

关注

“放弃婚育条款”背后的价值位阶



日前,一封有关“一旦怀孕就自动离职”的公司免责声明在社交媒体上引发关注。承诺书上写道:“本人郑重承诺在公司工作期间一旦怀孕就自动离职,并且放弃追究本单位任何经济补偿和相关法律责任。”笔者联系到发帖的该名女员工,她肯定这封承诺书情况属实。

那么,这份约定“放弃婚育”协议在法律上有效吗?实践中,“放弃加班工资”“放弃经济补偿”“放弃缴纳社会保险费”“约定工资数额低于最低工资标准”等协议的法律效力应当如何判断?

违背公序良俗的民事法律行为无效

首先,按照劳动法原理,用人单位单方解除劳动合同必须符合法定条件,即《劳动合同法》第39条规定的即时解除、第40条规定的预告解除和第41条规定的经济性裁员,但不能按照约定条件解除。《劳动合同法》实施后,终止劳动合同分为劳动合同到期终止和法定终止,但不能采用约定终止。

其次,《劳动合同法》第26条规定:“下列劳动合同无效或者部分无效:(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;”

《妇女权益保障法》规定:“各单位在录用职工时,除不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。各单位在录用女职工时,应当依法与其签订劳动(聘用)合同或者服务协议,劳动(聘用)合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。”

违背公序良俗的实质性评价标准

法律法规对于合同效力的影响经历了从违反即无效的一概无效原则,到区分评价,并最终引入是否违反公序良俗的实质性评价标准。

最高人民法院民一庭认为,应当注意追求优先于私法上的自由更重要的价值是确定影响合同效力强制性规范的原则性前提。将规范确定为影响效力的强制性规范,其法律后果是对合同自由的限制,必须要有充足理由。对于劳动合同解除终止协议是否违反法律、行政法规强制性规定亦应坚持上述实质性审查原则。

法的价值位阶原则是解决法的价值冲突

除自己的法定责任、排除劳动者权利,应当认定为合同无效。

其实,即便按照民法原理,民事法律行为为制度是民事主体实现意思自治的手段,但民事主体之意思自治并非毫无限制,意思自治不得超越法律和道德的容许限度,实施民事法律行为不得违反法律、行政法规的强制性规定,不得违背公序良俗。

我国《民法典》第143条规定:“具备下列条件的民事法律行为有效:(一)行为人具有相应的民事行为能力;(二)意思表示真实;(三)不违反法律、行政法规的强制性规定,不违背公序良俗。”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。……违背公序良俗的民事法律行为无效。”

公序良俗,包括公共秩序、善良风俗,属于不确定概念,其内涵和外延均不确定。民法学说采用类型化研究方法。

突的重要原则之一。它是在不同位阶的法的价值发生冲突时,在先的价值优于在后的价值,在法律价值之间发生冲突时,可以考虑按位阶顺序来确定何者优先保护。

女职工权益强制性规范具有保护劳动者生存权、健康权的立法目的,其价值次序优先于合同自由。故约定“放弃婚育条款”合同无效。但由于劳动者具有放弃自身权利的处分权利,法律不禁“三期”女职工辞职或用人单位协商解除劳动合同,故相关协议并不因女职工怀孕等影响其法律效力。当然,协议存在重大误解或者显失公平等情形,当事人可申请撤销。

按照价值位阶顺序确定优先保护

法律对延长工作时间的上限予以明确规定,所保护的是劳动者身体健康权益,在价值评价上优先于合同自由所体现的当事人意思自治。用人单位如果制定违反法律规定的加班制度,例如深圳一家公司要求月加班不满30小时,需要向公司乐捐300元,类似这样的加班条款,应认定为无效。

劳动合同中约定放弃加班费的协议,免除了用人单位的法定责任、排除了劳动者权利,显失公平,也应认定无效。但关于加班工资计算的规定,由于劳动者具有放弃加班费的处分权利,劳动者解除或终止协议约定的加班费少于法定标准,也不必然影响协议效力。

缴纳社会保险费是用人单位的法定义务,其价值次序优先于合同自由,劳动者和用人单位均需遵守相关的法律规定。劳动者无论何种原因,承诺或者要求不办理社会保险,违反了参保的强制性规定,应为无效条款。但是用人单位与劳动者在解除终止劳动合同协议中合并处理社保费等事项,在规范价值的优先次序上,与合同自由处在同一位阶,不能一概认为处分协议无效。

解除终止劳动合同经济补偿制度的基本功能在于补偿,在价值的优先次序上,与合同自由应当处于同一位阶,协议约定的经济补偿不会影响协议效力。此外,虽然违法解除终止劳动合同赔偿金具有违约赔偿的性质,但其基本价值与经济赔偿一致。

