

员工请辞后被留用两多月

公司按照辞职终止劳动关系是否违法?

□本报记者 赵新政

《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。据此，沈子琰(化名)为另谋发展提前30天向公司提出辞职，并填写了《离职申请表》。然而，因工作需要，公司要求他继续工作一段时间再离职。

两个月后，公司以沈子琰曾经申请离职为由决定终止其劳动合同。他则拒绝办理离职手续，理由是他已经按照公司安排撤回当时的离职申请，公司此时终止劳动合同属于违法，应当向他给付违法解除劳动关系赔偿金。公司不同意其主张，双方产生争议。

法院认为，沈子琰提出离职后，公司基于职位空缺填补需要时间及生产情况，与沈子琰协商将离职时间延至两个月后。至此，应当视为由用人单位提出，双方协商一致解除劳动关系的情形。鉴于本案既不属于劳动者自动离职，也不属于用人单位单方解除劳动合同，二审法院于3月15日终审判决维持公司向沈子琰支付7.93万元经济补偿金的原审判决。

员工主动提出辞职 公司要求继续工作

通过招聘，沈子琰于2018年9月10日进入公司工作。在职期间，公司先后与他签订过2份固定期限劳动合同，合同约定其担任产品售后维修工程师职务。随着业务范围扩大，他的工作内容越来越多，但工资待遇一直没提高。

2021年9月10日，沈子琰向公司提出辞职，并按照公司要求填写了《离职申请表》。在该表格中，他将自己的离职原因记载为：“无法胜任目前工作，另谋发展”。公司事业部中心总监在该表格审批一栏记载为：“同意该员工离职，但离职日期最好延至11月15日。请该员工所在部门与员工沟通好，如员工有急事10月10日离职亦可。”公司人力资源部审核意见为：“同意该员工11月15日离职”。

“我提交《离职申请表》后，对表格中后续填写的内容就不知道了。”沈子琰说，他所在部门给他的反馈意见是，由于公司工作繁忙暂无法招聘人员顶替其工作岗位，要求他重新考虑离职事宜，同时要求他撤回离职申请，继续在原岗位从事原工作。

沈子琰说，他明确表示同意部门领导的要求后，请求该部门领导代他向公司人力资源部门发送撤回离职申请电子邮件，并得到该领导的同意。自此，他继续留在公司处工作，不再提及辞职一事。

然而，公司于2021年11月21日向沈子琰出具终止劳动合同通知书。该通知书记载：“沈子琰于2021年9月10日递交离职申请，现公司决定，同意于2021年11月

21日正式与你终止劳动合同，办理离职手续……”

辞职申请是否有效 争议双方看法不一

对于公司终止劳动合同一事，沈子琰虽不反对，但认为公司的做法构成违法解除劳动关系。其理由是自己曾经提交的辞职申请已经撤回，公司依据归于无效辞职申请解除其劳动关系没有事实及法律依据。在此前提下，他表示自己尽管同意离职，但公司应当向他支付违法解除劳动关系赔偿金147456元。

公司不同意沈子琰的要求，主张其收到沈子琰的离职申请后，与其进行了协商，并将离职时间延至2021年11月15日。公司收到了沈子琰所在部门发送的撤回离职申请的邮件，已经回复不同意沈子琰撤销该离职申请。

本案诉至一审法院后，公司答辩称，沈子琰认为《离职申请表》是一种要约行为，公司认为该意见错误，理由是《离职申请表》是沈子琰向公司提出解除双方劳动合同关系的书面意思表示，且明确了具体的离职时间，依据《劳动合同法》第37条规定，无须征得公司的同意，到了《离职申请表》注明的时间其即可离职，无须承担未征得公司同意而离职的责任，这属于典型的形成权。

沈子琰诉称，公司未明确同意其离职申请之前，其有权随时撤销离职申请。公司认为，该意见错误，理由如前所述。由于沈子琰提交《离职申请表》作出解除双方劳动合同的意思表示属于形成权，无须征得公司的同意，所以，公司收到《离职申请表》

之时沈子琰提出解除劳动合同的意思表示即行生效，沈子琰无权再要求撤回。况且，在沈子琰提出撤销申请前，公司已经对其离职申请完成审批程序，部门负责人备注了具体的离职时间。

沈子琰诉称，公司支付其工资至2021年11月15日，该行为表明，其此前的辞职行为并未产生法律后果。对此，公司明确表示不认可，理由是在沈子琰提出辞职后，公司已经与其协商离职时间为11月15日，该约定并不影响其提出解除双方劳动合同关系的效力，在该期间沈子琰向公司提供的劳动，公司应正常支付其劳动报酬。

沈子琰主张，离职期间公司未安排他人与其办理工作交接，不符合公司关于离职管理的规定，同时证明其辞职申请没有生效。公司辩称，办理工作交接需要双方配合。2021年11月15日，沈子琰听说部门改革有对员工补偿的利益考虑，故意不同意离职，进而导致双方无法完成工作交接，完全是沈子琰的责任。

沈子琰诉称公司构成违法解除劳动合同，公司认为该意见错误，理由是沈子琰主动提出解除双方劳动合同关系，在公司同意其在约定时间离职后又反悔离职，客观事实与其主张的法律条款所具备的事实不符。

留用两月终止合同 员工有权获得补偿

一审法院认为，按照《劳动合同法》等法律法规规定，劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。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。本案中，沈子琰于

