

# 面对不公平劳动合同 员工有权说不

## 核心 阅读

许多用人单位在与员工签订劳动合同时,常常会使用预先拟定的格式条款,而对应内容往往又会损害员工的利益。那么,如果员工一旦签名,是否就对员工有效呢?



律师信箱

## 紧急避险致使他人受损 责任该谁承担?

编辑同志:

我驾驶机动车正常行驶时,行人黄某突然横穿马路,我发现后由于紧张刹车不及,向道路右侧紧急避让,导致车辆冲出马路撞上路边水果摊,给摊主造成财产损失约5000元,摊主要求我给予赔偿。请问,究竟该由我负责赔偿还是该由黄某负责赔偿?

读者 覃兆友

覃兆友读者:

本案涉及的是《民法典》中的紧急避险。所谓紧急避险,是指为了使本人或者他人的人身、财产权利免受正在发生的危险,不得已采取的损害一个较小合法权益以保全更大合法权益的行为。《民法典》第182条第1款规定:“因紧急避险造成损害的,由引起险情发生的人承担民事责任。”紧急避险的本质在于在两个合法权益发生冲突、只能保全其中之一的紧急状态下,法律允许为了保全较大的权益而牺牲较小的权益。虽然造成了较小的权益的损害,但从整体上看,它是有益于国家和社会的行为,因此,避险人不仅不应承担法律责任,而且应当受到鼓励和支持。

成立紧急避险必须同时符合以下五个条件:第一,必须有危险发生。危险的来源包括人的行为、动物侵袭和自然原因等。第二,必须是对正在发生的危险采取的紧急避险行为。倘若危险尚未发生或者已经消除,或者虽然已经发生但不会对合法权益造成损害,则不得采取紧急避险行为。第三,必须是为了使本人或者他人的人身、财产权利免受危险的损害。第四,必须是迫不得已,即当事人面对突然而遇的危险,除了采取损害第三者合法权益的行为外,别无他法能够避免危险。第五,避险行为不能超过必要限度造成不应有的损害,即避险人应当采取适当的措施,避险行为所造成的损害必须小于或轻于危险所可能带来的损害。避险人如果采取避险措施不当或者超过必要的限度,造成不应有的损害的,根据《民法典》第182条第2款的规定,则应当承担适当的民事责任。

本案中,你驾驶机动车正常行驶时,突遇黄某横穿马路,显然险情已经发生,你为了使黄某的生命健康免受车辆损害,采取紧急避让措施造成了水果摊主受损,但所造成的损害小于黄某的生命健康权利,因此符合紧急避险的成立条件。由于你的行为属于紧急避险,故你不应承担赔偿赔偿责任,而应当由引起险情发生的黄某向摊主承担赔偿责任。

律师 潘家永

## 1

### 造成公司损失“双倍赔偿”,无效!

案例

林女士入职一家公司时,公司提供的格式合同中写明如林女士造成公司损失必须双倍赔偿。事有凑巧,6个月后,由于林女士上班时接打电话心不在焉,导致机器空转,使得机器损坏。公司遂以已约定在先为由,要求林女士双倍赔偿2万余元损失。林女士真的必须双倍赔偿吗?

说法

林女士无需双倍赔偿,因为“双倍赔偿”的约定无效。

格式条款是当事人为了重复使用而预先拟定,并在订立劳动合同时未与对方协商的条款。《民法典》第497条规定:“有下列情形之一的,该格式条款无效:……(二)提供格式条款一方不合理地免除或者减轻其责任、加重对方责

任、限制对方主要权利……”

正因为本案所涉双倍赔偿的内容源于公司提供的格式条款,而民事赔偿实行损失填平原则,即应当与损失相当,双倍赔偿的内容不仅与之相违,且属于加重林女士的赔偿责任,决定了该内容从一开始就对林女士没有法律约束力。

## 2

### 遭遇工伤事故“损失自负”,无效!

案例

肖女士在工作时间、工作地点,因为工作原因受到伤害后,没有为肖女士办理工伤保险的公司以劳动合同已经约定“损失自负”为由,拒绝承担任何责任。在劳动合同系公司提供的格式条款的情况下,公司真的可以拒绝承担工伤赔偿责任吗?

说法

公司必须承担工伤赔偿责任,因为“损失自负”的约定无效。《民法典》第497条规定:“有下列情形之一的,该格式条

款无效:(一)具有本法第1编第6章第3节和本法第506条规定的无效情形;……”而第506条指出:“合同中的下列免责条款无效:(一)造成对方人身损害的;(二)因故意或者重大过失造成对方财产损失的。”正因为“损失自负”的格式条款内容,涉及肖女士的人身损害,决定了公司不得拿约定在先说事。

更何况《工伤保险条例》第2条、第62条第2款分别规定:“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户

应当依照本条例规定参加工伤保险,为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工,均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。”“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”即为肖女士办理工伤保险、向肖女士赔偿工伤损失,也是公司的法定义务。

## 3

### 早晚周末工作“加班免薪”,无效!

案例

一家公司提供的格式劳动合同条款中明确,赖女士必须服从公司的一切工作安排,即使早上、晚上乃至周日、周六上班,赖女士也不得要求支付加班工资。为了获得该份心仪的工作,赖女士只能接受。赖女士此后真的无权获得加班工资吗?

说法

赖女士仍有权获得加班工资,因为

“加班免薪”的约定无效。

《劳动合同法》第44条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%

的工资报酬。”即获取加班工资是劳动者的主要权利。而《民法典》第497条规定:“有下列情形之一的,该格式条款无效:(三)提供格式条款一方排除对方主要权利。”

正因为“加班免薪”属于排除赖女士的主要权利,决定了其不能成为公司的“挡箭牌”。

颜梅生