

# 如何避免离职纠纷的产生?

《劳动合同法》第三十七条规定：“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……”这是关于提前通知期限及劳动者预告辞职的具体规定。但是，在现实中却有劳动者因不知道该规定或其他原因在离职时说走就走，也有用人单位在收到劳动者辞职书后让其立马走人，还有用人单位为留住劳动者而拒收辞职书。从法律规定看，这些做法不仅是错误的、违法的，当造成损害时还要承担相应的赔偿责任。那么，正确的离职申请与批准辞职应该怎么做呢？以下案例，对相关情形作出了详细的法律分析。

## 【案例1】

### 递交辞呈后立马走人，造成损失应否赔偿？

2021年4月，小刘进入一家公司工作。入职2年来，他一直勤勤恳恳，业绩很好，但收入不能令他满意。于是，一心想跳槽的他委托朋友给他找下家。2023年4月10日，朋友来电话称已经找到接收单位，让他立即辞职去“高就”。当天，小刘就迫不及待地与公司递交了辞职书，并表明自己将于4月12日到新单位上班。

公司领导警告小刘：“你这样立马走人，你负责的生产线会因无人顶替而被迫停工，是要赔偿公司损失的！”小刘以为这种说法是吓唬人的，没当回事。岂料，公司申请劳动仲裁后，仲裁机构果然于近日裁决小刘应赔偿公司经济损失近2万元。

## 【点评】

小刘确实应当赔偿公司的损失。

根据《劳动合同法》第三十七条规定，劳动者在递交辞职书后，如果用人单位没有在30日内予以批准，劳动者不得离岗。只有在30日通知期满后，双方的劳动合同才正式解除，劳动者才能走人。因此，劳动者想离职，既不能不辞而别，也不能在递交辞职书后立马扬长而去，否则将构成违法。

另外，《劳动合同法》第九十条规定：“劳动者违反本法规定解除劳动合同……给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”本案中，小刘在递交辞职书后的第三天就离开岗位，显然属于违法解除劳动合同。由于其不当离职行为导致其负责的生产线停工停产，并给公司造成了实际经济损失，因此，仲裁机构的裁决他应承担赔偿责任。

## 【案例2】

### 不辞而别系公司过错，劳动者能否获得经济补偿？

章某2023年3月入职公司后，

由于公司一直未为其缴社保费，其工作到同年6月就不辞而别了。公司多次打电话、发快递催促章某回来上班，均无回音。10天后，公司对章某作出了自动离职的处理决定。

2023年7月，章某来到公司索要经济补偿金，理由为造成其辞职的原因是公司未为其缴社保费，公司存在过错。在遭到拒绝后，其又申请劳动争议仲裁，但劳动仲裁机构裁决驳回了其经济补偿金的请求。

## 【点评】

仲裁机构的裁决是正确的。劳动者解除劳动合同必须程序合法，否则难以主张相关权益。《劳动合同法》第三十八条规定了用人单位存在过错的若干情形以及劳动者享有的即时辞职权。不过，即时辞职权的行使方式因用人单位的过错情形不同而有所区别。譬如，在用人单位强迫职工劳动或者违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的情形下，劳动者辞职不需事先告知用人单位。而在单位有其他过错的情形下，包括未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费等情形，劳动者辞职虽然无需提前30日通知用人单位，但应当履行事先告知的义务并说明理由，以便用人单位能及时进行人员安排，避免造成损失。

本案中，章某离职时没有通知公司并说明自己是因为社保权益被侵犯而主张解约，因此，应认定其系违法解除劳动合同。由于其构成违法解约，当然不符合领取经济补偿金的条件。

## 【案例3】

### 职工递交辞呈，单位能否要求其立马走人？

2023年9月25日，陶某因自身原因向公司递交了书面辞呈，表明将在30天后离职。不料，公司次日就决定解除与陶某的劳动合同，并让陶某立即办理工作交接后走人。陶某认为，公司的做法不正确，但不知其究竟错在哪里？

那么，公司之举是否构成违法解除劳动合同呢？

## 【点评】

公司的做法是违法的，职工陶某既有权要求公司继续履行劳动合同至提前通知期限届满，也可以要求公司向其支付违法解除劳动合同关系赔偿金。

为了保护用人单位的利益，使其免于因劳动者突然离职导致的工作无法交接，以及没有充足时间重新招聘人员导致的正常生产经营利益受到影响、遭受损失，《劳动合同法》第三十七条专门设定了劳动者辞职的提前通知期限。依据该项法律规定，劳动者自递交辞职书至30日通知期限届满前，用人单位让其离职，而劳动者无异议的，则属于双方协商一致解除劳动合同。如果劳动者不同意提前离职，则用人单位必须继续履行劳动合同至提前通知期限届满，否则就构成违法解除劳动合同。

由于提前通知期涉及劳动者的诸多利益，如劳动报酬、社会保险、住房公积金及劳动者在该期限内寻找新的工作机会、避免失业等，所以，用人单位在提前通知期内不得强行让劳动者离职，否则，将会给劳动者造成损失。

本案中，陶某在提交辞呈时明确表示30天通知期满后离职，而公司次日就决定与其解除劳动合同，该行为无疑属于违法。对此，《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”该法第八十七条规定：“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。”因此，在公司违法解除劳动合同的情况下，陶某可以选择要求公司继续履行劳动合同至提前通知期届满，也可以选择要求公司向其支付赔偿金。

