

离职协议是否一律有效？

核心阅读

劳动者离职时，用人单位往往都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、双方今后不再向对方主张任何劳动权利等。这种协议通称为离职协议书，是双方就其后的权利义务的重新安排。这种离职协议一律有效吗？劳动者还能否反悔？



离职半年被查患疑似职业病 也有权恢复劳动关系

编辑同志：

我曾在一家公司需要接触粉尘等有毒、有害物质的岗位工作。劳动合同期满后，公司没有对我进行离岗前健康检查即要求我离职，我因为当时身体并无不适也没有过多计较。岂料，时隔半年后，我被诊断为疑似尘肺病。请问：我能否要求公司恢复劳动关系？

读者 李欣欣

李欣欣读者：

你有权要求恢复劳动关系。

这里涉及到职业病问题，指的是企业、事业单位和个体经济组织等用人单位的劳动者在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病。为了预防、控制和消除职业病危害，防治职业病，保护劳动者健康及其相关权益，促进经济社会发展，我国对患职业病和疑似职业病的劳动者实行特殊保护，如《职业病防治法》第35条、第55条第2款分别规定：“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。”“用人单位应当及时安排对疑似职业病病人进行诊断；在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间，不得解除或终止与其订立的劳动合同。”

《劳动合同法》第42条第1项也指出：“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”，用人单位不得解除劳动合同。即在哪怕劳动者属于疑似职业病病人，处在诊断或者医学观察期间，维持劳动关系是用人单位的法定义务，也是劳动者的法定权利。正因为你工作中需要接触粉尘等有毒、有害物质，存在患职业病的可能，离职时并不知道自己患有疑似职业病，不知道自己的合法权益受到了损害，而公司在你离职前没有安排对你进行疑似职业病诊断，决定了公司的行为与之相违。

《民法典》第153条规定：“违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为无效。”即公司让你离职的行为从一开始时起就没有法律约束力。公司也因而应当恢复与你的劳动关系。

律师 颜梅生

1

协议条款违反强制性规范，应属无效

案例

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，约定乔某月工资1580元，而当地最低工资标准为2080元。公司在合同期满时决定不续订，并与乔某签了一份离职协议。协议中有一条款写到：乔某确认各项劳动待遇已发放，不再向本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。公司称双方签有协议，乔某不得反悔。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。

说法

劳资双方签署的离职协议一般是有效的，但也有例外。根据《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35条第1款的规定，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，劳动者若不接受某项条款，就不批准辞职、不给开离职证明或不给转档案等。

最低工资标准属于法律的强制性规定，是为了保护劳动者生存权、健康权。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，对乔某无法法律约束力。因此，劳动仲裁机构支持了乔某的诉讼请求。

2

协议内容显失公平，可以撤销

案例

只有初中文化程度的王某于2018年4月到某劳务公司任职保安，劳动合同约定其月工资标准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月份工资及经济补偿金等。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权利。

王某领取各项费用5000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。法院经审理作出判决：(1)撤销双方签订的协议书；(2)劳务公司须向王某支付差额1.65万元。

说法

《解释》第35条第2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，一方面，劳务公司实际应支付给王某各项费用2.1万元，而双方协议仅约定为4500元，差额明显过大。另一方面，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。

3

协议所附条件没有成就，尚不生效

案例

某公司在解雇刘某时，拿出一份解除劳动关系协议书让刘某签字，该协议书的核心条款为“刘某确认各项劳动待遇已发放，不再向本公司主张权利，双方之间不存在任何劳动争议”。刘某不认可该条款，原因是最后1个月的工资和经济补偿尚未支付，于是在签名时备注了“以工资、经济补偿金实际支付后为准”的内容。离职后不久，刘某向公司索要工资和经济补偿金，而公司声称按协议约定，刘某不得再主张权利。刘某想知道，自己在协议书上的备注内容管用吗？

说法

《民法典》第158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”的内容，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。只有在工资、经济补偿金实际支付后，该份协议才对刘某生效。而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。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，并将会获得裁审机构的支持。

潘家永