

热点指南

劳动合同约定有利于劳动者,应优先适用

■ 潘家永

劳动合同法规定,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,还对签订劳动合同的时间、必备条款、约定条款及其适用条件、解除条件作出了明确的规定。然而现实中,由于一些用人单位对劳动合同制度意识淡薄,或者由于理解的偏差,以致存在着一些不规范的操作,甚至是违法的做法。

达到平均业绩才有资格签合同,该约定无效

杜某入职某公司时,公司未立即跟他签订劳动合同,而是签了另外一份协议,内容是:只有当杜某完成3个月内的销售量达到公司员工平均平时,公司才与其正式签订书面劳动合同。由于杜某销售业绩未达到上述要求,公司让他立即走人,并拒绝给予任何补偿。

说法

劳动合同法第10条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。”据此,用人单位只要与劳动者建立了劳动关系,就应当订立书面劳动合同,而不能附加其他任何条件。

本案中,某公司对杜某先试用后签约的约定无疑违法。鉴于该公司未在一个月内与杜某订立书面劳动合同,杜某可以根据劳动合同法第82条的规定,要求公司支付未签书面劳动合同的双倍工资,即自入职之日满一个月的次日起至离职之日期间的双倍工资差额。

违约金约定有限,用人单位不可随意

小顾大学毕业后到某文化传播公司应聘,公司经理告诉小顾,由于他缺乏工作经验,录用后第一年难以为公司创造价值,公司还要指派师傅培养他,各项成本较大,故要想进入公司,必须签订5年期的劳动合同,而且不得提前离职,否则要付违约金。

后来,双方签订了5年期的合同,并在合同中约定小顾每提前1年离职,须支付违约金1万元。小顾工作满两年后,因考取了研究生要离职,并拒绝给付公司提出的3万元违约金,双方发生纠纷。

说法

根据规定,用人单位可以与劳动者约定违约金的情形只有两种:一是劳动合同法第22条规定的,用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立服务期协议并约定违约金;二是劳动合同法第23条规定的,用人单位与负有保密义务的劳动者订立竞业限制协议并约定违约金。因此,劳动法上的违约责任,用人单位切不可任意约定,超出法定范围约定违约金,是不算数的。

本案中,文化传播公司与小顾之间既未签订服务期协议也未订立竞业限制协议,并不符合设置违约金的法定条件,因此双方在劳动合同中关于违约金的约定无效,小顾离职时无需向该公司支付违约金。

劳动合同解除的条件,不可以约定

2020年8月,乔某与某公司签订了劳动合同,合同中约定:乔某担任公司总

经理助理,期限3年;本合同可在任何一方提前1个月通知的前提下无需任何理由解除。

2021年5月7日,公司根据当初的约定,向乔某发出解聘的书面通知,明确劳动合同解除时间为2021年6月6日。乔某认为,当初劳动合同中关于“无需任何理由”解除劳动合同的约定无效,遂申请劳动仲裁,请求撤销公司的决定,恢复双方的劳动关系,继续履行劳动合同。劳动仲裁委支持了乔某的仲裁请求。

说法

根据劳动合同法第36条至第38条的规定,双方协商一致可以解除劳动合同;劳动者单方解约只要提前一个月书面通知用人单位即可,无需理由;根据劳动合同法第39条至第41条的规定,用人单位单方解除劳动合同,必须符合所规定的条件和程序,用人单位不能无理由辞退劳动者;劳动合同法第87条规定,用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金;劳动合同法实施条例第18条、第19条也明确规定,有下列情形之一的,依照劳动合同法规定的条件、程序,双方可以解除劳动合同。

从上述条文规定可以推导出,用人单位单方解除劳动合同只能依据劳动合同法第39条至第41条规定的条件和程序进行,而不得事先在劳动合同中对解除条件作出约定。

本案中,劳动合同中关于任何一方“无需任何理由”即可解除劳动合同的约定,显然无效。相应的,公司依据该约定辞退乔某属于违法解雇,所以仲裁委支持了乔某的主张。

解除劳动合同通知期的约定有利于劳动者,应优先适用

某公司考虑到核心岗位员工离职前30天来不及进行工作交接,于是在劳动合同中约定合同解除需要提前60天通知,否则需要支付代通知金。后公司因经营范围调整,与核心岗位员工丙某就变更劳动合同未能达成一致,于是提前30天通知其解除劳动合同。丙某对于公司只提前30天通知其解除合同不予认可,认为违反了劳动合同中“需要提前60天通知”的约定,故要求支付30天的代通知金。

