

员工遭遇车祸与公司“私了” 两年后“反悔”要赔偿获支持

□严丽扬 刘文辉

公司员工在回家路上遭遇车祸，在认定工伤的基础上，公司与员工经过协调达成了协议，在这份协议中，员工竟然放弃了要求公司支付一次性伤残补助金的权利，还与公司解除了劳动关系。然而，过了近两年后，员工才发现自己当初的决定有多“傻”，决定“厚”着脸皮向公司讨回这笔钱。

员工这样的要求能得到支持吗？案件经过一审、二审终有定论。南京市中级人民法院最终认定当初公司与员工签订的协议显失公平，应当向员工支付 4 万余元。

工伤职工与公司签私了协议

遭遇交通事故是一件很不幸的是，糟糕的是，倪子秀就遇上了。2013 年 7 月 3 日 17 时 30 分，30 岁出头的倪子秀和往常一样，准时从南京百川装卸服务有限公司（以下简称百川公司）下班。倪子秀是 2011 年 3 月进入百川公司工作的，从事的是拆包工工作。

事故发生那天，倪子秀搭乘同事文俊驾驶的电动自行车回家。不料，两人出厂门才几分钟，文俊驾驶的电动自行车就被一辆重型自卸货车撞了。坐在电动自行车后座的倪子秀跌落受伤，文俊倒是没受什么伤。

倪子秀受伤后，被送入南京市第一医院治疗。医院诊断倪子秀左大腿广泛皮肤软组织撕脱伤。之后，倪子秀申请了工伤

认定，2013 年 11 月 14 日，南京市江宁区人力资源和社会保障局认定倪子秀构成工伤。当年 12 月 4 日，倪子秀与百川公司签订了一份协议，双方约定百川公司配合倪子秀申请工伤、进行鉴定并提供相关手续，百川公司会根据倪子秀的鉴定等级协助办理一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、伙食补助费、鉴定费的申领手续。

同时，这份协议还约定，倪子秀与百川公司的劳动关系自工伤认定决定送达之日起就终止了，倪子秀放弃要求百川公司支付一次性伤残就业补助金、停工留薪期工资、经济补偿金等。由于认为和公司没有其他争议，倪子秀就在协议上签名，确认百川公司已履行完毕所有义务，也承诺放弃主张权利。

懵懵懂懂的倪子秀原以为与百川公司的事情到此为止，可情况却在一年多后突然发生了转折。

2014 年 5 月 8 日，南京市劳动能力鉴定委员会作出劳动能力鉴定结论通知书，建议倪子秀康复半年，并于 2015 年 5 月 15 日作出劳动能力鉴定结论通知书，认定倪子秀致残程度九级。

这个鉴定结论让倪子秀大吃一惊，自从发生车祸以后，倪子秀在家里休息了很久，与百川公司解除劳动关系后，她也几乎没有收入来源，更因为伤病无法像以前一样正常找工作。对倪子秀来说，每一分钱都很重要。而倪子秀的家人通过法律咨询，得知倪子秀放弃的一次性伤残就业补助金可能有好几万元。

员工后悔“厚脸皮”讨赔偿

倪子秀怎么舍得一下子放弃好几万元呢？她越想心里越不爽，整天在家唉声叹气。思来想去，倪子秀还是决定厚着脸皮向百川公司要回这一笔钱。

2016 年 1 月，倪子秀向南京市江宁区人民法院（以下简称江宁法院）起诉，要求百川公司协助理赔一次性伤残补助金和一次性工伤医疗补助金，不配合办理则应直接赔偿，支付一次性伤残就业补助金 4 万余元和经济补偿金 7500 元。百川公司则未应诉。

法院分析，该案的争议焦点在于：倪子秀与百川公司达成协议时，倪子秀的伤残等级结论尚未作出，她能够享有的工伤保险待遇的范围和标准还无法确定。协议中有关放弃一次性伤残就业补助金的约定，是否可以无效？

江宁法院审理后认为，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问

题的解释（三）》第十条规定，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。

在案件中，倪子秀与百川公司于 2013 年 12 月 4 日达成的协议，也应当按照上述条文规定的原则予以审查。协议中有关百川公司协助倪子秀申报工伤保险待遇的约定，符合《工伤保险条例》的规定，应认定有效。

