

【法律咨询台】

村民招工户口迁进城里
无权再享宅基地使用权

□本报记者 刘欣欣

丰台区郭公庄村村民赵某及其妻韩某生前有宅基地一处，建房三间，宅基地使用权证登记在韩某名下，二人育有子女三人，分别为赵大、赵二、赵三。1963年，赵大成家，村委会另批宅基地一处，赵大建房后分家另过。1966年，赵二成家，村委会在紧邻赵某宅基地的东面给其另批了一处宅基地，赵二建房后分家另过。

1968年，赵三通过招工进城，成为了一名工人，户口也由村里迁入城市。1993年赵某和韩某相继去世，二人宅基地上的房屋因无人居住和维护，不久就倒塌了。1992年，赵二的子女已到结婚年龄，向村里申请在父母的宅基地上建房，村里批准之后，由于两块宅基地相邻，赵二就建了院墙，将两块宅基地合在一起，在上面建了四间房屋，但父母的宅基地使用权证未变更。前不久，由于村里面临拆迁，赵三要求继承父母的宅基地和地上房屋。

说法

花乡司法所工作人员指出，宅基地一般是集体所有土地，村民个人不享有对宅基地的所有权，而只享有使用权。

根据《继承法》第3条的规定，能够继承的遗产是公民死亡时遗留的个人合法财产，包括：公民的收入；公民的房屋等合法财产。由于村民个人对于宅基地只享有使用权不享有所有权，因此，集体土地是一种特殊性的土地性质，就不属“个人合法财产”，它属集体所有，只能是本村村民才能享有使用权，不能依法继承。

本案中，赵某夫妻已死亡，自然不再享有宅基地的使用权。同时，赵三的户口已迁出本村，不再享有本村村民资格，相应地也不能再享有只有本村村民才能享有的宅基地使用权。当然，尽管赵某的子女不能继承宅基地，但却可以依法继承宅基地之上的房屋，因赵某原有的三间房屋因年久失修而倒塌，自然灭失，客观上无法继承。宅基地上现有的房屋是赵二经村里批准，新建的房屋，应为赵二的财产，不属于赵某的遗产，赵三也无权要求继承。

赵二已取得诉争宅基地的使用权，赵二在原父母的宅基地上建房，是经过村里批准，属于原始取得，并非因继承取得。赵某房屋倒塌后，村集体可以收回宅基地，并将宅基地批给具备用地资格的村民使用，赵二的子女具备分户条件，自然具备使用宅基地的资格，根据国家土地管理局1995年发布的《确定土地所有权和使用权的若干规定》（1995）国土（籍）字第26号第47条：“符合当地政府分户建房规定而尚未分户的农村居民，其现有的宅基地没有超过分户建房用地合计面积标准的，可按现有宅基地面积确定集体土地建设用地使用权。”赵二可以要求政府部门将现有的宅基地确认使用权归他享有。

员工请辞称俩月后离职 请辞后第5天即被要求走人

劳动者诉单位单方解约 输官司

□唐付强

劳动者预告解除，是指在劳动合同依法订立以后，尚未全部履行以前，由劳动者一方依法提前单方解除劳动合同约定的双方权利义务关系的行为。预告解除，是劳动者享有的一项法定权利。司法实践中由于劳动者预告解除而产生的劳动争议颇为常见，亦存有诸多争论。本文仅就劳动者预告解除提前通知期的期限、提前通知期的放弃等相关问题结合司法判例进行解析。

案情回顾

员工请辞称俩月后离开
第五天即被要求走人

冯某与某咨询公司（以下简称“咨询公司”）签订聘用协议，约定：合同期限自当年5月5日起算，有效期内，冯某担任沈阳项目负责人，试用期工资每月45000元，试用期届满每月工资50000元；协议同时约定：任何一方可通过提前两个月发出书面通知的形式终止聘用关系；如冯某或公司发出通知终止聘用关系，公司可就全部或剩余部分的剩余通知期要求冯某继续工作。

后来，冯某于当年8月29日向咨询公司递交辞呈，载明：其在此正式提交辞呈，辞去资产经理一职，并通知其的最后工作日是当年10月28日。然而，当年9月3日，咨询公司向冯某发出通知：“你的最后工作日为9月3日，之后无需继续履行雇佣义务……你9月份工资按1日至3日计算，为7311元……”

冯某不服公司发出的通知，遂于向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求咨询公司支付解除劳动合同代通金10.6万元及解除劳动合同补偿金4338.38元。

双方争议

员工请辞后未到离职日
单位能否提前要求离职

冯某认为，其申请辞职是附期限的，在该期限未成就时，双方劳动关系并未解除，双方的合同应继续履行，在此期间，咨询公司于当年9月3日发出的《通知》才是真正解除了双方的劳动关系，其实质上剥夺了劳动者继续工作和继续取得劳动报酬的权利。故要求公司支付解除劳动合同代通金10.6万元及解除劳动合同补偿金4338.38元。

咨询公司则认为，双方合同约定解除劳动合同通知期，是要求提出解除劳动合同一方必须履行的义务，相对方则是行使权利方。当年8月29日冯某提出辞职，通知期的义务在冯某，冯某与公司之间的解除劳动合同系由冯某提出，公司在当年9月3日发出的函件是对冯某提出解除劳动合同的答复，公司免除了冯某的通知义务，是企业放弃行使权利的表现，在免除冯某两个月的通知期后，双方终结了劳动合同。当年9月3日双方也已完成交接工作，故公司不需要支付通知期工资，也无需支付解除劳动合同经济补



