

职工签署工伤“私了”协议后反悔，法律能支持吗？

职工遭遇工伤后，与公司达成和解协议，由公司给付一次性伤残补助金等所有损失共计8万元。事后，工伤职工反悔，要求公司赔偿其各项经济损失70余万元。对于这样的要求，法律支持吗？

八级工伤经协商“私了”，职工获得8万元赔偿

2021年10月16日，建筑公司与汪秋萍（化名）签订劳动合同，约定汪秋萍在某文化广场工程中从事木工工作，合同期限为3个月，自工程中木工岗位工作之日起至该工程木工工作完成之日止。

2022年4月9日，汪秋萍在建筑工地加固墙柱时，因掉落的钢管击中坠落受伤。经送医院救治，诊断为距骨骨折、右侧跟骨骨折、右侧踝内侧副韧带损伤，住院治疗17天。

2022年7月27日，汪秋萍与建筑公司签订和解协议书，约定：双方经协商一致，建筑公司一次性给付汪秋萍各种补偿、赔偿及补助等费用共计8万元整。该钱款包括但不限于一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、护理费、住院伙食补助费、营养费、交通费、停工留薪期工资等除医疗费之外的汪秋萍能够依法享受的所有工伤待遇。

2022年11月21日，人社局认定汪秋萍受到的事故伤害属于工伤认定范围，并认定其构成工伤。2023年3月10日，劳动能力鉴定机构出具鉴定意见，确认汪秋萍劳动功能障碍程度八级。

建筑公司不服上述工伤认定决定书，提起行政诉讼，但未能得到一审法院的支持。

获赔金额畸低，职工反悔要求公司继续赔偿

2023年3月20日，汪秋萍向建筑公司发送解除劳动合同通知书，以公司未依法为其缴纳社会保险、未足额支付本人劳动报酬为由，通知公司解除劳动合同，并要求公司支付各项工伤待遇。

2023年3月27日，经汪秋萍单方委托，某司法鉴定中心出具以下鉴定意见：1.被鉴定人汪秋萍受伤后，护理期限为90日，住

院期间2人护理，出院后1人护理。2.被鉴定人汪秋萍右距骨骨折切开复位螺钉内固定术、副韧带修补术后，今后可行内固定物取出术，其费用为人民币8000元至12000元或以临床实际发生金额为准。为此，汪秋萍支出鉴定费1560元。

由于已经获赔的钱款数额畸低，汪秋萍在与公司协商无果的情况下，以建筑公司为被申请人提起劳动争议仲裁申请。

仲裁裁决后，汪秋萍又诉至一审法院，请求判决公司向其支付：1.住院伙食补助费850元；2.二次医疗费12000元；3.护理费20300元；4.停工留薪期工资132000元；5.生活补贴84000元；6.一次性伤残补助金132000元；7.一次性工伤医疗补助金72960元；8.一次性伤残就业补助金116736元；9.解除劳动合同经济补偿金18000元；10.未签订书面劳动合同二倍工资差额132000元。以上费用合计720846元。

和解协议显失公平被撤销，公司应赔职工法定损失36万元

一审法院认为，本案争议焦点有7项，应当逐一审理。

首先，关于双方签订的和解协议效力。根据《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，受损害方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。本案中，建筑公司与汪秋萍虽就工伤赔偿问题达成协议，但协议约定的赔偿数额远远低于法定的赔偿数额，其内容显失公平，依法应予撤销。

其二，关于汪秋萍的住院伙食补助费。根据2022年度当地工伤职工住院伙食补助费标准，经核算，一审法院认为，汪秋萍应得伙食补助费为477.87元。

其三，关于汪秋萍的后续治疗费、护理费。因本案系工伤保险待遇纠纷，汪秋萍主张后续治

疗费尚未实际发生，其提供的司法鉴定结论不能作为工伤赔偿的依据。汪秋萍住院期间，建筑公司未安排专人对汪秋萍进行护理，应当支付汪秋萍住院期间的护理费。对于护理费标准，一审法院按照上年度城镇居民人均可支配收入标准计算，汪秋萍应享受的护理费应为2401.94元。

