

# 劳动者签订不公平解聘协议后该怎么办?

□本报记者 赵新政

近日,北京市房山区法院通过调研分析近年来审理的涉劳动合同解除协议案件,发现在劳资双方解除劳动合同时,部分用人单位利用为劳动者发放剩余工资、开具离职证明、办理社保转移手续等优势地位,让劳动者签订一些严重损害劳动者利益的解除协议。因此类协议多为一次性解决争议或免除用人单位义务的协议,劳动者签订协议后经常以受欺诈、胁迫等理由起诉至法院。以下案例表明,只要用人单位存在违法行为,必将受到法律的惩罚。

## 案例1

### 劳动者无法认定工伤,用人单位“倒签”解除协议应撤销

2022年1月25日,保洁公司保洁员徐某在上班途中发生自身没有责任的交通事故。同年8月,他因处理交通事故需要请求保洁公司提供劳动合同、误工证明等证据,但保洁公司趁机拿出解除协议让他签字。该协议载明双方之间的劳动关系于2022年1月24日已经解除,徐某签字后不得再向保洁公司主张任何责任。

徐某称,因担心保洁公司不给劳动合同等证据就在解除协议上签了字,并按照保洁公司的要求填写了落款日期。事后,其因劳动关系在交通事故发生前一天已经解除,无法进行工伤认定。为此,他请求法院撤销该协议。

法院认为,尽管解除协议显示双方的劳动合同于交通事故发生前解除,但徐某是在请求保洁公司提供相关证据时公司的要求签订了该协议,而协议的内容和落款日期与实际并不一致。保洁公司利用其作为用人单位的优势地位和徐某缺乏经验与其签订解除协议,导致其无法进行工伤认定。因该解除协议显失公平,法院判决予以撤销。

## 【法官说法】

《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)》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存在显失公平情形,当事人请求撤销的,人民法院应予支持。《工伤保险条例》规定,职工在上下班途中受到非本人主要责任的交通事故伤害的,应当认定为工伤。

本案中,解除协议使徐某的劳动关系在发生事故的前一天解除,进而导致其无法被认定为

“上下班途中”,也无法认定工伤。而工伤认定关系到其治疗工伤损害的救治权及经济补偿权,涉及到其生存利益,是劳动权项下极为重要的权益之一。在此情况下,解除协议还约定“双方签字后互不承担其他责任”免除了保洁公司可能要承担的工伤赔偿责任,属于显失公平。另外,保洁公司倒签协议,在签订时间上弄虚作假,意图营造劳动合同提前解除的假象,应当予以撤销。

## 案例2

### 用人单位补填离职原因,解除行为构成违法

吴某是园林公司职工。一天,公司突然以其不适合工作为由将其辞退。因园林公司无故解除劳动合同,他要求园林公司支付违法解除劳动合同赔偿金。园林公司辩称,吴某系主动辞职,并向法院提交了双方签订的解除协议。

该解除协议载明:“本人因个人原因,现提出离职申请,望领导批准……申请人:吴某”。吴某认可签名是他所签,但协议内容是园林公司在他签名后加上去的。经辨认,解除协议打印部分的“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,尽管解除协议显示吴某因“个人原因”离职,但协议中的“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,故对园林公司的主张不予采纳。因园林公司未提供证据证明与吴某解除劳动合同的合理性,属于违法解除,故判决其支付违法解除劳动关系赔偿金。

## 【法官说法】

依照法律规定,如劳动者因个人原因离职,用人单位无需向其支付解除劳动合同经济补偿。因此,有些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,此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”,以逃避支付解除补偿或赔偿金等法律责任。

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,故用人单位在解除劳动合同时应当与劳动者诚信协商,按照实际情况签订解除协议,否则,将承担不利法律后果。

## 案例3

### 生效条件未实现,解除协议不发生法律效力

陈某与咨询公司的劳动合同解除时,双方签订了由咨询公司准备的制式解除协议。协议约定陈某确认其各项劳动待遇已发放,不再向咨询公司主张权利,但陈某在签名处备注“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,陈某起诉至法院,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,根据解除协议约定,陈某不得向其主张权利。

法院认为,虽然陈某在解除协议上签名,但备注以绩效工资实领后为生效文件,现咨询公司未向其足额支付绩效工资,该解除协议不发生法律效力,遂判决支持陈某的请求。

## 【法官说法】

《民法典》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,陈某在解除协议上进行备注的行为即为附生效条件的民事法律行为,“绩效工资实领”这一条件未成就,解除协议不发生法律效力。

在实践中,解除协议通常是格式化的协议。签订协议时劳动

者要仔细审查协议内容,对有争议的内容要及时要求用人单位进行释明,并在协议上予以体现或者备注。本案中,如陈某不对协议进行备注,单看解除协议内容,其就无法再向咨询公司主张相关劳动待遇了。

