

劳动者弃权行为效力的司法认定

文/宋见宇

内容提要 劳动者自愿放弃自身法定权益的行为违背有偿劳动的常理。部分观点认为只要书面弃权文件形式真实就应确认有效,此种形式审查思路忽视了劳动者因弱势地位而“被自愿”弃权的可能,在结果上有利益失衡的风险。另一部分观点关注实质公平,认为劳动者自愿弃权因权利义务失衡而应无效,但因缺少明确规范指引,此类判决多援引法律原则裁判,在说理严密性上有所不足。不同裁判思路导致不同的判决结果,不利于类案法律适用的统一。为此,需要以结果正义、利益平衡为导向,回归劳动法倾斜保护的价值本位,合理分配用人单位证明责任,重构规则明确、分类保护、分层审查的穿透式审判规则,实质审查劳动者的隐藏真意和放弃合法权益行为的自愿性、合法性,确立一般情形下劳动者弃权行为无效的原则,作出在逻辑上更加严密完备、结果上更具社会可接受性的判决,切实维护劳动者合法权益。

DOI:10.19684/j.cnki.1002-4603.2026.05.002

2025年7月31日公布的《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(二)》(以下简称《解释二》)第19条第1款明确规定,劳动者作出的无需缴纳社保的约定或承诺无效。实际上,劳动关系实践中,劳动者放弃相关劳动权益的约定和承诺并不止上述一种类型,除自愿放弃社保、放弃加班费^①行为已为最高人民法院通过司法解释和典型案例形式明确无效外,其他类型的放弃权益行为的效力如何认定,实务中对此尚有不同意见。笔者拟结合新出台的《解释二》对此展开讨论,以期对弥合裁判观点分歧,统一类案裁判尺度有所裨益。

一、问题的提出

所谓劳动者的弃权行为,是指劳动者基于各种原因,通过单方书面承诺或与用人单位签订书面协议等方式,以“自愿”为名放弃本属于自身合法劳动权益的法律行为,除自愿

放弃社保、放弃加班费外,比较典型的还有自愿放弃年休假及未休年休假工资的奋斗者协议,劳动者连续工作期间签订的放弃工龄利益的自愿离职申请,以及签订3次以上的固定期限劳动合同(放弃签订无固定期限劳动合同的权利)等。这类弃权行为一般会对劳动者的切身利益造成重大损害,不符合劳动者有偿提供劳动、希望提高待遇的一般规律和常理。部分观点认为此类弃权的书面承诺或协议形式合法,系劳动者的真实意思表示,应属有效,劳动者嗣后无权主张相应的补偿或其他经济利益,此为形式审查思路。也有观点认为,这种行为本质上属于用人单位规避用工责任,劳动者的弃权行为应属无效,此为实质审查思路。采用不同的审理思路将得出不同的结论,影响类案裁判尺度的统一。因此,有必要对劳动者弃权行为样态和现行裁判观点分歧作系统分析,并在此基础上提出程序更加完备、利

①“《人力资源社会保障部 最高人民法院关于联合发布第二批劳动人事争议典型案例的通知》(人社部函[2021]90号)案例2.劳动者与用人单位订立放弃加班费协议,能否主张加班费”,载https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyshbzb/laodongguanxi_/zcwj/202108/t20210825_421600.html,2026年1月14日访问。

益更加平衡、结果更加公正的司法认定规则。

二、劳动者弃权行为审判规则的实践检视

(一) 劳动者弃权行为的样态及观点分歧

目前的审判实务中,主要存在以下3种常见且争议较大的劳动者弃权行为样态:

1. 连续工作期间自愿离职

劳动者在同一岗位、地点连续工作,工作期间轮流与多家关联公司或劳务派遣公司签订多份劳动合同,劳动者在上一段劳动关系终止或结束时均提交自愿离职申请或辞职信,此种情形可否视为劳动者放弃在原用人单位的工龄利益?不认可此种辞职信效力的依据主要有:1. 原单位与新单位系关联公司,新单位要求劳动者在劳动合同中确认已经向原单位辞职的条款系格式条款,用人单位未尽说明提示义务,因此无效。2. 劳动者在多个关联公司之间来回调动,离职、入职过程连贯,工作场所、工作岗位未发生变化,相较而言,用人单位提交的辞职信属于孤证而难以自立。因此,相关用人单位仍应支付合并计算工龄的经济补偿金。另有观点认为,劳动者未举证证明其提交的辞职信存在被欺诈或胁迫的情形,系劳动者真实意思表示,上一段劳动关系的工龄不应合并计算经济补偿。

