

# 职工离职后,特定情形可恢复劳动关系

“你以为公司是菜市场，可以想走就走、想来就来吗？”面对已经离职又申请恢复劳动关系的朱女士，公司对她作出了这样的指责。与朱女士一样，顾女士、陈女士也遇到了类似情况。可是，她们经过交涉最终都实现了自己的目标。原来，职工离职后在一定情况下有权反悔并可以恢复劳动关系。

## 情形1

### 辞职后疑似患有职业病，有权恢复劳动关系

在职期间，朱女士所从事的工作需要接触粉尘等有毒、有害物质。从公司辞职两个月后，由于身体不适，朱女士到医院做了职业体检，结果显示其患上了疑似尘肺病。

得知这一情况后，朱女士要求与公司恢复劳动关系，但被公司拒绝。

#### 【点评】

朱女士有权要求恢复劳动关系。

《职业病防治法》第55条规定：“医疗卫生机构发现疑似职业病病人时，应当告知劳动者本人并及时通知用人单位。用人单位应当及时安排对疑似职业病病人进行诊断；在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间，不得解除或者终止与其订立的劳动合同。疑似职业病病人在诊断、医学观察期间的费用，由用人单位承担。”

《劳动合同法》第42条规定：“从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的，用人单位不得解除劳动合同。”

以上规定表明，在劳动者属于疑似职业病病人、处在诊

断或者医学观察期间，维持其劳动关系是用人单位的法定义务，同时，也是劳动者的法定权利。

本案中，朱女士在辞职时不知道自己患有疑似职业病，不知道自己的合法权益受到了损害，故当她知道身体状况后有权要求公司恢复其劳动关系，公司也应当这样做。

## 情形2

### 因被用人单位欺诈离职，有权恢复劳动关系

顾女士在公司工作半年后，突然被公司法定代表人告知：因公司经营方向调整，顾女士所在的岗位被撤销，顾女士要么辞职，要么到既苦又累且待遇低的部门任职。

顾女士权衡利弊后选择了辞职。可是，顾女士很快得知，公司不仅没有调整经营方向，其所在工作岗位也被他人取代了。经进一步核实，公司法定代表人之所以要骗她，目的是安排自己亲戚到公司上班。

知道事情的原因后，顾女士要求继续回公司工作。

#### 【点评】

顾女士有权要求恢复劳动关系。

一方面，公司的行为构成欺诈。

欺诈是指用人单位故意告知劳动者虚假信息，或者故意

隐瞒真实情况，诱使劳动者作出错误意思表示的行为。本案中，公司法定代表人制造谎言诱使顾女士辞职，符合欺诈的构成要件。

对于欺诈行为，《民法典》第62条规定：“法定代表人因执行职务造成他人损害的，由法人承担民事责任。”因此，公司应当为法定代表人的欺诈行为买单。

另一方面，公司必须继续履行原劳动合同。

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（三）》第10条规定：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。”而本案情形与此规定内容相违背，公司应当恢复顾女士的劳动关系。

## 情形3

### 劳务派遣工只向用工单位递交辞呈，有权恢复劳动关系

陈女士被劳务派遣公司派遣到用工单位后，因为种种原因，她提前一个月向用工单位提交了书面辞呈，言明其将在30天后离职。

陈女士如期离职并回到劳务派遣公司后，劳务派遣公司以其已经辞职为由不予理睬。

陈女士认为，她并未向劳务派遣公司提出辞职，而劳务派遣公司的行为属于违法解除劳动合同。因此，她要求劳务派遣公司恢复双方之间的劳动关系。

#### 【点评】

陈女士有权要求恢复劳动关系。

《劳动合同法》第37条规定：“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。”但值得注意的是，其中所指的劳动者通知的对象仅仅是用人单位而非用工单位。

用人单位不同于用工单位，其核心区别是前者与劳动者之间系劳动关系，后者与劳动者属劳务关系。在这种情况下，如果劳动者通知的是用工单位，则不能适用上述法律规定。

《劳动合同法》第58条规定：“劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。”本案中，陈女士只向用工单位提交辞呈，而没有向劳务派遣公司提交，故该辞呈对于劳务派遣公司来说并不发生法律效力，劳务派遣公司不能将此作为陈女士向其辞职的依据。

颜东岳 法官

失公平的情形。

公司对小吕提交的微信群聊天记录截图的真实性不认可，辩称双方已经经过平等协商签订《解除劳动合同协议书》，相关约定均是在协商基础上依法确定的，故不存在其他任何劳动争议，不同意小吕的诉讼请求。

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（三）》第10条规定：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续，支付工资报酬、加班费、经济补偿金或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。”

从双方签订的《解除劳动合同协议书》内容看，公司向小吕支付的经济补偿金标准未低于法定标准。小吕未提交证据证明公司于双方签订《解除劳动合同协议书》期间存在欺诈、胁迫行为，因此，法院对小吕该项主张不予采信。

