



辞职后反悔遭拒 员工诉公司被驳

法官：辞职权一经行使 非经法定事由不得撤销

□本报记者 李一然

为维护劳动者的合法权益,《劳动法》及《劳动合同法》均赋予劳动者单方辞职的权利,而且规定劳动者行使辞职权不附加任何条件,无需征得用人单位同意。同时由于劳动者的辞职权系形成权,劳动者行使辞职权后,用人单位何时同意、双方是否办理交接均与辞职权无涉;劳动者的事后反悔行为亦不能影响辞职权的生效。

下面这起因劳动者辞职权引发的劳动争议案件的最终结果,提醒广大劳动者,辞职需要三思而后行,因为劳动者辞职权一经作出,不得撤销。

案情回放 员工提交辞职邮件 四分钟后即获批准

50多岁的张先生1997年10月入职诺基亚(中国)投资有限公司,先后担任网络管理经理、市场服务部总监,双方每两年签订一期劳动合同。2012年1月4日,双方签订无固定期限劳动合同。张先生入职时的月工资为108000余元,到2013年4月已调整为144000余元。

2013年12月16日下午2时许,张先生向其上司发出一份英文“我的辞呈”电子邮件,称“我决定在中国新年之间离开公司,请考虑并接受我的辞职。”4分钟后,张先生收到上司回复的电子邮件“接受,让我们讨论一下最后日期。”第二天下午4时许,在工作时间,张先生的上司向公司相关团队发送主题为《中国售后服务负责人》的通知,“昨天晚些时候中国售后服务负责人张先生提交了辞呈,我接受了他的辞呈。有关中国售后服务的更多管理细节会很快就位。在这段过渡期内,请将所有询问直接转交给我。”

刚过两天就想反悔 员工申请留职遭拒

然而,12月18日下午3时许,张先生向其上司发送了“我拒绝离职”的电子邮件,称“这个星期一,由于管理制度问题我被强迫辞职,但是我解释过这不是事实。由于利益冲突,公司强迫我自己辞职或在解除劳动关系通知

书上签字。两项我都拒绝了。我被警告且必须在安保人员的监督下立即离开公司。我认为这对我的团队士气有影响。我选择将辞职信以邮件形式发送我的直接经理并抄送人力资源代表,但并不是我自己的意愿。我希望明天中午之前能够与您讨论应当如何处理我的问题。”

一个小时后,张先生的上司在回复邮件中称“我不认为和我作新一轮的讨论会有帮助。关于案件,相关方已经和你讨论过并得出最终结果,已经给了你两种选择。我理解你趋向离职,你的经理也已经接受,那么我们现在开始走流程吧。”

此后双方多次邮件沟通协商未果。2013年12月30日13时,诺基亚(中国)投资有限公司被告向张先生发送离职通知,内容为“有关你的辞职,公司之前已经接受。有关你的最后工作日,现公司向你告知:基于你之前16日的申请,你可以选择在2014年1月15日之前的任何一个日期离职。从明天开始,你不用再来办公室工作。你的工资将支付到你的实际离职日期即2014年1月15日的任何一天。”2014年1月3日,公司再次向张先生发送离职通知,“有关你的辞职,诺基亚之前已经接受。你的最后雇佣日是2014年1月15日。依据之前的商定,你的最后工作日是2013年12月30日。现公司正式向你告知:从明天即2014年1月3日开始,诺基亚不需要你承担任何工作职责,也不需要你在办公室出勤,你的工资将支付至2014年1月15日。”

由于张先生不同意辞职,其向东城区劳动人事争议仲裁委员会申诉,要求裁决公司离职通知无效,仲裁委裁决驳回张先生请求后,张先生诉至东城法院。

法院审理 员工辞职意思合法有效 诉恢复劳动关系被驳回

庭审中,张先生称,自己提出辞职并非真实意思表示,而是被迫所致。因为他提出辞职前,公司领导找他谈话,称要对他进行调查,而且将以他违纪为由将他辞退,这样一来,他将无法在其行业圈子里找到新工作。但是

如果他自行离职,公司将不对他进行调查,离职证明上也不会有不利于他的相关文字,不会对他本人的名誉有任何影响。“当时担心被调查,于是就提出了辞职。”而且自己提出辞职后仅过了一天就告知收回辞职申请,况且当时双方并未正式办理交接手续,请求法院判决公司后来作出的离职通知无效,恢复劳动关系。

被告诺基亚(中国)投资有限公司不同意张先生的诉讼请求,而且指出张先生属于公司高管,接受公司调查与自动辞职并无关联,公司调查不构成对张先生的胁迫和欺诈,即便公司作出违纪辞退,张先生完全可以通过合法途径主张权利,其作为具有完全民事行为能力成年人,应对自己做出的决定负责,既然其已向公司提出辞职申请,公司就有权做出辞职通知,张先生事后反悔不能作为其主张辞职无效或撤销的证据。

