

离职协议显失公平

法院判令公司补偿员工2.5万元

□本报记者 赵新政

很多单位为避免向员工支付二倍工资，在签订劳动合同时不仅要倒签合同而且时间越提前越好。而丁锦玲（化名）所在公司与众不同，哪天签合同必须写哪天的时间。其之所以这样做，原因是员工的工作起始时间也必须写成签合同那一天。如此一来，就可以缩短员工在本单位的工龄，当员工离职时可以少算一些经济补偿费用。此外，该公司还采取签订离职协议的方式，先答应员工提出的离职条件让其在协议上签字确认，但把各项经济补偿数额空起来，此后一分钱不给。一旦为此发生争议，公司便以双方约定无经济补偿为自己开脱。

丁锦玲就上了公司设下的这种圈套。发现被骗后，她立即申请劳动争议仲裁并诉之法院。10月20日，二审法院终审认定双方签订的离职协议显失公平，遂判决公司依法向丁锦玲支付经济补偿、年假工资、高温补贴等合计25144.71元。

两份合同相冲突 何时入职不清楚

丁锦玲说，她所在公司是一家专业从事工业产品表面电泳涂装业务的企业。2009年2月25日入职后，她的工作内容一直是为产品贴标签。2012年8月1日，公司才与她签订劳动合同，合同记载的她的起始时间也是2012年8月1日。

“合同上记载的时间是按公司的要求填写的。公司老板说，哪天签订劳动合同，员工的工作起始时间就写哪天。”丁锦玲说，她在公司实际工作至2018年12月11日。

“2018年12月13日，我以公司未及足额支付劳动报酬、未缴纳社会保险为由向公司邮寄了解除劳动合同关系通知书。”丁锦玲说，公司于3天后签收到这个通知。

因丁锦玲向公司索要离职经济补偿等费用，在计算工龄时公司不认可她的主张，并拿出职工资料登记表及签订日期为2014年2月1日的劳动合同。该合同没有记载丁锦玲的入职时间，但显示她的工作起始时间为2014年2月1日。

“我认可第二份劳动合同是真实的，但入职时间不正确。”丁锦玲说，如果按照第二份劳动合同记载的工作起始时间，她的工龄又缩短两年。而她持有的劳动合同，显示其起始工作2012年8月1日。同样一个人，在同一个公司不可能有两个起始工作时间。

对这一争议，公司的解释是：丁锦玲持有的劳动合同虽然是真实的，但已经解除了。可是，公司对曾与丁锦玲解除劳动合同，此后又让丁锦玲重新入职等拿不出证据。

离职补偿为空白 签字盖章都真实

在与公司交涉过程中，丁锦玲提出她在职期间未享受过年假，公司也未支付过年假加班工资，应当向她支付每年5天的未休年假工资。除离职经济补偿金外，公司还应向她支付在职期间未曾发放的高温津贴。

公司虽然不同意丁锦玲提出的离职原因及经济补偿请求，但双方经协商签订了一份离职协议。该《协议书》由甲方（公司）和乙方（丁锦玲）签订，内容为：甲乙双方协商一致，就双方解除（终止）劳动关系及给付相关补偿达成协议：1.甲乙双方一致认可2018年12月11日起解除劳动关系。2.甲方于年/月/日之前支付乙方未缴纳社会保险补偿金、解除劳动合同的经济补偿金、代通知金等，共计人民币/。3.双方自此再无其他劳动争议及民事争议。

该《协议书》尾部盖有公司公章，日期为2018年12月11日。乙方处有“丁锦玲”签名，但无日期。《协议书》下方紧接着是《收条》，内容为：“今收到协议补偿款共计/，收到此款后与公司再无任何劳动争议。”收款人处有“丁锦玲”签名，无日期。

“签订上述协议后，我一直没有收到公司承诺的补偿费用。”丁锦玲说，发现被欺骗后，她立即申请劳动争议仲裁。

由于《协议书》离职补偿数额部分均为空白，丁锦玲否认自己曾在《协议书》上签字，经鉴定该签名与丁锦玲笔迹一致。由此，仲裁裁决确认双方在相应期间存在劳动关系，驳回丁锦玲其他仲裁请求。

丁锦玲不服该裁决结果，起诉至一审法院。一审法院庭审时，丁锦玲说，根据《协议书》约定，双方协商一致解除劳动关系，公司应当向她支付经济补偿金。由于该协议中经济补偿金数额空白，收条中也没有明确的金额，因此，该协议因约定不明确属于无效。

对于《协议书》中补偿金数额及收条中的金额处均画有斜线，公司的解释是：双方协商一致没有补偿金。因为，公司老板找丁锦玲谈话时，丁锦玲说她身体不好才解除劳动关系的。丁锦玲说，她从未做过这样的陈述。

丁锦玲说，她的工作场所为车间。公司主张车间内有风扇、有窗户，达不到高温作业状态，丁锦玲不符合领取高温津贴的条件。丁锦玲说，车间虽有排风扇，但不让开。

一审法院认为，用人单位应当对劳动者的工作年限承担举证责任。公司提交的证据不足以证明其主张的丁锦玲的入职时间，其也未提交证据证明与丁锦玲办理过解除或者终止劳动关系的手续，因此，公司应当承担举证不能之不利后果，法院对丁锦玲主张的入职时间予以采信。

