

# 劳动合同包含“霸王条款”，职工怎么办？

相对于劳动者，用人单位通常拥有诸多优势，这就使个别公司很容易滥用主导地位，通过订立包含“霸王条款”的劳动合同来规避自身法律责任、侵害劳动者的合法权益。近期，职工小冯、小关、小孙等就遇到了被所在单位扣押身份证件、不承担工伤赔偿责任、擅自扩大违约金使用范围等侵权事件。他们的遭遇，令其他劳动者不得不思考这种事情发生在自己身上该怎么办？对此，以下案例及其评析分别作出了详细的法理剖析。

## 案例1

### 入职交纳保证金、扣押证件

2022年9月，小冯入职旅行社从事导游工作。为防止员工“跳槽”，在签订劳动合同时单位要求她缴纳2000元保证金，并将身份证暂交单位统一管理。后因拖欠工资，小冯提出离职并申请劳动争议仲裁，旅行社不得不退还身份证和保证金。

#### 点评

用人单位通过扣押劳动者的身份证或其他证件，或者要求劳动者提供担保或交纳风险押金，以达到限制劳动者合理流动、变相扣发工资等目的。事实上，这样的做法是违法的。《劳动合同法》第9条明确规定：“用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。”因此，当劳动者遇到上述情形时，要注意保存证据，并通过向有关部门投诉、申诉等途径依法维权。

## 案例2

### 发生伤亡事故费用自理

2022年6月6日，小关应聘到一家家具厂担任木工。双方在劳动合同中约定，若其违规操作发生伤残事故，工厂概不负责。同年9月17日，小关在切割木料时不慎轧伤左手手指，住院治疗花去医药费3.6万元。伤愈出院后，家具厂表示厂里只负担他住院期间的工资，工伤、医疗等费用由其自付。小关为此提出仲裁申请，仲裁机构裁决小关的工伤待遇及相应损失费由家具厂支付。

#### 点评

《劳动合同法》第26条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效……（2）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”。《安全生产法》第52条第2款规定：“生产经营单位不得以任何形式与从业人员订立协议，免除或者减轻其对从业人员因生产安全事故伤亡依法应承担的责任。”根据上述规定，本案中，家具厂依据劳动合同中约定的员工“违规发生伤亡事故，工厂概不负责”的条款拒绝承担责任明显违法，该约定是无效的。

议，免除或者减轻其对从业人员因生产安全事故伤亡依法应承担的责任。”根据上述规定，本案中，家具厂依据劳动合同中约定的员工“违规发生伤亡事故，工厂概不负责”的条款拒绝承担责任明显违法，该约定是无效的。

## 案例3

### 合同期内辞职需交纳违约金

小孙大学毕业后与公司签订的聘用合同约定，若其提前离职需交纳违约金。试用期内，小孙又参加了其他单位招聘考试并进入政审程序，于是，他向公司提出辞职，但被拒绝。随后，小孙按照公司要求出具书面承诺书，承认自己违约并缴纳违约金6万元，公司才同意他辞职并配合其通过政审。到新单位入职后，小孙又申请劳动争议仲裁。本案经法院判决，公司向小孙退还了全部违约金。

#### 点评

按照《劳动合同法》第25条规定，除本法第22条、第23条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。这些情形只有两种，一是在用人单位为劳动者提供了专项培训并与劳动者约定了服务期，而劳动者违反了服务期约定；二是劳动者违反了竞业限制约定。本案中，小孙在工作期间并未给公司造成任何损失，亦不存在需要支付违约金的法定情形。因此，公司要求其支付违约金的做法缺乏事实和法律依据。

## 案例4

### 无条件服从加班安排、放弃加班费

2021年7月，贾某应聘到一家建筑企业签订劳动合同后，又订立一份内容为“员工须无条件服从加班安排，且放弃加班费”的协议作为合同附件。半年后，贾某提出解除劳动合同并要求支

付加班费。该企业认可贾某的加班事实，但以其自愿订立放弃加班费协议为由拒绝支付。贾某遂向劳动争议仲裁机构申请仲裁。经审理，仲裁裁决该企业支付贾某加班费1.9万元。

#### 点评

为保障劳动者的休息权，《劳动法》第41条对延长工作时间的上限予以明确规定。《劳动合同法》第31条明确规定了用人单位支付劳动者加班费的责任。此外，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第35条规定：“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。前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。”

由此来看，加班费是劳动者延长工作时间的工资报酬，本案中的劳动合同约定劳动者放弃加班费的条款，无疑免除了企业法定责任，排除并侵害了劳动者的工资报酬权益，故属于无效条款。

## 案例5

### 试用期可以约定多次

赵女士应聘去一家科技公司上班，入职时公司告诉她试用期6个月，如果试用不合格可以随时解除劳动关系。就在距离试用期届满前几天，赵女士被告知其工作表现不佳，公司决定将再延长其试用期3个月，以作深入考核。事后，赵女士诉至法院，要求公司支付其违法约定试用期期间的赔偿金。近日，法院支持了她的诉讼请求。

