

补偿协议款项约定不明 单位“赔了夫人又折兵”

员工领5万赔偿款后又打官司获赔1.5万

□本报记者 王香阁

“劳动合同终止后周军签字认可了补偿数额,5万元钱也领走了,现在反过来又告单位。这员工也太不厚道了!”五柳达物流公司的宋主任拿着判决书抱怨着。

而刚收到1.5万元赔偿金的周军却理直气壮地说:“工资差额、安全奖、未休年假工资,这些都是我应该得的,可单位终止劳动合同时没给我,为了维护自己的合法权益,我有权去告他们!”

北京市总工会法律服务中心的杨雪峰表示,用人单位在与员工解除劳动合同时所签内容有瑕疵,给付款项未做明确说明,又没有签订具有法律效力的一次性终局协议,所以,单位最终输了官司,再次赔钱。

劳动合同到期终止 职工签字认可补偿数额

“2014年11月中旬的一天,我被叫到公司办公室。我去了之后,宋主任递给我一份《劳动合同期满不再续签通知书》,他说到2014年12月31日我的劳动合同就到期了,单位最近效益不好,所以不再续签,提前通知让我有个思想准备。”周军介绍,7年前原单位倒闭,他被五柳达物流公司招聘为货运司机,一直干得挺好。2014年8月,公司新接了一单业务,需要他所在的运输三部每晚派人值班,部门负责人安排大家轮流来值。周军有异议:“夜里值完班第二天早晨还要继续出车,这样不安全,万一路上出事怎么办?要么值完夜班你别给我派单,要么我就不值。”部门负责人有点不高兴:

“每个司机是划片送货的,所以周一至周五都得派单。值班是大家轮流的,你不能搞特殊。”周军争辩道:“其他司机都年轻,我今年45岁了,值完夜班再开车上路出事你负责?”

8月23日轮到周军值夜班时,他既没去单位也未请假。“从第二天上班开始,部门负责人一直不给我派单、不让我出车,我只好每天在司机休息室里待命,这种情况一直持续到劳动合同期满终止。”他说。

宋主任告诉记者:“周军同意不续签劳动合同时,双方就补偿数额进行了沟通。当时他说回去考虑一下,过几天再答复。”

两天后,周军找到宋主任,称除了单位先前说的3.2万元外,

他还要求支付自己在职期间未休年假工资、2014年8月24日到年底因部门未派单造成的工资差额、安全奖、通讯费补助、伙食补助等费用。

“开始公司不同意给,毕竟这些款项是因为他不服从部门工作安排才没有的,如果给了他,其他员工知道后不利于公司管理。可周军情绪激动,领导不想把事情闹大,最后就协商把未休年假工资、工资差额、安全奖等那些钱打包成1.8万元,不写明细,做成‘其他’项目发给他,他同意了。”宋主任介绍,2014年12月29日,周军在《终止劳动合同补偿说明》上签字,并到财务室办理了总共5万元的领款手续,然后做了工作交接,离开了五柳达物流公司。

“不是这样的。我家庭困难,他们当时说1.8万元是公司给我的救助款。”周军说道。随后,仲裁委作出裁决:五柳达物流公司向周军支付未休年假工资8200元,驳回其他请求事项。

对仲裁员说:“您看看,《补偿说明》中的‘其他款项1.8万元’,就是给他的未休年假工资、工资差额、安全奖、通讯费补助、伙食补助等费用。签字时跟他说,本来这些钱是不应该给的,考虑到他是老员工,上有老下有小,出于关爱才给他这笔钱。为了不影公司管理,就把这些钱一揽子打包写成‘其他’项目发给他。”

“不是这样的。我家庭困难,他们当时说1.8万元是公司给我的救助款。”周军说道。随后,仲裁委作出裁决:五柳达物流公司向周军支付未休年假工资8200元,驳回其他请求事项。

“不是这样的。我家庭困难,他们当时说1.8万元是公司给我的救助款。”周军说道。随后,仲裁委作出裁决:五柳达物流公司向周军支付未休年假工资8200元,驳回其他请求事项。

“不是这样的。我家庭困难,他们当时说1.8万元是公司给我的救助款。”周军说道。随后,仲裁委作出裁决:五柳达物流公司向周军支付未休年假工资8200元,驳回其他请求事项。

“不是这样的。我家庭困难,他们当时说1.8万元是公司给我的救助款。”周军说道。随后,仲裁委作出裁决:五柳达物流公司向周军支付未休年假工资8200元,驳回其他请求事项。

汇总表、部门负责人的证言等证据,然后说道:“我们与周军的劳动关系已依法终止,他在《终止劳动合同补偿说明》上签字确认,而这份《补偿说明》属于双方终止劳动关系的一次性终局补偿方案,目前已履行完毕,所以他无权获得其他任何补偿。”

法院经过审理,近日判决五柳达物流公司向周军支付在职期间未休年假工资、2014年8月24日至年底期间的工资差额、安全奖等共计1.5万元。

本案争议

争议一

《补偿说明》中的“其他款项1.8万元”,是否包括未休年假工资、差额工资和安全奖?