双方达成协议时，倪子秀的伤残等级结论尚未作出，她能够享有的工伤保险待遇的范围和标准尚无法确定，所以协议中有关放弃一次性伤残就业补助金的约定，因免除用人单位的法定义务、排除劳动者的权利而无

效。倪子秀要求按法定标准计发一次性伤残就业补助金的理由成立。而且倪子秀主张的金额 4 万余元没有超过法定标准。

另外，双方达成协议时，倪子秀主张经济补偿金的情形已经产生，有关经济补偿金的约定是倪子秀对自己可能得到的实体利益进行的处分。而劳动法领域设立经济补偿制度的主要功能在于补偿，并不具有保护劳动者生存权、健康权等不得随意处分之权利的立法目的，现行法律对于经济补偿支付的规定并非强制性规定，因此应认定倪子秀放弃主张经济补偿金的约定有效，法院对该项诉讼请求不予支持。

百川公司经法院合法传唤，没有到庭参加诉讼，法院于是进行了缺席审判；百川公司应协助倪子秀向工伤保险经办机构办理一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金的申领手续；并支付倪子秀一次性伤残就业补助金 42475 元。



法官提醒>>>

工伤私了协议是用人单位与工伤职工协商解决工伤问题的方式之一，人民法院对此类协议的处理，基本尊重当事人的意思自治。但是，如果用人单位利用优势地位或者趁工伤职工处于危难之际，迫使对方达成不平等协议，侵害工伤职工权利的，人民法院可以基于当事人的主张，撤销协议或者确认相关约定无效。

法院判决协议显失公平应补偿

百川公司对一审判决不服，向南京市中级人民法院（以下简称南京中级法院）提起上诉，南京中级法院立案受理后，依法组成合议庭，开庭进行了审理。双方就百川公司是否应当向倪子秀支付一次性伤残就业补助金 4 万余元展开了辩论。

百川公司认为无需向倪子秀支付一次性伤残就业补助金 4 万余元，因为倪子秀在工伤鉴定中提供的证据不足以证明她在合理的时间经过合理的路线下班，因此她发生的事故不应认定为工伤。双方在南京市江宁区人力资源和社会保障局的组织协调下达成协议，是双方的真实意思表示，倪子秀放弃要求百川公司支付一次性伤残就业补助金，是对自己权利的处分，不存在重大误解或者显失公平，因此该协议应为合法有效。

百川公司还提出，涉案协议隐含的前提条件是百川公司不对工伤认定提出异议，即意味着百川公司放弃对工伤认定提供反证，在此情况下，倪子秀仍向百川公司主张支付一次性伤残就业补助金，违背了基本的诚信原则。

倪子秀则在法庭上反驳百川公司，她认为是否属于工伤不是案件的争议焦点，因为工伤认定书已经生效。而在劳动能力等级鉴定没有作出之前，她对自己受伤后的损失无法确定，那时签订的协议显失公平，应为无效。请求二审法院驳回上诉，维持原判。

南京中级法院审理后认为，百川公司主张倪子秀不构成工伤的请求，不属于本案审理范围。相关工伤决定书、劳动能力鉴定结论通知书均已生效，可以作为裁判的依据。因百川公司没有为倪子秀办理社会保险手

续，百川公司应当向倪子秀支付相应的工伤保险待遇。

法院认为，倪子秀与百川公司签订协议时，她还没有进行劳动能力等级鉴定，因此无法就工伤对自己造成的损害后果进行较为准确的衡量，无法确定自己可以获得的一次性伤残就业补助金的数额。

根据倪子秀的致残程度九级，她可以获得的一次性伤残就业补助金为 4 万余元，数额较大，因此倪子秀在与百川公司签订的协议中放弃该笔款项系显失公平。

南京中级法院认为，原审法院判决并无不当。百川公司的上诉意见证据不足，理由不充分，法院不予支持。

据此，南京中级法院判决驳回百川公司上诉，维持原判。

（文中当事人及公司为化名）