



劳动者申请辞职后劳动关系解除的认定标准

【经典案例】

2010年5月，刘某与上海鸿飞橡胶有限公司(以下简称鸿飞公司)签订了劳动合同，约定的期限为2010年5月7日至2011年5月7日。2010年9月刘某因事要回老家，提出辞职，但公司要求其提交辞职报告，否则按公司规定对不经批准擅自离职者按旷工处理。刘某遂于9月24日提交辞职书，要求10月22日回家。后刘某因故未在10月22日回家而是继续留在上海，10月26日下午，刘某在鸿飞公司车间被车床切断两根手指，厂方为其支付了医疗费、10月份整月工资，但双方对事故的赔偿未达成一致意见。2011年3月2日，刘某申请劳动仲裁，仲裁确认刘某与鸿飞公司在2010年5月7日至2010年10月26日期间存在劳动关系。鸿飞公司对裁决不服，向法院提起诉讼。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点是刘某提交辞职申请书上载明的欲离职时间10月22日至事故发生之日10月26日，双方是否存在劳动关系。

刘某认为，其曾提交一份离职申请，并准备在2010年10月22日离开公司，但公司一直没有对离职申请进行批准，根据规定其也不敢擅自离开。且此后公司仍安排其工作，其手指亦是在工作时间、工作场所被切料机切断的。

一审法院认为，刘某陈述公司没人通知不同意其辞职，故2010年10月22日是否还在鸿飞公司工作取决于刘某的意见。若刘某打算在2010年10月22日之后继续在鸿飞公司工作，应及时通知公司，故应该由刘某提供证据证明其在2010年10月22日之后与公司之间存在劳动关系。现刘某无法提供相应的证据，无法认定刘某和鸿飞公司在10月22日后存在劳动关系。

二审法院认为，在劳动合同存续期间，用人单位处于管理者地位，相应的管理资料亦为管理者掌握。且事故发生时尚在双方劳动合同有效期内，公司无证据证实其明确批准刘某辞职且该批准已被刘某知悉。同时考虑到刘某伤害事故系发生在工作时间、工作地点，结合双方的举证能力并考虑本案实际案情及生活常理，认定刘某和公司在2010年10月22日至2010年10月26日之间存在劳动关系。

【律师说法】

劳动者和用人单位之间兼具平等性和人身隶属性。这两种特性集中体现在：第一，劳动者向用人单位给付劳动，用人单位支付报酬作为对价；第二，劳动者要接受用人单位管理监督，遵守单位规章制度。

结合本案，要厘清在刘某提出辞职申请后双方是否存在劳动关系，首先要先明白双方之间的关系有无上述特征。从劳动给付来说，刘某的伤害事故发生在工作时间和工作地点，受伤手指确由公司机器切断，事实上公司也在事后发放了刘某整个月的工资；从公司管理层面来说，刘某在未接到公司批准其辞职的通知时继续留在公司上班也是遵守公司章程的表现。所以，10月22之后刘某和公司之间的关系仍符合劳动关系的主要特征。

其次在劳动关系的举证过程中，劳动者明显处于弱势。劳动关系解除的证明责任，法律并未规定举证责任倒置，但是考虑到各方举证能力，法院在审理过程中合理分配了举证责任。由公司举证双方已不存在劳动关系，但公司未能有效举证。

最后，这个案例也提醒用人单位在接到劳动者的辞职申请时，应当及时给予信息反馈：同意辞职的，应发出类似于同意辞职的书面通知，并协助劳动者办理离职手续，同时做好相关证据的保留工作。



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com