2. 自愿放弃未休年休假工资

劳动者签署自愿放弃未休年休假工资的奋斗者协议是否有效?有观点认为,劳动者放弃未休年休假工资权利义务失衡,剥夺了劳动者的合法权益,而且有单方排除劳动者的法定权利、免除用人单位的法定义务之嫌,奋斗者协议的效力不应被认可,用人单位应支付劳动者未休年休假工资。也有观点认为,劳动者未能举证证明其签署奋斗者协议时存在被胁迫、欺诈的情形,且人力资源和社会保障部《企业职工带薪年休假实施办法》(以下简称《休假办法》)第十条第二款也明确规定:“用人单位安排职工休年休假,但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”因此,奋斗者协议应属有效,用人单位无须支付劳动者未休年休假工资。

3. 订立多次固定期限劳动合同

劳动者与用人单位签订了3次以上固定期限劳动合同,合同中载明系双方真实意思表示,该劳动合同是否意味着劳动者自愿放弃与用人单位签订无固定期限劳动合同的权利?《解释二》第10条明晰了“连续订立二次固定期限劳

动合同”的情形,但对已经连续订立3次及以上固定期限劳动合同的情况尚未涉及。有观点认为,劳动者签订3次以上固定期限劳动合同,应视为双方已经就继续订立固定期限劳动合同达成有效合意,劳动者未举证证明其向用人单位提出过要求签订无固定期限劳动合同,用人单位的行为不违反法律规定,无须支付未签订无固定期限劳动合同2倍工资差额。但也有观点认为用人单位未举证证明系劳动者主动提出订立固定期限劳动合同,故用人单位属于应签订无固定期限劳动合同而未签订的情形,需支付相应2倍工资差额。

(二) 二元审查思路的局限

总结上述观点,不同裁判规则大致可以分为形式审查思路和实质审查思路。形式审查思路只需关注书面弃权文件的形式效力,规则具体明确,在外观上充分尊重当事人的意思自治,符合民法的直觉,有利于维护劳动交易和法秩序的稳定性,实务中可以简化审查步骤、内容,方便快捷,增强判决的可预期性。但是,形式审查缺少对劳动者主观真意的分析,存在一定局限:一是忽视劳动者与用人单位不对等的地位,未充分考虑劳动者“被自愿”签署弃权文件的可能;二是偏离社会朴素认知,劳动者无正当理由或动机放弃自身的法定权利,且用人单位无须支付任何补偿,这与社会公众的朴素认知和感情有所背离,判决社会效果可能欠佳;三是可能导致利益失衡,用人单位直接从劳动者的合法利益减损行为中获益,违反劳动法倾斜保护的立法本意。

另一方面,实质审查思路关注用人单位的法定责任和劳动者的权利保护,即便劳动者以书面形式明示放弃了某些权利,法院也可酌情考虑劳动合同履行的客观情况和双方利益平衡,对弃权文件的效力予以否认,从而支持劳动者相关经济利益补偿诉求,因此在判决结果上更具有社会可接受性。但是,实质审查需要否定形式要件齐备的书面文件的效力,客观上会冲击劳动关系权利义务的稳定性、可预期性,应谨慎适用,裁判者也需要对此承担更高的结果风险和说理义务。在对劳动者主观状态判定规则缺位的情况下,裁判者无章可循,只能尽可能寻找可以利用的其他规则或原则来填补说理空白和漏洞,以实现个案中的自圆其说和逻辑自洽。这也导致实质审查依据多元化、碎片化的问题,缺少系统性、统一性的具体审查标准和路径,影响了裁判结果的可预期性。

三、劳动者弃权行为穿透式审判思维的正当证成

劳动者弃权行为效力司法认定的本质是对“虚假自愿表象”与“隐藏真实意思”的识别问题,穿透式审判思维恰能较好弥合二者之间的裂隙。《全国法院民商事审判工作会议纪要》(法〔2019〕254号)指出,裁判者要“注意处理好民商事审判与行政监管的关系,通过穿透式审判思维,查明当事人的真实意思,探求真实法律关系。”在劳动法上,穿透式审判思维要求法官透过劳动关系履行过程的复杂表象,以劳资双方权利义务的实质适用法律,从而有效规制当事人之间的策略性行为。^①在现有“形式—实质”二元审查思路无法有效解决劳动者弃权行为问题的现实困境下,需要以结果正义、利益平衡为导向,回归劳动法倾斜保护的价值本位,合理分配证明责任,重构规则明确、分类保护、分层审查的穿透式司法认定规则,引导法官实质审查劳动者的隐藏真意和弃权行为的自愿性,确立一般情况下劳动者弃权行为无效的原则,这既有现实的必要性和迫切性,也具有坚实的劳动法理论基础。

