

【案情简介】

汤某于2016年7月20日入职A公司担任创意总监职位,月薪为10500元。2020年7月17日,双方签署《协商解除劳动合同协议》,其中约定:“双方于2020年4月17日协商解除劳动合同,公司支付汤某经济补偿金42000元,汤某不再向公司主张任何其他权利。”之后,公司按协议约定支付了汤某补偿金,但汤某发现公司支付的经济补偿金数额低于法定标准,故向仲裁委提出申请,要求支付违法解除劳动合同赔偿金80000元。庭审中,汤某称其离职前12个月平均工资为20000元,但公司在计算经济补偿金时仅按其月薪核算,系违反相关法律规定,故汤某认为其在不知情的情况下签署的协议书当属无效。A公司辩称,双方系协商一致解除劳动合同,汤某在签署时并未对金额提出异议,公司并不存在欺诈、胁迫等情形,该协议书当属有效。

【争议焦点】

协商解除经济补偿金可以低于法定标准吗?

【裁决结果】

汤某与A公司签订的《解除劳动合同协议》里约定的经济补偿金虽然低于法定标准,但系双

【案例分析】

协商解除劳动合同的补偿金,若低于法定标准算有效吗?

方协商一致合意的结果,不违反法律、行政法规的强制性规定,且无证据证明协议签订时存在欺诈、胁迫、或乘人之危情形,该协议对双方均具有约束力。汤某签署该协议即意味着对自身权利已作出处分。汤某在收到协议约定补偿金时,双方的债权债务已履行完毕,故此时汤某主张协议无效,以此要求支付违法解除赔偿金的请求,缺乏依据不予支持。

【案件评析】

协商解除属于合意解除,它是诸多解除方式中最和谐、最不容易产生纠纷的处理方式,是社会主义核心价值观的体现,但协商解除不代表是自由解除,它必须在法律允许的特定条件、程序和范围内,基于双方真实意思表示协商一致,才能实现真正的“和平分手”。

1. 协商解除是否要区分提出方为谁?

用人单位与劳动者均有权提出解除劳动合同的请求。根据《劳动合同法》第四十六条规定,用人



单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的,用人单位才需要支付劳动者经济补偿。若是劳动者提出协商解除劳动合同,单位则无须支付经济补偿。本案中,我们从协议中无从得知协商解除的提出方为谁,劳动者若主张用人单位未足额支付法定的经济补偿金时,严格来说应当举证由用人单位提出解除劳

动合同,故在协议中明确解除劳动合同的提出方为谁,才能具体判断企业是否需要支付员工协商解除的经济补偿。

2. 协商解除的补偿金法定标准是什么?

《劳动合同法》规定经济补偿按劳动者在本单位工作年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。其中的月工资是指劳动者在劳动合同解除或终止前十二个月的平均工资。对于劳动者月工资高于所在地上年度职工月平均工资三倍的,经济补偿金计

算基础以三倍社平工资为限,并不得超过十二年,实行基数加年限的“双封顶”。本案中,汤某称其在签署协议时并不清楚补偿金的法定计算标准,但该情况并不构成重大误解的情形,更谈不上企业存在欺诈的事实,故劳动者应当在签署协议时,充分了解相关法律法规时才能更好维护好自身权益。

3. 协商解除补偿金能否低于法定标准?

该争议在司法实践中形成两种观点,无效说认为经济补偿金在于维护劳动者权益,经济补偿金低于法定标准是排除劳动者主要权利,应属无效,单位应予补差;有效说则认为法律并未强制用人单位按法定标准支付经济补偿金,劳动者也可以自由处分其应有的权利,应以双方合意为限,反对法定标准补差。本案的裁判观点,显然偏向后者,其出发点系鼓励双方在自愿平等基础上进行民主磋商,故此时将用人单位与劳动者作为平等主体来看待,但笔者认为,劳动者相较于用人单位仍处于相对弱势的缔约地位,若用人单位无法举证证明补偿数额系经双方充分协商确定,其协商结果仍可能以显失公平为由被予以撤销。(金晶)

【案例分析】

签了免责协议,公司就不承担义务了吗?

