

# Discussion on the Legal Validity of the Private Settlement Agreements for Work-Related Injuries

Qiang Zhang

Law School, Qufu Normal University, Rizhao Shandong  
Email: 15163301977@163.com

Received: Jun. 8<sup>th</sup>, 2016; accepted: Jun. 24<sup>th</sup>, 2016; published: Jun. 27<sup>th</sup>, 2016

Copyright © 2016 by author and Hans Publishers Inc.  
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).  
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

---

## Abstract

In recent years, there has been a rise in private settlement of work-related injuries between workers and employers. On the one hand, the workers can get compensation promptly; on the other hand, both parties can avoid excessive dispute and make quick and peaceful settlement of the matter. But the sum of compensation the workers get through private settlement is usually much lower than that stipulated by law; therefore private settlement often fails to protect the workers' interests effectively. As a result, many workers will file lawsuits in court after they sign agreements of private settlement. The effect of private settlement agreements is hence challenged by law, and there exists great controversy on the determination of the effect of private settlement agreements for work-related injuries in juridical practice.

## Keywords

Occupational Injury, Private Settlement Agreements, Effectiveness, Identification, Compensation

---

# 论工伤待遇“私了”协议的法律效力

张 强

曲阜师范大学大学法学院, 山东 日照  
Email: 15163301977@163.com

收稿日期: 2016年6月8日; 录用日期: 2016年6月24日; 发布日期: 2016年6月27日

文章引用: 张强. 论工伤待遇“私了”协议的法律效力[J]. 争议解决, 2016, 2(2): 19-24.  
<http://dx.doi.org/10.12677/ds.2016.22004>

## 摘要

近年来，劳动者在工作中发生事故后，与用人单位自行签订工伤“私了”协议的现象越来越多。一方面劳动者能够尽快拿到补偿；另一方面双方可以避免过多纠缠，尽快息事宁人。但是这种私下达成的协议，劳动者得到的赔偿往往低于法定赔偿数额，不能够很好地保护本身的切实利益，所以不少劳动者在签订该协议后反悔诉至法院，但是其效力往往受到法律的质疑。关于工伤“私了”协议的效力该如何认定，在实际中有比较大的分歧。

## 关键词

工伤，私了协议，效力，认定，赔偿

## 1. 引言

所谓工伤待遇“私了”协议是指工伤事故发生后，由一方当事人提议或由第三方主持与工伤待遇有利益直接相关性主体即工伤职工及其供养亲属与用人单位根据“合意”私下协商达成共识，防止或终止工伤待遇争议发生的一种协议[1]。由于主持协议的第三方是民间性的，这与公权性主持下达成的工伤诉讼和解协议书、工伤调解协议书、工伤仲裁决定书、工伤诉讼判决书有着本质区别。这种在双方协商下签订的工伤待遇“私了”协议可以省时、省力的解决用人单位与劳动者之间的纠纷，并且用人单位可以自觉的履行协议的内容。但是，这种“私下”达成的协议往往赔偿数额比较低，不能有效保护受伤职工及其亲属的相关权益，所以，劳动者及其亲属往往在达成协议后反悔，诉至法院要求判决用人单位根据《中华人民共和国工伤保险条例》的相关规定，给付相应的工伤保险待遇。但是，我国法学理论界特别是劳动与社会保障法领域对于工伤待遇“私了”协议的研究不多，民事法律和劳动社会保障法律法规中关于工伤待遇“私了”协议效力的规定近乎空白，仅就劳动争议调解协议有少许规定而且缺乏逻辑上的严密性和体系上的统一性。关于工伤待遇“私了”协议涉及的许多法律理论与实际问题，亟待解决。司法实践中由于法律法规的不明确、不统一，影响了工伤待遇“私了”协议解纷功能的发挥，大量的工伤待遇“私了”案件又重归工伤仲裁和诉讼程序。因此，文章通过参阅中外法律法规及文献，具体阐释工伤待遇“私了”法律问题的相关内容，以期有所裨益。