此外，《解除劳动合同协议书》中约定双方此后再无劳动争议，现该协议已履行完毕，故小吕要求公司支付2020年度年终奖及撤销《解除劳动合同协议书》的主张缺乏事实依据，法院对此不予支持。

综上，依照《劳动法》第79条规定，法院判决驳回小吕的全部诉讼请求。

## 离职后得知公司发奖金 员工称受欺诈索赔被驳

□本报记者 赵新政

自愿达成的真实意思，不存在欺诈、胁迫、重大误解等影响本协议效力的情形，双方均应自觉遵守和履行。

2021年1月15日，公司将协议约定款项支付给了小吕。

2021年2月2日，小吕在与同事郭某聊天时获悉：公司已经发放2020年度年终奖，只要年底在职的员工都享受了“十三薪”待遇。对于2020年12月29日前离职的员工，公司不予发放该奖金。

### 法院判决

为了核实相关信息并与公司交涉，小吕将他与郭某的微信群聊天记录进行了截图。该截图包含“郭某”在内的微信群聊消息，日期为2021年2月2日，“郭某”告知小吕：公司人事经理说29号离职的，不发年终奖。

小吕称，“郭某”是他在公司任职时的直属领导。

对于自己同意离职的过程，小吕说，这缘于他跟公司领导的一次谈话。

2020年12月19日，公司领导在聊天时突然口头通知他说，因为经营困难需要裁员，他所在部门全部人员都在裁员的范围内。同时，公司领导口头承诺，如果他春节前离职，公司

将按照劳动合同约定的薪酬标准计算经济补偿金，并按照未被裁员的员工相同的标准于2021年支付2020年度的年终奖。

“当时，跟我谈话的公司领导说，根据公司的经营态势，越晚办理离职手续越不利，甚至存在拿不到离职经济补偿的风险。”小吕说，他听信这位公司领导的话，同意与公司解除劳动合同关系。然而，从事态的后续进展看，这位公司领导欺骗了他。

与公司交涉无果，小吕以被欺诈、胁迫为由，向劳动人事争议仲裁机构提交申请，请求裁决公司向其支付2020年年终奖、“十三薪”并撤销双方签署的《解除劳动合同协议书》。

仲裁机构审理后，裁决驳回了小吕的全部仲裁请求。小吕不服该仲裁裁决结果，在法定期间内诉至法院。

法院庭审时，小吕诉称，公司曾以书面形式与他约定每年享受一个月工资标准的年终奖，他是在受胁迫的情况下签订了《解除劳动合同协议书》。在签订该协议时，公司告知他全体员工均不享受当年年终奖，但他签订协议后公司向其他员工发放了年终奖。因此，公司存在欺诈、胁迫行为，双方签订的解除劳动合同协议存在显

## 单位违法解除劳动关系 经济补偿赔偿可同时要？

编辑同志：

2018年9月，我应聘进入一家公司工作，并签了5年的劳动合同。2020年11月怀孕后，由于不能太劳累，我减少了跑客户活动，并导致连续几个月均未能完成销售任务，公司则以不能胜任工作为由通知我解除劳动合同。

我以自己处于孕期不得解雇为由据理力争，但公司还是开了退工单。由于公司违法解除合同，导致我在孕期内难以找到工作，各项损失较大。

请问:我可以要求公司同时支付给经济补偿金和赔偿金吗？

读者：董瑾

董瑾读者：

解除劳动合同方式包括依法解除和违法解除两种。

支付补偿金是用人单位合法解除劳动合同应承担的义务，在于人道性帮助。根据《劳动合同法》第四十条规定，只要劳动者存在身体状况、工作能力不适等状况，或者客观情况发生重大变化导致合同不能履行，用人单位就可以提前30天通知解除劳动合同，但需要给付经济补偿金。用人单位无正当理由提出解除劳动合同，经与劳动者协商一致的，也需要支付经济补偿金。用人单位经济性裁员，则应当支付经济补偿金。相反，如果劳动者存在《劳动合同法》第三十九条列举的过失情形，用人单位行使解雇权时，无须支付经济补偿金。

支付赔偿金是用人单位违法解除劳动合同时应当承担的责任，带有惩罚性质。《劳动合同法》第八十七条规定，用人单位违法解除或者终止合同的，“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。”《劳动合同法实施条例》第二十五条规定：“用人单位违法解除或者终止合同，依法支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。”

由此可见，经济补偿与经济赔偿的性质完全不同。劳动者遭遇违法解雇时，只能选择其中一项诉求。本案中，公司解雇尚处于孕期的你，违反了《劳动合同法》第四十二条“女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得解除劳动合同”之规定，构成违法解除劳动合同。如果你不要求与公司继续履行劳动合同，则可以要求公司支付赔偿金，但无权再要求支付经济补偿。

关于劳动者可同时要求用人单位支付经济补偿和赔偿金的情况，确实存在这样的规定，即《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十五条规定：“用人单位有下列情形之一，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（二）未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；（三）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；（四）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；（五）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。”但是，你的情况不在上述规定之列，并不适用该条规定。
 潘家永 律师