

劳动者因工受伤后，一些用人单位为减轻责任，便使用各种理由与伤者签订和解协议或让其放弃索赔承诺书上签字，进而达到低廉补偿甚至无需补偿目的。而劳动者因缺乏法律知识，或出于图省事、少麻烦等目的接受用人单位的“私了”建议。然而，法律是公平公正的，凡属劳动者的合法权益均应得到维护。以下情形及其处理表明，至少4种工伤“私了”构成侵权的情形应当禁止，劳动者有权反悔并要求用人单位承担赔偿赔偿责任。

工伤“私了”构成侵权 职工可以申请撤销

【情形1】

“私了”协议显失公平，职工有权要求撤销

2022年11月20日，钢筋工马晓晨因工受伤仅半月，其所在建筑公司项目经理高生就带着打印的《一次性赔偿协议书》要求他签字同意。马晓晨表示，其伤情尚未治疗终结，不同意签字。高生经理当即提出，如果不签公司就不管了，你将来得不到赔偿可别找公司。无奈，马晓晨只好签字。

事后，马晓晨经咨询了解到，其所受伤可能构成9级伤残，应获赔偿总额可达30余万元。而公司想通过“私了”协议，仅赔偿16万元了事。为获得合理赔偿，马晓晨向法院提起撤销权之诉，要求撤销双方签订的一次性赔偿协议。近日，法院判决支持了他的这一请求。

【评析】

《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)》第三十五条之规定：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，存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，应予支持。

本案中，马晓晨所受伤害属于工伤，且达到9级伤残标准，依法可获得30余万元经济赔偿，而公司依据双方私下签订的协议仅赔偿马晓晨16万元，构成显失公平。依据上述法律规定，应当撤销涉案赔偿协议。至于马晓晨应当获得的工伤待遇，其既可以继续与公司协商解决，也可以通过司法途径进行解决，但最终赔偿数额不能低于法定标准。

【情形2】

“私了”协议不计伤残等级，职工反悔应获支持

农民工赵小奎今年62周岁。

2022年9月2日，他在施工中摔伤并导致10根肋骨骨折，右肩擦伤。经住院治疗，赵小奎痊愈出院。出院当天，他与自己所在公司投保的团体意外险的保险公司签订一份《一次性赔偿调解协议书》，私下终结双方之间的争议。该协议约定保险公司一次性赔付其医疗费等各项损失42879.42元，保险关系就此终结，此后出现任何问题或增加赔偿项目及赔偿金额均与保险公司无关。

经咨询，赵小奎事后得知自己所受伤害程度符合10级伤残标准。于是，他要求保险公司继续履行保险赔付责任。而保险公司以签订一次性赔偿协议系双方真实意思表示，且早已履行完毕为由，拒绝其补充赔偿请求。无奈，赵小奎只得向法院提起诉讼。经审理，法院支持了他的诉讼请求。

【评析】

《民法典》第一百五十一条规定：“一方利用对方处于危困状态、缺乏判断能力等情形，致使民事法律行为成立时显失公平的，受损害方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。”

显失公平是指一方当事人利用对方处于困境，或者缺乏判断能力等情况下，与对方当事人实施的对自己明显有重大利益而使对方明显不利的民事法律行为。该行为属于法律规定的可撤销的民事法律行为。

本案中，赵小奎与保险公司签订协议时尚未进行伤残等级评定，其作为农民工，对保险赔偿项目及赔偿标准缺乏专业知识和经验，对自身损伤程度以及所获得的保险理赔数额缺少判断能力，在签订协议时明显处于不利地位。再者，按照所受伤害程度，其应得经济赔偿数额与协议赔偿数额相差约13万余元。因此，赵小奎以显失公平为由撤销赔偿协议具备充分的事实法律依据，其反悔后诉请保险公司履行赔偿赔偿责任，应当得到支持。

【情形3】

伤残定级后达成“私了”协议，赔偿不足额可以反悔

农民工齐明在施工中受伤被认定为工伤后，经劳动能力等级鉴定为8级伤残。因齐明所在的建筑公司未为他缴纳工伤保险，所以，双方私下协商后签订了一份《调解协议》。该协议约定除医疗费据实向公司报销外，公司一次性赔偿齐明所有费用9万元。

此后，齐明得知其构成8级伤残，公司应当参照工伤待遇标准，向其支付一次性医疗补助金等各项经济补偿25万余元，而公司实际赔偿数额包括医疗费在内共计近13万元。于是，他要求公司追加一部分费用，但被拒绝。于是，他提起撤销之诉，之后又申请工伤赔偿仲裁，最终获得全部支持。

【评析】

劳动者对其依法享有的获得工伤赔偿的权力有权自行处分，即其有权决定是否要求用人单位赔偿、赔偿什么、赔偿多少，但这种处分行为应当建立在劳动者充分知晓自己权利内容的基础上。

本案中，齐明作为一名农民工，其自身权益的认知水平有限，无法清晰认识到8级伤残能够获得的利益和他将要放弃的利益，双方签字的协议亦未载明齐明应当获得的赔偿项目和赔偿金额。而公司作为用人单位占据人力资源和劳资管理的优势地位，却未充分告知齐明相应的权利，且《调解协议》约定的赔偿数额与齐明应当得到的工伤保险待遇的数额差距明显，该协议的签订是对公平原则的违反，依法应予撤销。

