

向职工发出解聘通知后反悔 公司再发撤回通知 能否恢复劳动关系?

□本报记者 赵新政

因理财业务方面经营成效一路下滑，公司向该部门理财经理吴凝音（化名）发出解聘通知书。此后第三天，公司又以“交接工作未完成、协商未达成一致”为由，向她发出该解聘通知书不生效并予以废除的通知，要求她返岗继续上班。

针对这种情况，吴凝音认为解除权是单方形成权，她收到公司解除其劳动合同通知之时，双方之间劳动关系已经解除。因此，公司作为违法解除劳动关系的提出方无权单方撤销解聘通知。按照相关法律规定，公司应当向向她给付经济赔偿金等费用。

庭审中，公司称其在约定解除劳动关系当天即撤回《解除劳动合同通知书》，在客观上没有造成单方解除劳动合同的事实，不同意吴凝音的主张。法院认为，双方劳动关系自公司送达解聘通知时生效，现公司主张撤回解聘通知可发生劳动合同恢复的法律效力于法无据，遂判决支持吴凝音的索赔请求。

公司发出解聘通知 此后反悔予以废除

2022年11月2日，吴凝音通过网络招聘进入公司工作。当天，双方签订期限至2025年11月1日的劳动合同。合同约定其担任理财部经理职务，月基本工资为6000元，绩效工资部分按照实际考核予以发放。

2024年8月31日，公司人事部门职工金某用微信发送通知，让吴凝音年底前留存绩效工资9935.95元，主要用于公司统筹发放。2024年9月19日，公司向她发送《解除劳动合同通知书》，载明因公司业务调整决定于2024年9月22日与她解除劳动关系。她虽不服该决定，但也没提出反对意见。

三天后，即2024年9月22日，公司又向吴凝音发送书面通知，载明：“因交接工作未完成，协商未达成一致，原劳动合同解除通知不生效并予以废除，特此告

知。”对此，吴凝音回复公司：“不接受恢复劳动合同。”

由于公司拒绝给付离职经济赔偿金等费用，吴凝音向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请。请求：1.确认双方之间的劳动关系于2024年9月22日终止；2.公司向她支付违法解除劳动关系经济赔偿金88113.8元；3.公司向她支付拖欠的工资差额12488.4元（2024年1月-7月业绩提成留存10%的9935.95元+证券提成差额2552.45元）；4.公司向她支付2024年第三季度绩效工资共计9000元；5.公司向她支付未休年休假工资24307.2元。

经审理，仲裁机构裁决：1.确认吴凝音与公司的劳动关系于2024年9月22日解除；2.公司支付吴凝音违法解除劳动关系赔偿金84906元；3.公司支付吴凝音2024年1月-7月末付业绩提成差额9935.95元；4.驳回吴凝音的其他仲裁请求。公司不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

解聘通知虽被撤回 合同效力无法恢复

公司诉称，其于2024年9月开始执行《薪酬绩效管理办法》，其中规定已离职职工的奖金不予发放。因此，请求一审法院查明事实，判令公司无需向吴凝音支付违法解除劳动关系赔偿金、2024年1月-7月末付业绩提成差额9935.95元。

一审法院认为，关于双方劳动关系是否解除问题，在案证据显示公司已向吴凝音作出解聘通知，因此，应当认定双方劳动关系已于2024年9月22日解除。公司主张撤回解聘通知可发生劳动合同恢复的法律效力，因该主张于法无据，不予采纳。

经查，公司系以业务调整为由解除吴凝音的劳动合同，但未能提交充分证据予以证明，一审法院认为公司构成违法解除劳动合同，应依照《劳动合同法》第87条规定向吴凝音支付经济赔偿金。庭审中，双方对赔偿金额额