【案情简介】

曹某于2018年3月进入上海某建筑劳务公司,被安排至某建筑项目从事水电安装工作,双方约定日工资标准为300元,双方签订劳动合同,其中……八、施工中因劳动者未按照安全防护要求而发生的一切工伤事故均由劳动者自理,用人单位概不负责。九、本合同一式两份,甲乙双方各持一份,双方签字盖章后生效……。2019年2月,曹某在工作时跌落,脑部受伤。经人力资源和社会保障部门认定为工伤,又经劳动能力

鉴定部门鉴定为因工致残程度九级。2020年5月,曹某因个人原因离开公司并主张工伤待遇,但公司拒绝支付。随后,曹某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求公司支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金以及一次性伤残就业补助金。

庭审中,用人单位辩称:“因曹某在工作中未按照规定佩戴安全帽导致其受伤,双方签订协议因曹某自身原因发生的工伤,我公司概不负责,故我公司无需承担曹某的工伤待遇。”而曹某称,“该协议与法律法规的规定相抵触,同时也是免除用人单位的法定责任、排除劳动者权益而无效,用人单位应支付本人的工伤待遇。”

【争议焦点】

工伤人员签了“概不负责”的协议,用人单位就可以不用承担工伤待遇的支付义务了吗?

【裁决结果】

工伤认定适用无过错责任原则,不以劳动者是否存在过

错、过失为前提。劳动合同中关于“施工中因劳动者未按照安全防护要求而发生的一切工伤事故均由劳动者自理,用人单位概不负责”的内容属于用人单位对遭受工伤的劳动者变相减轻或免除其待遇支付责任,该内容既不符合《工伤保险条例》等法律法规的强制性规定,也不符合社会主义核心价值观,应属无效约定,对用人单位的抗辩理由不予采纳。用人单位应按照法律规定支付曹某工伤待遇。

【分析点评】

工伤保险待遇是对职工因工作原因受到伤害而得到的补救和补偿。劳动者受伤后经过工伤认定、劳动能力等级鉴定以及劳动关系解除或终止的不同阶段,可依据《工伤保险条例》的有关规定享受相应的工伤待遇。

一、用人单位是工伤待遇的支付主体。在劳动关系中,用人单位作为劳动力的使用者和劳动条件的提供者,依法负有保护劳动者在劳动过程中的安全和健康的义务。即使用人单位缴纳了社会保险费,工伤保险也只是分散用人单位风险的一项社会保障制度,是减轻了用人单位承担工伤待遇的支付义务。工伤人员的合法权益应予以保障,用人单位的

工伤待遇法定支付义务不能因双方约定而豁免。

二、工伤认定适用无过错责任原则。劳动者因工作遭受事故伤害且被认定为工伤的,享受工伤待遇。工伤保险适用劳动者“无过错原则”,只要工伤人员被依法认定为工伤的,即使工伤事故是由劳动者本人过失造成(劳动者自身也有一定安全意识不足导致受伤),用人单位均应依法支付相关工伤待遇。用人单位支付给劳动者的劳动报酬与劳动者创造的劳动成果具有不对等性,用人单位作为劳动成果的享有者,应当承担自身的经营风险和社会责任,不能将工伤责任的损失转嫁工伤人员承担,更不能用罚款的方式来惩罚工伤人员。即使用人单位与工伤人员签署了“概不负责”的条款,该条款也属无效条款而不能得到支持。

三、用人单位还是工伤认定的申报主体。用人单位对劳动者工作安全负有直接责任。当劳动者受伤时,用人单位应30日内向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请,这是法律规定的用人单位应履行法律规定的义务。用人单位未在规定的时限内提交工伤认定申请,在此期间发生符合工伤保险条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。但用人单位拒不履行法定申报义务,工伤人员或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日起1年内也可自行提出工伤认定申请,这是赋予劳动者的一项权利,也是对劳动者合法权益的一种保护。(陈艳)

【漫说】

试用期就可以不缴纳社保?违法!

小张,听说你找到工作啦,恭喜啊!

是啊,还要感谢王阿姨你之前给我的建议和帮助呢~



客气什么!你现在工作怎么样,工资福利都还可以吗?

现在还在试用期,工资拿到手有9000多。



试用期扣除了社保之类的还能拿到手这些,那挺不错了~

不是的王阿姨,公司说试用期是不给我缴纳社保的,等过了试用期再开始缴纳。我想着实际到手工资也能高一点,就同意了。

这可是违法的哦!用人单位和劳动者都必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费,这是具有法律强制性的。

《中华人民共和国社会保险法》第五十八条规定,用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的,由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。

即使是在试用期,即使你们双方协商一致,也不能不缴纳社保。

原来是这样的啊。

傻孩子,不参加社会保险,以后碰到事情吃亏的可是你自己。按规定缴纳社保,才能在遇到医疗、失业、养老等问题的时候有所保障呀~

《中华人民共和国社会保险法》第八十六条规定,用人单位未按时足额缴纳社会保险费的,由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足,并自欠缴之日起,按日加收万分之五的滞纳金;逾期仍不缴纳的,由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。