说法

劳动合同法第37条规定,劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同;第40条规定,在具备法定情形时,用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人,可以解除劳动合同。这里“提前30日书面通知”是法定的通知期,那么劳资双方在劳动合同中约定的通知期长于30日是否有效呢?通常情况下,若劳动合同的约定更有利于保护劳动者的权益,且不违反法律的禁止性规定,则应优先适用劳动合同的约定。反之,若劳动合同的约定不利于劳动者,且与劳动法律法规冲突,约定会被认定为无效。

就本案来说,该公司与丙某约定解除劳动合同需提前60天通知,在公司辞退丙某的情形下,该约定对丙某是有利的,而且约定条件高于法定标准,该约定会被认定为有效。鉴于该公司只提前30天通知丙某解约,故应当支付给丙某代通知金。

(作者系安徽警官职业学院教授、兼职律师)

■ 刘小妹

Z女士以W先生婚前隐瞒其所患有的性功能障碍为由,将W先生诉至法院,要求撤销双方婚姻,并赔偿精神损害抚慰金。

北京市海淀区人民法院经审理,判决撤销Z女士与W先生的婚姻,W先生赔偿Z女士精神损害抚慰金5万元。

Z女士诉称,其与W先生经人介绍相识,经父母认可后确定恋爱关系并领证结婚。本一心欢喜步入婚姻,没想到婚后W先生却拒绝同房,导致其曾因婚不开自杀过。后经多次沟通,W先生才承认自己患有勃起功能障碍,很难治愈,因为心存侥幸,在婚前对其隐瞒,婚后双方一直没有性生活。其认为,W先生患有不宜结婚的重大疾病,结婚前未如实告知,根据民法典的相关规定,应当撤销婚姻,故诉至法院。

被告W先生辩称,其同意撤销双方婚姻,其婚前知晓自己患有严重的性功能障碍,一直吃药治疗,婚前确实没有如实告知Z女士自己的病情,隐瞒了患病事实。为了降低对Z女士的伤害,同意按照法律规定撤销婚姻,并认可Z女士主张的赔偿标准。

法院经审理后认为,勃起功能障碍属于性功能障碍的一类,该疾病属于婚前应当告知对方的重大疾病。本案中,W先生明知自己患有上述疾病,但婚前未如实告知Z女士,导致Z女士在不知情的情况下同意结婚,符合民法典规定的撤销婚姻的条件。婚姻被撤销的,无过错方有权请求损害赔偿。鉴于W先生认可Z女士主张的赔偿标准,遂作出如上判决。

本案一审宣判后,双方均未上诉。该判决目前已生效。

法官说法

《中华人民共和国民法典》第1053条规定:一方患有重大疾病的,应当在结婚登记前如实告知另一方;不如实告知的,另一方可以向人民法院请求撤销婚姻。请求撤销婚姻的,应当自知道或者应当知道撤销事由之日起一年内提出。

本案中,性功能障碍是否属于该条所规定的“重大疾病”,是否满足撤销婚姻的条件?

一般来讲,重大疾病通常是指指治疗花费巨大且在较长一段时间内严重影响患者正常工作和生活的疾病。关于重大疾病的范围,民法典未明确规定。根据婚姻撤销权的性质,重大疾病的认定需要综合医学标准、公共利益、立法导向进行判断。根据我国母婴保健法、传染病防治法等法律法规,以及卫生部相关规范性文件规定,不宜结婚的疾病有三类:

(一)严重遗传性疾病:指由于遗传因素先天形成,患者全部或者部分丧失自主生活能力,后代再现风险高,医学上认为不宜生育的遗传性疾病;

(二)指定传染病:艾滋病、梅毒、淋病以及医学上认为影响结婚和生育的其他传染病;

