

离职协议是否一律有效?

在劳动者离职时，用人单位往往会与其就相关民事权利义务进行协商，签订一份解除或终止劳动关系的协议，内容一般包括离职时间、工作交接事宜、工资及经济补偿等费用的结算等。这种协议通称为离职协议书，是对双方的权利义务作出的重要安排。那么，这种离职协议一律有效吗？劳动者能否反悔？以下案例评析，对相关情形作出了详细的法理阐释。

【案例1】

协议条款违反强制性规范，应属无效

乔某于2022年4月2日入职某公司，双方订立有1年期劳动合同。合同约定乔某月工资1580元，而当地最低工资标准为2080元。在合同期满时，公司决定不再续签，并与乔某签订一份离职协议。该协议中有一条条款载明：乔某确认各项劳动待遇已发放，不再向公司主张工资差额等各项权利，双方之间不存在任何劳动争议。

乔某离职后不久，便向公司索要最低工资差额。公司称双方签有离职协议，并约定乔某不得反悔，不同意乔某的请求。本案经劳动争议仲裁机构审理，最终裁决公司向乔某支付1年内的工资差额6000元。

【点评】

劳资双方签署的离职协议一般是有效的，但也有例外。

《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）》（以下简称《解释》）第三十五条第一款规定，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，应当认定有效。但是，具有下列情形之一的离职协议，应当属于无效：一是违反法律、行政法规的强制性规定，比如约定劳动者自愿放弃最低工资待遇、社会保险权或诉讼权利等。二是存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，比如劳动者若以不接受某项条款就不批准辞职、不给开离职证明或不给转移档案等。

设立最低工资标准的目的在于保护劳动者的生存权、健康权，属于法律的强制性规定。本案所涉离职协议书约定乔某不再向公司主张工资差额的条款，违反了最低工资强制性规范，对于乔某不发生法律效力。因此，劳

动争议仲裁机构支持了乔某的请求。

【案例2】

协议内容显失公平，可以撤销

王某，初中文化。2018年4月，王某到某劳务公司任职保安，劳动合同约定其月工资标准为3500元。2022年开始，王某多次被不同的用工单位退回。2023年3月1日，劳务公司与王某签订解除劳动合同协议书，主要内容包括：（1）劳务公司支付王某4500元，包括1月和2月份工资、经济补偿金等。王某收到此款后，确认其在职期间工资、经济补偿金等劳动报酬已由劳务公司支付完毕。（2）本协议签订后，双方不再向对方主张任何劳动争议。

王某领取各项费用4500元后，认为金额太少，遂申请劳动仲裁，后又起诉到法院，请求公司支付包括工资、经济补偿2.1万元。法院经审理以双方签订的解除劳动合同协议内容显失公平为由，作出判决：（1）撤销双方签订的解除劳动合同协议书；（2）劳务公司须向王某支付工资差额1.65万元。

【点评】

《解释》第三十五条第二款规定：“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。”重大误解，是指一方当事人对涉及合同法律效果的重要事项存在着认识上的显著缺陷，以致受到较大损失，根本达不到缔约目的。显失公平，是指一方当事人利用自己的优势或者利用对方没有经验，致使双方的权利义务明显违反公平原则，使一方遭受重大不利。

本案中，劳务公司实际应支付给王某的各项费用为2.1万元，而双方签署的解除劳动合同协议仅约定为4500元，金额差距明显过大。再者，劳务公司相对于普

通员工处于优势地位，王某文化程度低，缺乏劳动法律相关经验，因此，应推定王某签订协议时意思表示不真实。综上，双方所签协议显失公平，应当予以撤销，法院作出的判决是正确的。

【案例3】

协议所附条件没有成就，不能生效

公司在解雇刘某时，拿出一份解除劳动关系协议书让刘某签字。该协议书的条款为：“确认各项劳动待遇已发放，刘某不再向公司主张权利，双方之间不存在任何劳动争议。”在协议书空格处，公司填写了刘某的姓名。

刘某不认可上述条款，原因是他最后工作的1个月工资及经济补偿尚未支付。于是，刘某在签名处备注：“以工资、经济补偿金实际支付后为准。”离职后不久，刘某向公司索要被拖欠工资及经济补偿金，而公司称按照协议约定，刘某不得再主张任何权利。

刘某想知道，自己在协议书上的备注内容是否管用？

【点评】

《民法典》第一百五十八条规定：“民事法律行为可以附条件，但是根据其性质不得附条件的除外。附生效条件的民事法律行为，自条件成就时生效。附解除条件的民事法律行为，自条件成就时失效。”

本案中，虽然刘某在解除协议上签名，但又备注有“以工资、经济补偿金实际支付后为准”等内容，可见，刘某对解除协议的认同是附有条件的，即双方解除劳动关系的行为系附生效条件的民事法律行为。也就是说，只有在公司支付工资、经济补偿金后，该协议才对刘某发生法律效力。由于公司未向刘某支付上述款项，所附条件尚未成就，故该协议书尚未生效。也就是说，公司无权以双方已签有协

议书为由主张免责。如果公司拒不支付尚未结清的工资、经济补偿，刘某可诉请支付，并将会获得裁判机构的支持。

【案例4】

格式条款排除员工权利，不具法律效力

茅某人入职某公司后，经常被安排加班，可公司未按规定支付加班费。为此，茅某在入职将近1年时提出辞职。在开具离职证明时，茅某没有细看其中的内容就签了字。后来，因在职期间加班费尚未结清，茅某要求公司进行结算。不料，公司竟然说茅某已经放弃了索要加班费的权利，并拿出有茅某签名的离职证明存根让他看。