2021年9月10日提出离职，其本可以于2021年10月10日离职。但根据法院查明的事实，公司基于职位空缺填补需要时间及公司的生产情况，与沈子琰协商将离职时间延至2021年11月21日。至此，应当视为由用人单位提出，双方协商一致解除劳动关系的情形。

鉴于本案既不属于劳动者自动离职，也不属于用人单位单方解除劳动合同，双方当事人主张均缺乏事实或法律依据，一审法院不予支持。根据查明的事实，一审法院依法判决公司应支付沈子琰解除劳动合同经济补偿金7.93万元。

一审判决后，公司不服，持原理由上诉，要求依法改判公司无须支付沈子琰解除劳动合同经济补偿金。沈子琰不服，上诉要求依法改判公司支付违法解除劳动关系的赔偿金。

沈子琰的上诉理由是其提交《离职申请表》是一种要约行为，公司当时并未同意其离职。在公司未明确同意其离职申请之前，其有权随时撤销离职申请。此外，公司支付其工资至2021年11月15日，表明其辞职行为未产生法律后果。离职期间，公司未安排与其办理工作交接，不符合公司关于离职管理的规定。公司在留用其两个多月后向其出具终止劳动合同通知书，属违法解除劳动合同。

经审理，二审法院认为，本案的争议焦点是公司是否属于违法解除劳动合同。由于双方当事人的上诉主张均缺乏事实或法律依据，原审法院认定事实清楚，适用法律正确，故终审判决驳回上诉，维持原判。

参加岗前培训被车撞 未签合同也可认工伤

编辑同志：

我被一家有资质的公司录用后，虽未签订书面劳动合同，但公司根据我日后的工作职责，安排我参加由其发放工资的岗前培训。岂料，我在三天后的下课步行回家途中，被司机肖某撞伤。交警部门认定，肖某负事故的全部责任。

请问：我是否构成工伤？

读者：花莉莉

花莉莉读者：

你的情形符合工伤认定条件。

《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：……(六)在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；……”鉴于你是在参加岗前培训下课回家途中，遭遇肖某负全部责任的交通事故而受伤，也就意味着你是否构成工伤，取决于你是否具备“职工”身份，即与公司是否存在劳动关系。

劳动关系是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理、指挥与监督下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定：“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。”而本案情形与之吻合：

一方面，你与公司符合主体资格。就主体资格的认定，主要审查用人单位是否符合用人单位资格，是否在工商、民政等部门办理注册登记，是否领取了营业执照或者登记证书，以及相应的证照是否在有效期内，劳动者是否符合法定就业年龄。公司具有相应资质，你也年逾30，无疑与之相符。

另一方面，你与公司形成了劳动用工关系。就用工关系的认定，主要审查劳动者是否从事用人单位安排的有报酬的劳动、是否接受用人单位的管理、约束，双方是否具有身份上的隶属关系。而你参加岗前培训期间系公司安排，公司发放工资，你也接受了公司的管理。

再一方面，岗前培训属于公司业务的组成部分。就此主要审查相关岗前培训是否为用人单位的业务组成部分，培训是否为更好的完成后续的工作任务，培训是否为用人单位的主要工作内容。而你参加的岗前培训是为更好的完成后续工作，且培训的内容与你的岗位职责密不可分。

程文华 律师

颜梅生 法官

原单位扣留人事档案影响再就业怎么办?

读者邢燕近日向本报咨询说，她两年前毕业到一家公司工作，双方签订了5年期劳动合同。入职不久，公司派她去参加了一个培训班并支付了3000元的培训费。半年前，她以书面形式向公司提出辞职。在办理离职手续时，她要求公司把她的人事档案转移到人才中心暂时托管，但遭到拒绝。公司称，单位曾派她去参加培训并支付了培训费，如果不在一个月内退还培训费就不予转移人事档案。辞职后，她来到男朋友所在城市，并应聘到另外一家企业工作。但因原公司迟迟不转移人事档案，使她一直无法入职。

她想知道：因原单位扣留人事档案影响再就业怎么办?

法律分析

邢燕所在公司以其拒绝退还培训费为由不予转移人事档案的做法是极为不妥的。

人事档案是当事人个人身份、学历、资历等方面的证据，与个人工资待遇、社会劳动保障、组织关系紧密挂钩，具有法律效用，是记载人生轨迹的重要依据。

对于档案应当如何转移，《劳动合同法》第五十条明确规定：“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终

止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”从这一规定可以看出，为辞职的员工按期办理档案转移手续是用人单位的法定义务，此义务不附加任何条件。因此，尽管邢燕拒绝退还培训费，公司也不应当违背法律的相关规定，以扣留她的人事档案相要挟。如果邢燕确实需要向公司退还培训费，公司可以通过劳动争议仲裁或诉讼的途径向其追偿。

从邢燕在咨询中介绍的情况来看，其所在公司扣留其人事档案，已经影响到她的再就业。对此，《劳动合同法》第八十九条

规定：“用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”因此，邢燕可以向劳动行政部门投诉，责令公司为其转移档案，并对公司予以处罚。

由于档案是劳动者就业年限及工龄的重要证明，是新单位核定劳动者工资待遇的依据，如果因为该公司扣留人事档案的行为给邢燕造成了损失，其还可以申请劳动争议仲裁或起诉的方式，要求该公司承担相应的赔偿责任。