(一) 穿透式审判引导识别隐藏真意

劳动者虽不愿意放弃自身合法权益,但基于弱势地位的处境和保留工作机会的考虑,违背其内心真意而作出放弃合法权利的外在表示,实属人之常情。于劳动者而言,这是一种具备“自愿”表象的真意保留行为。^②对用人单位而言,这种安排则属于转嫁用工成本的策略性行为。因此,弃权行为在性质上适合运用穿透式审查规则探求劳动者的真实主观状态。在民法上,真意保留行为以表示主义为原则,隐藏的意思表示一般不发生效力,但是如果对于另一方作出意思表示且另一方知其有保留时,其意思表示无效。^③在劳动法中,劳动者弃权的意思表示通常因用人单位要求或安排所作,亦即用人单位对劳动者保留的意思表示应属明知,对用人单位而言,劳动者的弃权行为应以不发生法律效力为原则,以发生法律效力为例外。

(二) 穿透式审判具有现实规范基础

劳动者弃权文件在内容上排除劳动者主要权利,免除用人单位法定责任。对这种行为,现行劳动法实际上已经提供了规制规范,只不过在多数时候因诉讼效率考虑而被

忽略。首先是确认无效制度:劳动合同法第二十六条第一款第二项规定,劳动合同中用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的内容无效。从文义解释出发,劳动者就放弃自身法定的工龄利益、请求签订无固定期限劳动合同利益、未休年休假工资利益,对用人单位作出的单项承诺或者所谓双方协议,均限制了劳动者自身合法权益并排除了用人单位的法定义务,符合认定无效的规范基础。其次是举证责任倒置制度:《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)》(以下简称《解释一》)第44条规定,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任,该条规定了劳动争议领域特殊的举证责任倒置规则。从目的解释出发,用人单位应就各项实质性贬损劳动者合法权利行为的合法性、合理性承担举证责任,劳动者单方、简单的弃权意思表示违背常理,而用人单位对此又无法作出合理解释,本质上属于举证不能,这种弃权文件无法有效证明劳动者放弃自身权益系真实意思表示。由此可见,穿透具备平等形式的弃权文件和一般举证规则,从而否认实质不平等的弃权文件的效力也具有较为充实的现行劳动法基础。

(三) 穿透式审查符合事实优先原则

“事实优先”是指对劳动关系的判断应以劳动者提供劳动并获得报酬的相关事实为依据,而不取决于当事人所提供的合同名称、形式或其他相反安排,^④这一原则在新就业形态劳动争议领域也得到了明确确认。在新就业形态劳动争议中,要求劳动者签订所谓平台用工协议、灵活用工协议、劳务协议,甚至注册个体工商户等是平台用工企业为规避自身法定责任常用的方法;同样地,在传统劳动关系领域,用人单位要求劳动者签订各类弃权文件以避免承担法定义务的情况也时有发生。二者的实质均是用人单位利用优势地位强加意志给劳动者,进而规避用工责任。因此,有必要通过穿透式审判刺破劳动者“自愿”的假象,探求真实的法律关系和行为本质。前者依据事实优先原则可以否认合同名称和内容的形式效力,进而确认劳动者隐藏的、想建立劳动关系的意愿;同样地,后者也可以参照事实优先原

① 阙梓冰:“论合同定性中的‘目的’——以名实不符合同为视角”,载《法学家》2023年第6期。

② 周辉、朱庚:“真意保留行为的法律适用规则——对一起电商刷单与买家‘薅羊毛’纠纷的分析”,载《法律适用》2022年第3期。

③ 周辉、朱庚:“真意保留行为的法律适用规则——对一起电商刷单与买家‘薅羊毛’纠纷的分析”,载《法律适用》2022年第3期。

④ 陈靖远:“事实优先原则的理论展开与司法适用——劳动法理论中的一个经典问题”,载《法学家》2021年第2期。

则否认弃权文件的形式效力,认可劳动者隐藏的、想保留合法权益的真意。

四、劳动者弃权行为穿透式审查的实践路径

应该注意到,意思自治同样是劳动法重要的原则之一。穿透式审判虽然强调实质审查劳动者隐藏真意的重要性,并主张一般情形下劳动者的弃权行为不应发生效力。但此类文件的效力也不应被一概否认,相反,在保证利益均衡的前提下,仍应尽量尊重当事人之间的意思自治,保障用人单位合理的信赖利益,充分维护劳资双方履行劳动合同的互信基础。为此,为劳动者弃权行为构建一套分层保护的穿透式审判规则尤为必要。

