

# 职工被迫签“自愿”离职协议可撤销

在解除劳动合同时，用人单位与劳动者往往会签订离职协议，对办理离职手续、支付工资报酬、经济补偿等事项进行约定。实践中，有部分用人单位利用其为劳动者发放后续工资、开具离职证明、办理档案及社保转移手续、进行入职背景调查等优势地位，逼迫劳动者签订违背其真实意愿且损害其利益的离职协议。该类协议签订后，劳动者有权以受欺诈胁迫、协议显失公平、违反法律规定等原因申请法院予以撤销或确认协议无效。

同等证据才在离职协议上签了字，并按照公司的要求填写了日期。

法院认为，双方在事故发生前一日解除劳动关系，但事实是徐女士为处理交通事故找公司索要劳动合同等证据时才签订离职协议，该协议的内容及落款日期与实际并不一致。鉴于公司系利用自身优势和徐女士缺乏经验与其签订离职协议而导致其无法进行工伤认定，该协议内容显失公平，遂判决予以撤销。

## 法官释法

《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35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。”

本案中，公司利用其掌握劳动合同等资料的优越地位和徐女士在处理交通事故案件需要相关证据，否则将无法得到误工费的处境，此为“利用优势”。根据《工伤保险条例》规定，职工只有在上下班途中受到非本人主要责任的交通事故伤害才能被认定为工伤，而公司倒签解除劳动合同日期的行为导致徐女士与公司的劳动关系在发生事故前一天解除，使其无法被认定为“上下班途中”，进而无法认定工伤。徐女士作为一名普通劳动者，无法预测到倒签离职协议会产生如此法律后果，此为公司“利用对方没有经验”。

依据《工伤保险条例》规定，工伤保险待遇中的一次性伤残就业补助金、停工留薪期工资由用人单位承担，如公司未依法为徐女士缴纳工伤保险，则工伤保险待遇全部由公司支付，数额一般达数万元甚至近百万元，而离职协议约定徐女士不得再向公司主张任何权利，实际上排除了公司支付工伤保险待遇的责任，公司意图规避的法律义务远超法律允许的限度，此为“致使双方的权利和义务明显违反公平、等价有偿原则”。此外，“倒签”

协议与“补签”协议不同，倒签协议不仅使协议内容上与事实不符，而且在签订时间上也弄虚作假，应当给予否定性评价。

综上，法院认定徐女士与公司签订的离职协议显失公平，应予撤销。

## 案例2

### 用人单位补填离职原因应当撤销

吴先生与公司签订的劳动合同期限至2022年10月17日，其实际工作至2021年12月10日。其离职的原因是人事主管以不适合工作为由不让他上班了。公司则称，其系自动辞职，并提交离职协议为证。

该协议载明：“本人因个人原因申请离职，望公司批准……申请人：吴先生。”吴先生认可协议签名是他所写，但协议打印部分是公司在他签名后加上去的。协议打印部分的“个人原因”处带有下划线，“个人”和“原因”四个字间距不一致，“人”字和“原”字有重叠。

法院认为，尽管公司提交的离职协议显示吴先生因“个人原因”离职，但经辨认，该协议中的“个人”和“原因”并非一次性打印形成，存在后期补加打印内容的可能，故对该协议不予采纳。因公司不能合理解释吴先生的离职原因，且未提供证据证明与吴先生解除劳动合同的合理性，故对吴先生要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求予以支持。

## 法官释法

根据《劳动合同法》等法律法规规定，如劳动者因个人原因离职，用人单位无需支付解除劳动合同经济补偿金或赔偿金。因此，个别用人单位在解除劳动合同时，让劳动者在有空白部分的解除协议上签字，待劳动者签字后再自行填写或打印对用人单位有利的表述，将“辞退”变成“辞职”，以逃避法律责任。

因用人单位作出的开除、辞退、解除劳动合同等决定而发生的劳动争议，由用人单位负举证责任。本案中，公司既不能对解除协议中的“个人”“原因”非一次性打印提出反证，也无法证明其与吴先生解除劳动合同的合理性，故被认定为违法。

## 案例3

### 解除协议条件未实现不能生效

陈先生与某咨询公司的劳动合同解除时，双方签订了咨询公司准备的制式解除协议。协议约定陈先生确认各项劳动待遇已发放，不再向咨询公司主张权利，但陈先生在签名处备注“以基础工资到卡、绩效工资实领为准，实领后方为生效文件”，咨询公司也在解除协议上盖了公章。因咨询公司一直未发放绩效工资，陈先生将咨询公司起诉至法院，要求咨询公司支付其绩效工资、未休带薪年假工资等劳动待遇。

咨询公司认为根据解除协议的约定，陈先生不得再向公司主张权利。

法院查明，截止到判决作出前，咨询公司尚欠陈先生36000元绩效工资未发放。

法院经审理认为，虽然陈先生在解除协议上签名，但陈先生在签名后备注“以基础工资到卡、绩效工资实领为准，实领后方为生效文件”内容，据此，陈先生对解除协议的认同是附有条件的，现咨询公司并未向陈先生足额支付绩效工资，不能认定陈先生对解除协议予以认同，该协议书对陈先生不发生法律效力。咨询公司未提交证据证明公司已足额支付陈先生绩效工资，陈先生主张咨询公司支付绩效工资具有事实和法律依据，法院予以支持。另外，陈先生在职期间，咨询公司未安排陈先生休年假，故还应当支付陈先生未休带薪年假工资。

