



签订工伤赔付协议领取赔偿金额后，能申请撤销协议吗？

【经典案例】

2012年2月1日，王某在重庆市南川区某机械厂车间修砂轮机时因铁渣飞入眼中而受伤，重庆市南川区人力资源和社会保障局认定王某构成工伤，重庆市南川区劳动鉴定委员会鉴定王某伤残等级为捌级。

2013年1月19日，王某与某机械厂签订了《工伤待遇赔付协议》，内容为：“一、王某在某机械厂因工受伤评定为八级伤残，鉴于王某有违规行为，某机械厂一次性支付王某各项工伤保险待遇（包括一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金）。按重庆市南川区工伤保险中心审定的应支付给王某的工伤保险待遇金额，王某只领取保险中心赔付部分，其余部分自愿放弃。二、王某今后不得以任何理由向某机械厂索取该工伤待遇和费用。……”同日，双方签订《解除劳动合同协议书》，解除劳动合同关系。

2013年3月13日，王某出具收条一张，载明“今收到某机械厂2012年2月1日工伤事故伤残补助金17039元”。后王某提起仲裁、诉讼，请求撤销双方签订的《工伤待遇赔付协议》，并据实支付工伤保险待遇。

【争议焦点&裁决结果】

本案争议焦点为：签订工伤赔付协议领取赔偿金额后，能申请撤销协议吗？

王某主张：王某是在机械厂的要求下签订了《工伤待遇赔付协议》并领取了经济补偿金，而后双方解除劳动合同关系。王某签订《工伤待遇赔付协议》时不识字也不知道真实情况，上述协议显失公平，请求撤销《工伤待遇赔付协议》，并机械厂应据实支付工伤保险待遇。

工厂辩称：王某要求撤销赔付协议，并不涉及工伤赔偿的实体处理，案由应为撤销权纠纷而非劳动争议纠纷。赔付协议是在王某已认定工伤、评定伤残等级的前提下签订，不存在撤销权行使的法定理由，王某请求撤销赔付协议的理由不能成立，加之王某撤销权已过诉讼时效，因此应驳回王某的诉讼请求。

法院判决：《工伤待遇赔付协议》系在王某已被认定为工伤且已进行工伤等级鉴定的情况下签订，王某在签订该协议时应当知道其工伤性质以及其可以享受的工伤保险待遇，故王某认为该协议显失公平，理由难以成立。该协议系双方当事人的真实意思表示，内容不违反法律、行政法规的强制性规定，应认定为有效。现王某请求撤销双方签订的《工伤待遇赔付协议》，并请求机械厂据实支付工伤保险待遇，不予支持。

【律师观点】

根据《最高人民法院关于贯彻执行〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的意见（试行）》

第七十三条第二款：可变更或者可撤销的民事行为，自行为成立时起超过一年当事人请求变更或者撤销的，人民法院不予保护。

根据《工伤保险条例》

第三十条 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病进行治疗，享受工伤医疗待遇。

第三十七条 职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇：

（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为13个月的本人工资，八级伤残为11个月的本人工资，九级伤残为9个月的本人工资，十级伤残为7个月的本人工资；

（二）劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

蓝海提示：员工劳动合同到期后，公司应及时做出处理，有留用打算的应及时续签，按照劳动合同的规定按时足额发放工资。如果没有留用打算也应及时通知员工解除劳动合同，避免员工出现在没有签订劳动合同，实际还在工作的情况。企业应高度重视员工问题，在处理员工离职或续期等问题都应该高效妥善，这不仅能使内部员工安心，更有利于后续企业招揽人才，丰富企业文化，为企业树立正面形象。另一方面，法律不保护被动的人，员工自身应多了解《劳动法》、《劳动合同法》等相关法律规定，在职场中做到自我保护。

案例来源：（2014）南川法民初字第01177号（内容有删改）



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息！
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com