(三)有关精神病:指精神分裂症、躁狂抑郁型精神病以及其他重型精神病。通常来讲,前述三类疾病属于“重大疾病”。

其他疾病能否构成“重大疾病”,应当按照该“重大疾病”是否足以影响另一方当事人决定结婚的自由意志或者是否对双方婚后生活造成重大影响的标准严格把握、审慎认定,不能随意进行扩大解释。

具体到本案中,W先生所患有的勃起功能障碍,属于性功能障碍的一种,根据医学专家的意见,W先生的病情较难治愈。与性能力和生育功能有关的疾病能否被认定为“重大疾病”,法院认为,性生活是人类正常的生理需求,是男女结合的婚姻中的重要部分,是生育后代的基本条件,因此,是否具备正常的性能与,往往是当事人考虑是否缔结婚姻的重要判断标准之一。从民法典相关规定的立法目的来看,应属于婚前应当如实告知的“重大疾病”。

本案中,对于Z女士而言,W先生婚前隐瞒其患有上述疾病,足以影响Z女士是否愿意缔结婚姻关系,属于婚前应当告知的基本信息,该情况影响Z女士做出结婚的意思表示及其婚后生活、生育子女等问题,符合撤销婚姻的条件。如果W先生在结婚登记前已将自己患病的事实如实告知Z女士,而Z女士仍愿与其结婚,则Z女士在婚姻关系存续期间不得再以W先生患有重大疾病但婚前未告知为由行使撤销权。反之,Z女士有权请求撤销婚姻。

关于撤销婚姻的法律后果,被撤销的婚姻自始没有法律约束力,当事人不具有夫妻的权利和义务。由于当事人之间的婚姻自始没有法律效力,双方共同生活期间的关系定性同居关系。同居期间所得的财产,由当事人协议处理;协议不成的,由人民法院根据照顾无过错方的原则判决。婚姻被撤销的,无过错方有权请求损害赔偿。

(作者系北京市海淀区人民法院法官)

婚前隐瞒性功能障碍,法院判决撤销婚姻赔偿精神损害

一问一答

福利年假与法定年假并存,该怎样区分先后顺序

我所在公司的规章制度中规定,员工除带薪年假外,还享有5天的福利年假,员工在福利年假期间只领取正常工资。据此,我享有5天的带薪年假、5天的福利年假。

请问:鉴于我只休了5天年假,但未说明是带薪年假还是福利年假,能否推定为已休的是福利年假,继而由公司按我日工资的300%支付未休带薪年假工资?

读者 刘某

刘某读者:

不能推定已休的是福利年假,并向公司索要未休带薪年假工资。

带薪年假和福利年假是两个不同的概念。一方面,职工带薪年假条例第二条、第五条第三款分别规定:“机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的,享受带薪年假。单位应当保证职工享受带薪年假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。”“单位确因工作需要不能安排职工休年休假的,经职工本人同意,可以不安排职工休年假。对职工应休未休假天数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支

付年休假工资报酬。”即带薪年假是法定的,甚至如果劳动者未休,单位应当给予300%补偿。

另一方面,福利年假是指用人单位根据自身情况自行设立的带薪年假制度,目的在于为了更好地保障劳动者的休息权,而非给予劳动者获得薪资补偿。即并非法定,用人单位是否给予,属于经营自主权范畴,其天数、补偿办法应当以用人单位的规章制度或劳动合同约定为依据。劳动者未休福利年假,单位并非必须给予日工资收入300%补偿。

当用人单位对法定年假、福利年假的先后顺序没有规定或规定不明时,如果允许劳动者先休福利年假,剩

余部分按年假处理,等于变相允许其通过“转化”,向用人单位索要未休福利年假的工资补偿,其结果势必导致用人单位考虑成本和代价而减少甚至取消福利年假,从而不利于更好地保障劳动者的休息权,鼓励、支持用人单位主动给予劳动者福利年假,构建和谐用工关系。