## 案例4

### 未对特殊劳动者进行离岗职业健康检查,解除协议无效

刘某在煤矿工作多年,常年接触粉尘等有害物质。2022年6月8日,煤矿与他签订解除劳动合同协议,约定煤矿向其支付经济补偿金后,其不再向煤矿主张任何权利。同年8月16日,煤矿口头告知刘某其《职业病诊断证明书》的结果为无尘肺。但刘某重新进行鉴定后,被确定为职业性煤工尘肺壹期。现刘某起诉至法院,以煤矿未对他进行离岗职业健康检查为由要求确认解除协议无效。

法院认为,煤矿未提交有效证据证明于刘某离岗前安排其进行离岗职业健康检查,亦未将检查结果书面告知刘某。在此情况下,其与刘某签订解除协议违反《职业病防治法》第35条的强制性规定,应属无效协议。

## 【法官说法】

《职业病防治法》第35条规定,对从事接触职业病危害的作业的劳动者,用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查,并将检查结果书面告知劳动者,对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。

本案中,煤矿与刘某签订解除协议在前,《职业病诊断证明书》出具在后,在刘某的职业病诊断结论未出前,双方的劳动关系不能当然解除。此后,刘某被鉴定为职业病,该解除协议因违反法律强制性规定属于无效。

# 公司进行经济性裁员能裁减十级伤残职工吗?

编辑同志:

一年前,我在公司工作时发生工伤,经劳动能力鉴定构成十级伤残。最近,公司以市场萎缩,效益下滑为由,决定进行经济性裁员,我也列于裁员名单之中。由于我有伤残,下岗后再找工作比较困难,我就向公司提出请求,希望公司留下我。可是,公司称十级伤残不妨碍劳动,不同意我的请求。

请问:法律对经济性裁员有没有限制性规定,对十级伤残职工是否可以裁减?

读者:侯俊

侯俊读者:

根据《劳动合同法》第四十一条规定,用人单位裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的,属于经济性裁员。为了保障职工的合法权益,法律对经济性裁员不仅从条件和程序方面作出了严格的限制,而且规定对具有特殊情形的职工不得裁减。

《劳动合同法》第四十二条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同:(一)从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;(三)患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的;(五)在本单位连续工作满15年,且距法定退休年龄不足5年的;(六)法律、行政法规规定的其他情形。”也就是说,对上述劳动者包括部分丧失劳动能力的工伤职工,不得经济性裁员。

那么,十级伤残是否属于“部分丧失劳动能力”呢?对此,法律未直接作出相应的规定,但是可以通过对以下相关规定的分析找到答案:一是《工伤保险条例》第二十二条规定:“劳动能力鉴定是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定。劳动功能障碍分为十个伤残等级,最重的为一级,最轻的为十级……”据此,十级伤残虽然在定残级别中伤情最轻,但也属于部分丧失劳动能力的情形。二是《工伤保险条例》第三十七条第二项规定,职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,劳动合同期满终止,或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。从中不难看出,用人单位无权解雇伤残的工伤职工,这也印证了十级伤残的职工属于部分丧失劳动能力者。

本案中,公司的认识和做法显然是违反法律规定的。如果公司坚持己见,你可以通过申请劳动仲裁来维权。 潘家永 律师

# 合同到期,社保补贴应否计入经济补偿基数?

读者徐金颖向本报咨询说,她与公司在劳动合同中约定,其月工资为5000元,养老保险、失业保险、生育保险等折价1000元/月以补贴方式直接发放给她。近日,公司决定与她解除劳动合同,就离职经济补偿金的计算,公司表示只能按月工资5000元,而她则要求加上1000元社保补贴,但被拒绝。

她想知道:公司的观点成立吗?

## 法律分析

公司的观点是正确的。虽然《劳动合同法》第四十

七条规定:“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。”《关于工资总额组成的规定》第四条也将“补贴”纳入工资总额的组成部分,但是,这并不等于所有的补贴都属于工资。

因为《关于工资总额组成的规定》第八条规定:“津贴和补贴是指为了补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴,以及为了保证职工工资水平不受物价影响支付给职工的物价补贴。(一)津贴。包括:补偿职工特殊或额外劳动

消耗的津贴,保健性津贴,技术性津贴,年功性津贴及其他津贴。(二)物价补贴。包括:为保证职工工资水平不受物价上涨或变动影响而支付的各种补贴。”即工资补贴当属物价补贴,且是以“保证职工工资水平不受物价影响”为目的,具有明显的福利性质。

可是,养老保险、失业保险、生育保险属于社会保险,目的在于保障劳动者在年老、失业、生育等情况下,能够从国家和社会获得物质帮助,是个人风险的社会化分担,具有强制性、公益性,并不属于生活费补贴和

物价补贴的范畴。正因为如此,社保补贴不能作为经济补偿金的缴纳基数。

值得一提的是,《社会保险法》第十条、第四十四条、第五十三条已经将缴纳养老保险、失业保险、生育保险费用作为用人单位与劳动者双方或单方的法定义务,所以,用人单位不能通过约定把其应当缴纳的社会保险费用发放给劳动者。如果用人单位因此导致劳动者在养老保险、失业保险、生育保险方面的损失,则必须承担赔偿责任。

颜东岳 法官