

签订补偿协议后 当事人能反悔吗

【案情简介】

茹某于 2016 年 11 月应聘到某百货公司工作，双方签订为期 3 年的劳动合同，合同约定茹某的工作岗位为理货员。2018 年 1 月 12 日，公司业务主管在常规检查货架卫生时，与负责该组货架的茹某发生争执。后业务主管与茹某协商调整工作岗位，茹某不同意。2 月 2 日，用人单位提出解除劳动合同，并承诺给予相应的补偿，茹某同意。用人单位遂作出解除与茹某的劳动合同的通知书。

2 月 14 日，用人单位与茹某就解除劳动关系后的各种应支付款项事宜达成一致意见，双方于当日签署了解除劳动关系补偿的相关事宜协议。在协议中，茹某承诺：“此款项结算是最后及全面的，包括应有工资、加班费、未休带薪年假补助及用人单位应支付的其他待遇及补偿，并确认，没有其他待遇向公司追讨。协议生效且用人单位履行完毕协议中的支付义务之日起，双方再无其他任何劳动争议。”

但公司按协议约定支付款项后，茹某认为双方签订的协议中并未明确是否支付解除劳动合同的经济补偿，故公司还应再支付 1.5 个月的工资作为经济补偿。公司拒绝。茹某于是向劳动人事争议仲裁院提请仲裁。

【裁决结果】

劳动人事争议仲裁院依法驳回茹某的仲裁请求。

【案件评析】

本案中，双方是经用人单位提出、协商一致解除劳动合同的。因此，依据《劳动合同法》第46条规定，用人单位向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，劳动者有权主张经济补偿。但法律也并不禁止由双方协商是否支付经济补偿以及支付数额。

本案中，双方签订的协议明确，用人单位为茹某结清工资、未休带薪年假补助、加班费及其他茹某应该享受的各项待遇及补偿；明确协议生效且用人单位履行完毕协议中的支付义务之日起，双方再无其他任何劳动争议。茹某也作出相应的书面承诺。

由此可见，双方关于公司应支付款项（包括经济补偿）的协商结果已明确体现在此协议中，且茹某确认、知晓并同意该份协议内容。

后来，茹某反悔承诺，以用人单位提出并与劳动者协商一致解除劳动关系的，用人单位应当支付经济补偿为由提起仲裁，其实是要求撤销这份协议。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（三）》第10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。但协议如果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。

因此，茹某如要撤销协议，则应向劳动人事争议仲裁院提交相关证据，证明该协议在签订时存在欺诈、胁迫、乘人之危或显失公平等情形。但茹某在仲

裁中并未提交相关证据，因此可认定为茹某与公司就解除劳动合同补偿事宜达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定；协议中虽未载明经济补偿，但已明确包括了劳动者应该享受的各项待遇，应视为劳动者已通过和用人单位协商对经济补偿这一具体权利作出了处理。故应当认定该协议合法有效。同时，公司已按照协议为茹某结清款项，应视为公司遵照双方签订的协议实际履行完毕自身义务。

最终，劳动人事争议仲裁院未支持茹某的仲裁请求。（内蒙古包头市劳动人事争议仲裁院 云晓燕）