约定“工伤概不负责”的条款无效。但是用人单位与劳动者在解除终止劳动合同协议中合并处理工伤赔偿待遇损害赔偿,在规范价值的优先次序上,与合同自由处在同一位阶。当然,如存在重大误解或者显失公平等情形,当事人请求撤销的,人民法院应予支持。实务中,一般确定低于法定赔偿标准的70%作为认定解除或终止劳动合同工伤赔偿协议显失公平的标准。

在劳动合同中约定工资数额低于最低工资标准,由于最低工资强制性规范具有保护劳动者生存权的立法目的,其价值次序优先于合同自由。故可以将当事人的意思表示解释为双方当事人是按照最低工资标准约定,即按照最低工资标准补足款项差额,这样既在最低工资标准规范容忍范畴之内,又接近于双方当事人的真实意思表示。

职工信箱

百事通先生:

因为急需钱给孩子治病,我要求公司尽快付清被拖欠的工资。公司借机表示,只有我明确放弃此前所有的加班费,才能给我钱。无奈,我只得按照公司要求出具书面申明:加班费已全部结清。

我想知道,时隔一个月后,我能否反悔?

读者 沈冰冰

沈冰冰同志:您好!你有权反悔,可以继续要求公司支付加班费。

《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。”即对此类

被迫确认已结清加班费 事后能否反悔

问题的处理,既应尊重和保障双方基于真实、自愿、合法原则签订的终止或解除劳动协议的协议,也应对劳动者明确持有异议的、涉及劳动者基本权益保护的协议真实性予以审查,依法保护劳动者的合法权益。

换句话说,“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”是根本要件。其中,欺诈是指故意告知对方虚假信息,或者故意隐瞒真实情况,诱使对方基于错误判断作出意思表示;胁迫是指以给他人的人身或者造成损害为要挟,迫使对方作出非真实的意思表示的行为;乘人之危是指利用他人的危难处境或紧迫需要,为牟取不正当利益,迫使对方违背自己的真实意愿作出意思表示。

本案中,公司拖欠你的工资本来就违反法律规定,却在你急需获取工资给孩子看病时,企图免除自身法定义务、排除你的主要权利,迫使你放弃本不愿放弃的加班费,无疑符合乘人之危的法律特征,这决定了你放弃加班费的申明,从一开始便对你没有法律约束力。

(上接第一版)

作为新中国成立以来第一部以“法典”命名的法律,被誉为“新时代人民权利宣言书”,是推进全面依法治国的重大标志性成果,对加快建设社会主义法治国家具有重大意义。

依法治国是党领导人民治理国家的基本方略,法治是治国理政的基本方式。改革发展的稳定,内政外交国防,治党治国治军,无不以法治为依归、用法治作保障、由法治来贯彻。

高举思想旗帜,推进伟大事业。以习近平同志为核心的党中央对法治中国建设作出顶层设计和重大部署。

2021年初,中共中央印发《法治中国建设规划(2020—2025年)》。在这份新中国成立以来第一个关于法治中国建设的专门规划中,迈向社会主义法治国家的“路线图”清晰可见。

到2025年,党领导全面依法治国体制机制更加健全,以宪法为核心的中国特色社会主义法律体系更加完备……中国特色社会主义法治体系初步形成。

到2035年,法治国家、法治政府、法治社会基本建成,中国特色社会主义法治体系基本形成……国家治理体系和治理能力现代化基本实现。

《法治中国建设规划(2020—2025年)》与《法治政府建设实施纲要(2021—2025年)》《法治社会建设实施纲要(2020—2025年)》构建起法治中国建设的“四梁八柱”。

“一规划两纲要”,确立了“十四五”时期全面依法治国总蓝图、路线图、施工图,标志着新时代全面依法治国的总体格局基本形成。

制定出台《关于贯彻落实党的十八届四中全会决定进一步深化司法体制改革和社会体制改革的实施方案》,推动司法改革向着建设公正高效权威司法制度的宏伟目标扎实迈进;防止干预司法“三个规定”的印发,为领导干部、司法机关内部人员等干预司法增设“高压线”,司法机关依法独立公正行使职权制度保障愈加完善;依法治省(市、县)委员会全面设立,加强各地法治建设的组织领导,统筹协调……

十年来,以习近平同志为核心的党中央坚持顶层设计和法治实践相结合,不断提升法治促进国家治理体系和治理能力现代化的效能。

“建设中国特色社会主义法治体系,建设社会主义法治国家”

“看,小江豚游过来了。”一到夏天,在湖北宜昌葛洲坝下游江段,成群的江豚开始活跃起来,“拖家带口”,逐浪嬉戏。“微笑精灵”江豚的成群出现得益于长江生态的持续改善,伴随着长江保护法等一系列保护措施的实施,这一江段的江豚家族连年“添丁”。