## 2. 签订工伤待遇“私了”协议的原因

在我国，工伤保险是社会保险的一种，具有法定强制性。《中华人民共和国工伤保险条例》第2条和《中华人民共和国社会保险法》第86条规定，可得知凡是在中国领域内设立的公司或个体工商户等组织都必须为本单位职工缴纳工伤保险。如果用人单位没有为本单位职工缴纳或没有足额缴纳的，有关部门可以按照有关法律规定对用人单位处以行政处罚。而且《中华人民共和国社会保险法》与《中华人民共和国工伤保险条例》中都规定了对不履行缴纳社会保险义务的用人单位的处罚方式和一系列的征收手段。既然国家通过不断出台和调整法律法规的方式来保障工伤职工的合法权益，强制要求用人单位为其员工缴纳工伤保险，努力使其成为真正的社会保险，使劳动者享有的追索工伤保险待遇的权利成为社会权；然而职工在工作中受伤后，与其所属单位达成工伤待遇“私了”协议的情形屡见不鲜。究其缘由可能有以下三个方面原因：

一是，用人单位为了避免安全生产责任和工伤保险缴费及给付之法定责任，故意隐瞒不报，并与受伤职工及其亲属积极沟通寻求“私了”；甚至有些用人单位使用威逼利诱等各种非法方式胁迫受伤职工

及其亲属舍弃他们应得的部分待遇；

二是，劳动者自身对法律法规是不够熟悉的，甚至有些劳动者都不知道法律法规赋予自己的相关权利，觉得诉至法院是一件不光彩的事情，自我保护意识不强，不知晓如何用法律的武器来捍卫自己的正当权益；有些是因为负担不起高昂的治疗费用而迫于无奈，或贪一时之便跳进用人单位编织的圈套中，被动和用人单位签订工伤“私了”协议。

三是，《中华人民共和国劳动法》第 77 条规定<sup>1</sup>，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第 4 条、第 41 条规定<sup>2</sup>，《中华人民共和国工伤保险条例》第 54 条规定<sup>3</sup>2011 年《中华人民共和国企业劳动争议协商调解规定》第 2 章专门规定协商，第 11 条规定和解协议可以作为证据使用；第 28 条对企业内部调解协议是仲裁裁决依据。现代法治原则“法无明文禁止皆可为”。现今社会复杂性，工伤待遇纠纷多样性的增强，要求解纷方式的多样化。法律不仅没有禁止反而做出了规定，只要不损害社会公共根本利益，“私了”可以合法存在。

四是，我国目前法律体系而言，依据 2008 年《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》工伤事故发生以后，工伤待遇争议解决，当事人直接申请劳动仲裁，其争议解决的路径要经过工伤认定、劳动能力鉴定、工伤仲裁调解、工伤仲裁裁决、法院一审、法院二审、法院执行，这是工伤待遇争议解决的最短的路径；假设当事人开始是与用人单位协商，协商不成后向民间调解机构申请调解，其争议解决的路径要经过诉讼外协商、民间调解、工伤认定、劳动能力鉴定、工伤仲裁调解、工伤仲裁裁决、法院一审、法院二审、法院执行。可见，法律框架下的工伤待遇争议处理程式的繁琐复杂，无法给当事人合理的预期，也不符合共享发展之理念，所以，工伤待遇“私了”存在也就有了现实之正当性。

### 3. 工伤待遇“私了”协议的性质

性质，是事物相互区别的根本属性。工伤待遇“私了”协议性质是指工伤待遇“私了”协议区别其它事物的根本属性。工伤待遇“私了”协议具有明显的复合性，工伤待遇“私了”协议既是未完全社会化的保险之过渡性的手段，又具有合意性之特点，还是工伤争议的解纷方式。工伤待遇“私了”协议本质既是债权合同又是工伤待遇争议解决方式，既是用人单位与工伤职工及供养亲属之间的债权债务关系的体现，又是工伤待遇偿付的过渡性手段达到终止或防止争议发生[2]。实体法学界关于工伤待遇“私了”协议性质主要有以下两种观点：

首先，劳动合同说

所谓的劳动合同是指劳动者与用人单位为确立劳动关系、明确双方权利和义务而签订的协议。是对劳动关系成立后用人单位和当事人对与自身权益联系密切的权利和义务的约定。而工伤待遇“私了”协议则是劳动者与用人单位对劳动者在工作中遭受事故后在有关工伤待遇赔偿方面的约定，与劳动合同没有关系。故劳动合同说不成立。

其次，合同说

所谓合同是指作为平等主体的自然人、法人、其他组织之间设立、变更、终止民事权利义务关系的协议。而工伤“私了”协议则是劳动者与其所属单位在工伤事故发生后就赔偿数额方面对双方的权利义务在协商一致的情形下的一种约定，这样看来合同说似乎可以成立。但是有法律明确要求劳动者与其所属单位之间发生的工伤保险争端应该适用处理有关劳动争议的程序。根据此项规定似乎合同说也不成立。所以如果将工伤“私了”协议完全纳入合同法规范调整的范畴，有失偏颇。但是工伤“私了”协议