东城法院审理后认为,劳动者、用人单位的合法权益受法律保护。本案中张先生诉请撤销公司的离职通知,判令双方恢复劳动合同关系,关键在于张先生于2013年12月16日作出辞职的意思表示行为是否合法有效,即是否存在法定可撤销或者无效的情形。

根据已查明的事实,张先生作为完全民事行为能力的高管人员,理应具有一定抵御、调节职场压力,判断自身职业风险,权衡利弊、综合研判的能力。劳动者的辞职权系形成权,一经单方作出非经法定事由及程序不得随意撤销。劳动者行使辞职权后,用人单位何时同意、双方是否办理交接均与辞职权无涉;劳动者的事后反悔行为亦不能影响辞职权的生效。

依据法律规定,发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的,由负有举证责任的当事人承担不利后果。本案中,由于张先生不能提供其辞职行为存在法定可撤销情形的证据,因此其诉讼请求证据不足,法院以证据不足为由,驳回了张先生的诉讼请求。

一审判决后,张先生不服,上诉至市二中院。市二中院审理

后,认定张先生虽称发送该电子邮件系受公司胁迫所为,但并未就此提供相应的证据,故其以离职邮件并非其真实意思表示为由要求撤销公司发出的离职通知、恢复双方劳动关系,证据不足,终审作出驳回上诉,维持原判的终审判决。

法官说法 员工的辞职权已经行使 非经法定事由不得撤销

针对此案,记者日前采访了此案的一审法官——东城法院法官杨文超。

对此杨文超指出,这起案件的重点在于如何理解辞职权。劳动者的辞职权系形成权,一经单方作出非经法定事由及程序不得随意撤销。劳动者的事后反悔行为亦不能影响辞职权的生效。《劳动法》及《劳动合同法》均赋予劳动者单方辞职的权利。原劳动部《关于〈劳动法〉若干条文的说明》规定,本条规定了劳动者的辞职权,除此规定的程序外,对劳动者行使辞职权不附加任何条件。

另根据规定,劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,既是解除劳动合同的程序,也是解除劳动合同的条件。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,解除劳动合同,无需征得用人单位的同意。

因此,劳动者辞职是否经过用人单位批准,是否办理交接手续,是否符合单位要求的辞职流程等因素均与辞职权是否生效无涉。司法实践中,这些因素也是用人单位在劳动者单方解除劳动合同时主要的一些抗辩理由。

在本案中,劳动者系完全民事行为能力人,在基于各种因素下,作出了明确的离职的意思表示,尽管其事后表示是在被告施加精神压力下被迫所写,并非真实意思表示,但是在司法实践中,劳动者在这方面的举证能力较弱,一般很难形成完整的证据链,很难得到法院的采信。

同时杨法官还建议广大劳动者,在与用人单位协商劳动合同、工作待遇、请假等与劳动者合法权益密切相关的重要事宜时,最好能够录音录像,掌握证据,以免日后有口难辩。

【法律咨询台】

大理石茶几不平 工商调解换新货

近年来,大理石被广泛运用到家具制造中。大理石家具因其表面晶莹剔透、质感温润雍容、图案纹理优美,而且具有不怕脏、不怕烫等优点深受消费者的喜爱。近日,延庆消协就接到一起关于大理石茶几的投诉,经过调解,消费者王女士顺利换了全新的大理石茶几。

典型案例:

家住延庆的王女士不久前在延庆某家具店看上一款大理石茶几,由于大理石当下正流行,王女士当即决定购买一个茶几,痛快交了钱,没想到回家后发现购买的大理石茶几表面不平,于是王女士来到家具店要求退换,家具店的服务员百般推脱。

无奈之下,王女士来到延庆消协进行投诉,消协工作人员热情的接待了王女士,并且亲自到王女士家查看大理石茶几的情况,消协工作人员将放满水的杯子放在茶几上后,杯中的水有些倾斜,可以证明她家茶几面的确有点不平整。

后来,经过与经营者沟通并讲解新《消费者权益保护法》后,经营者主动表示要与消费者和解,为消费者王女士更换了全新的大理石茶几,王女士对调解结果表示满意。

工商提醒:

延庆工商分局在此提示广大消费者,选购大理石家具时,应注意以下几点。

第一,选择正规的家具店。消费者选购大理石家具时,应首选证照齐全,信誉较好的家具店。在这种家具店购买的商品相对正规,而且品质有保障,可以享受保养和维修服务。

第二,切莫贪图便宜。市场上出售的大理石家具有天然大理石和人造大理石之分,天然大理石又有优质大理石和劣质大理石之分,选择大理石家具首先要了解其中的差别。消费者切莫贪图便宜,选购大理石家具的时候,大家一定要擦亮双眼,认准天然大理石茶几。

第三,留存相关票据。消费者在确定好想买的大理石家具后,应该留存好付款的凭证及相关票据,由于大理石家具的价钱比一般家具稍高,消费者一定要和销售人员咨询好如何保养及如何退换货等情况。

消费者在选购大理石家具后,如果出现消费纠纷,可以到附近的工商部门进行维权。

马延景



北京工商延庆分局协办