其四，关于汪秋萍的停工留薪期工资、生活补贴。汪秋萍自2021年10月16日入职至2022年4月9日发生工伤，共计工作6个月，发放工资总额为65249元。经核算，汪秋萍的月平均工资为10874.83元。参照当地工伤职工停工留薪期管理规定，汪秋萍应当享受6个月的停工留薪期，一审法院认为，建筑公司应当支付汪秋萍停工留薪期工资为65249元。因汪秋萍的劳动能力鉴定结论中明确无生活自理障碍，其主张的生活补贴无事实和法律依据，一审法院不予支持。

其五，关于汪秋萍的一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金。根据《工伤保险条例》相关规定，经一审法院核算，汪秋萍享受的一次性伤残补助金为119623.13元、一次性工伤医疗补助金65855.83元、一次性伤残就业补助金105369.33元。

其六，关于经济补偿金。自2021年10月16日入职建筑公司工作，至2022年10月施工项目完工即劳动合同到期终止，汪秋萍共计工作一年时间。劳动合同到期后，建筑公司未与汪秋萍续签劳动合同，一审法院认定，建筑公司应支付汪秋萍经济补偿金10874.83元，即汪秋萍本人一个月的工资。

其七，关于汪秋萍主张的未签订劳动合同的二倍工资。建筑公司与汪秋萍签订了书面劳动合同，虽然约定合同期限为3个月，但同时亦约定合同期至施工项目结束。该合同已经能够保障汪秋萍在涉案项目工作时的权益，故对汪秋萍该项主张一审法院不予支持。

据此，一审法院判决：1.建筑

公司支付汪秋萍住院伙食补助费477.87元；2.建筑公司支付汪秋萍护理费2401.94元；3.建筑公司支付汪秋萍停工留薪期工资65249元；4.建筑公司支付汪秋萍一次性伤残补助金119623.13元；5.建筑公司支付汪秋萍一次性工伤医疗补助金65855.83元；6.建筑公司支付汪秋萍一次性伤残就业补助金105369.33元；7.建筑公司支付汪秋萍解除劳动合同经济补偿金10874.83元；8.撤销建筑公司与汪秋萍签订的和解协议。以上各项费用合计369851.93元。

汪秋萍与公司均不服一审法院判决，双双提起上诉。经审理，二审法院于近日判决驳回上诉，维持原判。

【评析】

签署“私了”协议不能显失公平

公民之间就相关争议经协商一致签署和解协议，这一做法俗称“私了”，应当予以鼓励和支持。但是，签署“私了”协议应当遵循自愿、公平、等价有偿、诚实信用原则，不能显失公平，否则，就应确认无效或者根据受损害方的申请予以撤销。

本案中，争议双方达成的“私了”协议，系由建筑公司一次性给付汪秋萍各项工伤待遇赔偿款8万元，而按八级工伤待遇标准，汪秋萍实际应得的赔偿款为369851.93元，两者相差较大，符合法定的“显失公平”情形。

此外，双方签订和解协议时，汪秋萍的伤残等级尚未确定，其因对工伤伤残等级各赔偿标准并不了解，更对伤残等级的情况缺乏判断，这种情况下签署的赔偿协议很难体现公平正义。

再者，双方达成和解协议书的时间为2022年7月，汪秋萍于2023年3月提起仲裁时并未超出1年除斥期间。因此，两级法院确认案涉和解协议无效、依法予以撤销有充分的事实及法律依据，体现了公平原则。

杨学友 检察官

公司单方面降低工资 劳动者该如何维权？

用人单位单方面降低劳动报酬时，既未通过书面形式变更劳动合同，亦未提供充分有效证据证明降低劳动者劳动报酬的合理性，该行为构成未足额支付劳动报酬，劳动者可以解除劳动合同，用人单位亦应当向劳动者支付经济补偿金。本案的判决对此作出了诠释。

