

递交辞呈须慎重 送达后难撤回

劳动者辞职只需提前通知用人单位,这有利于促进人才流动,提高企业劳动生产率。但是,一旦辞职书已送达对方,再想反悔就要看用人单位的决定。因此劳动者应当谨慎行使辞职权,免得追悔莫及。

图片来自网络



能否要求查询或公开自身的人事档案?

编辑同志:

我曾经在多家用人单位供过职,属于流动人员。鉴于对自己人事档案中记载的有关履历、学历、学位、录用、任免、工资、待遇、奖励、处分等内容浑然不知,半个月前,我曾经向掌握着我人事档案的某地人才交流中心提出申请,要求查询自己的人事档案,却遭到拒绝,我又向政府主管部门提出了公开申请,但却同样未被采纳。请问:人才交流中心、政府主管部门这样的做法对吗? 读者: 陈小芬

陈小芬读者:

人才交流中心、政府主管部门的做法并无不当,即对自己的人事档案资料信息,你确实无权要求查询或者公开。

一方面,你不属于自己人事档案资料的查阅主体。《流动人员人事档案管理暂行规定》第二条第(二)项规定“与用人单位解除劳动合同或聘用合同的专业技术人员和管理人员的人事档案”,属于流动人员人事档案。第十四条第(一)、(四)项则已分别指出“查阅流动人员人事档案应办理审批手续。查阅单位应申明查阅理由,管档单位根据规定和需要确定需提供的档案材料。”“任何个人不得查阅或借用本人及其直系亲属的档案。”即有权查询流动人员人事档案的主体只能是单位,任何个人不论基于什么原因、什么理由均没有查询的权利。正因为你曾经在多家用人单位供职,属于流动人口,人才交流中心自然有权拒绝你的查询请求。

另一方面,你的人事档案资料不属于政府信息公开的范围。《政府信息公开条例》第二条规定:“本条例所称政府信息,是指行政机关在履行职责过程中制作或者获取的,以一定形式记录、保存的信息。”公开政府信息是公众了解政府行为的直接途径,也是公众监督政府行为的重要依据,其目的在于提高政府工作的透明度,促进依法行政,充分发挥政府信息对公众生产、生活和社会经济活动的服务作用。而人事档案资料并不一定是行政机关所收集、制作、保存,针对的也只是个人,而与公众无关,公众也难以通过单个的人事档案资料了解政府的整个行为,继而作为公众监督政府的依据,甚至如果公开还会泄露个人隐私,即鉴于个人人事档案资料不在上述条例规定的范围,你自然不得要求政府向你公开或提供。

颜东岳

即使单位尚未批准,辞职书也具有法定效力

【案例】 胡某在某建材公司工作,最后一份劳动合同期限至2020年8月31日。2019年8月30日,胡某因个人原因递交了辞职书,一周后感到后悔,此时公司尚未批准,故请求撤回。公司称不能出尔反尔,拒绝了胡某的要求。胡某向劳动仲裁委申请仲裁,要求公司继续履行劳动合同。由于调解不成,仲裁委裁决驳回胡某的仲裁请求。

【点评】 劳动者享有预告辞职权。《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。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位,可以解除劳动合同。”据此,劳动者可以无理由地任意辞职,但能否任意反悔和撤回辞职,则要区分情形:一是在辞职书送达单位前,当然可以撤回;在送达单位之时也可撤回,例如向单位邮寄辞职书,后又向单位邮寄撤回报告,撤回报告早于或同时与辞职书送达,辞职行为就未发生效力。二是在预告期内一般无权要求撤

回。劳动者的辞职报告在用人单位收到后,即发生法律效力,无需用人单位批准或同意,预告期30日或3日届满后双方的劳动关系即告解除。就是说,在预告期内,劳动者能否撤回辞职申请,得看单位决定,主动权和选择权掌握在单位手里,除非存在重大误解、受欺诈、胁迫等情形。胡某是因个人原因提出辞职的,显然不存在上述各情形,且建材公司又不同意其撤回之请求,因此,劳动争议仲裁委显然不能支持胡某的仲裁请求。

劳动者预告辞职,提前的期限属于单位的权利

【案例】 2018年3月,楼某与某商贸公司签订了一份为期3年的劳动合同。楼某后因在工作时与同事发生矛盾,认为缺乏干事氛围,遂于2019年8月1日递交辞职申请。4天后,公司领导签字同意楼某离职,并书面通知其于2019年8月12日办理退工手续。后来楼某觉得自己过于鲁莽,于是请求撤回辞职申请。而商贸公司予以拒绝,并于2019年8月12日为楼某办理了离职手续。楼某认为,自己于2019年8月1日提出辞职,该辞

职行为应在8月31日才生效,在此之前就解除劳动关系,构成违法,遂申请劳动仲裁后又起诉至法院,请求恢复劳动关系、继续履行劳动合同。结果,劳动仲裁委和法院均没有支持楼某的请求。

【点评】 楼某对预告期30日产生了误解。劳动者提出辞职须提前30日书面通知用人单位,这是法律赋予单位的权利。也就是说,劳动者提出辞职后,单位可以根据需要让其继续上班30天,也可以当天批准让其走人。另外,单位收到辞

职申请后,一般要着手做相应的招聘或调岗工作。如果允许劳动者出尔反尔,无疑会影响单位的正常人事制度,加大招聘成本,这显然不公平。本案中,楼某2019年8月1日提出辞职,商贸公司知悉后其辞职行为已经发生法律效力,尽管楼某在办理退工手续前就反悔了,但也无济于事。商贸公司在预告期内批准同意并办理退工手续,符合法律规定,故楼某关于恢复劳动关系、继续履行劳动合同的请求,当然不能获得法律支持。

递交辞呈后发现怀孕,不构成重大误解

【案例】 王某在某公司已经工作3年,最后一份劳动合同期限至2021年7月4日。2019年5月底,王某因申请调岗失败,遂于6月3日提交辞职书,公司收悉后让王某于7月3日办离职手续。然而,王某因身体不适于6月15日上午到医院做检查,发现自己已怀孕六周。6月17日,王某以自己申请辞职前就已怀孕为由书面申请撤销辞职书,公司称将组织相关部门研究决定。王某本以为公司会同意的,没想到公司还是在7月3日安排她办了离职手续。

王某越想心里越不是滋味,认

为自己申请辞职时对已怀孕的事实不掌握,存在重大误解,辞职不是其真实意思表示,而且法律规定单位无权辞退怀孕妇女,该公司的做法不公平,于是提出了恢复劳动关系的仲裁请求。可是,王某并没有从仲裁委那讨回“公道”。

【点评】 首先,不知晓已怀孕并不属于法律上的重大误解。根据规定,行为人因对行为的性质、合同的内容等的错误认识,使行为的后果与自己的意思相悖,可以认定为重大误解。王某声称辞职之意思表示不真实,系以在6月15日获悉怀有身孕之事实予以反推辞职之

意思表示,有违事物发展顺序,显然难被裁判部门采信。王某不知自己已怀孕,系对自身生理状况的认识错误,而对其辞职行为的性质并未产生错误认识,故不属于重大误解的范畴。其次,法律只是规定单位不得单方辞退“三期”女工,而对包括“三期”女工在内的劳动者主动辞职则无限制性规定。王某系自行辞职,并非公司提出解约。王某提出辞职系对其自身权利的处分,是否知晓其已怀孕并不影响这一处分行为的法律效力。综上所述,王某的辞职申请不具有可撤销的事由。

潘家永