84906元无异议，应当予以确认。

关于业绩提成留存9935.95元，一审法院认为，吴凝音系被违法解除劳动合同，公司应当予以发放。

综上，依照《劳动合同法》第30条、第48条、第87条，《民事诉讼法》第67条第1款、第260条规定，一审法院判决：1.驳回公司的全部诉讼请求；2.公司于判决生效之日起10日内支付吴凝音赔偿金84906元；3.公司于判决生效之日起10日内支付吴凝音业绩提成差额9935.95元；4.确认公司与吴凝音的劳动关系于2024年9月22日解除；5.驳回吴凝音的其他请求。

违法解除劳动关系 公司被判给付赔偿

公司不服一审法院判决，上诉称原审法院认定其2024年9月22日违法解除劳动合同明显不当，判令公司支付违法解除劳动关系赔偿金及业绩提成差额属于事实认定错误。

首先，公司没有单方解除劳动合同。吴凝音入职公司后从事理财经理工作，因受政策等客观原因影响，该部门的业绩一直处于下滑状态，公司确想跟吴凝音协商解除劳动合同并向其发函拟于2024年9月22日解除其劳动合同。可是，吴凝音收到该通知后明确表示不同意，公司领导层进行内部沟通后，在9月22日当天撤回了拟解除劳动合同的函件，表示劳动合同继续履行，也就是解除劳动合同行为并未生效。事实上，在吴凝音9月22日后未到岗的情况下，公司一直催促其上班。另外，吴凝音也在该期间领取了公司发放的国庆节的福利，这进一步表明公司在客观上没有单方解除劳动合同，故无需承担支付赔偿金的责任。

其次，公司无需支付吴凝音业绩提成差额9335.95元。不管是吴凝音自己提供的制度还是公司正式发文的规章制度均明确规定，平时10%留存的奖金作为年

终奖，《薪酬绩效管理办法》也规定，年终奖发放时已离职人员原则不予发放。9月份本身就不是年终奖发放的时间，之后劳动者个人不来公司工作，故不属于发放人员范围。该制度经过公示程序，一审庭审中，法官跟吴凝音核实过，在公司规章制度公布后，吴凝音多次到公司办公系统查阅该制度，因此，该制度可以作为公司管理的依据。

综上，公司认定，其未单方解除劳动合同。另外，公司依法制定的规章制度可以作为管理的依据。因此，公司无需向吴凝音支付赔偿金及业绩年底预留部分，原审法院认定事实不清、适用法律错误，应当予以纠正。

针对公司的上诉，吴凝音答辩称解除权是单方形成权，公司解除劳动关系意思表示送达时双方劳动关系已经解除，公司作为违法解除的提出方无权单方撤销解除通知。关于业绩提成差额9935.95元，该费用因公司构成违法解除劳动关系，故应当向她支付该费用。对于公司提交的《薪酬绩效管理办法》的真实性、合法性、关联性，她均不认可。因为该文件是公司单方制作，未经民主程序表决通过，且该制度发布时间在她的业绩提成形成之后，因此，应当向她支付该提成费用。

《民事诉讼法》第175条规定：“第二审人民法院应当对上诉请求的有关事实和适用法律进行审查。”现公司上诉主张其无需支付赔偿金以及业绩提成，对此，二审法院认为，因公司向吴凝音发出了解聘通知，且其所述解除劳动合同原因不能成立，其撤回解聘通知并不导致解聘行为不发生效力，故一审法院判令支付赔偿金并无不当。

关于业绩提成差额，因公司系违法解除劳动合同，且该部分业绩提成差额系平时业绩提成的留存，二审法院认为，原审法院判令支付业绩提成差额并无不妥。

综上，依照《民事诉讼法》第177条第1款第1项规定，判决驳回公司上诉，维持原判。

为方便照顾瘫痪丈夫 女工可拒绝调往外地

编辑同志：

我与公司在劳动合同中约定，我的工作地点为本市市区。半个月前，公司未与我协商，单方决定将我调整到百里之外的分公司。虽然我向公司说明自己因早、中、晚需要照顾瘫痪丈夫不便前往，公司也有其他职工可以去，请求公司另派他人。但是，公司却固执己见，甚至以我不服从安排为由，决定解聘已在公司工作两年有余的我。

