

员工提前通知单位辞职，在正式离职前还能反悔吗？

以案说法



资料照片

★案情简介

杨某原系某公司员工，双方签订了自2016年4月1日起的无固定期限劳动合同。2019年12月26日，杨某向上级领导安某发送电子邮件提出辞职。安某于同日回复尊重其选择，并告知人事会找其走辞职流程。双方确认最后工作日为2020年1月31日。后杨某反悔，多次找领导和人事

沟通，表示自己是在情绪失控冲动的前提下提出辞职，要求撤回辞职申请。公司未同意，并要求杨某继续按照辞职流程配合公司完成离职手续。2020年2月12日，公司通过电子邮件向杨某发送离职证明，其上载明的离职原因为“本人辞职”。

2020年3月31日，杨某向区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。2020年6月15日，仲裁委员会裁决对杨某的请求不予支持。杨某不服，诉至法院。

合同赔偿金。2020年6月15日，仲裁委员会裁决对杨某的请求不予支持。杨某不服，诉至法院。

★裁判结果

法院经审理后认为：杨某于2019年12月26日发送电子邮件向领导提出辞职，双方商定最后工作日为2020年1月31日，辞职的意思表示送达公司，对公司已经发生法律效力，且双方已

协商达成合意。后杨某虽向领导表示撤回辞职，但公司在面谈及电子邮件中明确回复不同意其撤回辞职申请，并且要求杨某按照流程办理离职手续。因此，双方的劳动关系因杨某提出辞职而解除。

综上，由于双方的劳动关系是因杨某主动提出辞职而解除，而非用人单位违法解除所致，杨某主张违法解除赔偿金缺乏事实依据与法律依据，不予支持。

★唐毅律师点评

《劳动合同法》第三十七条规定：“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。”合同的解除权属于形成

权，只要一方的意思表示到达对方即产生法律效力。就劳动者提前通知解除劳动合同的情形来说，只要劳动者向用人单位发出解除通知，用人单位收到了解除通知，即发生解除劳动合同的效力，劳动者不得再反悔要求撤回。

本案中劳动者提前通知用人单位解除劳动合同，但在正式离职前又反悔了，想要继续留在用人单位工作，继续履行劳动合同。这种情况下，只要用人单位不同意，已发出的辞职申请便无法撤回。 文 唐律 摄 展翔

上海唐毅律师事务所
专业的劳动法律服务机构
领先的人力资源合作伙伴
资深的劳动争议处理专家
地址：延安西路2201号 上海国贸中心1301-1303室
电话：021-62836533 62835862
网址：www.tonytanglawfirm.com

★乔法官说法

异地派遣员工工伤由谁来负责？

乔法官：

我丈夫来上海打工十多年，现在在一家公司仓库干理货工作。前两天，他工作中被倒下的货物砸伤，手术后现正在卧床康复。发生事故后，仓库领班将他送到医院并垫付了医药费，但后续就一直没人过问这事了。我们是靠工资吃饭的，只好去找领班问情况。领班说，我丈夫是劳务派遣人员，不是他们公司的正式职工，他们垫付医药费已经尽了人道义务，相关工伤认定及待遇事宜让我们找派遣公司处理。我了解后发现，派遣公司是外地的一家劳务公司，非常远，我们这些小老百姓根本没有时间和金钱自己找他们解决问题。我咨询后听说，从明年开始，像我丈夫这样的情况，上海的这家公司应该帮着申请认定工伤，是这样吗？

读者 胡女士

胡女士：

劳务派遣是由劳务派遣公司与劳动者签订劳动合同，约定将其派遣至实际用工单位，在实际用工单位的指挥监督下提供劳务的一种劳动形态。劳务派遣单位的从业人员在劳务派遣期间受到工伤事故伤害的，工伤保险责任由劳务派遣单位或者用工单位承担。虽然《劳务派遣暂行规定》明确，被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的，劳务派遣单

