

案例分析

签订协商解除协议后发现员工存在违纪行为，用人单位能否反悔？

案情简介

2023年4月24日，秦某与A公司签订了一份无固定期限劳动合同，担任总经理，工作地点为公司所在地。2024年4月7日，A公司与秦某签订《劳动合同解除协议》，约定劳动关系自2024年4月7日解除，A公司支付秦某离职金897,000元，涵盖工资、加班工资、补贴、奖金、绩效、未使用年假、代公司垫付费用、经济补偿金/赔偿金、利息、股息分红以及社会保险和住房公积金等所有费用。协议还约定，秦某需在双方约定的时间内交还所有公司财产，并在解除日后需经A公司指定人员通知才可进入公司办公地址，但未明确具体时间。

因A公司未按协议支付离职金，秦某申请劳动仲裁，要求A公司支付离职金。A公司则主张，秦某在职期间存在严重违纪行为，包括侵占并私分政府补贴、私自设立公司从事竞争业务、低价购买公司商品高价销售谋利、不合理低价处置公司固定资产、泄露商业秘密等，认为A公司有权解除劳动合同

且无需支付补偿金，双方签订的解除协议中关于离职金的约定应无效。

秦某反驳称，双方签订的解除协议是真实意思表示，合法有效，A公司未在仲裁中提出撤销协议的反请求，仅提出抗辩不影响协议效力。且协议是A公司主动提出并拟定，明确不可撤销，劳动者是否存在违纪行为与协商解除劳动合同并无必然因果关系，法律也未禁止用人单位与存在违纪行为的劳动者协商解除劳动合同。

争议焦点

A公司是否应向秦某支付离职金？

裁决结果

仲裁委员会经审理后认为，秦某要求A公司支付离职金的仲裁请求于法有据，予以支持。

分析点评

民事主体应秉持诚实，恪守承诺。根据法律规定，劳动者与用人单位就解除劳动合同等事项达成的协议，只要不违反



法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或乘人之危情形，应认定有效。本案中，双方于2024年4月7日签订的劳动合同解除协议，明确是基于平等、自愿、公平合理的原则达成的真实意思表示，双方签字或盖章确认。A公司主张秦某存在欺诈行为，导致其陷入重大误解，要求撤销协议中关于离职金的约定。然而，从以下几个方面来看，A公司的主张不能成立：

首先，秦某作为A公司的高级管理人员，A公司在新的管理团队入驻后与其协商解除

劳动合同，A公司应尽到更审慎的义务。劳动合同的协商解除由A公司提出，主动权在A公司手中。

其次，欺诈是指一方故意告知虚假情况或隐瞒真实情况，诱使对方作出错误意思表示的行为。A公司未提供证据证明秦某存在欺诈的主观故意及客观行为。双方协商解除劳动合同并签订协议，无证据显示秦某以欺诈手段诱使A公司签订协议。秦某无义务披露在职期间的违纪行为，A公司作为用人单位有权对秦某是否存在违纪行为进行调查认定。即

使秦某未主动告知违纪行为，也不属于故意告知虚假情况或隐瞒真实情况的情形。此外，劳动者是否存在违纪行为与用人单位是否协商解除劳动关系并无必然因果关系。即使秦某存在违纪行为，A公司知晓后，也无法得出A公司不会与秦某协商签订解除协议的结论。

再次，重大误解是指行为人对行为的性质、对方当事人、标的物的品种、质量、规格和数量等的错误认识，使行为后果与自己的意思相悖，并造成较大损失。A公司在协商解除劳动关系中并不存在显著的认识缺陷，不符合重大误解的构成要件。

最后，根据双方签订的协议内容，秦某需经A公司指定人员通知才可进入公司办公地址，且协议未明确交接时间。在A公司未通知秦某办理交接并明确告知交接时间的情况下，秦某不存在过错。

综上所述，双方签订的劳动合同解除协议是真实意思表示，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或乘人之危情形，应认定有效，对双方均有约束力。（万震宇）

