



## Part1: 实务研究

解除劳动合同时，用人单位与劳动者协议约定“再无争议”是否有效？

## Part2: 典型案例

案例一：企业可否基于经营自主权对排名靠后的员工进行调岗调薪？

案例二：请病假员工拒绝去指定医院复查，所休病假是否属于旷工？

## Part3: 新法速递

1. 北京市社会保险基金管理中心《关于做好阶段性减免企业社会保险费相关工作事项的通告》
2. 人力资源社会保障部办公厅关于《工程建设领域农民工工资专用账户管理暂行办法（征求意见稿）》

## 目 录

<b>PART1:实务研究</b> .....	3
解除劳动合同时，用人单位与劳动者协议约定“再无争议”是否有效？ .....	3
<b>PART2:典型案例</b> .....	7
案例一：企业可否基于经营自主权对排名靠后的员工进行调岗调薪？ 7	
案例二：请病假员工拒绝去指定医院复查，所休病假是否属于旷工？ 8	
<b>PART3:新法速递</b> .....	11
1. 北京市社会保险基金管理中心《关于做好阶段性减免企业社会保险费相关工作事项的通告》 .....	11
2. 人力资源社会保障部办公厅关于《工程建设领域农民工工资专用账户管理暂行办法（征求意见稿）》 .....	11

## Part1: 实务研究

### 解除劳动合同时，用人单位与劳动者协议约定“再无争议”是否有效？

作者：谢阳 高级合伙人

李钦 实习律师

目前，用人单位与劳动者在劳动合同终止或解除时，签订一次性补偿协议的情形屡见不鲜。双方在协议中就相关手续的办理、工资的支付、经济补偿金的支付等达成一致意见，并约定“双方劳动关系自签署本协议之日起终止，双方再无任何争议”或类似条款。但在用人单位实际履行后，劳动者又反悔主张相应的权利，认为此类协议属于合同无效情形，这种情况下应如何处理是实务中的一项热点问题。笔者认为解决该问题的本质应从探讨此类协议的有效性角度着手。

#### 实践中，就此类协议效力的认定存在三种观点：

第一种观点，此类协议合法有效。基于合同的意思自治原则，双方在协议中就支付和补偿数额作出约定的同时，实质上是对自身权利的处分，该类行为是当事人真实的意思表示，且不违反法律和社会的公共利益，应认定为合法有效。

第二种观点，此类协议无效或可撤销。原因在于在签订协议之时，无论基于经济地位、法律常识还是心理地位的角度，劳动者都处于弱势地位，劳动者很难享有与用人单位同等地位讨价还价的能力，因此，此类协议不能反映劳动者的真实意思表示。所以对其效力应当从严把握，要么宣告其无效，要么认定其构成欺诈、胁迫、重大误解或显失公平，适用可撤销制度。

第三种观点，不能笼统的认为此类协议有效或无效，应就具体问题具体分析。该观点具体表现为首先认定此类协议的有效性，进而讨论协议中具体内容是否有效的问题。该观点认为就协议中已经约定的内容，鉴于双方已经达成合意，因此

劳动者不得另行起诉，但对于协议中未列明的权利，劳动者另行起诉的，应当得到支持。

上述三种观点相对比较，笔者更为倾向于第三种观点，分析如下：

第一，应运用合同制度的相关观点来审查此类协议的整体效力，在此类协议没有法定无效或可撤销情形时，我们倾向于认为协议是合法有效的。

首先，此类协议虽然是用人单位与劳动者双方签署，但应适用合同制度的有关规定对其进行审查来判断其真实的效力状况。原因在于劳动者在离职时与用人单位达成此类协议已经不属于对劳动合同的内容和劳动合同履行的问题进行的协商，而是属于对劳动者可得的实体利益的处分，因此不应适用《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》，而是应当依照《中华人民共和国民法典》中合同制度的有关规定进行审查，首先审查其效力，看其是否属于双方当事人之间真实的意思表示，是否存在欺诈、胁迫、重大误解、显失公平的情况，在审查后认定此类协议的效力，而不宜断然认定其合法有效。

其次，《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）》（2021.01.01 生效）也支持运用合同制度的规定来调整此类协议的效力。《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）》第三十五条规定：“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。”而且在司法实践中，劳动者主张此类协议无效或可撤销时，应当承担举证责任。

第二，在此类协议合法有效的前提下，是否能真的做到“再无争议”，笔者认为应就协议约定的范围具体问题具体分析。

首先，针对协议约定的范围，比如劳动关系终止日期、工资、经济补偿金的金额等，双方已经在协议中做出了明确约定，劳动者也是完全民事行为能力人，清楚自己签署该协议的法律效果，其签署行为就相当于做出了对相关权益进行处分的意思表示，所以对于协议约定的内容和范围即按照协议执行即可，劳动者期后反悔提出仲裁或诉讼的，人民法院不予支持。