## 法官释法

根据《民法典》第158条规定，民事法律行为可以附条件，附生效条件的民事法律行为，自条件成就时生效。本案中，陈先生在解除协议签名后专门备注以绩效工资实领后方为生效文件的内容，即为附生效条件的民事法律行为，只有在绩效工资实际领取后解除协议才对陈先生有效。现法院查明咨询公司尚欠陈先生绩效工资未支付，“绩效工资实领”这一条件未成就，故解除协议对陈先生不发生法律效力，除绩效工资外，法院查明咨询公司还应支付陈先生未休带薪年假等其他劳动待遇，也应一并支付。

房山区法院 李盼

## 他人承诺代清欠薪不再享有先诉抗辩权

编辑同志：

因公司没有按约定时间向我们清偿欠薪，我们曾一同前往向公司索要。刘某为给公司解围，向我们出具了《偿还欠薪承诺书》，明确其愿意承担保证责任，并在15日内向我们清偿全部欠薪。鉴于15日后刘某没有兑现，我们直接要求刘某担责。可有人认为，刘某属于一般保证，在公司对我们的欠薪未经审判或者仲裁，并就公司财产依法强制执行仍不能履行债务前，刘某有权拒绝向我们承担保证责任，即刘某享有先诉抗辩权，我们不得直接要求刘某担责。

请问：该理由成立吗？

读者：吴晓晓等11人

吴晓晓等读者：

该理由不能成立。

《民法典》第六百八十六条规定：“保证的方式包括一般保证和连带责任保证。当事人在保证合同中约定对保证方式没有约定或者约定不明确的，按照一般保证承担保证责任。”

《民法典》第六百八十七条第一款规定：“当事人在保证合同中约定，债务人不能履行债务时，由保证人承担保证责任的，为一般保证。一般保证的保证人在主合同纠纷未经审判或者仲裁，并就债务人财产依法强制执行仍不能履行债务前，有权拒绝向债权人承担保证责任，但是有下列情形之一的除外：(一)债务人下落不明，且无财产可供执行；(二)人民法院已经受理债务人破产案件；(三)债权人有证据证明债务人的财产不足以履行全部债务或者丧失履行债务能力；(四)保证人书面表示放弃前款规定的权利。”

上述规定表明，一般保证人的先诉抗辩权，是指债权人不能越过债务人直接起诉保证人，要求其承担保证责任，不过，保证人可以书面形式放弃该权利，且一经放弃不得再行主张先诉抗辩权。与之对应，似乎由于刘某没有表明自己是连带责任保证，也没有明确放弃先诉抗辩权，你们无权直接起诉刘某要求其承担保证责任，其实不然。

因为，刘某在出具《偿还欠薪承诺书》时，明知公司没有清偿欠薪，却仍愿意承担保证责任，甚至承诺在限定的日期之前向你们清偿全部欠薪，相当于排除了“在主合同纠纷未经审判或者仲裁，并就债务人财产依法强制执行仍不能履行债务前，有权拒绝向债权人承担担保责任”的适用，应视为其以书面形式放弃了一般保证的先诉抗辩权。故你们在刘某超过承诺期限后，有权据此向刘某主张权利，刘某不能再以先诉抗辩权为由拒绝承担保证责任。

颜东岳 法官

## 案例1

### 单位“倒签”劳动合同解除日期属违法

徐女士是一家公司的保洁员。2022年1月25日，她在上班途中发生交通事故并受伤。同年5月，她找到公司要求提供劳动合同等证据进行索赔，公司则让她在事先准备好的离职协议上签字。

该协议载明，徐女士和公司于2022年1月24日解除劳动关系，其签字后不得再向公司主张任何权利。此后，徐女士申请认定工伤，但因其与公司的劳动关系在发生交通事故的前一天解除无法进行。无奈，徐女士诉至法院请求撤销双方签订的离职协议，理由是其因担心公司不给她劳动合

# 生育津贴低于月工资，单位应补差吗？

读者韩萍萍近日向本报咨询说，她是一家设备公司女职工，其工资由底薪和岗位工资组成，每月能拿到6500元。半年前，她生孩子休了产假，产假期间每月只拿了5500元的工资，而在其他企业工作的姐妹们休产假时的工资与产假前基本持平。经多方打听，她才得知原因。原来是公司为图省事，按照全员月平均工资5500元作为生育保险的缴费基数，由于公司确定的缴费基数低于其实际工资，从而导致其产假期间拿到的工资只有5500元。她想知道：设备公司应否向

她支付差额部分？

## 法律分析

公司应当补足韩萍萍生育津贴中的差额部分。

韩萍萍在产假期间每月拿到的5500元实际上是生育津贴，是由生育保险基金所支付给其个人的生育保险待遇。《女职工劳动保护特别规定》第八条第一款规定：“女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职

工产假前工资的标准由用人单位支付。”《社会保险法》第五十六条第二款也规定：“生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。”据此，由生育保险基金支付给产假女职工的生育津贴可能等于、高于或者低于其产假前的工资标准。本案中，由于设备公司是按照该公司全员月平均工资5500元作为缴费基数的，因此，韩萍萍每月只能从生育保险基金中领取5500元的生育津贴。

但是，《妇女权益保障法》第四十八条第二款规定：“用人

单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。”这就确立了女职工产假期间工资不降低的原则，即产假期间的工资收入应当与女职工产假前工资标准一致。本案中，韩萍萍每月拿到的生育津贴是5500元，低于生育前的每月工资6500元，其差额部分1000元自然应当由设备公司予以补足。

潘家永 律师