政策解读

换单位后，缴纳的企业年金怎么处理？

年先生原先在一家国有企业做行政主管，单位为他缴纳了企业年金。最近，他跳槽到一家私营公司，新单位人事说公司没有年金账户，我们职工都不缴的。

年先生问：原来缴纳的企业年金要如何处理？

分析：

按照《企业年金办法》规定，职工变动工作单位时，新就业单位已经建立企业年金或者职业年金的，原企业年金个人账户权益应当随同转入新就业单位企业年金或者职业年金。如果职工新就业单位没有建立企业年金或者职业年金的，原企业年金个人账户可以暂时由原管理机构继续管理，也可以由法人受托机构发起的集合计划设置的保留账户暂时管理，原受托人是企业年金理事会的，由企业与企业协商选择法人受托机构管理。

本案例中，因为年先生新就业单位未建立企业年金，所以他的企业年金暂时由原管理机构暂管，也可以与企业协商选择法人受托机构管理。



监察之窗

压实各方责任凸显整治成效

案情简介

2024年8月初，松江区人力资源和社会保障局通过国务院欠薪线索反映平台，发现车墩镇某市政道路建设工程项目存在欠薪情况，松江区人社局立即会同车墩镇政府、区交通委、区建设委等相关部门介入处置。

据了解，该项目的建设单位为区交通建设管理中心，总包单位为上海K公司，专业分包为浙江T公司，劳务分包为X公司。此前，车墩镇劳动关系矛盾预防协调中心接到农民工反映欠薪情况，经过协调，总包单位答应于7月底进行支付，但逾期未支付。经过深入调查得知，未能支付的原因主要为分包单位与班组因工程量结算存在争议，无法提供相关工资支付清单。

掌握上述情况后，松江区人社局会同交通委、建管委、纪委监委召开协调会，约谈了总包单位、分包单位负责人，要求总包对欠薪问题负总责，主动介入，督促分包单位与各班组长尽快完成工作量结算，编制人员工资明细表。针对农民工离场无法到现场确认的情况，要求分包采取远程视频取证、书面留痕等方法，确认欠薪人员信息以及金额。8月21日，总包单位、分包单位完成了欠薪人员信息以及金额的确认工作，涉及14名劳动者工资共计43.9731万元。双方

约定，9月30日前完成支付。

为了凸显本次专项整治工作成效，压实各方责任，松江区人社局会同区纪委监委对后续整改落实情况进行再次督查检查，要求总包单位提高政治站位，加快付款流程，尽快将农民工工资支付到位。9月14日，总包单位提前发放了14名劳动者全部工资。

人、持续跟进督导等方式全力协调化解矛盾，并根据现场走访及督导检查情况，组织回头看，确保问题真正得到解决。

聚焦问题解决，欠薪线索办得实。进一步规范办理流程，整合各方力量，多措并举提高线索的办结率和解决率，力争达到“案结事了人和”。建立“交办督办、源头管理、定期协商、及时清零”四合一工作机制，加强对关联欠薪线索较多项目的源头监管和用工指导。在办结欠薪线索的同时，指导项目内部建立完善制度，规范用工管理，防止类似问题再次发生。

强化联动协作，工作责任压得实。充分发挥人社主导、行业主管、街镇属地管理的职能作用，不断加大与建管委等行业主管部门的工作协同，建立“四联”工作机制，即联合监管、联合执法、联合处置、联合宣教，全面落实建筑领域保障农民工工资支付各项基本制度，加强巡查检查，及时解决拖欠农民工工资问题。不断夯实劳动关系协调管理工作基层基础，提升基层劳动关系治理能力。通过“网络化+铁脚板”工作模式，建立“欠薪矛盾前端化解”机制，依托基层一线协调化解力量，先行化解欠薪矛盾，做到小矛盾不出街镇，大矛盾及时妥善处置。

（钟宏胜 沈静慧）



综合点评

松江区人社局高度重视建筑领域欠薪整治工作，将国务院欠薪线索反映平台作为发现、收集问题线索的重要渠道，全面排查，发现一起处置一起，取得积极成效。

深入排查隐患，矛盾处置抓得实。松江区人社局牵头区各行业主管部门、区属国有企业、街镇（经开区），按照“谁主管、谁负责”的原则，对本系统、本区域内的工程项目进行了拉网式排查，做到底数清、情况明，做到在建项目全覆盖。对排摸出的欠薪项目通过召开协调会、约谈总包、分包单位负责