

职工辞职未获准 留下后却被退工

文 赵竺安 摄 贡俊祺

权益顾问

胸闷！张山手拿劳动合同解除通知书，连连捶胸顿足。他做梦也没想到，用人单位做事竟然如此“无耻”。

向本报求助的张山自述：他是一名技术人员，进入一家微电子企业后，受到重用，担任了工程师。工作三年后，他又遇到了“伯乐”，不仅给予他高薪，还予以重用，但对方要求他一个月左右前往新公司报到。张山高兴之余，赶紧向用人单位打了辞职报告，明确提出一个月之内解除双方劳动合同。

张山说，辞职报告交上去后，单位人事部经理、副总经理纷纷找他谈话，希望他顾全大局，留下来与单位同舟共济，同时，还承诺他，只要留下来，薪水好商量，职位也可提升。未来，还可以给他股权。张山面对这些口头诱惑，感到非常“香”，便决定不走了。

谁知，辞职报告交上去后的两个月，张山收到一份劳动合同解除通知书，通知书载明：企业接到张山的辞职报告后，已批准他的辞职行为。张山说，如今，下家被他回掉，上家又不要他了，他一下子就成了“流浪猫”，企业这样的做法是



不是太过分了？上海林峰律师事务所律师事务所主任林峰律师认为，张山作为解除劳动合同的当事方，不能一味地责怪用人单位，他也有疏忽的地方。林峰解释道，根据《劳动合同法》第37条规定，劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。这项规定赋予了劳动者单方预告解除劳动合同

同的权利，而这种权利，只要单方预告期到达，无论用人单位批准还是不批，劳动者无需理由，都可以走人。

林峰接着说，当然，有权利就有义务。这种劳动合同解除权作为一种形成权，权利人一旦以法定形式行使，并将行使权利的意思表示以法律规定的程序和方式告知或送达对方当事人，便发生相应的法律效果。也就是说，这种解除权作

为形成权一旦到达用人单位处，就不可以撤销；如需撤销，必须获得用人单位同意。从张山的反映来看，一个月的解除预告期到达后，用人单位和张山并没有办理相应的手续，且继续留在用人单位工作并支付工资，那么先前的职工辞职行为可以视作撤销，双方已就继续履行原先的劳动合同达成一致，企业再解除张山的劳动合同，显然不妥。

工伤人员可否申请 延长停工留薪期？

刘女士问：工伤人员可否申请延长停工留薪期？如果可以，该如何申请呢？

答：工伤人员因伤情严重或者情况特殊，12个月的停工留薪期不能满足其治疗需要，要求延长停工留薪期的，工伤人员应当在停工留薪期满前15日内，向所在单位提出书面申请，并提供治疗工伤的医疗机构出具的诊断证明和相关材料。用人单位对延长停工留薪期有异议的，应当自收到工伤人员书面申请之日起7日内携带《延长停工留薪期申请表》、治疗工伤的医疗机构出具的诊断证明和相关材料，向用人单位注册地的区劳鉴委提出延长停工留薪期确认申请。劳鉴委根据工伤人员的伤残和治疗情况作出确认意见，出具《延长停工留薪期确认书》，经确认同意延长停工留薪期的，停工留薪期可以适当延长，但延长不得超过12个月。用人单位未在规定时间内提出确认申请的，视作同意延长停工留薪期。

劳务派遣一般在 哪些岗位上实施？

张先生问：我们公司想用一些劳务派遣工，请问，劳务派遣一般在哪些岗位上实施？

答：劳动合同用工是企业基本用工形式，劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。临时性工作岗位上是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位上是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位上是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。

文 崔蔚

劳权信箱

久拖未决的年终奖能拿到吗？

记者同志：

您好。我是一名企业的中层领导，今有一事咨询。

去年10月，用人单位以企业效益不好为由，提出与我协商解除劳动合同。我出于配合企

业的考虑，同意并解除了劳动合同。今年初，前东家发放去年的年终奖，我提出我也应该有。前东家却认为，按发放规则，发放时不在单位或岗位的不予发放。因此，不能给予我年终奖。我

的好心没有换得好的回报，我越想越气。目前为此事，我还在与前东家协商之中，我也不知如何是好。

陈东升

陈东升：

您好。首先，我们认为，单位与你协商解除劳动合同时，你应按“先小人，后君子”的做法，在协商过程中，把年终奖事宜谈妥，那么，也就没有时下的矛盾和困惑了。

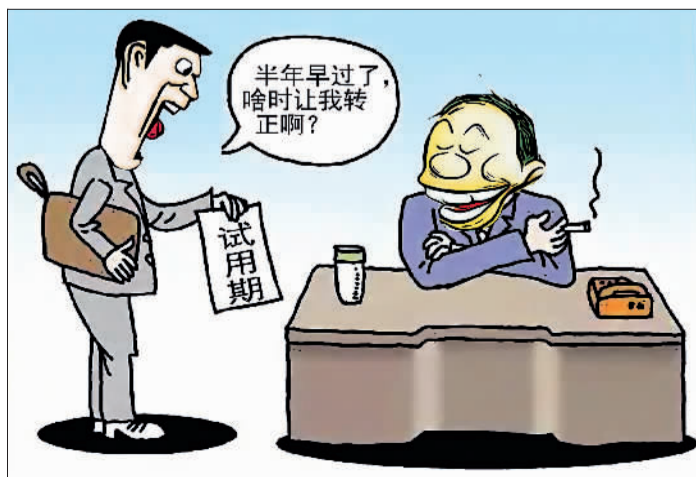
关于不在岗特别是离职员工，有没有年终奖的争议，目前主要有两大主流观点。其一，如果用人单位依法制订了年终奖发放规则，在发放年终奖时双方已解除或终止劳动合同，不予发放年终奖并未违反法律法规的强制性规定，应属合法有效。其二，劳动者享有取得劳动报酬的权利，年终奖亦是其正常劳动的劳动报酬，用人单位此项规定排除了劳动者获得劳动报酬的权利，应为无效。目前这两种观点，在各

省市裁判过程中均有使用，很难说你打官司就是必胜。

但我们坚持认为，纵然用人单位发放年终奖有规则，也要看职工离职的原因和离职的时间，给予综合判断。如果职工自行辞职，这是职工主动行为，不予年终奖完全可以；如果职工是被用人单位违法解除劳动合同，年终奖应该按职工工作的实际情况给予；如果职工违纪被用人单位解除劳动合同，我们建议还是按劳动者实际工作时间占全年工作时间的比例，给予相应的年终奖；如果是双方协商解除劳动合同，原则上我们认为双方应该事先对年终奖安排做出协商，如果没有协商，则应该按劳动者实际工作时间占全年工作时间的比例给予年终奖。

至于职工离职的时间，我们认为，假设全年职工工作时间超过六个月，按比例给予年终奖也是合乎情理的。

文 赵竺安



遥遥无期

图 夏贺新

房产法律热线：53021977
张健伟 律师
13501716400
昆鼎律师事务所：中山南一路1065号304-305室