原来，离职证明存根上载有“在职期间的工资、奖金、加班费等均已结清，本人放弃向公司主张任何权利”等内容。茅某认为，离职证明上的这段文字属于格式条款，且违背其真实意思，遂申请劳动争议仲裁。经审理，仲裁机构裁决支付了茅某索要加班费的诉请。

【点评】

离职证明是用人单位在解除或者终止劳动合同时向劳动者出具的证明。根据《劳动合同法实施条例》第二十四条规定，离职证明中应当载明的内容只应包括劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。由此可见，离职证明的功能仅在于证明劳动关系的终结，而不具有处分、放弃民事权利的功能，更不能排除一方的民事权利。而且，离职证明中的内容只能由用人单位据实写明，而非双方协商的结果。

本案中，茅某在离职证明存根上签字，仅代表其签收了离职证明，至于离职证明存根上的相关条款，只能认定是公司的单方行为。所以，该格式条款不算数，劳动仲裁机构自然要支持茅某的诉请。潘家永 律师

在下班途中舍己救人不幸受伤应视同工伤

编辑同志：

日前，我丈夫下班途经某一路段时，突然听到有人高喊“救命”。他扭头一看，发现一位老人因洪水泛滥被困在一个小土堆上，情况十分危急。眼看四下无人，他就独自一个人蹚入洪水进行施救。最终，老人得救了，他却因体力不支等原因撞到河边石崖后受伤。

请问：我丈夫并非在工作时间、工作场所，由于工作原因受伤，是否构成工伤？

读者：李彤彤

李彤彤读者：

你丈夫应当视同工伤。

《工伤保险条例》第十三条第（三）项规定，职工在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的构成工伤，而你丈夫的所受伤害似乎与工作时间、工作场所、工作原因没有关系，好像不属于工伤。但是，该条例第十五条第（二）项规定：职工在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的，应当视同工伤。最高人民法院发布第18批指导性案例也表明，职工见义勇为为受伤视同工伤。

此外，民政部、教育部、公安部、财政部、人力资源社会保障部、住房城乡建设部、卫生部《关于加强见义勇为人员权益保护的意见》第三条关于“认真落实见义勇为为伤亡人员抚恤补助政策”中同样指出：“对见义勇为致残人员，凡符合享受工伤保险待遇条件的，依据《工伤保险条例》落实相应待遇。”

上述规定表明，只要是维护国家利益、公共利益、见义勇为而受到伤害，不论是否发生在工作场所、是否由于工作原因，都应被认定为工伤。本案中，当老人被洪水围困在小土堆上危在旦夕时，相对于不明其身份的人来说，当属不特定的人，你丈夫为使老人脱离危险，非因法定职责，不顾个人安危，舍身救助，不仅是传承中华民族美德的具体体现，值得社会大力弘扬和提倡，而且属于维护公共利益的见义勇为行为。

对此，《民法典》第一百八十三条规定：“因保护他人民事权益使自己受到损害的，由侵权人承担民事责任，受益人可以给予适当补偿。没有侵权人、侵权人逃逸或者无力承担民事责任，受害人请求补偿的，受益人应当给予适当补偿。”该规定表明，即使从民事法律关系上看，你丈夫也可以要求被救者或其亲属给予补偿。

廖春梅 法官

颜梅生 法官

业主欠费，物业公司能否限制其乘坐电梯?

职工刘倩倩向本报反映说，因对缴纳物业费有异议，她拒绝缴费。物业公司为逼迫她缴纳，遂限制她只能乘坐到她家所在楼层的电梯，不让她进入其他楼层或电梯。她想知道：在业主委员会与物业公司签订的《物业管理委托合同》中没有限制乘坐电梯之规定的情况下，物业公司的做法对吗？

法律分析

物业公司的做法是错误的。

一方面，物业公司限制业主刘倩倩使用电梯缺乏法律依据。

《民法典》第九百三十九条规定：“建设单位依法与物业服务人订立的前期物业服务合同，以及业主委员会与业主大会依法选聘的物业服务人订立的物业服务合同，对业主具有法律约束力。”《物业管理条例》第十七条规定：“管理规约应当对有关物业的使用、维护、管理，业主的共同利益，业主应当履行的义务，违反管理规约应当承担的责任等事项依法作

出约定。”即只有在管理规约对业主使用住宅配套电梯有着明确限制性约定的情况下，物业服务公司才能按照合同约定作出相应限制。正因为《物业管理委托合同》没有对应限制，物业公司为了逼迫刘倩倩缴纳物业费的一己之私，而限制其只能乘坐到自己家所在楼层的电梯，明显缺乏事实和法律依据。

另一方面，物业公司侵害了你作为共有部分的管理使用权。

《民法典》第二百七十一条

规定：“业主对建筑物内的住宅、经营性用房等专有部分享有所有权，对专有部分以外的共有部分享有共有和共同管理的权利。”电梯属于建筑物专有部分之外的共有部分，业主对电梯享有共有和共同管理的权利。在管理规约未对业主使用电梯作出限制性约定的情况下，如果刘倩倩拒缴物业费，物业公司可以通过诉讼或仲裁解决，而其限制业主乘坐电梯楼层，则是不妥当的行为。