#### 点评

《劳动合同法》第19条规定，试用期最长不得超过6个月，且必须与所签劳动合同的期限相吻合。同一用人单位与同一劳动

者只能约定一次试用期。现实中，有些用人单位规定的试用期虽然没有超过6个月，但与签订的劳动合同期限不符；还有一些用人单位会约定多个试用期，这都是侵害劳动者权益的违法行为。对此，《劳动合同法》第83条规定：“用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”

## 案例6

### 女职工自愿承诺放弃婚育

小刘应聘到某售楼处从事接待工作，签约时用人单位给予的工资、待遇等都比较满意，但同时要求她签署一份内容为“合同期内怀孕本人自动离职，并放弃追究单位任何法律责任”的书面承诺。面对来之不易的就业机会，犹豫再三后小刘接受了该单位的上述要求。

#### 点评

婚姻和生育自由是公民的基本人身权利，劳动合同中约定员工不得结婚、怀孕条款，属于限制劳动者婚姻和生育权的行为，明显违反了法律的强制性规定。

《妇女权益保障法》第23条规定：“各单位在录用职工时，除不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准……劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。”此外，根据《女职工劳动保护特别规定》，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动聘用合同或聘用合同。由此可知，法律对劳动者生存权、健康权的保护优先于合同自由，不论是否有约定，放弃婚育类合同条款均属无效，用人单位更不能以此为由解除劳动合同。张兆利 律师

## 离婚时将房产赠与孩子 男方事后能不能反悔？

### 编辑同志：

2年前，我与在同一公司上班的同事梁某登记离婚时，所签的离婚协议中约定把我们共有的、登记在他名下的一套房产赠与女儿，女儿随我生活，房子由我居住。当时，我女儿只有7岁，我们误认为不能把房产过户给她，所以，准备等她成年时再过户。最近，我才知道可以将房产过户到孩子名下，于是就要求梁某配合办理房产过户手续。然而，梁某说他现在改变主意了，准备撤销赠与，并称房屋权属未变更登记前赠与行为不生效，法律允许撤销赠与。

请问：梁某现在真的能反悔吗？

读者：李艳艳

### 李艳艳读者：

梁某无权撤销赠与。梁某声称在房产权属变更登记之前赠与行为尚不生效，赠与人可以撤销赠与，这是对法律规定的误解。

虽然《民法典》第六百五十八条第一款规定：“赠与人在赠与财产的权利转移之前可以撤销赠与。”第二款规定：“经过公证的赠与合同或者依法不得撤销的具有救灾、扶贫、助残等公益、道德义务性质的赠与合同，不适用前款规定。”但是，这些规定只是针对赠与合同而言的。而赠与合同与离婚协议中的房产赠与条款性质并不相同。

赠与合同是赠与人将自己的财产无偿给予受赠人，受赠人表示接受赠与的合同，赠与人在赠与财产的权利转移之前可以撤销赠与。而离婚协议是夫妻双方根据《民法典》第一千零七十六条之规定，围绕着解除婚姻关系、子女抚养、财产分割、债务处理等相关事宜达成的一个利益平衡的书面协议，其中涉及的房产赠与条款是离婚协议的有机组成部分，与解除婚姻关系密不可分。而且，在登记离婚后，离婚协议已经发生法律效力，因此不能任意撤销房产赠与条款。对此，《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第六十九条第二款规定：“当事人依照民法典第一千零七十六条签订的离婚协议中关于财产以及债务处理的条款，对男女双方具有法律约束力。登记离婚后当事人因履行上述协议发生纠纷提起诉讼的，人民法院应当受理。”

本案中，你与梁某在协议离婚时，双方自愿将共同所有的房产赠与未成年女儿，该协议系你们双方的真实意思表示，不存在欺诈、胁迫的情形。在双方离婚已成事实、离婚协议书已经生效的情况下，梁某又对赠与房产问题反悔，其主张缺乏事实和法律依据。如果梁某仍拒绝过户，可以由你女儿作为原告、你作为女儿的法定代理人到法院起诉梁某要求其配合过户。潘家永 律师

# 虚假高薪招聘，公司应当赔偿应聘者损失

读者王笑笑近日向本报反映说，一家公司在招聘广告中就某一职位开出了10万元的月薪。她为了获得该职位辞去了原有工作，并过关斩将最终拔得头筹。可是，当她前往入职时，却被告知实际月薪只有1.5万元。

她想知道：在她拒绝入职的情况下，能否要求公司赔偿损失？

### 法律分析

王笑笑有权要求公司赔偿损失。

一方面，《民法典》第七条规定：“民事主体从事民事活

动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。”《劳动合同法》第三条也指出：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”与之对应，公司承诺高薪招聘，本应恪守承诺，却在入职前降薪，无疑违背了诚实信用原则。

另一方面，《民法典》第五百条规定：“当事人在订立合同过程中有下列情形之一，造成对方损失的，应当承担赔偿责任：（一）假借订立合同，恶意进行磋商；（二）故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或者提供虚假

情况；（三）有其他违背诚信原则的行为。”《劳动合同法》第八条也指出：“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。”

工资待遇是劳动合同中双方最关注的核心条件之一。公司在招聘允诺高薪，真实工资却相距甚远，使王笑笑对工资标准的合理期待最终落空，甚至因为信赖公司而离职、预期落空未入职后不得不重新寻找工作，公司无疑必须为其所有损失承担赔偿责任。

廖春梅 法官