(一)限定前提条件,依申请启动穿透审查

法院启动穿透式审判应当同时符合下列条件:1.劳动者弃权的意思表示必须以书面形式作出。弃权系劳动合同的重大变更,以书面形式确认为宜。双方口头的协商或者劳动者未表示异议的沉默,不应视为劳动者对自身权利的有效放弃,用人单位在无书面证据的情况下主张劳动者放弃了劳动权利属于举证不能,直接判决用人单位承担相应不利后果即可,无须进入下一步的穿透审查。2.劳动者在诉讼过程中对弃权文件的效力提出了异议。劳动争议诉讼仍应遵循“不告不理”的基本原则,劳动者在诉讼过程中对自己签署的弃权文件效力未作异议属于未尽主张责任,在劳动者已经进入诉讼程序而再无用人单位支配性劳动管理压力时,劳动者仍不主张效力异议的,应视为其对弃权文件意思表示真实性的确认,在弃权文件证据符合形式真实性要求,且内容不违反法律法规的情况下,法院无权主动否认弃权文件的效力。设定上述穿透审查的启动条件旨在尊重劳资双方必要的意思自治,同时节约司法审查资源,提高审判效率。

(二)识别劳动基准,违反强制性规定无效

劳动法中存在较多保障劳动者享有最低劳动条件和劳动待遇,即劳动基准权利的条款,这类条款属于强制性规定,劳动法主体约定的劳动条件不得低于劳动基准所规定的标准,^①更不允许约定劳动者直接放弃劳动基准权益。有法律明文规定或实务中已形成普遍共识应属违反强制性规定的事项包括,要求劳动者放弃社保、放弃加班工资、放弃工伤索赔、放弃重大的人身和财产损害赔偿等,符合上述列

明的弃权类型的,法院直接以违反强制性规定为由否认弃权行为效力即可,无须做下一步穿透审查。

(三)运用证据规则,合理分配证明责任

实务对带薪年假、工龄利益和无固定期限劳动合同利益是否属于不可放弃的基准权益尚未形成共识,放弃上述权益的行为虽然不会因为违反劳动法强制性规定而直接无效,但也不应允许任意放弃,否则相关权利极有可能沦为无法落地的“纸面权利”。对此,应着重审查弃权协议或承诺是否显失公平,同时,为避免直接或间接利用利益失衡等法律原则进行裁判,可根据不同类型的权利,从证据规则、要件事实和证明责任方面完善推理逻辑,增强说理,强化穿透审查逻辑形式的完备性和严密性。具体规则如下:

对连续工作期间自愿离职申请的问题。《解释(一)》第46条第2款第2项规定劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作,劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位的,应当被认定为“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”。实务中经常出现的情况是,劳动者举证证明其仍在原工作场所、工作岗位工作,用人单位则举证证明劳动者已经向原单位提交了自愿辞职信。此种情况下,到底是否属于“劳动者本人原因”呢?笔者认为,在心证上,劳动者提交的证据的证明力更高。理由是符合事实优先原则,如前所述,劳动者主观上存在“被自愿”的可能,而在原工作场所、工作岗位工作则是可以直接查明的事实,劳动者在客观上连续工作的事实,相较于违背常理且用人单位无法合理解释原因的自愿辞职行为,应当具有更高的盖然性并被采信。此种情况下,劳动者即便提交了辞职信,也仍然符合连续计算工龄的情形,应当享有合并计算工龄的经济补偿金。

对奋斗者协议问题。《休假办法》第十条第二款明确规定:“用人单位安排职工休年休假,但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”依照文义解释,用人单位安排年休假发生在前,劳动者放弃年休假行为在后,从严把握而言,用人单位应主张两个要件事实,一是用人单位已经有安排劳动者休年休假的意图和实际动作,二是劳动者在知悉用人单位的安排后自愿书面放弃了自己的年休假,但部分判决往往只关注后者而忽视前者。笔者认为,可以考虑让用人单位