公司提交的《协议书》尾部签名经鉴定确认是丁锦玲签名。根据《协议书》内容记载，双方协商一致解除劳动关系的时间为2018年12月11日。但《协议书》中关于经济补偿金的约定条款不明确，且《协议书》内容显失公平，一审法院难以采信，并认定公司应当支付丁锦玲解除劳动关系经济补偿金。

《北京市工资支付规定》第13条规定，用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表，并至少保存二年备查。丁锦玲未提交证据证明其2016年12月19日之前的未休年假工资支付情况，故一审法院对丁锦玲主张的2009年2月25日至2016年12月18日期间的未休年假工资不予支持。

公司提交的2018年的休假申请单显示丁锦玲享受了5天年假。丁锦玲虽然主张其并未实际享受，但其并未提交证据予以反

驳，应承担相应不利后果。公司未提交证据证明安排丁锦玲享受了2016年12月19日至2017年12月31日期间的年假或者支付了未休年假工资，故应当承担相应不利后果。

此外，用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额。本案中，公司主张丁锦玲不符合支付高温津贴的条件，但未提交证据证明将丁锦玲所在生产车间温度降低到了33℃以下，故应当支付丁锦玲2009年至2018年的高温津贴，具体数额由一审法院依法核算。

综合上述情况，一审法院依照《劳动合同法》第36条、第46条、第47条，《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》第13条规定，判决双方在相应期间存在劳动关系。同时，公司应支付丁锦玲解除劳动关系经济补偿金21200元、未休年假工资974.71元、高温津贴2970元，各项合计25144.71元。

公司不服一审判决，向二审法院提起上诉。其理由是：丁锦玲作为完全民事行为能力人，理应对自己的民事法律行为负责。其自愿放弃补偿金是她的权利，一审法院认为经济补偿金的条款约定不明且显失公平，没有任何事实及法律依据，属于事实认定错误。

二审法院认为，《协议书》中虽有丁锦玲签字，但该《协议书》中关于经济补偿金的约定条款表述并不明确，相关表述方式亦不符合常理，《协议书》所体现的内容亦有失公平，因此，一审法院不予采信该《协议书》并判决公司支付解除劳动关系经济补偿金并无不当。鉴于原审认定事实清楚，适用法律正确，二审法院遂判决驳回公司上诉，维持原判。

二审法院认为，《协议书》中虽有丁锦玲签字，但该《协议书》中关于经济补偿金的约定条款表述并不明确，相关表述方式亦不符合常理，《协议书》所体现的内容亦有失公平，因此，一审法院不予采信该《协议书》并判决公司支付解除劳动关系经济补偿金并无不当。鉴于原审认定事实清楚，适用法律正确，二审法院遂判决驳回公司上诉，维持原判。

二审法院认为，《协议书》中虽有丁锦玲签字，但该《协议书》中关于经济补偿金的约定条款表述并不明确，相关表述方式亦不符合常理，《协议书》所体现的内容亦有失公平，因此，一审法院不予采信该《协议书》并判决公司支付解除劳动关系经济补偿金并无不当。鉴于原审认定事实清楚，适用法律正确，二审法院遂判决驳回公司上诉，维持原判。

二审法院认为，《协议书》中虽有丁锦玲签字，但该《协议书》中关于经济补偿金的约定条款表述并不明确，相关表述方式亦不符合常理，《协议书》所体现的内容亦有失公平，因此，一审法院不予采信该《协议书》并判决公司支付解除劳动关系经济补偿金并无不当。鉴于原审认定事实清楚，适用法律正确，二审法院遂判决驳回公司上诉，维持原判。

二审法院认为，《协议书》中虽有丁锦玲签字，但该《协议书》中关于经济补偿金的约定条款表述并不明确，相关表述方式亦不符合常理，《协议书》所体现的内容亦有失公平，因此，一审法院不予采信该《协议书》并判决公司支付解除劳动关系经济补偿金并无不当。鉴于原审认定事实清楚，适用法律正确，二审法院遂判决驳回公司上诉，维持原判。

二审法院认为，《协议书》中虽有丁锦玲签字，但该《协议书》中关于经济补偿金的约定条款表述并不明确，相关表述方式亦不符合常理，《协议书》所体现的内容亦有失公平，因此，一审法院不予采信该《协议书》并判决公司支付解除劳动关系经济补偿金并无不当。鉴于原审认定事实清楚，适用法律正确，二审法院遂判决驳回公司上诉，维持原判。

二审法院认为，《协议书》中虽有丁锦玲签字，但该《协议书》中关于经济补偿金的约定条款表述并不明确，相关表述方式亦不符合常理，《协议书》所体现的内容亦有失公平，因此，一审法院不予采信该《协议书》并判决公司支付解除劳动关系经济补偿金并无不当。鉴于原审认定事实清楚，适用法律正确，二审法院遂判决驳回公司上诉，维持原判。

