最近，此前在辽宁省大连市一家软件开发企业工作的彭晨宇感到很郁闷。原本是主动辞职的他，却因为图省事套用网上有漏洞的辞职报告模板，结果无奈支付了前“东家”一笔经济赔偿金。据媒体调查发现，现实中，劳动者在离职时因为离职文书与用人单位发生劳动争议的情况不在少数。看似“差不多”的文书内容，在劳动者维权时却会带来“差很多”的结果。

离职文书是劳动合同关系解除的主要载体，关乎到劳动者切身利益和企业法定义务。一些劳动者由于法治意识不强，为图省事，在写离职文书时套用网上的模板。此举不仅有损自身劳动权益，还有可能导致“倒赔一笔”的结果，劳动者应对此保持警惕。

相比于劳动者不慎钻进离职文书的“坑”，部分企业故意利用离职文书给劳动者设“坑”的现象更值得警惕。不少企业为减少员工离职成本，想方设法地诱导员工签订漏洞百出的离职文书。即使事后员工发现问题，也因此前“自愿”在离职文书上签字而维权无望。劳动仲裁部门和司法机关在认定企业违法行为时，需要以确凿的证据作为基本支撑。如果劳动者无法证明离职文书中的签字非本人自愿，很容易落得个“吃哑巴亏”的结局。

鉴于此，面对离职文书中可能存在的各种“坑”，劳动者必须擦亮双眼，学会自保。目前，我国尚无统一的离职文书模板，其内容需要根据具体情况而定。不少劳动者在离职时贸然套用网上离职文书模板，实际上是对自己的权益不负责。所以，劳动者在离职时，要根据自身实际情况写清离职原因和补偿金额等内容。此外，劳动者应对企业提供的格式化离职文书敢于质疑，谨慎签字。学会“堵漏避坑”，确保自身权益不受损害。

需要指出的是，尽管劳动者谨慎行事对避免其掉进离职文书的“坑”至关重要，但是离职文书的“坑”不能仅由劳动者一方填平。有必要对故意在离职文书中设“坑”的企业依法祭出惩戒利剑。从劳动仲裁和司法实践看，劳动者陷入离职文书的“坑”，多系企业刻意为之。比如，有的企业在与员工协商离职中，诱导员工将离职原因选择为个人原因，借此免除向员工支付补偿金的义务；又如，有的企业诱导员工在《离职申请书》中写明“双方再无其他争议”的语句，让员工诉诸法律也不能维权……凡此种种，都是企业故意“忽悠”劳动者的“套路”，已涉嫌踩踏法律红线。

根据劳动合同法的有关规定，企业在员工离职时有风险提示的义务，应主动告知劳动者对离职文书的要求，避免事后出现纠纷。企业故意在离职文书中设“坑”，并诱导员工“自愿”签字，涉嫌违法违规。劳动监察部门要强化监管，追究违法企业法律责任。

离职文书不是损害劳动者合法权益的工具。避免劳动者因离职文书的漏洞而受伤害，不能把劳动者主动填“坑”作为解决问题的唯一路径。只有给那些利用离职文书“算计”劳动者的不法企业套牢法律责任“紧箍咒”，再引导劳动者对此保持必要警惕，才能从根本上遏制离职文书损害劳动者合法权益的乱象。否则，任何单兵突进的举措，都有可能是“按下葫芦起了瓢”，无助于问题的根本解决。