<sup>1</sup>《中华人民共和国劳动法》第 77 条规定：“在劳动者与用人单位产生劳动争议时，当事人有权利申请调解、仲裁，也可以提起诉讼或双方协商解决”。

<sup>2</sup>《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第 4 条规定劳动者可以就劳动争议与用人单位达成和解协议，也可以请求工会或者第三方协助达成和解协议，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》中第 41 条规定：“当事人可以自行和解”。

<sup>3</sup>《中华人民共和国工伤保险条例》第 54 条规定“职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议，按照处理劳动争议的有关规定处理”。

毕竟是平等主体之间在平等自愿的基础上签订的，所以也具有合同的性质。而且当事人双方之间的争议属于民事纠纷，由于我国目前的法制体系还不太健全，有关协商解决工伤赔偿问题的法律还不完善，有关劳动者工伤待遇问题还没有完全社会化，正处于一个过渡阶段，如果完全否定它所具有的合同的性质，将没有相关法律对其进行规制。综上所述，应该利用民法、合同法的相关规定来调整规范。

笔者认为，对于我国工伤待遇“私了”协议性质的研究应当既要兼顾民法与社会法之间的关联性，又要兼顾实体法与程序法的衔接，是一个动态分析与静态分析的综合。既要分析工伤待遇“私了”协议应该产生什么样的民法和劳动与社会保障法实体法效果，又要分析工伤待遇“私了”协议怎样才能具有程序法的效力。工伤待遇“私了”协议要具有以上效果的前提是依法成立并生效，所以，下面我们有必要进一步重点研究工伤待遇“私了”协议的效力的问题。

#### 4. 工伤待遇“私了”协议法律效力的观点

近年来，因为我国经济发展迅速，社会就业率相对提高，但法律的制定则相对滞后，市场准入规则不完善，各类企业鱼龙混杂、素质参差不齐；还有许多企业发展低迷，经济效益不好，从而对劳动者提出的工伤要求进行百般刁难，甚至有些企业根本不为本单位职工缴纳工伤保险等因素影响，导致有些劳动者在发生事故后与用人单位私下签订工伤待遇“私了”协议。对这种“私了”协议的效力，目前主要有以下几种看法：

##### 第一，工伤待遇“私了”协议无效

从立法意图上看《中华人民共和国工伤保险条例》中的有关法条，其根本目的是为了维护遭受工伤事故或职业病的职工的正当权利，但是工伤“私了”协议中双方约定的赔偿数额往往低于劳动者通过法定程序应得的赔偿数额，由于资金短缺，劳动者无法及时有效的治疗，生活艰难，使其正当权益遭受到损害，受伤工人享有的利益得不到维护。假设直接承认该协议的有效性，将与《中华人民共和国工伤保险条例》的立法意图背道而驰，使劳动者的权益得不到及时有效的维护，阻碍社会法制的发展和完善。而且有关工伤保险的相关法律都是强制性规定，因此，如果职工向法院起诉，请求其所属单位按照《中华人民共和国工伤保险条例》中的具体条文进行赔偿，人民法院应当直接认定劳动者与其所属单位自行达成的工伤待遇“私了”协议没有效力。

##### 第二，工伤待遇“私了”协议有效

从《中华人民共和国劳动法》的相关规定来看，用人单位在与职工发生劳动争议事件后，当事人可以通过调解，向劳动仲裁机构申请仲裁或向法院诉讼，也可以通过私下协商处理该问题。由于法律准许用人单位和劳动者产生劳动争议后能够通过协商谈判处理问题，于是由于工伤保险待遇给付问题发生矛盾的，应该容许争议双方以谈判的形式解决他们之间的矛盾<sup>[3]</sup>。是以，职工与用人单位自愿商议签署的工伤待遇“私了”协议，法院理当承认它的效力。

