

员工请辞后离职前有哪些权益?

员工向用人单位提交辞呈，意味着员工已决定解除劳动合同并将该决定传达给了用人单位。可是，现实中会有一些比较特殊的情况。譬如，有些员工提交辞呈后又反悔了；有的人因故一直留在原岗位上班未曾离开；还有一些员工，在离开单位，重新入职前受到了伤害……那么，这时员工与单位是否存在劳动关系？请辞后的员工有哪些权益？

以下3个案例提示劳动者：在递交辞呈后离开单位前，如果仍在岗工作，双方之间劳动关系继续存在，可以享受相关待遇。但是，若想反悔撤销辞职申请，要看单位同不同意。

【案例1】

递交辞呈后继续上班遭遇伤害，可以认定工伤

2019年3月1日，谢女士曾提前30天书面通知公司，表示将于30天后离职，解除尚有两年才到期的劳动合同。岂料，仅过去一周，谢女士便在工作时间、工作地点，因为工作原因受到伤害，不仅花去7万余元医疗费用，还落下十级伤残。

面对谢女士工伤赔偿请求，公司一口拒绝，其理由是谢女士已递交辞呈，不再属于公司员工了。在此情况下，公司自然就没有包括承担工伤保险责任在内的相关义务，谢女士也没有相应的要求公司赔偿的权利了。

【点评】

公司的理由不能成立。

《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。”这是法律赋予员工解除劳动合同的预告权，只要员工按照规定的时间递交了辞呈，无论用人单位是否表态、是否同意，劳动合同在对应时间届满后便告解除。

但是，这并不意味着只要员工递交了辞呈，便自始与用人单位不再存在劳动关系了，也不等于彼此之间哪怕在员工遭遇工伤侵害的情况下，用人单位亦无需



邱怡明 绘图

承担法定义务。

这是因为：一方面，在员工没有实际离职，用人单位仍然接受其提供的劳动的情况下，彼此之间仍然是用工与被用工关系，即劳动关系；另一方面，根据《工伤保险条例》第二条、第六十二条第二款规定，用人单位为员工缴纳工伤保险金、承担工伤赔偿责任的前提是与员工存在劳动关系，正由于员工递交辞呈不等于解除劳动关系，所以，用人单位的相关法定责任不会因员工递交辞呈而解除，公司仍然要为谢女士的工伤买单。

【案例2】

请辞期限届满后继续留岗工作，产生新劳动关系

2019年4月15日，曾女士向公司递交书面辞呈，要求解除与公司尚有一年到期的劳动合同。后因公司没有作出答复，曾女士也不是决意要离职，所以，曾女士在30天之后仍在原岗位上班，公司也与往常一样，照常对曾女士记考勤、产量、发放工资等。

2019年7月，曾女士在上班途中遭遇车祸。经交警部门认定，对方司机负事故的全部责任。鉴于自己的积蓄不够支付医疗费用，无奈之中的曾女士只好要求公司垫付医疗费用，但这个请求遭到公司拒绝。

公司的理由是：在曾女士递

交辞呈的30天后，双方之间的劳动关系已告解除，公司不再为其承担工伤保险责任了。

【点评】

公司的理由不能成立。根据法律规定，曾女士仍有权要求公司承担垫付医疗费用的责任。

从道理上讲，在曾女士提交辞呈之后的一个月，不管曾女士的想法是否发生改变，也不管公司是否表态、是否答复，都意味着原有劳动合同已经解除。但是，原有劳动合同的解除，并不等于彼此之间便不存在劳动关系了。相反，由于曾女士继续在公司上班、公司也继续接受其劳动，这表明尽管双方之间没有续签书面劳动合同，但双方之间却存在事实劳动关系。也就是说，在本案中，原有劳动合同解除之日，也是新的劳动关系形成之时。

之所以有这样的认识，原因是曾女士辞职后的情形完全与《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条的规定相吻合。该规定的具体内容是：“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；(三)劳动者提供的劳

动是用人单位业务的组成部分。”

【案例3】

递交辞呈后反悔，能否收回申请看单位态度

因好友相邀合伙创业，钟女士未考虑好友是否拿定主意、创业计划是否切实可行，便于2019年5月31日向公司递交书面辞呈，表示将在30日后离职。谁知，仅过了一周，好友便以需要再好好合计为由，暗示要取消合伙创业。

事已至此，钟女士很为自己草率提交辞呈而后悔。由于担心丢掉工作，她赶紧向公司递交申请，要求撤销辞呈。但公司拒绝了钟女士的撤销请求，并明确表示钟女士必须按时离职。

此后，钟女士以公司不同意撤销辞职申请属于违法解除劳动合同为由，要求公司支付赔偿金。

【点评】

钟女士无权要求公司支付赔偿金。

《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”即用人单位应当支付赔偿金的前提，是其存在“违反本法规定解除或者终止劳动合同”的行为。

与之对应，钟女士能否获得赔偿金，自然也取决于公司要求其离职是否属于违法解除劳动合同。而本案的答案是否定的。因为根据《劳动合同法》第三十七条规定，员工在递交辞呈时，便已完成解除劳动合同的意思表示，除非用人单位同意员工撤销申请，员工本身并不享有撤销权。