偿金。

裁判结果

提前通知期属单位权利
公司方同意解约赢官司

该案经仲裁，冯某的请求遭到驳回。冯某对此不服，遂起诉至法院。

法院经审理后认为，《劳动法》规定劳动者或用人单位在一定情形下可以解除劳动合同，但必须提前30天通知对方。此规定旨在给予接受解约一方一定的准备期。冯某系咨询公司的项目负责人，担任着公司的要职，因此，双方约定的通知期高于法定常规的通知期，此举是双方真实意思表示，不违背相关法律规定，故劳动合同中的任何一方都应照约履行。通知期，是要求提出解约的一方必须履行的法定义务。冯某作为劳动者提出了解约，自然应当履行2个月通知期的义务；在冯某履行通知期期间，冯某依然付出劳动的，咨询公司应当支付冯某付出劳动的对价——即支付冯某工资，该支付行为并不是针对冯某提出解约、咨询公司必须履行的义务，而是针对冯某付出劳动、咨询公司应该履行给付对价的义务。

至于是否要求提出解约的劳动者继续履行通知期的义务（是否要求劳动者继续工作），则是用人单位的权利。享有民事权利的一方，可以放弃自己的权利。因此，咨询公司的放弃权利，没有任何条件限制。在咨询公司放弃冯某继续履行剩余通知期义务的权利时，双方的劳动合同即行解除。提出解除聘用协议的是冯某本人，咨询公司仅是针对冯某提出的解约而告知冯某不必履行通知期，该“告知”并非咨询公司提出解约，而冯某在提出辞职后仍主张双方的合同还有两个月的履行期，显然缺乏依据。因此，冯某要求咨询公司支付代通金、解约补偿金之请求，本院不予支持。

最终，法院作出判决，驳回冯某要求咨询公司支付代通金、解除劳动合同经济补偿金的诉讼请求。冯某提出上诉后，二审法院经审理，最终驳回上诉，维持原判。

案例评析

提出辞职日至离职当天
单位有权随时解除合同

劳动者预告解除制度在我国现行法律规定主要体现在以下条文中，《劳动法》规定，劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知用人单位。《劳动合同法》也规定，劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。司法实践中，一般将劳动者预告解除劳动合同的权利称劳动者的预告辞职权。由于劳动者在劳动关系中的弱者地位，法律规定预告解除的目的在于平衡用人单位和劳动者之间的利益。

首先，预告解除可以维护劳动自主的权利。由于劳资双方掌握资源的悬殊，劳动者与用人单位地位无法实现真正平等，劳动者相对于用人单位而言处于弱势地位。从保护劳动者权益出发，对于劳动者单方解除劳动合同，我国一直持较为开放的态度，法律赋予了劳动者单方解除劳动合同的权利，不管是主观还是客观原因，只要劳动者不愿在用人单位继续工作，即可行使预告解除的权利。预告解除“有利于劳动者根据自身的能力、特长、志趣爱好来选择适合自己的职业，充分发挥劳动者的自身潜能，从而有利于实现劳动力资源的合理配置。”

其次，预告解除也可以防止因为劳动者解除劳动合同后出现用人单位劳动岗位的缺失，影响用人单位正常的生产经营等活动。设置提前通知期，可以让用人单位在提前通知期内及时采取补救措施、安排其他人员接替提出解除劳动合同的劳动者的工作，并合理地调整生产和工作任

务，保持离职员工所在岗位的稳定性和持续性。

笔者观点

提前通知期内同意请辞
也应当与员工协商一致

劳动者提前通知用人单位解除劳动合同的，在劳动者不同意的情形下，如果用人单位让劳动者提前离职，这种情况下是否构成用人单位的单方解除？

对此，笔者认为，《劳动合同法》第37条之所以规定，在用人单位没有过错的情况下，劳动者单方解除劳动合同需要提前30日以书面形式通知用人单位，除了便于用人单位安排其他劳动者接替工作，保持业务经营连续外；还因为劳动者再履行至提前通知期届满，劳动者不仅将获得通知期内的劳动报酬和社保福利待遇，还可以通过通知期的工作，提升工作能力，积累工作经验，而且，劳动者还可以在利用提前通知期里寻找新的工作机会，避免失业，所以用人单位不能要求劳动者在通知期内提前解除劳动合同并要求其离职，这样将会影响劳动者的权益。劳动者提前书面通知用人单位解除劳动合同，是希望双方的劳动合同通知期届满之日自然解除，而非希望即时解除。

在提前通知期内，这种通知期也在劳动合同期限内，若用人单位希望双方的劳动合同在提前通知期届满前解除，应当得到劳动者的书面同意，以协商一致的方式解除劳动合同。而用人单位单方面让员工离职，实际上是以放弃要求劳动者继续履行劳动合同的名义向劳动者发出的一个新的单方解除劳动合同的行为，任何人不能剥夺劳动者在提前通知期内继续履行劳动合同的权利。

因此，笔者认为，本案的裁判结果是值得商榷的，冯某提出辞职后，咨询公司在提前通知期内让其离职，应当认定为咨询公司的单方解除。