其次，针对协议未约定的范围，比如协议中约定了工资、经济补偿金，但没有约定加班费和未休年休假期间的工资，那么针对未约定的部分，鉴于双方未达成协议，则可以通过仲裁或诉讼的方式解决。即使协议中约定了“再无争议”也是就协议范围内内容的无争议，协议外的事项并不受其调整。

第三，除了运用法律制度进行分析的层面外，笔者认为从合理性的角度也应当支持第三种观点。

首先，如果我们采第一种观点，轻易的认为该协议全部有效，执行“再无争议”的条款，那么劳动者如果有其他未得到保障的劳动权利就无从主张，显然有失公平。

其次，如果我们采第二种观点，认为协议全然无效或可撤销，也不合理。一是从用人单位的角度，用人单位愿意与劳动者签订此类协议，即秉持着从协商的角度定纷止争，如果此类协议无效，那么就会打消用人单位与劳动者协商解决问题的积极性；二是从劳动者的角度，如果认定此类协议无效或者可撤销，那么劳动者在签订协议后可以任意反悔，显然是一种有违诚实信用原则的行为，损害了用人单位的利益，且增加了劳动者恶意诉讼的可能性；三是从社会司法资源的角度，如果协商无法解决此类问题，那么出现问题只能通过仲裁和诉讼解决，会加重社会司法机关的工作量，无故增加诉累，导致司法资源的不当利用。最后，在排除上述两种观点后，笔者认为应采第三种观点。

---

综上所述，对于解除劳动合同时协商签订的“再无争议”的条款，其是否有效应结合合同内容来判断，对于合同中已约定的事项，在不存在法定无效或可撤销情形时，即为有效，劳动者再提起争议，人民法院不予支持；对于合同中未约定的事项，劳动者可以要求仲裁委或法院进行处理。

相关案例：

- （2018）京 02 民终 7154 号民事判决书
- （2019）京 02 民终 14341 号民事判决书

## Part2: 典型案例

### 案例一：企业可否基于经营自主权对排名靠后的员工进行调岗调薪？

#### 【简要案情】

戴某于1996年11月4日入职甲公司，双方最后一期劳动合同期限自2014年3月1日至2019年2月28日止，任包装股课长。甲公司《员工工作规则》的员工考核部分规定：“平时记录：员工平时有优良行为表现或不良行为时，由各单位负责人以书面通知人事单位记录之；每月各项奖金之考核，以上两项记录将作为升职、调职之依据。2015年，甲公司接到客户投诉，遂公司对相关部门人员作出处理，对戴某申诫一次，罚款500元。2015年11月18日，甲公司发布人员配置检讨事公告，公告人员配置调整办法：课股/长人数65，年度根据季度奖考绩排名，最后10%予以降职处理等。另查，甲公司的2015年度考绩汇总表显示：戴某排名第43位，共47人，戴某为倒数第5名。2016年1月4日，甲公司对戴某作出人事通知，戴某职务由课长调整为班长，职务工资由1500元调整至700元。戴某认为公司的调岗行为违法，要求公司支付调岗调薪期间的工资差额。

#### 【法院观点】

用人单位依法变动劳动者工作岗位降低其工资水平，应当符合用人单位依法制定的规章制度的规定，但不得违反诚信原则滥用权力，对劳动者的工作岗位作出不合理的变动。

本案二审的争议焦点为甲公司依据末位淘汰制调整戴某的工作岗位及薪资是否违法。戴某主张甲公司根据末位淘汰制度对其岗位进行调整违反法律规定和双方的合同约定，二审法院认为，劳动者排名末位与劳动者不能胜任工作岗位之间并无必然联系，故用人单位根据末位淘汰制解除劳动关系违反法律规定。但在解除劳动关系情形之外，末位淘汰制并非当然违法。根据本案查明的事实，戴某调岗前担任的职务为台玻长江玻璃有限公司包装股课长，该岗位具有一定的管理性质，要求劳动者具备更优秀、全面的职业技能。用人单位根据劳动者的工作业

绩、安排相对更为优秀的劳动者担任该职务既符合用人单位对于保证和提高产品质量的要求，亦能较大程度激发劳动者的工作积极性，故用人单位依据末位淘汰制调整劳动者工作岗位在一定条件下应予以支持。本案甲公司与戴某的劳动合同中明确约定甲公司根据工作需要，按照诚信原则，可依法变动原告的工作岗位。2016年1月4日甲公司根据人员配置检讨事公告和戴某2015年度考绩汇总表对戴为军的工作岗位进行调整，调岗后戴某并未提出异议，应视为戴某对本次调岗的认可。综上，本次调岗不违反双方劳动合同的约定，亦符合《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定，应认定为合法，因本次调岗引起的薪资变动亦属合法。现戴某上诉认为本次调岗违法并要求甲公司支付工资差额和经济补偿金没有事实和法律依据，应予驳回。