^①孙国平、冯紫榆:“论劳动法强制性规范之识别”,载《河北法学》2022年第10期。

就其已经“安排职工休年休假”的事实承担证明责任,此种安排必须具备必要的“诚意”,应当符合如下条件:一是用人单位必须以书面方式通知劳动者其享有的年休假权利以及公司关于年休假的具体安排,二是在通知中应当给予劳动者选择权,即可以选择休假,也可选择不休假但可享受300%的未休年休假工资。在用人单位未举证证明其已经真诚履行安排职工休年休假的前提义务的情形下,劳动者单方面的弃权书面文件因不满足《休假办法》第十条第二款设置的弃权效果的规范结构,应属无效。

对订立3次以上固定期限劳动合同问题。关键点在于劳动者提出订立固定期限劳动合同这一“过程事实”的证明责任应当分配给劳动者还是用人单位。笔者认为应当分配给用人单位,理由是:1.劳动者提出订立固定期限劳动合同这一事实对用人单位有利,一般由用人单位主动提出,且属于可以举证证明的积极事实,证明责任分配给用人单位符合“谁主张、谁举证”的基本原理。2.劳动合同法第十四条第二款第三项的规范意旨在于鼓励用人单位长期雇佣,适当加重用人单位的证明责任有助于其主动提出订立无固定期限劳动合同,更好地实现立法目的。因此,尽管用人单位取得了与劳动者签署多次固定期限劳动合同的“结果事实”,但若未能有效证明系劳动者主动提出签订固定期限劳动合同的“过程事实”,本质上仍属于举证不能,可以认定劳动者未以签署固定期限劳动合同的方式放弃主张签署无固定期限劳动合同及相关经济利益的权利。

(四)尊重意思自治,明确协议有效情形

劳动者弃权无效原则的例外是:其一,用人单位未从劳动者的弃权行为中不当获利。如,劳动者承诺自愿放弃年休假,但获得了用人单位给予的300%的法定未休年休假工资;劳动者连续工作期间出具了辞职信,但用人单位仍支付了不低于法定标准的工龄经济补偿,此种情形下,用人单位未通过让劳动者弃权以减免自身法定义务,未违反劳动法相关规定,劳动者作出相应的意思表示具有合理性,也不违反常理,应当认定有效。其二,用人单位实质

性举证证明了劳动者放弃相应权利确有合理且充分的理由。所谓实质性证明是指劳动者弃权的理由具体、明确、充分,不能仅以“本人因自身原因自愿放弃某某权利”“协商一致”等一言概括。比如,同一集团公司内部或多个关联公司之间,劳动者为实现家庭团聚主动要求更换工作城市,或为未来长远生活打算主动要求变更社保缴纳地点,用人单位为满足劳动者要求而变更劳动关系主体,考虑到用人单位为此付出必要的管理调整成本以及变更劳动关系带来的法律风险,宜认定劳动者签署的辞职信符合其真意表示。其三,注意完全放弃某一项权利与协商一致变更权利义务的区别。比如,劳动者签署了降薪协议,但降薪不等于弃薪,前者属于劳动合同履行过程中常见的变更调整,一般应认定有效,后者则导致劳动者参加劳动的目的根本无法实现,此类属于违反强制性规定的行为自始确定绝对无效。

结语

新业态的迅猛发展给劳动关系带来广阔而深刻的变革,一方面,算法管理、远程工作让劳动者工作和生活的边界更加模糊,另一方面,反对无效“内卷”也逐渐成为社会发展趋势。不论是放弃未休年休假工资,还是放弃社保、加班费、工龄利益,在一定程度上都可视为广义上的奋斗者协议,其本质都是劳动者在缺少合理理由、未获合理补偿的情况下放弃了合法劳动权益。正如最高人民法院发布的劳动人事争议典型案例中所言,“崇尚奋斗无可厚非,但不能成为用人单位规避法定责任的挡箭牌”,应充分认识到,劳动者放弃法定权益不仅仅是劳动者与用人单位私法自治的产物,还涉及到劳动者休息休假、劳动贡献补偿等公法价值,有鉴于此,宜确立劳动者弃权行为原则无效、例外有效的认定规则,既避免劳动者“被自愿”放弃合法权利的道德困境,又在劳动法倾斜保护的前提下充分尊重劳资双方意思自治,逐步推动各项劳动权益保护制度落到实处,以期在数字经济时代更好构建和谐发展的新型劳动关系。

(作者单位:湖北省武汉市中级人民法院)