##### 第三，工伤待遇“私了”协议效力待定

最高人民法院《关于贯彻执行〈民法通则〉若干问题的意见》中明确规定，如果某个民事行为存在明显的不对等情形，人民法院应当根据当事人的请求联系案件事实予以变更或撤销该民事行为。而且最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》中也明确规定，对追索工伤保险待遇、住院治疗费用、补偿金等相关费用的案例，如果支付的数额不恰当，人民法院有权利更改支付的数额。所以用人单位与受伤职工就赔偿或补偿金额私下签订该协议后，一方反悔向法院起诉的，法院应当依据案件的具体内容，联系该协议签订的背景、条款等因素，遵循公平原则和当事人意思自治的原则，做出该私了协议是否有效的判决。因此，在工伤“私了”协议的效力上不可以采取一刀切的做法，应该按照该协议的具体内容来确定该“私了”协议的效力。

## 5. 工伤待遇“私了”协议的效力应区别不同情况

实践中，如果武断的认为工伤待遇“私了”协议一概无效，那么就违背契约自由的精神；同样，若简单的断言该“私了”协议有效，那么，受伤职工的权益难以保障，工伤争议难以了断。所以，为保障工伤职工自身的权益不受损害，维护其依法享有的权利，我们在判断工伤待遇“私了”协议是否有效时，应该与案件的真实情形相联系，切忌不可一概而论。要准确判定工伤待遇“私了”协议的效力<sup>[4]</sup>，需要参考以下几个要素：

一是，工伤认定因素的考量

近年来，几乎所有的工伤待遇“私了”协议都有如下条款：用人单位在向受伤的工人或家眷一次性赔偿有关的损失后，双方解除劳动合同，劳动关系终止，员工不可以再要求其所属单位给付任何赔偿，不得申请工伤认定，并且不得要求相关部门来处理该问题，双方“钱货两清”不再有任何联系。但是也有不少劳动者在拿到钱后因为赔偿金额不足以支付后续治疗费用等各种原因，向劳动社会保障行政部门申请工伤认定，走法律程序。用人单位对此表示怀疑，这是双方在平等自愿的基础上签订的，完全私人的和解协议，因此该协议签署后如果劳动者申请认定工伤或提起诉讼，相关部门不应该受理，但是在实践中却恰恰相反。从相关的法律来看，申请工伤认定与双方之间是否签订工伤“私了”协议是没有任何联系的。从《中华人民共和国工伤保险条例》中可得知，劳动者在工作过程中发生意外之日起一个月内，其所属单位应当主动向有关部门申请认定是否属于工伤范畴。若用人单位没有在法律规定的有限时间内申请，那么只要在事发之日起一年内受伤职工本人、家属或相关组织就可以主动向主管部门申请认定。由此可以看出，申请认定工伤是不会受工伤“私了”协议的签订所影响的。

二是，法律规定最低标准因素之考量

国家制定有关工伤认定和工伤保险待遇的法律的原因，一方面是要使企业的安全管理意识得到增强，减少意外事件发生率；另一方面是对劳动者遭受到的伤害进行定性，使劳动者可以在工作中受到伤害后能通过一系列法律法规来维护自己的合法权益。而《中华人民共和国工伤保险条例》中确立的法定赔偿标准是最低法定标准，工伤待遇“私了”协议效力认定需要以此为红线。

三是，效果因素之考量

用人单位与劳动者签署的工伤待遇“私了”协议，不论是在工伤认定前达成的，还是在工伤认定后达成的，对工伤待遇都可能产生一定的影响，在一定程度上是有效的<sup>[5]</sup>。这种有效性体现在以下两个方面：

第一，用人单位按照协议给付赔偿费用的

如果用人单位根据双方之间签署的协议已经给付的赔偿费用，可以折抵工伤保险待遇的同等数额<sup>[6]</sup>。劳动者因工伤事故受到的损失，他可以得到的赔偿或补偿额度是有限度的，有明确的法律标准。如果用人单位已经支付了部分赔偿或补偿，再要求用人单位按照标准全额支付赔偿或补偿费用，不符合法律规定，对用人单位也不公平。但需注意的是，如果用人单位支付的不是对工伤损害的赔偿或补偿，而是其他费用，如所谓的“困难补助”，则通常不发生冲抵效果。

第二，双方约定的数额与法定赔偿数额不同的

如果用人单位按照“私了”协议给付的赔偿数额高于劳动者可以得到的工伤保险待遇时，该给付是有效的，不能要求劳动者退还。也就是说如果用人单位与劳动者或其家属签订的“私了”协议，以高于工伤保险待遇的标准给付赔偿金，即发生法律效力，用人单位不能反悔。如果“私了”协议约定的金额低于工伤保险待遇标准，劳动者或其家属可以要求用人单位补足差额部分。

