

劳动者离职后哪些情形可要求复职?

实践中,有些劳动者在提交辞职申请后感到后悔,遂要求撤回辞职申请;有的劳动者在自行辞职或者被解雇后,因出现了某种特定情形,又要求恢复劳动关系。那么,劳动者能否如愿以偿呢?以下4个案例分别对相关疑问作出了详细阐释。

【案例1】

单位收到辞职通知后,劳动者无权请求撤回

林某于2023年7月3日向某银行提交辞职申请,鉴于银行未及时答复,林某又于2023年7月12日向银行提交“撤回辞职申请的申请”,银行则明确告知不接受其撤回辞职的申请并确认其离职日期为2023年8月2日。

2023年8月3日,林某拒绝办理离职手续,要求继续上班,双方遂发生争议。对此,银行认为,林某于2023年7月3日主动提出辞职,双方劳动合同于30日后即2023年8月2日合法解除。林某则认为,其提交辞职申请后,在银行尚未批准的情况下于30日内申请撤回,其单方解除行为未能生效,双方劳动合同尚未解除。

此后,林某申请劳动争议仲裁并提起诉讼,结果是其请求未获得劳动争议仲裁机构和法院的支持。

【点评】

《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……”该条款赋予了劳动者预告解除劳动合同的权利,这种单方解除权属于形成权,无需用人单位作出是否同意的意思表示,解除劳动关系的意思表示一经到达用人单位即发生法律效力,产生解除劳动合同的法律效果,劳动者无权反悔。

至于“提前30日”则是劳动者形成权实现后的附随义务,即需要承担“30日”继续履职的附随义务,但这一要求并不影响形成权的特质。

本案中,银行于2023年7月3日收到林某的辞职申请后,无需审批,即发生劳动者单方解除劳动合同的效力,林某于30日之内申请“撤回离职申请”并不影响其行使单方解除权的法律后果。所以,林某的认识是错误的,其请求恢复劳动关系是没有法律依据的。

【案例2】

劳动者被欺骗辞职,有权要求恢复劳动关系

2024年2月,詹某入职某公司担任销售员,双方约定其工资为底薪2000元加提成。仅过了1个月,公司领导便告诉詹某,因生产设备陈旧、工艺落后,一时难以筹措巨额资金进行技术升级,公司可能很快就会破产,建议他不要死守底薪,不如尽早离职另谋高就。

詹某觉得公司领导说得有理,便向公司递交了辞呈。可是,他很快得知,事实并非如此。原来,公司的产品突然出现供不应求的势头,由于觉得与詹某约定的销售提成过高,公司领导便编造谎言,诱使詹某主动提出辞职。面对詹某提出的复职请求,公司断然予以拒绝。

【点评】

公司的行为构成欺诈。所谓欺诈,是指一方当事人故意虚构事实、隐瞒真相,使对方当事人陷入错误认识,并基于此错误认识作出意思表示的行为。对于这种情形,《民法典》第一百四十八条规定:“一方以欺诈手段,使对方在违背真实意思的情况下实施的民事法律行为,受欺诈方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。”

本案中,公司为减少提成支出,采用虚构事实的手段诱使詹某辞职,属于欺诈。因此,詹某可以收集证据向劳动争议仲裁机构申请仲裁或者向法院起诉,请求裁决撤销解除劳动合同的行为,恢复其与公司之间的劳动关系。

【案例3】

劳动者离职后查出职业病,请求复职应予支持

周某是一名从事玉石雕刻的匠人,因为其会设计、手艺好,颇受一家玉器厂老板器重。周某为了多挣些钱,也经常加班加点工作。但是,该玉器厂对车间采

取的除尘措施并不到位,周某工作一年后便提交了辞职通知。离职时,玉器厂并未安排周某做离职体检,周某也因为当时身体并无不适没有计较。

半年后,周某被诊断为尘肺病并住院治疗。周某找到玉器厂老板,要求恢复劳动关系,并享受工伤待遇。老板则以双方已经解除劳动关系为由予以拒绝。无奈,周某申请劳动争议仲裁。经审理,劳动争议仲裁机构于近日裁决支持了周某的请求。

【点评】

《职业病防治法》第三十五条规定:“对从事接触职业病危害的作业的劳动者,用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查,并将检查结果书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害的作业;不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业;对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者,应当调离原工作岗位,并妥善安置;对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。”因此,安排从事接触职业病危害的作业的劳动者进行离岗职业健康检查是用人单位应尽的法定义务,用人单位不得与未进行离岗体检的劳动者解除或者终止劳动合同属于法律强制性规定。

另外,《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)》第三十五条第一款规定:“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。”