对于《补偿说明》,法院认为双方于劳动合同到期后签署文字东西对双方权利义务进行处理并无不当。从内容来看,《补偿说明》中约定的款项有三个:年终奖、经济补偿金、其他款项1.8万元。而对于“其他款项1.8万元”是什么钱,单位说是出于关爱给周军的,同时又主张是包括未休年假工资、差额工资、安全奖等所有款项的总费用,对此周军不予认可。考虑到五柳达物流公司是《补偿说明》的出具者,其在双方存有争议的情况下应对这笔“其他款项1.8万元”的性质进行举证,但单位未直接、有效举证,所以应就此承担举证不能的不利责任。于是,法院认定这笔款项为单位支付给周军的救助款。

另外,对于《补偿说明》的性质,虽然单位称它是双方之间存有权利义务的一次性终局解决方案,此后双方再无争议,但其内容中没有任何文字约定,因而法院认为《补偿说明》并不具有一次性终局协议的法律效力,进而在双方签订并已履行《补偿说明》的情况下,周军有权另行依法提出其

他权益主张。

争议二

周军未出车,单位是否应支付工资差额、安全奖?

用人单位作为劳动关系中的管理者一方,依法享有用工管理权,但该权利的行使应以合法为前提。根据双方陈述及证据材料,显示周军对值班有异议并提出建议,单位随后作出停止给他派单、不让他出车的决定。至于单位所称因周军未到岗导致无法安排其出车的说法,周军对此予以否认,单位提供部门负责人的证言及由他签字的考勤表作为证据。法院认为,负责人与本案存在一定利害关系,在单位未就此补充举证的情况下,法院对其证明力不予采信。

诉讼时,双方均认可周军的薪水由基本工资和计件工资构成,是否出车直接影响其工资收入。法院认为,五柳达物流公司不给周军派单、安排他出车的决定,在客观上剥夺周军作为劳动者的工作条件,降低其工资水平,拿不到安全奖。结合相关证据材料及双方陈述,法院认为单位对周军作出的停车决定缺乏必要的制度依据,且缺乏必要的合法性,故他诉请要求单位补发工资差额、安全奖,于法有据,因而最终得到法院的支持。

离职司机申请仲裁 部分请求获支持

“字也签了钱也领了,我以为此事就彻底结束了,没想到春节还没过我们就收到仲裁委的案件受理通知书,原来周军把单位告了。”宋主任说,周军要求公司支付2014年8月24日至年底期间的工资差额、安全奖,及在职时的未休年假工资。“看到他的仲裁申请内容,公司领导气得直拍桌子。”他说。

仲裁开庭时,宋主任代表公司明确表示不同意向周军支付任何款项:“这些钱在终止劳动合同时申请人已经领走了,周军属于恶意诉讼。”说着,他向仲裁员提交了《终止劳动合同补偿说明》、5万元的领款单收据。

《终止劳动合同补偿说明》上的内容为:“本单位职工周军于2014年12月31日劳动合同期满,公司不再续签。依据《劳动合同法》及相关法律法规,并经与周军本人协商一致,就其终止劳动合同的补偿作以下说明:1、单位向周军支付终止劳动合同经济补偿金2.7万元、年终奖金5000元;2、单位支付其他款项1.8万元。上述钱款在周军离开前一次性支付。”最下面有周军的签字,及单位加盖公章。

周军理直气壮地说:“你才是恶意诉讼呢!单位该给我的钱不给,凭什么我不能维权?”宋主任看了他一眼,没理他,然后

再说了,他也安排你出车了,可你没到岗找不着你,所以造成未出车是你个人原因。另外,司机的工资由基本工资和计件工资构成,没出车就没有计件工资和安全奖,现在单位已超额给你支付了工资。”听宋主任这么一说,周军不干了:“他什么时候找我了?他不让我出车,我每天只能在司机休息室里待着,哪儿都不敢去。再说了,你说他找我出车、单位超额支付工资,有什么凭据?”

宋主任提交了考勤表、工资

工会建议

依法签离职协议才有效

单位给员工的补偿金却被认定为救助款,员工的工资差额和安全奖也都得到了法律的支持。公司对此觉得很冤枉,然而针对本案,北京市总工会法律服务中心的杨雪峰告诉记者,从双方当事人提供的证据、陈述及判决结果来看,五柳达物流公司在工作中确实存在不当之处,仅就未休年假工资来说,如果单位每年都安排周军带薪休假了,或者未休年假而及时支付了工资补偿,那么就不会有职工日后索赔未休年假工资了。所以,五柳达物流公司输官司赔钱一点也不冤,若能吸取教训以后都依法办事,这个“学费”也算交得值了。

通过此案也给大家提醒:在终止、解除劳动合同时,签订什么样的文字材料才合法有效?法律规定,劳动者和用人单位可以本着合法、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则签订离职协议,比如可以将劳动合同期限、工作岗位、本单位工龄、解除或终止劳动合同的日期,经济补偿金数额及支付方式

和周期,工资结算、年休假、社保和公积金缴纳情况,竞业限制及其他双方协商确定的事项都写入离职协议。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)》的规定,劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议,不违反法律、行政法规的强制性规定,且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的,应当认定有效。

另外,双方也可以将“无其他劳动争议”作为兜底条款。在司法实践中,若离职协议中有“双方再无其他劳动争议”的明确约定,且签订协议时不存在重大误解或者显失公平的情形,经双方签字后此协议就具有法律效力。

为了确保离职协议的合法有效,劳动者和用人单位也可以到公证处对协议进行公证,或者到北京市总工会法律服务中心,经工会组织调解后签订调解协议书,后者不仅方便快捷而且不用付费。

双方对裁决不满 均提起诉讼

双方对仲裁裁决均不满意,都到法院提起诉讼。不久,法院开庭审理此案。周军说:“从2014年8月24日起,部门负责人一直不给我派单安排工作,不让我出车。不是我不愿意去送货,是他不让我去,我曾向上一级领导反映过他的问题,可公司偏向他,一直不给我解决,所以因此造成的工资减少、没发安全奖什么的,都应该由单位负责。”

“部门负责人根据工作需要安排大家值班你却不值,万一你带着情绪出车发生事故怎么办?