

职工签订离职协议后反悔,法律支持吗?

劳动合同到期时,江琳珊(化名)在公司已经工作6年。公司向她发放1000元奖励金的同时,要求她在解除劳动关系协议书上签字同意。她在该协议上签字半年后反悔,要求撤销该协议并由公司向她支付离职经济补偿金。对她的这些请求,法律支持吗?

职工签订离职协议后反悔,申请劳动争议仲裁未获支持

江琳珊说,2017年5月进入公司工作,双方在劳动合同中约定其工作岗位为化验员,工作地点H市。2023年1月26日,公司向她送达《通知书》,该通知载明:“因公司经营出现严重困难,部分职工需要分流,她被安排到公司位于相邻的D市的下属单位工作。同年2月22日,在劳动合同即将到期之时,双方就离职事项签订协议书,约定该合同于2023年2月28日到期终止。自2023年3月起至2024年3月止,江琳珊可以领取失业保险金。在失业保险金申领表一栏,注明失业原因为‘劳动合同到期’。2023年2月28日,公司对包括江琳珊在内主动终止劳动合同的职工每人奖励1000元。”

事后,江琳珊反悔。她认为,按照《劳动合同法》规定,用人单位在劳动合同到期时不再续签而解除劳动关系的,应当向劳动者支付经济补偿金,而她符合领取经济补偿金的条件。于是,她找公司协商,要求撤销自己之前签字的解除劳动关系协议书。同时,要求公司依法向她支

付解除劳动关系经济补偿金。因公司不同意其请求,江琳珊向劳动争议仲裁机构提起申请,但其请求未获得仲裁支持。此后,她诉至一审法院,请求判决撤销她与公司签订的解除劳动关系协议书,并由公司向她支付终止劳动合同经济补偿金15000元。

离职协议显失公平应予撤销,公司被判决支付经济补偿金

一审法院认为,江琳珊主张的其与公司签订的解除劳动关系协议书应否撤销应依法确定。在这方面,《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(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。”

结合本案,从公司提交的《内部请示》等证据显示,公司系按照集团要求于2023年暂停H市公司业务,对职工进行分流。对于2023年2月28日前主动分流的职工,每人奖励1000元。由此可以看出,江琳珊系为了得到该笔款项,才在公司单方制作的离职协议上签字。

一审法院认为,公司作为用人单位相对于江琳珊明显处于优势地位,江琳珊作为一个普通劳

动者,缺乏劳动法律相关知识和经验,在公司未作必要提示的情况下,她在解除劳动关系协议书上签字同意并非真实意思表示。因该协议牵涉到江琳珊终止劳动关系后放弃向公司主张经济补偿,对个人权益影响较大,应当认定为显失公平。尤其是江琳珊在签订该协议不久即申请劳动争议仲裁,应视为其不认可协议中有关其放弃向公司主张任何经济补偿的条款。因该协议损害江琳珊的合法权益,明显有失公平,应当予以撤销。

经济补偿金是指在劳动者无过失的情况下,劳动合同解除或终止时,用人单位依法一次性支付给劳动者的经济上的补助,是劳动者的基础权利,亦是用人单位的法定义务。通过上述分析,在江琳珊系因公司原因离职的情况下,一审法院认为,公司应当向向其支付经济补偿金,故判决撤销双方签订的解除劳动关系协议、由公司向江琳珊支付经济补偿金14000元。

公司上诉称有约必践不能反悔,法院认定协议违背合法公平原则属无效

公司不服一审判决,提出主要上诉理由为:江琳珊劳动合同于2023年2月28日终止,经双方沟通其选择不再续签。在职工离职申请表中,江琳珊写明离职原因系个人原因。同时,江琳珊与公司签订协议,在协议中亦写明终止劳动合同后放弃主张任何经济赔偿。双方是基于平等自愿的本意,并不存在欺诈、胁迫或乘

人之危的情形,双方签署的协议书应为有效协议。江琳珊作为具有完全民事行为能力人,其在签署协议后间隔半年之久再提出索要经济补偿金的行为,从本质上违背契约精神。

江琳珊答辩称,公司向她下发《通知书》,通知其劳动合同于2023年2月28日终止,双方不再续签劳动合同。而在此时,公司有多名职工的劳动合同均于2023年2月28日到期,公司均单方强行终止这些职工的劳动合同,该行为能够证明是否续签劳动合同并非劳动者的意愿。此外,劳动合同终止,公司应依法向其支付经济补偿,而公司为了逃避责任,利用自己的优势地位与职工签订了显失公平的解除劳动关系协议,职工有权申请撤销。因此,请求二审法院驳回公司的上诉请求。

二审法院认为,本案的争议焦点之一是双方签订的离职协议书是否应当撤销。当用人单位与劳动者解除劳动合同时,如果符合法律规定情形,用人单位应当向劳动者支付经济补偿金,这是劳动者的一项法定权利。但在实践中如果用人单位与劳动者在解除劳动合同时达成了劳动者放弃经济补偿金的相关约定,该种约定是否有效应当从自愿原则、合法性原则、公平性原则等方面进行综合考量。本案中,公司在江琳珊离职时仅向其发放了1000元奖励费用,该费用与符合法律规定情形下公司应向江琳珊支付的经济补偿金相差较大,亦即该份协议的签署存在重大误解或者显失公平情形,应认定为无效,原

审法院判决撤销该协议并无不当,应当予以维持。

本案的争议焦点之二是公司是否应向江琳珊支付经济补偿金。按照《劳动合同法》规定,在劳动者与用人单位对劳动者离职原因存在较大分歧且均无直接证据能够证明离职原因时,可以视为双方协商一致解除劳动合同,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。因此,原审法院判决公司向江琳珊支付经济补偿金亦无不当。据此,二审法院于近日作出终审判决驳回公司上诉,维持原判。