请问：公司的做法是否违法？

读者：黄鹂鹑（化名）

黄鹂鹑读者：

公司对你作出解聘决定的行为违法。用人单位因生产管理需要调整劳动者工作地点，应与劳动者充分协商；若未能协商一致，在行使用工自主权时应充分考虑合法性、合理性和必要性。结合本案：

一方面，《劳动合同法》第三十五条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”公司变更你的工作地点却事先未与你协商，更不用说达成一致、书面形式、各执一份，明显与之相违。

另一方面，你与公司的劳动合同中约定的工作地点为本市市区，而公司调整的工作地点在百里之外的分公司，两地相距较远，超出日常通勤范围，严重影响你的工作和生活，尤其是你已经向公司说明自己丈夫瘫痪，早、中、晚需要照顾不便前往，不利于在提供劳动的同时兼顾扶养责任，公司的行为缺乏合理性。

再一方面，公司还有其他职工可去指定地点工作，若公司不能提供相应证据证明非你去不可，说明相应调整并非唯一或不可替代，公司可以选择意味着你的前往并无必要。正因为公司之举属于违法解除劳动合同，决定了其必须依据《劳动合同法》第八十七条之规定承担赔偿责任，即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。也就是说，公司应当按你在公司的工作年限，按照你在劳动合同解除前十二个月的平均工资，以每满一年支付两个月工资的标准向你支付赔偿金。

颜东岳 法官

张兆利 律师

儿女不在身边,可以自行选定意定监护人吗?

读者夏兰英（化名）咨询时说，她是一名退休职工，老伴早年去世，唯一的女儿也在国外工作。前几天例行体检时，医生告诉她脑部CT现血栓症状，建议住院手术治疗。为此，她担心自己发生意外，想与邻居李女士协商，委托李女士担任她的意定监护人，代行办理入院手续、手术签字、陪护等一系列属于监护人的职责。

她想知道：这种打算有法律依据吗？是否还需要征得她女儿的同意？

法律分析

根据夏兰英讲述的情况，可

知其有权自行选定意定监护人，并不需要法定监护人如子女等的同意。一般情况下，被监护人和意定监护人协商一致即可签订意定监护协议，因为意定监护是被监护人和监护人的真实意思表示，意定监护协议的适用优先于法定监护。

《民法典》第三十三条规定：“具有完全民事行为能力的成年人，可以与其近亲属、其他愿意担任监护人的个人或者组织事先协商，以书面形式确定自己的监护人，在自己丧失或者部分丧失民事行为能力时，由该监护人履行监护职责。”根据这一规定，意定监护成立应具备

三个条件：一是监护人和被监护人都是完全民事行为能力人；二是双方以真实、独立的意思表达进行协商，不受任何组织和外人干预；三是协议以书面形式签订。

协议签订后，在被监护人丧失或部分丧失民事行为能力时，意定监护协议发生效力。意定监护人要根据协议的约定承担监护职责。

这些职责可具体分为五个方面：一是被监护人失智失能时安排其生活；二是被监护人生病时为其选择医院、确定医疗救治方案并签字；三是保管被监护人财产，根据其需求合理处分；四是

如果被监护人死亡，处理善后事宜；五是维护被监护人权益的其他事项。

需要明确的是，意定监护人并非一定是遗产继承人，二者可能重合也可能不同。意定监护是为了确定监护人，代理被监护人实施民事法律行为，解决的是被监护人生前的事；而遗产继承则发生在被继承人身故之后，解决的是被继承人身后的事。也就是说，签订意定监护协议并不意味着监护人拥有被监护人的继承权，除非意定监护人本身是法定继承人，或通过遗嘱取得了继承人资格。