任编辑 陈宏光 E-mail:lszk99@126.com

劳动者单方解除劳动合同能反悔吗

□浙江国翱 律师事务所 俞肃平 近日我代理了一位劳动者 起诉用人单位要求获得工伤保 险待遇的法律援助案件。

当事人袁某某因工丧失劳 动能力程度评定为六级,在拟 定诉求时,袁某某让我写上要 求用人单位给予其两个一次性 补偿,即一次性工伤医疗补助 金和一次性伤残就业补助金。

我对他说,这是工伤职工 提出与用人单位解除或终止劳 动合同才能获得的补助,问他 是否决定要终止与单位的劳动 合同。

他表示并无此意,只是索赔时的一种"要价"。对此我表示:劳动者单方提出解除或终 止劳动合同是不能反悔的,他 听了感到非常惊讶。

根据《劳动合同法》的规定,劳动者单方与用人单位解除劳动合同可分为预告解除、即时解除和劳动者个人原因解除三种。

预告型解除,是指劳动者 履行预告程序后单方解除劳动 合同的方式。

根据《劳动合同法》第三十七条"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。"

可见预告型解除又可分为 两种情形:

一种是劳动者提前 30 日以 书面形式通知用人单位解除劳 动合同。根据《劳动合同法》 第三十八条规定,具体有:

1.用人单位未按照劳动合 同约定提供劳动保护或者劳动 条件的:

2.用人单位未及时足额支 付劳动报酬的;

3.用人单位未依法为劳动 者缴纳社会保险费的;

4.用人单位的规章制度违 反法律、法规的规定, 损害劳 动者权益的;

5.因《劳动合同法》第二 十六条第一款规定的情形致使 劳动合同无效的;

6.法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

劳动者享有单

方解除劳动合同的

权利,单方解除权

属于形成权的范

畴,劳动者向用人

单位申请离职.用

人单位收到该申请

时,即产生解除劳

动合同的法律效

果。

另一种是劳动者在试用期 內,提前3日通知用人单位可 以解除劳动合同。

即时型解除,是指劳动者 在用人单位发生劳动合同法第 三十八条第二款规定的情形时, 可以即时解除劳动合同。

具体情形有:

1.用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的:

2.用人单位违章指挥、强令 冒险作业危及劳动者人身安全的。

劳动者个人原因解除是指劳动者根据自身利益提出解除或终 止劳动合同。

不管是哪种情形,劳动者单 方解除或终止劳动合同的意思表 示一经到达用人单位就不能反悔。

劳动者享有单方解除劳动合同的权利,单方解除对战人,单方解除权属于形成权的范畴,劳动者向用人单位收 计离职,用人单位收到该申请时,即产生解除劳动合同的法律效果,劳动者在用人单位作出决定前撤回离职申请,并不能产生撤回解除劳动合同意思表示的法律效力。

双方劳动关系的解除或终止 状态,不会因劳动者事后的反悔 或撤销被变更。

当然,如果劳动者单方解除 或终止劳动合同的意思表示在未 到达用人单位之前撤回,则不会 产生解除或终止劳动合同的法律 效力。

也许有人会问,实践中,劳动者行使解除或终止劳动合同权后,有些还继续在用人单位工作,双方还是以原劳动合同约定的条款履行权利与义务,这不是说明单方解除劳动合同是能反悔的么?

其实,这只是说明用人单位 同意接受了劳动者的"反悔",或 者双方经协商一致,同意继续履 行原劳动合同约定的条款而产生 了新的劳动合同。

实践中,除了劳动者明确提 出解除或终止劳动合同的意思表 示外,还有一种是通过比较隐晦 的请求来表示的。

比如一些劳动者向用人单位 提出给予经济补偿金,工伤职工 提出给予一次性工伤医疗补助金 和一次性伤残就业补助金,患病 或者非因工负伤职工提出给予医 疗补助费等等。

因为根据法律法规的规定, 劳动者向用人单位提出上述要求 的,都是基于劳动者解除或终止 劳动合同这一前提。

劳动者提出的这些诉求只要 到达用人单位,即可理解为劳动 者已单方提出解除或终止劳动合

因此,前述袁某某提出要求 用人单位支付一次性工伤医疗补 助金和一次性伤残就业补助金时, 笔者就特意询问其是否有意与用 人单位解除或终止劳动合同,并 告知了相应的法律后果。



劳动合同的"恢复履行"

□上海江三角 律师事务所 周蒋锋 司法实务中, 劳动合同 的恢复履行制度饱受争议。

用人单位单方解除与员 工的合同后,员工认为属于 违法解除并提起劳动仲裁和 诉讼,可以要求赔偿或者恢 复履行劳动合同。

如果劳动仲裁和法院认 定企业确系违法解除劳动合 同、裁决、判决企业支行 起来批行起来比较复 易;劳动合同,企业面俗的 力就大了。因为许多劳动合 同大了。因为许多劳动合 同大工具备恢复履行的条件, 尤其是高级管理人员。

还有些员工提起"恢复 履行劳动合同"的请求是经 过算计的,比如有的员工故 意拖延提起劳动仲裁的时间, 在一年劳动仲裁时效的最后 时刻才提起,并要求企业支 付解除之日起的工资。