基本案情

李某从2010年9月起即到某建设公司处工作。2021年3月起，该公司以李某2020年有3次被评为C档为由，按每月降低李某工资标准600元计发李某工资，至2022年10月共减少支付李某工资12000元。从2022年11月1日起，该公司未安排李某休假，也未支付李某相应的加班工资。2023年1月19日，李某以该公司未及时足额支付劳动报酬，不给其提供劳动条件，以及未足额发放加班工资为由，向该公司送达解除劳动合同告知书。当月，李某申请劳动争议仲裁。次日，劳动争议仲裁机构通知李某超期不再仲裁，李某可以提起诉讼。2023年5月，李某诉至一审法院。

裁判结果

一审法院经审理认为，及时足额支付劳动者工资等报酬是用人单位的法定义务，用人单位未及时足额支付的，劳动者有权解除劳动合同并要求用人单位支付解除劳动合同经济补偿金、未足额发放的工资和其他报酬。本案中，某建设公司2020年3月起至2021年10月降低了李某的工资标准，未提供充分证据证明其降低工资标准具有合法性。该公司亦未支付李某加班工资，其应向李某支付经济补偿金、差额工资及加班工资。

一审法院宣判后，某建设公司不服该判决，提起上诉。经审理，二审法院于近日判决驳回上诉，维持原判。

典型意义

本案系用人单位违法单方面调整劳动者薪资的典型案件。用人单位基于劳动者的工作能力、工作态度对劳动者工资进行调整是提高生产效率，增强市场竞争力的重要手段，用人单位调整劳动者薪资时，应当证明其符合必要性、合理性、正当性。

本案中，某建设公司因李某工作被评为C档降低相应工资档次，但其既没有提供李某此前被评为C档的相关证据，也没有提供相应的工资档次标准，不能证明其降薪行为的合理正当性，应当补足劳动者工资差额及支付解除劳动合同的经济补偿。

本案的判决有助于防止用人单位利用自身优势地位侵害劳动者合法权益，是司法保护劳动者并建立和谐劳动关系生动实践。

刘涛 律师

公司违法延长试用期，虽经职工同意也应给付赔偿

读者吕欢欢（化名）咨询说，她与公司在为期5年的劳动合同中约定，其试用期为6个月。试用期满后，公司以她没有完成工作任务为由，提出要么延长试用期6个月，要么走人。考虑到再找其他工作比较困难，她最终选择让公司再对她延长试用6个月。如今，她已在公司整整工作12个月，公司也同意为她转正，但因试用期工资与转正后工资相差太大，她也认识到公司延长其试用期系出于使用廉价劳动力的目的，她对自己当初的决定深感懊悔。

她想知道：在这种情况下，

她能否要求公司取消延长的试用期并赔偿工资差额？

法律分析

吕欢欢有权要求公司取消延长的试用期并向其赔偿工资差额。

试用期是指用人单位与劳动者约定，由用人单位进一步考察劳动者是否符合录用条件，同时允许劳动者进一步了解用人单位是否适合自己，以便确定劳动关系是否进入正式状态的短暂性、试验性期限。

就试用期期限，《劳动合同法》第十九条明确规定：“劳动

合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”与之对应，本案的试用期应当不超过6个月，公司在6个月后将试用期延长，无论其出于什么理由，都属于二次约定试用期，即使吕欢欢当时认可，都是对前述法律强制性规定的违反。

此外，《劳动合同法》第二十六条第（三）项规定“违反法

律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效或者部分无效，该法第八十三条规定：“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。”由此来看，对试用期延长的约定对吕欢欢没有法律约束力，其除申请劳动行政部门责令改正外，还可以要求公司就6个月外其已实际工作的月份按试用期满月后的工资标准赔偿差额。

廖春梅 法官