鉴于此,应当是法定年假先于福利年假。结合本案,你已休的5天应为带薪年假,未休的5天应为福利年假。在公司没有就福利年假给予超出日工资补偿的情况下,你自然不能索要。

江西省兴国县人民法院法官 廖春梅

法律讲堂

遗赠扶养协议优于遗嘱与法定继承

■ 雷春波 陈晓卓

随着人口老龄化的到来,空巢、失独等问题造成老年人陷入老无所依的窘境。民法典时代,遗赠扶养协议的出现为老年人安享晚年提供了新的选择。

为了解决自己的养老问题,独居的曹大爷平时对他多加关照的居委会签订了协议,由居委会负责照顾曹大爷的生活,为曹大爷养老,曹大爷的财产在其寿终后由居委会处置。

在之后的16年里,居委会一直认真照顾曹大爷,在曹大爷去世后,也花费了近6万元为其办理丧葬。

但曹大爷去世后,多年未联系的子女却从天而降,要求继承曹大爷将近200万元的遗产。

本案中,法院认为,虽然这份协议没有提到“遗赠扶养协议”,但是规定了居委会为曹大爷养老送终,曹大爷的财产归属居委会,双方的权利义务约定明确,本质是一份遗赠扶养协议。

而居委会在签订协议后的16年里妥善照顾了曹大爷,在其去世后承担了丧

葬费用,已经尽到了扶养的义务,保障了曹大爷的生养死葬。

由于遗赠扶养协议的效力优于遗嘱继承和法定继承,因此居委会有权按照协议约定享有受遗赠的权利。

由此,法院判决,协议有效,曹大爷留下的房屋、现金、股权、存款本息归居委会所有。

律师说法

1.什么是遗赠扶养协议?

自然人(也可称为“被扶养人”)可以和继承人以外的组织或者个人签订遗赠扶养协议,约定由该组织或者个人(也可称为“扶养人”)承担自然人生养死葬的义务,而自然人的财产可以在死后归该组织或者个人所有。

协议应当写明遗赠的财产的名称、数量、处所,并提供有效的证明文件。同时应当写明提供扶养的具体内容、办法、期限及相关法律责任等。

2.可以和谁签订遗赠扶养协议?

签订的主体主要有两类。第一类是继承人以外的个人。如果是法定继承人,比如配偶、父母和子女等,

是不能与自然人签订遗赠扶养协议的。

第二类是继承人以外的组织。民法典中将“集体所有制组织”改为了“继承人以外的组织”,扩大了扶养人的范围,社会养老组织、民间救助机构、居委会等组织都可以成为扶养人。

3.后悔了可以解除遗赠扶养协议吗?

可以解除,但是不能随意解除。如果扶养人签订协议却不履行义务,且没有正当理由,导致协议解除的,扶养人不能享有受遗赠的权利,且支付的供养费用一般无须补偿。但如果是被扶养人无正当理由不履行,导致协议解除的,被扶养人应当返还扶养人已经支付的供养费用。

4.签订了遗赠扶养协议,被扶养人还能使用协议中约定的财产吗?

遗赠扶养协议自协议成立之日起就发生法律效力。对于协议中指定的财产,被扶养人是可以占有和使用的,但是不能作出出售或者赠与他人处分行为。因为约定的财产被处分,不再属于被扶养人,扶养人有权要求解除协议,并要求补偿已经支出的扶养费用。但当事人订立遗赠之后,又将涉及的财产做出违反

遗赠约定的处置,会导致遗赠内容的无效,这两者并不相同。

5.遗赠扶养协议和遗嘱冲突了怎么办?

遗赠扶养协议的效力是最优先的,其次是遗嘱,最后是法定继承。如果说既签订了遗赠扶养协议又立了遗嘱,如果协议和遗嘱内容没有冲突,比如两者各自约定不同财产的分配,可以分别按照协议和遗嘱执行;如果有冲突,比如遗嘱和遗赠扶养协议都对同一财产作了分配,此时应当按照遗赠扶养协议处理,而遗嘱冲突的部分无效。如果有的遗产,遗嘱和遗赠扶养协议都不涉及,这部分遗产的财产按照法定继承的方式处理。

最后,要注意的是,即使签订有遗赠扶养协议,子女赡养老人的义务也并不能免除。遗赠扶养协议终究是无奈之选,是法律为无助者的变通。我们希望老人晚年都能有子女亲人相伴,也相信在需要之时,遗赠扶养协议能够保障老人安度晚年。

(作者系上海市家与家律师事务所律师)