【情形4】

“私了”协议遗漏法定事项，反悔应当获得支持

2022年12月初，农民工郑广

学在施工中受伤，医院诊断为右跟骨粉碎性骨折。住院期间，其所在的公司指派工伤经办人陈祥以支付医药费及办理工伤保险理赔等为由，将打印好的写有“本人不得向公司主张任何权利”的《承诺书》让郑广学签字按手印。因郑广学无力支付住院医药费，且对于自己是否构成工伤、工伤赔偿的具体金额等事项均不了解，误以为所有工伤赔偿款均由人社局基金支付，当即在《承诺书》签名捺印。

郑广学被认定工伤后发现，其所受伤害至少构成9级伤残。按照《工伤保险条例》规定，除人社局使用工伤保险基金对其进行赔偿以外，公司还需向其支付一次性伤残就业补助金、停工留薪期工资及护理费等费用。于是，他向有关部门咨询自己能否反悔？是否可以继续要求公司承担赔偿责任？在得到肯定答复后，他已提起撤销“私了”协议之诉并获得支持。

【评析】

《民法典》第一百五十三条规定，违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为无效。

本案中，郑广学所签的承诺书属于工伤“私了”协议，其中“本人不得向公司主张任何权利”的承诺，因违反法律的规定，剥夺了郑广学依法应当享有的工伤保险待遇的相关权利，应属无效民事法律行为。且该承诺书在郑广学住院看病，无力支付医药费，以及对自己是否构成工伤、工伤赔偿的具体项目、金额等事项均不了解这一特定的情形下签字确认。可以认定公司是在郑广学处于危困状态、缺乏判断能力的情况下，要求郑广学签的承诺书，由于该承诺书导致双方的权利义务明显失衡且显失公平，故有权反悔，请求法院撤销该《承诺书》。(本文当事人均为化名)

杨学友 检察官

大雾并非不可抗力 司机肇事应当赔偿

编辑同志：

前不久的一天早上，大雾弥漫。我骑车送孩子上学途中，被一辆疾驰而过的汽车撞倒，所幸孩子安然无恙，可是我被撞跌伤，造成医疗费、误工费、交通费等直接经济损失6000多元。最近，我向肇事司机和保险公司索赔，对方却称事故的发生是由于大雾所致，属于不可抗力，所以，他们不应承担赔偿赔偿责任。

请问：大雾属于不可抗力吗？

读者：何福刚

何福刚读者：

《民法典》第一百八十条规定：“因不可抗力不能履行民事义务的，不承担民事责任。法律另有规定的，依照其规定。不可抗力是不能预见、不能避免且不能克服的客观情况。”

构成“不可抗力”必须具备以下基本条件：第一，它必须独立存在于人的行为之外，不受当事人的意志所支配的客观现象，是人力所不可抗拒的力量；第二，它必须是构成损害结果发生的事实上原因；第三，不可预见，即当事人按其现有的能力和应有的谨慎与勤勉不能对这种客观情况及后果加以预见，表明行为人为人没有过错；第四，不可避免且不能克服，即当事人已经尽到最大努力和采取一切可以采取的措施，仍不能避免某种事件的发生，并不能克服事件所造成的后果。“不可避免且不能克服”表明某个事件的发生和事件所造成的后果之间具有必然性。

实践中，属于不可抗力的情况主要包括：一是自然灾害，如地震、洪水、海啸等；二是政府行为，主要指政府颁布的新政策、法律或者采取新的行政措施导致合同不能履行；三是社会现象，如骚乱、军事行动等使合同不能履行。

由此来看，大雾天气不属于不可抗力。原因是司机在大雾、暴雨、暴雪等灾害性天气下驾驶机动车，对可能发生车祸这一危害结果，是应当预见和能够预见的。如果机动车的防雾灯处于正常使用状态并谨慎驾驶，或大雾时停止前行，车主完全可以防止大雾的干扰，避免事故发生。因此，大雾天气并不符合不可抗力的条件，不属于不可抗力。从你反映的情况看，车主车速过快，违章驾驶才是此次事故发生的主要原因。在此情况下，肇事司机和保险公司应当承担相应的赔偿责任。

潘家永 律师

退休返聘劳动者能要求用人单位签订劳动合同吗？

常律师：

您好！我今年52岁，退休后继续留在本单位工作。但是，单位要求我签订退休返聘协议，而不是劳动合同。为此，我向单位提出异议。单位人事负责人称，对于超过法定退休年龄人员，单位与其不存在劳动关系，因此，双方签署的合同不再是劳动合同。

请问：单位的说法是否符合法律规定？

答：

《劳动合同法》第四十四条

规定：“有下列情形之一的，劳动合同终止：……(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的……”

《劳动合同法实施条例》第二十一条规定：“劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。”

《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)》第三十二条规定：“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系

处理。”

《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》第12条指出：“依法享受养老保险待遇的人员、领取退休金的人员、达到法定退休年龄的人员，其与用人单位或者新用人单位之间的用工关系按劳务关系处理。”

根据上述一系列规定，您在法定退休年龄后继续工作，您与单位之间形成的用工关系应当按劳务关系处理。因此，您所在

单位以双方不存在劳动关系为由不签署劳动合同的做法符合法律规定，是正确的。

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线：**13601074357**

lawyerchang@188.com

