

快看

申请与批准辞职的正确打开方式

核心
阅读

《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……”这是关于提前通知期即劳动者预告辞职的规定。但现实中，有的劳动者因不知道法律规定而说走就走，有的单位在收到劳动者辞职书后让其立马走人，也有的单位为留住人而竟然拒收辞职书。其实，这些做法不仅是违法的，还可能要承担相应的赔偿责任。



他人已代付欠薪，老板也构成拒不支付劳动报酬罪

编辑同志：

眼看自己独资开办的公司面临严重亏损，我丈夫不顾人力资源和社会保障部门责令向员工清偿欠薪的通知，悄悄变卖资产后携款潜逃、藏匿。请问：好友已主动为我丈夫支付23万余元欠薪的情况下，我丈夫是否还构成犯罪？

读者 卫程程

卫程程读者：

你丈夫照样构成拒不支付劳动报酬罪。

《刑法》第276条第1款规定：“以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬或者有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬，数额较大，经政府有关部门责令支付仍不支付的，处3年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；造成严重后果的，处3年以上7年以下有期徒刑，并处罚金。”

《最高人民法院关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释》第2条、第3条也分别指出：“以逃避支付劳动者的劳动报酬为目的，具有下列情形之一的，应当认定为《刑法》第276条第1款规定的‘以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬’：（一）隐匿财产、恶意清偿、虚构债务、虚假破产、虚假倒闭或者以其他方法转移、处分财产的；（二）逃跑、藏匿的；（三）隐匿、销毁或者篡改账目、职工名册、工资支付记录、考勤记录等与劳动报酬相关的材料的；（四）以其他方法逃避支付劳动报酬的。”“具有下列情形之一的，应当认定为《刑法》第276条第1款规定的‘数额较大’：（一）拒不支付1名劳动者3个月以上的劳动报酬且数额在5000元至2万元以上的；（二）拒不支付10名以上劳动者的劳动报酬且数额累计在3万元至10万元以上的。”

你丈夫在人力资源和社会保障部门责令支付后，不仅拒不履行义务，反而携款潜逃、藏匿，无疑符合对应构成要件。同时，好友代付欠薪虽然减轻了你丈夫所带来的危害，但这并不能否定你丈夫之前就已经构成拒不支付劳动报酬罪，加之好友代付并非基于你丈夫委托或要求，甚至你丈夫对此一无所知。

律师 廖春梅

1

递交辞呈后立马走人，造成损失应否赔偿？

案例

小刘入职某公司2年来，一直未获得领导的肯定，于是一心想跳槽，并托朋友给其找下家。2023年4月10日，朋友来电话称已经找好接收单位，让小刘立即辞职去“高就”。当天，小刘就迫不及待地向公司递交了辞职书，并表明自己将于4月12日到新单位上班。公司领导警告：“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！”小刘以为是吓唬人的，没当回事。

说法

小刘的确必须赔偿公司的损失。根据《劳动合同法》第37条的规定，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，否则均构成违法。

《劳动合同法》第90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3天就离开岗位，显然是违法解除劳动合同，而且致使其负责的生产线停工停产，其违法行为显然给公司造成了损失，因此仲裁机构的裁决是正确的。

2

员工递交辞呈，单位能否要求其立马走人？

案例

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，让陶某立即办理工作交接后走人。那么，公司此举是否构成违法解除劳动合同？

说法

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，以及无充足时间重新招聘人员导致

的正常生产经营利益受影响，法律设定了辞职的提前通知期。劳动者自递交辞职书至30日通知期届满前，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届满，否则就构成违法解除劳动合同。因为提前通知期也涉及到劳动者的诸多利益，包括劳动报酬、社会保险、住房公积金等，以及劳动者在该期限内寻找新的工作机会，

避免失业。用人单位在提前通知期内就强行让劳动者离职，显然会给劳动者造成实际损失。本案中，陶某在提交辞呈时明确表示30天通知期满后离职，而公司次日就决定解除与你的劳动合同，无疑属于违法。根据《劳动合同法》第48条和第87条的规定，陶某有权以公司违法解除劳动合同为由，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按其应得的经济补偿金的2倍支付给赔偿金。

3

员工递交辞职书，企业拒收怎么办？

案例

陈女士于2021年8月入职某科技公司，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，而且这样长期下去势必会影响到夫妻感情。所以，陈女士就想辞职后到丈夫所在的城市工作，但几次递交辞职通知书都被公司拒收，这让陈女士束手无策。那么，在企业拒收辞职书的情况下，该如何辞职才能避免产生不利后果？

说法

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，而且还应当向劳动者出具签收单。但是，现实中一些用人单位为了留住人才或者基于其他原因，拒收辞职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日书面通知，而劳动者一旦走人，就可能因无法拿出证据来证明已履行了提前通知期，以致背上违法解除劳动合同的后果。

在企业拒收辞职书的情况下，劳动者可以选择采用以下某一种方式，这样就

可以留存证据证明自己履行了提前通知期：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，企业在回执上签收的日期为书面通知日期。即使企业拒绝签收快件，劳动者亦可凭快递公司的退件凭条证明已履行了书面通知义务；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企业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