四是，风险因素之考量

由于劳动者对用人单位来讲是处在相对弱势的地位，他们之间签订的工伤待遇“私了”协议可能存

在显失公平、重大误解的情况，那这种可变更、可撤销的风险将由用人单位承担。就是说，如果双方约定的数额低于法定赔偿数额时，由用人单位补足；如果双方约定的数额高于法定赔偿数额，那么用人单位也没有权利追回差额。从《中华人民共和国合同法》第五十四条规定中得知，当双方签订的合同中存在重大误解或有显失公平等情形的，当事人一方有权请求人民法院或者仲裁机构予以变更或者撤销。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》中，列举了显失公平的情形中包括一方当事人利用自身财力、地位等优势或是利用对方缺乏经验，致使双方的权利义务存在明显的不对等的情形[7]。例如某些职工因不清楚后续治疗所需要支付的费用，不知道工伤、职业病导致的后遗症，不清楚自己的伤残等级所需要的治疗和对以后生活的影响等，就应被纳入为“缺乏经验”的范围。在实践中，一些法院在判断工伤待遇“私了”协议的效力时，往往以受伤职工是否进行伤残鉴定或对自己伤情的了解程度作为判断是否显失公平的标准。但是职工与用人单位在财力、物力等方面是不可相提并论的，所以不可以严格按照上述标准来进行判断。

虽然该项显失公平的条款需要谨慎运用，但是在当事双方财力、物力、人力等方面相差悬殊的劳动争议中，应当充分发挥其价值。当然，“明显违反公平等价原则”是一个很难精准把握的标准，我国应该将其细化、明确化[8]。

综上所述，关于工伤待遇“私了”协议的效力不可以统一盖棺定论，应当根据实践中案件的具体情况来判断其效力。职工发生事故后，如果申请了工伤认定并且定性为工伤，那么应该按照法律规定的工伤赔偿标准进行给付。如果职工在工作中受伤，用人单位和员工达成赔偿协议后，职工申请仲裁或提起诉讼，要求享受法律规定的相关工伤保险待遇，由用人单位支付法定的赔偿数额，在这种情况下有关部门应当遵循自主性和公平性的原则对工伤待遇“私了”协议进行综合衡量判断其效力。如果该协议是在劳动者的伤情认定为工伤后签订的，那么就需要考虑该协议的签订过程中是否存在威胁、强迫、显失公平等情形。如果不存在上述情况那么我们应该尊重双方当事人的意思，确定该协议的效力。但是，如果有充分证据可以证明该协议存在重大误解或显失公平等情况，请求相关机构变更或撤销该协议的，该机构应当做出变更或撤销的裁决。如果工伤待遇“私了”协议是在没有对劳动者受到的事故进行定性或没有评估伤残等级情况下签订的，而且后经查明职工发生的事故或所患疾病属于工伤或职业病的，而且职工实际收到的赔偿比法律规定的工伤保险待遇的法定标准低，相关部门可以更改或撤销职工与用人单位之间的工伤待遇“私了”协议，并且判决用人单位支付约定的赔偿数额与法定赔偿标准之间的差额。如果双方约定的赔偿数额高于法定赔偿数额，那么用人单位也不可要求职工返还高出来的数额，以充分保护劳动者的利益为中心。

## 参考文献 (References)

- [1] 毛磊. 工伤赔偿争议能否和解或调解[J]. 中国社会保障, 2015(7): 56.
- [2] 刘林强. 从一则案例析工伤私了协议的相关法律问题[J]. 金田期刊, 2015(12): 32.
- [3] 姜颖, 主编. 劳动争议教程[M]. 北京: 法律出版社, 2003.
- [4] 王霞. 试论私了的工伤协议是否具有法律效力[J]. 劳动保障世界, 2010(10): 64.
- [5] 栾居沪, 冯友飞. 工伤私了协议的效力判断[J]. 2008(5): 59.
- [6] 叶明欣. 如何判断工伤赔偿协议的效力[J]. 劳动保护期刊, 2013(10): 48-50.
- [7] 王德山. 论情势变更制度的适用要件[J]. 法学杂志, 2008(1): 57-60.
- [8] 韦利. 工伤私了协议效力如何判定[J]. 中国劳动保障报, 2014(8): 1.

**再次投稿您将享受以下服务：**

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>