本案的情况是，公司收到辞呈后，钟女士的辞职行为便已生效。公司在接受王女士的辞呈，并拒绝王女士撤销辞职申请的情况下，公司要求钟女士在期满后离职，不属于违法解除劳动合同。

颜梅生 法官

·广告·

【常律师信箱】

安装空调时砸伤路人 由谁赔偿

常律师：

您好！

我是空调安装工人，前几天在安装空调外挂机的过程中，由于公司租赁的升降梯突然出现问题，导致外挂机掉落砸伤了路过此地的张小姐。现在，张小姐还在医院住院，我垫了一部分钱。

我想问一下：张小姐住院期间的医药费及后期营养费之类的钱，是应当我出还是公司出呢？

谢谢您的答复。

答：

根据《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第九条的规定，雇员在从事雇佣活动中致人损害的，雇主应当承担赔偿责任；雇

员因故意或者重大过失致人损害的，应当与雇主承担连带赔偿责任。雇主承担连带赔偿责任的，可以向雇员追偿。

据此，若您在从事工作的过程中没有出现故意或重大过失，相关责任应当是雇主即您的用人单位承担。用人单位承担后，可向提供问题升降梯的第三方追偿。



怀柔区市场监督管理局 深入推进农村集贸市场专项整治工作

12月18日，为深入推进农村集贸市场专项整治工作，怀柔区市场监督管理局与怀柔区人民检察院建立联动机制。

提高政治站位，做好监管工作。食品药品安全工作是一项党政同责工作，通过与区检察院建立联动机制，结合“不忘初心、牢记使命”主题教育，以人民群众安全为出发点，持续推进漠视侵害群众利益专项整治工作深入开展，立足自身职能，结合怀柔实际，进一步落实各项监管工作。

树立责任意识，主动担当作为。与属地政府建立联系对接，树立高标准责任意识，各市场监管所积极响应“街乡吹哨、部门报到”机制，积极配合属地政府工作开展监管工作，形成合力强化大局意识，建立监管机制。牢固树立全

区“一盘棋”思想，增强政治意识、大局意识，相互支持、密切配合、各方参与、推进辖区形成食品药品安全齐抓共管格局，切实保障好广大人民群众的健康权益。

加强宣传引导，营造良好氛围。大力开展食品药品安全知识宣传，加强对经营者、消费者宣传教育培训，引导消费者理性认知食品药品安全问题，引领全社会关心支持食品药品安全工作，推动食品药品安全社会共治格局的形成。

通过与区人民检察院建立联动机制，提高对农村食品安全工作的重视程度，坚持问题导向，加强协作，积极履职，坚持“四个最严”标准，进一步推进食品安全依法行政，共同维护怀柔区群众“舌尖上的安全”。

资助贫困生是公益
公司有诺就应兑现

编辑同志：

今年，我以优异成绩考取大学，但因家境不怎么好，父亲长年有病，我就准备放弃学业，外出打工挣钱。后来，媒体报道了我的情况后，一家很有实力的公司愿意资助我，在记者、班主任等人的场下，公司总经理承诺每年资助我7000元，让我完成大学学业，当时还签了合同。此外，总经理还说，大学毕业后，我可以到他们公司工作。

可快到开学时，资助款仍未到位，母亲就打电话询问，总经理让我母亲先借钱让我上学，说第一笔资助款1个月内汇出。母亲相信总经理说话是算数的，就找邻居借了7000元让我办了入学手续。可直到现在，该公司还没有兑现承诺。

为了尽快还债，我和母亲就找到该公司。不料，总经理说公司已经研究决定取消资助我的计划。

请问，该公司能够出尔反尔吗？

读者：李若凡

李若凡读者：

资助贫困学生完成学业属于社会公益事业，是一种恩惠行为，具有自愿、无偿性，一旦赠与人和受赠人之间达成赠与协议，就受法律保护。该公司向社会承诺资助你，帮助你完成大学期间学业，你表示接受资助，双方也签订了赠与合同，这家公司应当兑现承诺，诚实履行资助义务。

虽然《合同法》第一百八十六条规定：“赠与人在赠与财产的权利转移之前可以撤销赠与。”但该条第二款又特别规定：“具有救灾、扶贫等社会公益、道德义务性质的赠与合同或者经过公证的赠与合同，不适用前款规定。”

因为若允许赠与人撤销这种性质的合同，这不仅有违公共道德规范，也会给受赠人造成无法挽回的损失，故法律对该公司这种出尔反尔的行为也不支持。

此外，《合同法》第一百八十八条规定：“具有救灾、扶贫等社会公益、道德义务性质的赠与合同或者经过公证的赠与合同，赠与人不交付赠与的财产的，受赠人可以要求交付。”

据此，你可以持当时双方签订的赠与合同书，向该公司所在地的人民法院提起民事诉讼，由人民法院判令该公司履行赠与义务，交付大学期间的资助款项。

潘家永 律师