议，再由劳务派遣公司委派至用人单位工作。



本版漫画由丁安绘

化解矛盾 调解优先 疫情防控期间 更要做好调解工作

■法眼观潮

朱泽军

突如其来的新冠肺炎疫情持续时间之长、波及范围之广、造成危害之重，超出了人们的预料。由于疫情等原因，人们生活中出现了比以往更多、情况更为复杂的矛盾纠纷，包括夫妻纠纷、邻里纠纷、租赁纠纷、买卖纠纷等，这些都涌入法院寻求解决。也是由于疫情的缘故，出于对诉讼当事人人身健康和公共卫生安全考虑，诉讼由此面临许多的不便，比如，外地当事人参与诉讼，需要赴外地调查取证的事项等。在此特殊时期，人民法院的民事调解工作显得举足轻重。

人民法院的民事调解工作寓情、理、法于一体，历来是解决民事纠纷的重要方法。它通过劝解当事人，疏导双方情绪，促使他们自愿化解矛盾。发挥人民调解对社会秩序的应然调节作用，展现审判制度的政治性与人民性，让老百姓感受到司法的“温度”。从审判实践看，法官对一起案件的调解，有时候与判一起案件相比，往往需要付出更多的时间与精力，需要用更大的智慧与耐心。人民法院始终坚持以人民为中心的司法理念不动摇，

积极践行“枫桥经验”，重视并做好调解工作。只要把人民群众的生命安全和身体健康放在第一位，想群众之所想，急群众之所急，在当事人和相关单位理解、配合和支持下，人民法院受理的许多民事案件，是能够以心平气和的协商方式得到和解的。

疫情常态化，需要调解工作发挥更大的作用。人民法院的审判活动应当有效作为，彰显司法的人民性，立足统筹推进疫情防控和经济社会发展工作大局，发挥司法调节社会关系的作用，积极参与诉源治理，坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，坚持调解优先，积极引导当事人协商和解、共担风险、共渡难关，切实把矛盾解决在萌芽状态、化解在基层。

