

面对“不平等条约”，劳动者可理直气壮“悔约”

■本版文字 舒翼 制图 朱臻

面对用人单位以协议、合同中劳动者放弃权益和承认旷工可以被开除为由，剥夺属于劳动者的社保金权益和劳动报酬时，劳动者应该怎么办？近日公布的两个劳动者“悔约”案例给出了答案，法院均判决劳动者维权合法，所有损失由用人单位承担。江苏东晟律师事务所刘钰律师认为，这两起案例给了劳动者积极维权的勇气。广大劳动者一定要知道，有六大类合法权益是法定的权益，不是说在协议中放弃就可以被用人单位剥夺的，面对“不平等条约”，可以理直气壮“悔约”。



两个“悔约”案例，法院都判决支持劳动者

案例一：离职时与公司约定“再无争议”“互不追究”，还能要求公司补缴社保吗？

2023年10月，周某与某公司签订《解除劳动合同协议》，约定了双方劳动关系终止时间、工资和社保福利截止时间、离职交接、经济补偿金、保密条款等，其中一条约定：双方再无任何劳动争议，协议生效前双方基于劳动关系产生的权利义务互不追究。

周某次月向相关部门举报，要求公司补缴社保。公司补缴后，认为周某违反《解除劳动合同协议》的约定，造成公司经济损失。因仲裁委不予受理，公司便诉至济南市槐荫区法院，请求判令周某道歉并赔偿经济损失5000元。

周某辩称，追要五险一金是其合法权益，《解除劳动合同协议》不得约束。

法院审理认为，根据《劳动法》第72条和《社会保险法》第86条的规定，公司作为用人单位，为劳动者缴纳社会保险是其应当承担的法定义务。该法定义务不因双方的约定而免除，因公司未缴纳社会保险而产生的罚款及滞纳金损失应由公司承担。公司要求周某赔偿经济损失，法院不予支持；公司要求周某道歉，同样不予支持。

法官表示，公司认为根据《解除劳动合同协议》中的约定，双方再无争议、互不追究，关于缴纳社保的问题也不应再“追究”。但法定义务不能以离职协议约定的方式予以免除。周某在职期间，公司未为其缴纳社会保险，周某有权申请社保稽核，要求补缴。

案例二：用人单位能否直接以旷工为由解除劳动合同？

2020年9月1日，小宋到某食品公司工作，双方签订截至2021年8月31日的固定期限劳动合同。因与公司产生纠

纷，小宋于2021年1月下旬之后，便再未到公司工作。公司向小宋发放了2020年9月至2020年12月的工资。2021年1月至2021年8月未发放工资及基本生活费。

2021年9月，小宋向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求确认双方自2020年9月1日至2021年8月31日存在事实劳动关系，公司支付工资和基本生活费1.4万余元。仲裁支持了小宋的请求。公司不服裁决，认为在双方发生纠纷后，小宋事实上于2020年12月下旬就不再上班，公司根据劳动合同中的约定，以旷工为由向小宋依法送达了开除决定及终止（解除）劳动合同证明书，虽然小宋拒绝签字，但双方的劳动合同已于当日解除。公司起诉至济南市平阴县法院，请求确认双方的劳动合同已于2021年1月解除。

一审法院认为，根据《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44条规定，公司以旷工为由解除与小宋的劳动合同，应承担举证责任。但公司提交的考勤表未经劳动者确认，不足以证明小宋旷工的事实。因此公司提交的证据不足以证明解除劳动合同为合法，主张解除劳动合同的理由不能成立。一审判决驳回起诉。公司不服提起上诉，二审维持原判。

法官表示，劳动者旷工或者怠工的，用人单位可以根据依法制定的规章制度予以惩戒。若劳动者存在严重违反规章制度的行为，用人单位可以依照法律规定解除劳动合同，并无需支付经济补偿金。但用人单位以违反规章制度为由解除劳动合同必须有事实依据，并尽到通知义务。如用人单位主张劳动者旷工而解除劳动关系，不能仅以考勤记录为依据，而要通过上班催告、旷工确认等措施，核实劳动者旷工的事实以及违反规章制度的严重程度，有理有据地行使用人单位自主权，否则会被认定为违法解约，承担赔偿责任。

劳动者的这些权益必须得到保障

记者：结合法律规定和司法实践，劳动者有哪些权益是即使协议中约定放弃了，事后也可以继续主张的？

刘钰：即使在离职时与公司签订了含有放弃权益条款的协议，劳动者仍然可以继续主张的权利有6类。

一是社会保险权益：根据《劳动法》和《社会保险法》的规定，用人单位和劳动者必须依法参加社会保险并缴纳社会保险费。这是法定义务，即使在离职协议中约定了“再无争议”“互不追究”，劳动者仍然可以要求用人单位补缴社会保险。

二是加班费权益：根据《劳动合同法》第26条规定，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的劳动合同是无效的。因此即使劳动者与用人单位订立了放弃加班费的协议，也是无效的，劳动者仍然可以主张加班费。