## 【案例4】

### 劳动者递交辞职书，单位拒收怎么办？

陈女士于2021年8月入职一家科技公司，双方签订有5年期的劳动合同。当时，陈女士和丈夫孙先生在同一个城市工作。后来，由于孙先生考取了其他城市的公务员，夫妻两地分居存在诸多不便，陈女士就想辞职后到丈夫所在的城市工作。2023年8月至今，陈女士先后数次递交辞职通知书但公司均拒绝接收，这让她一时不知道如何是好。那么，在公司拒收辞职书的情况下，陈女士如何辞职才能避免产生不利后果呢？

## 【点评】

劳动者依法享有辞职的自由，用人单位面对劳动者的辞职，不仅应当依法接收辞职通知书，而且应当向劳动者出具签收单。然而，在现实中总有一些用人单位为了留住人才或者基于其他原因，拒绝接收劳动者提交的辞职通知书或以种种理由表示没收到，致使劳动者无法证明已经提前30日进行书面通知。此时，如果劳动者选择离开，就可能因无法拿出证据证明已履行了提前通知事宜，背负违法解除劳动合同的后果。那么，在用人单位拒收辞职书的情况下，劳动者该怎么办呢？实践中，劳动者采用以下方式中的一种，即可留存自己已经履行提前通知期的证据：一是通过快递方式送达辞职书，并在快递单上注明所寄材料为“辞职书”，留存寄件信息，用人单位在回执上签收的日期即为书面通知日期。这样做的好处是即使用人单位拒绝签收邮件，劳动者亦可凭快递公司的退件凭条证明已履行书面通知义务；二是在递交辞职书时进行录音或录像；三是采用传真、电子邮件、移动通信等能够确认用人单位收悉的方式送达辞职书；四是邀请无利害关系的证人到场，当面送达辞职书，并将送达情况进行记录，请证人签字或盖章。潘家永 律师

# 多项劳动争议一时难结 可以请求先行支付欠薪

编辑同志：

2023年10月25日，我在申请劳动争议仲裁时，提出了包括要求公司支付欠薪在内的多项请求。我家经济状况不好，既有病人还有学生，学费和医药费压得我喘不过气来。我不想与公司打官司，但不打官司无法维护自己的合法权益。现在，我面临的情况是公司拖欠工资一事明确表示认可，对其他事项争议较大。经了解，劳动争议仲裁机构案件较多，何时能够开庭审理本案不能确定。另外，有些案件事实可能一时难以查清并作出处理。

请问：为不因欠薪影响生活，我能否要求仲裁庭责令公司先行支付欠薪？

读者：刘芳芳

刘芳芳读者：

你可以请求劳动争议仲裁机构责令公司先行支付欠薪。

《劳动争议调解仲裁法》第四十三条第二款规定：“仲裁庭裁决劳动争议案件时，其中一部分事实已经清楚，可以就该部分先行裁决。”《劳动人事争议仲裁办案规则》第四十九条也指出：“仲裁庭裁决案件时，其中一部分事实已经清楚的，可以就该部分先行裁决。当事人对先行裁决不服的，可以按照调解仲裁法有关规定处理。”

上述规定表明，针对当事人提出的多个请求，仲裁庭通常应当在查明全部事实的基础上，对所有仲裁请求一并处理。当对全部事实一时难以查清时，为了防止仲裁过分迟延，及时保障当事人的合法权益，仲裁庭对已经查明的事实及对应仲裁请求可以先行作出裁决，其他部分再作出后续裁决。本案情形完全与之吻合。

值得一提的是，如果向法院提起诉讼，也可以通过先予执行的方式来维权。先予执行是指法院在受理案件后、终审判决作出之前，根据一方当事人的申请，裁定对方当事人向申请人支付一定数额的金钱或其他财物，或者实施或停止某种行为，并立即付诸执行的一种程序。

对此，《民事诉讼法》第一百零九条、第一百一十条分别规定：“人民法院对下列案件，根据当事人的申请，可以裁定先予执行：（一）追索赡养费、扶养费、抚育费、抚恤金、医疗费用的；（二）追索劳动报酬的；（三）因情况紧急需要先予执行的。”“人民法院裁定先予执行的，应当符合下列条件：（一）当事人之间权利义务关系明确，不先予执行将严重影响申请人的生产或者生活；（二）被申请人有履行能力。”

颜梅生 法官

# 法定代表人向职工借款用于公司经营，能否要求公司担责？

读者苗丹丹近日向本报咨询这样一件事：她所在公司法定代表人陈某因公司经营之需，曾以个人名义向她借款40万元并出具了借条。事后，该款确已用于公司生产经营。

她想知道：在借款已经到期，而陈某没有偿还的情况下，她能否要求公司与陈某共同承担

还款责任？

## 法律分析

苗丹丹可以要求公司与陈某共同承担还款责任。

《最高人民法院关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》第二十三条规定：“法人的法定代表人或者非法人组织的

负责人以单位名义与出借人签订民间借贷合同，有证据证明所借款项系法定代表人或者负责人个人使用，出借人请求将法定代表人或者负责人列为共同被告或者第三人的，人民法院应予准许。法人的法定代表人或者非法人组织的负责人以个人名义与出借人订立民间借贷合同，所借款项用

于单位生产经营，出借人请求单位与个人共同承担责任的，人民法院应予支持。”

本案中，陈某作为公司的法定代表人，其以自己名义向苗丹丹的借款，且该款确已用于公司的生产经营，依据上述规定，陈某与公司具有共同还款的义务。颜东岳 法官