二审法院认为，《协议书》中虽有丁锦玲签字，但该《协议书》中关于经济补偿金的约定条款表述并不明确，相关表述方式亦不符合常理，《协议书》所体现的内容亦有失公平，因此，一审法院不予采信该《协议书》并判决公司支付解除劳动关系经济补偿金并无不当。鉴于原审认定事实清楚，适用法律正确，二审法院遂判决驳回公司上诉，维持原判。

二审法院认为，《协议书》中虽有丁锦玲签字，但该《协议书》中关于经济补偿金的约定条款表述并不明确，相关表述方式亦不符合常理，《协议书》所体现的内容亦有失公平，因此，一审法院不予采信该《协议书》并判决公司支付解除劳动关系经济补偿金并无不当。鉴于原审认定事实清楚，适用法律正确，二审法院遂判决驳回公司上诉，维持原判。

异地求职时钱财被骗 多次偷食物构成犯罪

编辑同志：

半年前，我儿子前往千里之外的用人单位应聘时，因所带资金被骗得一千二净，他自己也觉得无脸面见亲朋好友，于是，就决定自行解决生存问题，然后再慢慢寻找工作。

可能是太饿了，我儿子从一家超市偷偷拿出一些食品。事发后，公安机关对我儿子进行了警告。事后，由于找工作不顺利，我儿子又先后六次在另外一家商场盗窃了价值500余元的食品。近日，我儿子因此事被法院判处刑罚和罚金。

请问：我儿子只是为生存偷拿食物，且总金额不足600元，怎么也构成犯罪？

读者：潘婷香

潘婷香读者：

你儿子确已构成盗窃罪。

《刑法修正案（八）》第三十九条规定：“盗窃公私财物，数额较大的，或者多次盗窃、入户盗窃、携带凶器盗窃、扒窃的，处三年以下有期徒刑、拘役或者管制，并处或者单处罚金……”即只要是以非法占有为目的，实施了盗窃行为，且有“数额较大”以上或“多次盗窃、入户盗窃、携带凶器盗窃、扒窃”情形之一，便构成该罪。

结合本案，你儿子的行为与上述法律规定相吻合：

一方面，你儿子虽然是由于上当受骗而陷入生存困境，但其只能通过正当、合法的方式来解决，并不能因此享有占有超市财产的权利，使盗窃食物的行为合法化，即不能改变其属于非法占有超市财产的性质。

另一方面，《最高人民法院、最高人民检察院关于办理盗窃刑事案件适用法律若干问题的解释》第一条规定：“盗窃公私财物价值一千元至三千元以上、三万元至十万元以上、三十万元至五十万元以上的，应当分别认定为刑法第二百六十四条规定的‘数额较大’、‘数额巨大’、‘数额特别巨大’。”从表面看来，你儿子的涉案金额不足千元，并不在上述追诉之列，但这并非绝对。

因为，该司法解释第二条第（二）项和第三条分别规定：“一年内曾因盗窃受过行政处罚的”，“数额较大”标准可以按照前条规定标准的百分之五十确定；“二年内盗窃三次以上的，应当认定为‘多次盗窃’。”

正因为你儿子曾受到公安机关的治安行政处罚，所以，尽管其盗窃食物的价值不到600元，但如果按1000元减半计算，也属于“数额较大”。同时，你儿子在短时期内行窃7次，当属“多次”行窃。

颜东岳 法官

李德勇 律师

雇员被第三人伤害的，能否要求用人单位先行支付医疗费？

职工王某因第三人伤害发生医疗费用。在针对第三人的刑事附带民事诉讼中，法院判决第三人承担王某的医疗费用。王某就民事赔偿部分申请强制执行，但因第三人无可供执行财产而导致该次执行程序终结。

王某所在单位没有为他缴纳医疗保险费，他无法向医保基金主张待遇给付。王某想知道，他可否要求单位按照先行支付医疗费的相关规定支付其医疗费用？

法律分析

《社会保险法》第三十条第一款规定，“应当由第三人负担的”医疗费用不纳入基本医疗保险基金支付范围。第二款规定，医疗费用依法应当由第三人负担，第三人不支付或者无法确定第三人的，由基本医疗保险基金先行支付。基本医疗保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。

本案中，如果王某的用人单

位已经为王某依法缴纳了医保费用，那么，在此种情形下，王某可以要求医保基金先行支付医疗费用。

依据《民法通则》相关规定，行为人违反法定义务导致权利人利益损失的，权利人可以要求行为人承担赔偿责任。由于用人单位未依法缴纳医保费用，导致王某无法向医保基金主张先行支付，用人单位应当承担本应由医保基金承担的医疗费用。因此，王某可以要求用人单位先行

支付医疗费用。

当然，用人单位承担先行支付的医疗费用的范围，并非王某因该伤害所产生的全部医疗费用，而应是在医疗保险基金支付范围内的医疗费用。对于哪些属于医疗保险基金支付范围，法院依法无法直接确定，宜将全部医疗费用发生凭证交付医保经办机构，委托医保经办机构核定医保基金支付范围及具体的费用金额。