制定长江保护法是习近平总书记亲自确定的重大立法任务。党的十八大以来,生态环保立法加快步伐,实现从量到质的全面提升,为生态环境治理提供强大助力。

法治是治国之重器,良法是善治之前提。从建立宪法宣誓制度,设立国家宪法日,到国歌法、国旗法、国徽法构成落实宪法规定的国家象征与标志重要制度;从通过新中国历史上首部民法典,到审议通过监察法、国家安全法、外商投资法等重要基础性法律……

党的十八大以来,截至2022年9月,全国人大及其常委会新制定法律70件,修改法律238件,通过有关法律问题和重大问题的决定99件,作出法律解释9件。迄今现行有效法律共293件,中国特色社会主义法律体系日臻完善。

公平正义,国之基石。推进全面依法治国必须坚持公正司法。习近平同志明确强调,要依法公正对待人民群众的诉求,努力让人民群众在每一个司法案件中都能感受到公平正义,决不能让不公正的审判伤害人民群众感情、损害人民群众权益。



近期,安康市汉阴县开展根治欠薪行动,排查各类欠薪隐患,加大矛盾化解力度,对各类欠薪投诉举报迅速开展调查核实并立案查处。9月以来,共受理欠薪投诉案件5起,帮助78名农民工追回拖欠工资82.495万元。图为处理欠薪案件现场。

□欧德水 摄

不能让服务期成为员工离职的“枷锁”

企业花费5万元请来专家培训5名员工,一名员工培训后就跳了槽。企业索赔,仲裁不予支持。近日,某企业收到法院判决:员工接受的是职业技能培训而非专业技术培训,驳回企业请求。

《劳动合同法》第22条规定,用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。这家企业花钱培训员工,培训完毕员工却拍屁股走人,企业对此提起索赔诉讼,也属正常。不过,这并不意味着企业的诉求必然会得到支持。法院之所以判决这家企业败诉,关键在于其对员工的培训不在法定的专业技术培训范畴内。这无疑给企业提了个醒:利用服务期限限制员工离职虽然可以,但也不能违法滥用,让其成为劳动者的职业“枷锁”。

法律规定劳动者在用人单位须有一定服务期的初衷,旨在保障用人单位稳定员工队伍,让双方在相互信任的前提下,合力构

建和谐稳定的劳动关系。鉴于现实中少数劳动者在履行劳动合同中客观存在不诚信的情形,法律还规定劳动者服务期内如果任性离职,用人单位有权按照双方的约定向离职者主张赔偿违约金。显而易见,企业只要依法依规地运用服务期限限制员工离职,完全可以在稳定员工队伍和保障员工合法权益之间实现“双赢”。

遗憾的是,不少企业在这方面不但不按规矩出牌,反而还对服务期的限制离职作用无以复加地滥用。现实中,一些企业普遍将工作技巧、组织能力等普通职业培训与员工能否安心工作直接挂钩,并要求员工事先承诺,若服务期内离职,应对企业缴纳高出培训费的违约金。如此不仅让服务期维系劳动关系的“稳定阀”功能荡然无存,也让服务期沦为限制员工离职的“枷锁”,无疑有悖法理。

根据《劳动法》和《劳动合同法》相关规定,企业对员工进行职业培训是法定义务,有权对参加职业培训后的员工在服务期内擅自离职予以限制,但此举只能适用于提高劳动者素质、能力、工作绩效等方面的专业培训,普通职业培训不

在此之列,且违约金的约定数额不能高于培训费用。企业在普通职业培训中给员工戴上须待服务期满后才能离职的“枷锁”,并以此要求员工支付高额违约金,显然是对员工合法权益的直接侵犯,已为法不容。

实际上,法律对用人单位合法利用服务期限限制员工离职作了详尽指引,对什么样的培训能够约定服务期,服务期可以约定多久,以及违约金约定多少,都规定得清清楚楚。企业应遵守法律的基本要求,主动保持好正确姿势,而不能本末倒置地把服务期作为限制员工离职的“杀手锏”。否则,不但难以实现稳定员工队伍的目的,反而还因违法侵犯员工合法权益面临法律责任的追究,可谓得不偿失。

对此,劳动监察部门要充分发发挥职能作用,在引导劳动者遵守契约精神的基础上,对企业的这种不合法行为依法严惩;仲裁部门和司法机关亦要定期发布典型案例,让个案所释放的示范效应引导劳动者依法主动积极维权,从而以多方合力倒逼企业守住不滥用服务期限限制员工离职的法律底线。

□张智全

有话直说

(新华社北京9月18日电)