#### 【裁判要旨】

用人单位依据末位淘汰制对员工实行奖优惩劣，对排名靠后的员工采取调岗调薪等措施，是企业经营自主权的重要内容，只要该调岗调薪行为是基于企业生产经营管理的合理需要，且不违反法律规定和单位依法制定的规章制度，劳动者主张该调岗调薪行为违法的，人民法院不予支持。

#### 案例二：请病假员工拒绝去指定医院复查，所休病假是否属于旷工？

#### 【简要案情】

王某于2008年9月28日入职乙公司。2019年7月15日至8月25日，王某连续休病假。2019年8月26日，王某又向公司提交2019年8月26日至9月8日病假材料复印件，病历记载“全休贰周”，2019年8月27日、8月29日，公司向王某两次发出通知，要求王某到指定医院复查病情，并在第二份通知中明确告知王某“若仍然不按时到达配合复查，公司有权认定王某为虚假病假，给予辞退；如复查后，检查诊断结果与前期提供的病假有争议，公司将保留追责的权利。”王某收到上述两份通知后，均未予以理睬，亦未到公司上班。



乙公司《促销员管理规定》：“旷工：下列情况均以旷工论处：(1)不办理请假手续或请假未获批准而擅自不到岗的……”；“病假：……(4)促销员连续请病假1个月及以上的，需到公司指定的医院进行检查……”；“解除劳动关系……(5)连续6个月累计旷工三天者……”王某于2015年8月7日对该规定进行了签字确认。

2019年9月3日，乙公司向王某发送解除劳动合同通知书，载明双方劳动合同自2019年9月5日解除，解除理由为王某虚假病假且旷工超过3天。2019年9月5日，公司为王某办理了退工手续。

2019年9月27日，王某向仲裁委申请仲裁，要求裁决公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

#### 【法院观点】

劳动者应当遵守劳动纪律和职业道德，劳动者严重违反规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。《促销员管理规定》明确促销员连续请病假1个月及以上的，需到公司指定的医院进行检查。王某与公司确认王某于2019年7月15日至8月25日期间连续休病假，已超过1个月，故公司有权按照公司规章制度要求王某到指定医院检查。

公司分别于2019年8月27日和8月29日通知王某到指定医院复查，但王某均未前往。因此，一审法院认定公司对王某提出的2019年8月26日至9月8日的病假申请未予批准，并无不当，本院予以认同。

《促销员管理规定》还规定不办理请假手续或请假未获批准而擅自不到岗的以旷工论处，连续6个月累计旷工三天可解除劳动关系。此后，王某未到岗上班应认定为旷工，公司解除与其的劳动关系符合法律规定，对王某要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金的诉请不予支持。

#### 【裁判要旨】

---

病假员工拒绝复查且未到岗工作，属制度中的“不办理请假手续或请假未获批准而擅自不到岗的”旷工情形。公司有权按照规章制度要求员工到指定医院进行检查，员工未前往且未上班的，属于旷工情形。实践中，对于泡病假的员工，公司可以在规章制度中事先约定去指定医院复查的规定，同时该条款必须遵守规章制度的制定和公示程序，且不违反公平性、合理性和便利性的原则，在此前提下员工不进行复查，即有理由认为其构成旷工。

## Part3:新法速递

### 1. 北京市社会保险基金管理中心《关于做好阶段性减免企业社会保险费相关工作事项的通知》

近日，北京市社会保险基金管理中心发布了《关于做好阶段性减免企业社会保险费相关工作事项的通知》（下称《通知》）

（[http://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/tzgg/202103/t20210318\\_2310711.html](http://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/tzgg/202103/t20210318_2310711.html)）

随着北京市疫情防控形势平稳向好，生产生活秩序已经有序恢复，北京市社会保险基金管理中心对关于疫情防控工作常态化下的社保业务办理、2020年度企业社会保险费的有关事项、享受减免政策资格的复核工作、灵活就业人员自愿暂缓缴费的补充事项等方面的内容做了详细说明。