有的员工被企业解除劳动合同后,利用企业不愿恢复履行劳动合同的心理,即使并不想回企业上班,也仍然要求"恢复履行劳动合同",借此向企业索要高于法定标准的经济补偿或赔偿。

那么,能否彻底废除劳动合同的恢复履行制度呢? 事实上也的确不能废除。

因为劳动关系除了经济 属性之外,还具有人身属性。 如果企业违法解除劳动合同, 劳动者只有索要赔偿金一种 权利裁济途径,那么劳动者 的职业将处于极不稳定状态, 只要企业有经济能力支付赔 偿金,就可以为所欲为,随时 随地解除员工的劳动合同。

此外,就目前的劳动法律制度而言,高级管理人员并未被排除在劳动者的范畴之外,也应当受到《劳动合同法》的保护,也能要求恢复履行劳动合同。

既然不能废除劳动合同的 恢复履行制度,就只能对此加 以完善。

首先,有必要明确"劳动合同已经不能继续履行"的标准。《劳动合同法》》规定:"劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依底以上,是第87条规定支付赔偿金。但是第87条规定或不明确,导致上,是相应的标准却不明确,导致实务中的认定结果各不相同。

如果标准相对明确,可以 给企业和员工都提供更有效的 操作指引,避免矛盾尖锐化。

其次,可考虑缩短主张 "恢复履行劳动合同"的仲裁时效。比如规定自劳动合同程之 之日起3个月内员工可的伊裁请 不使复履行劳动合同的伊裁请 求,督促员工及时维权,排除 一些员工恶意维权的风险,对 恢复履行劳动合同"对 企业正常经营的影响。

最后,应明确员工提起劳动仲裁、诉讼期间的工资标准和计算方式。目前,各地对此问题的操作差异较大。

劳动合同的恢复履行制度, 关系到劳动关系的有无,关系 到员工的失业或就业状态,不 可不慎重对待。

互联网对律师业务的影响

□上海通乾 律师事务所 朱慧 陈慧颖

万联网技术的

发展为律师开拓业

务提供了广阔的空

间,降低了律师与

客户之间的交易成

本,使律师对客户的服务更加便利。

同时客户对律师的

服务也提出了更高

的要求, 互联网对

律师来说既是一种

机遇, 更是一种挑

战。

《劳动合同

法》规定: "劳动

者不要求继续履行

劳动合同或者劳动

合同已经不能继续

履行的. 用人单位

应当依照本法第

87条规定支付赔

偿金。但是相应的

标准却不明确,导

致实务中的认定结

果各不相同。

如今我们每个人、每个行 业都离不开互联网,律师行业 也不例外,互联网的发展对律 师业务产生了广泛而深刻的影 响,主要体现在律师业务的开 拓方式、律师对客户的服务方 式、客户对律师服务质量的要 求等三方面。

首先是律师对业务的开拓 方式。在互联网技术出现之 前,律师对业务的开拓主要依 赖口碑和传统媒体。互联网技 术的发展,出现了一些律师或 律师事务所办的网站,针对不 特定的对象,提供法律业务知 识,宣传律师业务,提升其影 响力。

随着信息时代的发展,互 联网的海量信息,特别是根据 最高人民法院规定判决书在互 联网上进行公开和各种法律电 商的兴起,在大数据时代律师 业务的宣传不再是单向的。

有潜在法律需求的网民, 对于律师的宣传是需求的网, 从大说, 你在互联网上宣称自己是一个资深判实书网进行检索, 位载, 为理对你办理过任何一个人通 看到你办理过任何一个个通 看到你办理过任何一个不通 会大, 是然这种宣传就不是会人 信服。因此, 互联网式、同更 。 以对于律师的诚信提出了更高 的要求。

其次是律师对客户服务的 方式。律师与客户以往主要通 过面对面交流或者电话、邮 寄、派专人递送文件等方式。 而现在视频会议、电子邮件、 微信的普及大大降低了律师与 客户交流的成本,也提高了服 务的效率。

但随着徽信等即时通信工 具的出现,客户对律师的反馈 速度要求也大大提高。

最后是客户对律师服务的 质量要求更高。在互联网时代,知识、信息的获取不再是 一个难题,任何知识、信息都 可以从互联网上搜索获得,法 律知识也不例外。

在这种情况下,律师数十 年积累的业务知识,有可能他 人花几分钟就能搜索到。

基于此, 互联网时代客户对律师的服务质量就提出了更高的要求。举例来说, 我们在给客户作法律分析时, 指出该案有几种可能性, 客户可能基于从互联网上搜索到的信息, 指出你的分析有遗漏, 法院还有其他判决结果。

在这种情况下,律师就需要更加谨慎地面对每一个案件,分析不同案件的区别,争 取以最高的质量完成每一个案

综上,互联网技术的发展 为律师开拓业务提供了广阔的 空间,降低了律师与客户之间 的交易成本,使律师对客户的 服务更加便利。同时客户对律 师的服务也提出了更高的要 求,互联网对律师来说既是一 种机遇,更是一种挑战。