位应依法申请工伤认定，用工单位应协助工伤认定的调查核实工作。但事实上，对异地派遣过程中发生工伤事故的，劳动者权益保护往往难以及时跟进。为此，上海市人力资源和社会保障局于近日发文明确，明年1月1日起，派遣员工在本市用工单位发生事故伤害的，由劳务派遣单位或者外省市劳务派遣单位在本市设立的分支机构向注册地区人力资源社会保障行政部门提出工伤认定申请，并承担申请工伤劳动能力鉴定、申领工伤保险待遇等工伤保险责任；用工单位应当协助工伤认定的调查核实工作，并按国家和本市工伤保险规定承担应当由用人单位支付的工伤保险待遇及浮动费率等工伤保险责任。外省市劳务派遣单位未在本市设立分支机构的，由本市用工单位向注册地区人力资源社会保障行政部门提出工伤认定申请，并按国家和本市工伤保险规定承担工伤保险责任。劳务派遣单位对用工单位的工伤保险责任依法承担连带赔偿责任。也即是说，劳务派遣单位如未在上海设立分支机构，劳动者可要求实际用工单位办理工伤认定等相关手续并给于享受相应工伤保险待遇。如用工单位拒绝，劳动者可自行向劳动行政部门申请工伤认定并据此主张工伤保险待遇。 文 乔蓓华

★给你提个醒

本市基层医疗机构乙类药品参照甲类药品支付

老薛近日到家附近的社区医院就医，在门诊配了治疗慢性病的药品，在使用医保结算时发现，这次自己支付的现金部分，似乎比以前支付的金额减少了一些。老薛来到医院的服务台询问，是否是他服用的药品价格发生了变化。医院服务台的工作人员告诉老薛，并不是某种药品的价格发生了变化，而是自2023年10月1日起，根据《关于基层用药参照甲类支付有关事项的通知》（沪医保医管发〔2023〕26号）文件的规定，在本市基层社区医疗机构配备使用的医保目录内的乙类药品，改变了报销计算的规则，均按照甲类药品进行费用结算支付。这样一来，使用乙类药品患者，就可以减少药品费用的支出了。根据上海市医疗保障局工作人员介绍，据统计，在本市基层医疗机构的乙类药总数按商品名算约2000种，覆盖心脑血管、消化、呼吸、肿瘤等疾病领域，随着基层医疗机构乙类药品参照甲类药品支付，将直接为患者减轻经济负担。笔者也借本文来为大家读者朋友们介绍一下这个最新的

惠民政策。

一、医药用药的费用支付按三类情况计算。

根据《国家医保局、人力资源社会保障部关于印发〈国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录（2022年）〉的通知》（医保发〔2023〕5号）以及《上海市医疗保障局、上海市人力资源和社会保障局、上海市卫生健康委员会、上海市药品监督管理局、上海市中医药管理局关于印发〈上海市基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录（2022年）〉的通知》（沪医保医管发〔2023〕7号）等文件的要求，医药范围内使用药品的支付方式分为三类：一是药品目录中“支付”一栏标为“甲类”的药品，包括乙类药品中参照甲类支付的药品，按照本市基本医疗保险规定支付；二是药品目录中“支付”一栏标为“10%”的药品，由参保人员先自负10%比例现金，其余费用再按本市基本医疗保险的规定支付；三是药品目录中“支付”一栏标为“定额标准”的药品，由参保人员按照本市相关文件规定定额自负。

二、本市基层医疗机构乙类药品参照甲类药品支付。

为支持参保人员就诊下沉社区，提升基层用药报销水平，本市这次新颁布实施了《关于基层用药参照甲类支付有关事项的通知》，其中明确：“除集中带量采购未中选价高药品、定额标准自负药品外，医保结算等级为一级的本市定点医疗机构使用的国家医保药品目录内乙类药品，均参照甲类药品支付。”这里所谓“乙类药品参照甲类药品支付”，是指全额按照医保规定支付，不用按照过去患者在基层医疗机构报销医保目录内的乙类药品时，需要自己先付总额的10%，再按医保报销比例支付剩下的比例，而是直接按照甲类药品结算规则，直接按报销比例进行结算。值得注意的是，适用这个优惠结算规则的，只有在符合条件基层医疗机构，而不是本市所有的医保定点医院，旨在鼓励患者遇到一般疾病时，下沉社区进行治疗，不仅就诊方便，也省下了老百姓的“看病钱”。

文 张倩