**点评：**《通知》明确社保经办业务已全部恢复正常办理，各参保单位补缴2020年2月至12月阶段性减免政策执行期间的基本养老保险、失业保险、工伤保险费用，仍可享受对应的减免政策。对于2020年度纳入欠费管理的参保单位，在2021年3月25日前补缴2020年度基本养老保险、失业保险、工伤保险费用的，不影响参保职工个人权益记录。今年3月起，按照社会保险基金监管要求，启动了对参保单位享受阶段性减免社会保险费资格的复核工作。同时，2021年以个人身份参加企业职工基本养老保险的新参保人员，包括个体工商户和各类灵活就业人员等，可于2021年12月31日前自愿申请补缴2020年度养老保险费。这是疫情防控工作进入常态化后，北京市为确保社保基金安全、保障参保人权益，对疫情期间阶段性减免企业社会保险费政策的进一步明确要求。

### 2. 人力资源社会保障部办公厅关于《工程建设领域农民工工资专用账户管理暂行办法（征求意见稿）》

近日，人力资源社会保障部办公厅发布《工程建设领域农民工工资专用账户管理暂行办法（征求意见稿）》（下称《征求意见稿》），向社会公开征求意见。

([http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zcfg/SYzhengqiuyijian/202103/t20210317\\_411298.html](http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zcfg/SYzhengqiuyijian/202103/t20210317_411298.html))

《征求意见稿》共七章 34 条，从总则、专用账户的办理、人工费用的拨付、农民工工资的支付、工资支付监控预警平台建设、监督管理等方面，着力解决工程建设领域拖欠农民工工资问题，规范农民工工资专用账户管理，切实维护农民工劳动报酬权益。主要内容包括五方面内容：

（一）专用账户的设立、注销：该部分主要包括七条规定。主要明确工程施工合同中的有关工程款计量周期和工程款进度结算办法、人工费用的拨付周期、数额，总包单位开设专用账户的规定，金融机构规范优化开设服务流程，专用账户资金专款专用，专用账户的注销流程及不得申请注销的情形，强调建设单位对总包单位设立、注销专用账户情况的监督。

（二）人工费用的拨付：该部分主要包括三条规定。一是对出现未按约定拨付人工费用等情况的，相关部门应纳入欠薪预警并及时处置；二是专用账户资金不足时应及时追加拨付；三是拨付数额或者比例需要修改时，可签订补充协议并通知金融机构。

（三）农民工工资的支付：该部分主要包括八条规定。围绕落实农民工工资的支付，推行总包负总责代发制度，对农民工实行实名制管理，分包按月编制工资支付表，由总包单位审核后报送金融机构及时将工资支付到农民工本人的帐户，开户金融机构应采取有效措施保障农民工工资卡正当合法使用并提供便利化服务，总包单位应妥善保管专用帐户有关资料备查，监理单位可接受委托将农民工工资支付情况纳入监督范畴。

（四）工资支付监控预警平台建设：该部分主要包括六条规定。对农民工工资支付监控预警平台的规划建设，从全国、省、市、县各级作出了相应的规定；明确了监管信息的归集和预警、农民工工资查询功能等，并对相关单位的信息上

传作出具体的要求。规定了相关行政部门共享信息平台，避免企业重复采集上传信息，取消书面备案。

（五）监督管理：该部分主要包括四条规定。要求各地依据本办法完善工资支付保障制度体系，落实人社部门和行业主管部门的责任，明确人民银行及其分支机构、银保监会及其派出机构的责任，禁止人社部门和行业主管部门借机增加企业负担。

**点评：**《征求意见稿》进一步贯彻实施《保障农民工工资支付条例》，规范农民工工资专用账户开设和注销程序，细化人工费用拨付和工资支付过程，加强专用账户管理、实名制管理和分包单位农民工工资委托施工总承包单位代发等制度的融合，有助于根治工程建设领域拖欠农民工工资问题，规范农民工工资专用账户管理，切实维护农民工劳动报酬权益。

---

如需要进一步的信息或咨询，请和我们的负责人联系：

谢阳

邮箱：[yang.xie@zhilinlaw.com](mailto:yang.xie@zhilinlaw.com)

电话：86-010-64097197

**关于志霖法律：**志霖法律创立于 2011 年，目前下设北京志霖律师事务所、北京志霖汇成知识产权代理有限公司、北京志霖恒远知识产权代理事务所（普通合伙）。经过多年的快速发展，志霖法律已经成为一家能够为客户提供多领域、多层次法律服务的综合性法律服务机构。志霖法律由富有经验的各领域资深律师、专利代理人、商标代理人、前法官、前检察官、投行高管、银行风控、企业法务等组成，北京总部人员八十余人，全国共三百余人。

志霖法律业务范围涵盖知识产权、投融资与证券、公司法、医疗法务、房地产与建筑工程、劳动法、争议解决、家族财富管理等。

**免责声明：**本文不是法律意见或建议。我们向您发送此文不被视为您与北京志霖律师事务所或与其律师之间形成法律服务或委托关系。在您实施具体决策前，我们强烈建议您直接咨询专业律师的意见。