三是工伤保险待遇：即使用人单位为职工购买了商业性人身意外伤害保险，也不能免除为职工购买工伤保险的法定义务。职工获得人身意外伤害保险赔付后，仍然有权向用人单位主张工伤保险待遇。

四是经济补偿金：在解除或终止劳动合同时，即便劳动者在协议中放弃了，也可以继续主张经济补偿金。

五是劳动争议处理权利：劳动者有提请劳动争议处理的权利，包括申请调解、仲裁、提起诉讼。这是劳动者的法定权利，不会因为协议中的放弃约定而受到影响。

六是其他法定权利：包括依法参加和组织工会的权利、参与民主管理的权利、对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业有拒绝执行的权利等，这些权利不会因为协议中的放弃约定而消失。

上述权益都是法定的，即使在协议中约定了放弃，劳动者在事后仍然可以继续主张。

记者：很多单位都会在劳动合同中约定旷工开除的内容，那么有用人单位自主权的用人单位可不可以自行决定劳动者是否旷工？

刘钰：旷工通常指职工在正常工作日，无正当理由不请假或请假未批准的缺勤行为。认定旷工需要满足七个条件：未按规定提供劳动（员工当日未出现在自己的工作岗位上）；未经用人单位同意（员工未获得批准而缺勤）；无正当理由（员工缺勤不是因为不可抗力或其他合理原因）；故意违纪（明知相关规章制度的规定仍然违反才是违纪）；旷工天数（连续

或累计旷工时间超过一定天数）；经催告后未改正（企业发出催告通知，员工仍拒不到岗）；规章制度的规定（用人单位有明确的对于旷工的规章制度，合法并已向员工公示）。因此，认定旷工不是用人单位单方面可以决定的，而是必须基于合法的依据和程序。

记者：有些用人单位会把一些奇葩的条件写进劳动合同，作为员工扣钱或开除的理由，劳动者签了劳动合同后，是不是就必须遵守？

刘钰：用人单位设定的奇葩理由如果没有法律依据，或者违反了劳动者的基本权益，那就是不合法的。用人单位就算把奇葩条件列入劳动合同，劳动者也签字了，也不能利用自身优势地位滥用罚款权，随意处罚劳动者。

要知道，根据现行劳动法律法规，用人单位在制定劳动合同条款或内部管理规章制度时，必须遵循合法性要求（规章制度必须符合国家法律、法规的规定）、合理性要求（用人单位可以用考核的方式对劳动者加强管理，但不得随意扣钱）、规章制度的效力要求（规章制度超越合理权限对劳动者设定义务是无效的）。

劳动合同不应成为约束劳动者权益的工具

记者：为了不让劳动合同或各类协议成为约束劳动者权益的工具，作为劳动者应该怎么做才好？

刘钰：为了确保劳动合同或各类劳动协议不成为约束劳动者权益的工具，我建议劳动者需要考虑这四个方面。

(1)加强法律知识学习：劳动者应通过各种渠道，如普法宣传、法律培训等，提高自己对劳动法律法规的认知度，了解自己的权益。

(2)收集证据：在日常工作中注意收集劳动合同、工资单、工时记录等能够证明劳动关系存在的证据，以便在权益受损时作为维权的依据。

(3)积极维权：当劳动者的权益受到侵害时，应积极通过法律途径维护自己的权益，如向劳动仲裁委员会申请仲裁或向法院提起诉讼。

(4)参与民主管理：劳动者可以通过职工大会、职工代表大会等形式参与企业的民主管理，就保护劳动者合

法权益与用人单位进行平等协商。

记者：作为用人单位，应该如何确保企业利益最大化的同时，兼顾好劳动者的各项合法权益？

刘钰：我建议用人单位应满足这五个方面的要求。

(1)依法制定规章制度：用人单位应依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。规章制度的内容和程序必须合法，并且涉及劳动者切身利益的重大事项应与工会或职工代表平等协商确定。

(2)提高透明度：用人单位应向劳动者公开与劳动者基本权益直接相关的规章制度、格式合同条款、算法规则及其运行机制等。

(3)征求劳动者意见：在制定或修订直接涉及劳动者权益的劳动合同或规章制度时，应提前公开征求意见，充分听取工会或劳动者代表的意见。

(4)合理确定劳动报酬

和和工作时间：用人单位应合理确定劳动报酬，科学安排工作时间，公平制定劳动规则，提高企业依法合规用工水平。

(5)强化企业用工指导：加强法律政策宣传、用工行政指导和监督，持续推动相关政策措施落地。

通过上述措施，用人单位可以在确保企业利益最大化的同时，兼顾劳动者的合法权益，共同构建和谐稳定的劳动关系。



刘钰 江苏东晟律师事务所律师，擅长合同纠纷、婚姻家庭纠纷、经济纠纷。