【评析】

单位与职工签订协议必须坚持公平公正原则

《民法典》第147条、第151条分别规定:“基于重大误解实施的民事法律行为,行为人有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销;一方利用对方处于危困状态、缺乏判断能力等情形,致使民事法律行为成立时显失公平的,受损害方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。”

本案中,若根据双方签订的解除劳动关系协议约定,江琳珊离职时仅仅能够得到公司给付的1000元奖励。而依据《劳动合同法》规定,公司在劳动合同到期终止时应当按江琳珊的工作年限向其支付经济补偿金14000元。两相比较,差距太大。由此,两级法院一致认定双方签订的离职协议存在重大误解与显失公平情形,应当依法予以撤销,相应判决也体现了法律的公平公正原则。

杨学友 检察官

职工拒绝在空白劳动合同上签名,能否索要二倍工资?

读者苗珍珍(化名)在咨询时说,她入职时,虽就公司提供的格式劳动合同中所涉各项条款达成一致,但公司却不同意在空白的工作地点、工作时间、劳动报酬等处填入相应内容。她因担心日后自身权益受到损害,拒绝在该劳动合同文本上签名。此后,公司没说什么,并且让她继续在公司工作至今。现在,她已经在公司工作7个多月时间。

苗珍珍想知道:在这种情况下,她能否要求公司支付未签订书面劳动合同期间的二倍工资差额?

法律分析

苗珍珍在公司未拖欠工资的情况下,有权要求公司支付未签订书面劳动合同期间的二倍工资差额。

《劳动合同法》第十七条规定:“劳动合同应当具备以下条款:(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;(三)劳动合同期限;(四)工作内容和工作地点;(五)工作时间和休息休假;(六)劳动报酬;(七)社会保险;(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同

的其他事项。”正因为公司对其提供的格式劳动合同中,需要手写的工作地点、工作时间、劳动报酬等与苗珍珍切身利益直接相关的内容拒绝填入,不管公司基于何种目的,苗珍珍都有理由相信留下的空白可能会导致自身权益受到损害。在这种情况下,苗珍珍有权拒绝签字,这也意味着苗珍珍与公司之间并没有签订书面劳动合同。

《劳动合同法》第八十二条第一款规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。”《劳动合同法实施条例》第五条规定:“自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。”依据这些规定,与苗珍珍签订书面劳动合同是公司应尽的法定义务。退一步说,即使未签订劳动合同的过错在于苗珍珍,公司也因其选择继续用工,未在法定期间内行使劳动关系解除权,视为其放弃终止劳动关系的权利,同样应当向苗珍珍支付未签订书面劳动合同期间的二倍工资差额。

颜梅生 法官

追缴社保费用不受2年时效限制

编辑同志:

我从一家公司离职4年后,才发现公司一直没有为我缴纳2018年12月之前的基本养老保险费。经我投诉,当地人力资源和社会保障局作出《社会保险稽查限期整改指令书》,指令公司限期缴纳。而公司则以时隔2年,已经超过期限为由进行抗辩。

请问:公司的抗辩理由成立吗?

读者:林彤彤(化名)

林彤彤读者:

公司的抗辩理由不能成立。

《劳动保障监察条例》第二十条规定:“违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现,也未举报、投诉的,劳动保障行政部门不再查处。前款规定的期限,自违反劳动保障法律、法规或者规章的行为发生之日起计算;违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有连续或者继续状态的,自行为终了之日起计算。”与之对应,从表面看来,你主张2018年12月之前的社保费由于超出2

年追诉时效而“过期作废”,其实并非如此。

因为,人力资源和社会保障部作出的《对十二届全国人大五次会议第5063号建议的答复》(人社字[2017]105号)中明确指出:“《劳动保障监察条例》第二十条规定为劳动保障行政执法时效规定,系依据行政处罚法第二十九条规定制定。……但《社会保险费征缴暂行条例》和《社会保险稽核办法》(劳动保障部令第16号)均未对清缴企业欠费问题设置追诉期。因此,地方劳动保障监察执法实践中,对用人单位未及时、足额为劳动者办理社会保险,缴纳社会保险费的违法行为,一般按照《劳动保障监察条例》第二十条规定进行追缴和处罚,而地方经办机构追缴历史欠费并未限定追诉期。我们认为,企业欠缴社会保险费侵害参保人员权益,直接削弱基金支撑能力,加重了中央和地方财政负担,影响社会稳定。为此,我们高度重视欠缴清理工作,采取多种措施指导地方做好相关工作,促进基金应收尽收。为维护参保人

员社会保险权益,强化征缴清欠工作,经办机构接到超过《劳动保障监察条例》第二十条第一款2年的追诉期投诉后,一般也按程序进行处理。对能够提供佐证材料的,尽量满足参保者诉求,予以解决,以减少企业职工临近退休时要求企业足额补缴欠费的问题发生。”

简而言之,就是社会保险费追缴属于行政征收范畴,与行政处罚性质不同,根据《劳动保障监察条例》第二十条规定,对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在2年内未被发现,也未举报、投诉的,劳动保障行政部门不再进行行政处罚;根据《中华人民共和国社会保险法》《社会保险费征缴暂行条例》《社会保险稽核办法》,未对社会保险费的追缴设置追诉期,不适用行政处罚相关追诉时效的规定。正因为本案作出追缴基本养老保险费决定的是人力资源和社会保障部这一地方经办机构,而非地方劳动保障监察执法机构,故不存在“过期作废”的说法。

颜东岳 法官