本案中,玉器厂在未安排周某进行离岗体检情况下,与其解除劳动合同,违反了法律的强制

性规定,应属无效,应当恢复双方劳动关系,并向周某支付工伤保险待遇。

【案例4】

女职工被解雇后发现怀孕,劳动关系可以恢复

杨女士是某公司的职工,最近几个月来经常乏力头昏,为此,她曾多次请休病假。可是,时间一长,公司便认为杨女士不能胜任一线工作,就把她调到辅助性岗位。即使这样,杨女士的身体状况亦未好转,接着又请了几次假。最后,公司以杨女士经调岗后仍不能胜任工作为由,依据《劳动合同法》第四十条规定,与她解除了劳动合同。

杨女士被辞退一周后到医院检查身体,被告知已怀孕6周。得知这一情况后,杨女士考虑到自己以目前的状况外出找工作比较困难,就回到公司找领导协商要求恢复劳动关系,但公司不同意。

【点评】

我国法律对“三期”女职工实行特殊保护。根据《劳动合同法》第四十二条规定,对处于“三期”内的女职工,用人单位不得依据劳动者不胜任工作、医疗期届满、客观情况发生重大变化或者经济性裁员为由单方面解除劳动合同,除非劳动者存在《劳动合同法》第三十九条规定的过错情形,这属于法律的强制性规定。

本案中,杨女士并非是自动离职,而是被公司解雇的,这不同于双方协商一致解约的情形。尽管公司在解雇杨女士时并不知道她已怀孕,但是,在作出解雇决定之前杨女士已怀孕属于客观事实,因此,公司的解雇行为仍然要受《劳动合同法》第四十二条之规定的约束。由于公司解雇杨女士违反了法律的强制性规定,解雇决定无效,故应当恢复与杨女士的劳动关系,并补发工资待遇。

潘家永 律师

委托他人代购苹果 5000元降价款属于谁?

编辑同志:

我和钱某是同一城市的水果批发商,也是同一个苹果生产基地的长期客户,并与其有着稳定的供销关系。两个月前,我和钱某在电话中协议合发一车苹果共10吨,每人5吨,由钱某向苹果生产基地付款,相关费用各自承担50%,其他责任与风险由我们两人共担。

达成协议后,我随即将货款及运费转给钱某。10天后,我们订购的苹果如期到达,我和钱某各5吨。日前,我给苹果生产基地打电话询问其他事情时,无意中得知钱某虽然按照原定价格付了款,但就在发货的前一天,苹果基地作出价格调整,每斤苹果降价0.5元,苹果基地很快将钱某多付的1万元返还。为此,我找到钱某协商此事,要求他向我退还价差款5000元,但遭到拒绝。

请问:钱某是否可以将返还的苹果价差款占为己有?

读者:林庆

林庆读者:

钱某的这种行为属于不当得利,其应当返还你多交的5000元购买苹果的货款。

所谓不当得利是指没有法律根据,使他人受到损失而自己获得了利益。正因为如此,虽然不当得利者的获得属于既成事实也不能得到法律的保护,其应返还不当利益给受损失的人。对此,《民法典》第九百八十五条明确规定:“得利人没有法律根据取得不当利益的,受损失的人可以请求得利人返还取得的利益,但是有下列情形之一的除外:(一)为履行道德义务进行的给付;(二)债务到期之前的清偿;(三)明知无给付义务而进行的债务清偿。”本案中,钱某的行为不属于该法律规定的“除外情形”,所以,其应当向钱某返还5000元苹果价差的款项。

对于不当得利,法律还对其他情形作出了规定。其中,《民法典》第九百八十六条规定:“得利人不知道且不应当知道取得的利益没有法律根据,取得的利益已经不存在,不负担返还该利益的义务。”第九百八十七条规定:“得利人知道或者应当知道取得的利益没有法律根据的,受损失的人可以请求得利人返还其取得的利益并依法赔偿损失。”第九百八十八条规定:“得利人已经将取得的利益无偿转让给第三人的,受损失的人可以请求第三人在相应范围内承担返还义务。”本案中,钱某的行为属于《民法典》第九百八十七条所规定的情形,故应当承担返还义务。

程文华 律师

职工外出进修后即离职,算违约吗?

万元。进修结束后,我前往某私企工作,并且与该企业签订了劳动合同,并拒绝公司提出的停止在其他单位工作的要求,现公司与我解除劳动合同。

请问:这种情况下,我是否需要支付违约金?

答:

《劳动合同法》第二十二条规定:“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反

服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。用人单位与劳动者约定服务期的,不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。”依据该规定,若您违反服务期约定,应当按照约定向公司支付违约金。

另外,《劳动合同法实施条例》第二十六条第二款第三项规

定:“有下列情形之一的,用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的,劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金:……(三)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的。”您同时与其他单位建立劳动关系,经公司提出后拒不改正。依据该规定,公司与您解除约定服务期的劳动合同,您应当按照劳动合同的约定向公司支付违约金。

北京司法大讲堂
常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线:
13601074357

lawyerchang@188.com

常律师:
您好!
我于2022年入职A公司后,该公司安排我外出进修半年,并签订了服务期协议,明确约定公司支付的进修费用为5万元,进修后的服务期为6年,违约金为5