



## 劳动者单方提出离职申请后是否可以撤回？

### 【经典案例】

陈某于2016年3月8日向正大畜牧投资(北京)有限公司(以下简称正大公司)提交离职申请,当时正大公司未予答复。后陈某于2016年3月25日向正大公司提交“撤回离职申请的申请”,陈某于2016年4月7日后未再出勤。陈某请求正大公司支付报酬和安排岗位,正大公司不同意该请求,于2016年7月25日回函表示,双方劳动关系因陈某提出离职申请,于2016年4月8日解除。陈某遂起诉至法院主张正大公司未批准其离职申请,其在三十日内申请撤回离职请求,故单方解除行为未能生效,双方劳动合同尚未解除,正大公司回函属于违法解除劳动合同,要求正大公司支付违法解除劳动合同经济赔偿金。

### 【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为：劳动者单方提出离职申请后是否可以撤回？

法院判决：法院经过审理认为，陈某于2016年3月8日向公司提交离职申请书，其已作出单方解除劳动合同的意思表示，且公司已收到其离职申请书，劳动关系遂合法解除，不以用人单位的同意为构成要件，因此陈某的离职申请不能撤回。法院认定双方劳动合同因陈某辞职于2016年4月7日解除。

### 【律师说法】

根据《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。该条款赋予了劳动者单方解除劳动合同的权利，是一种典型的形成权。

本案中，陈某于2016年3月8日向正大公司提出离职，此时劳动者的离职意思表示已经到达正大公司，为正大公司所知悉，故该单方解除劳动合同的行为已经生效，形成权已经实现，不可再次请求撤销。

蓝海提示，从《劳动合同法》的立法本意来看，第三十七条劳动者的单方解除权是基于劳动者弱者地位的倾斜保护措施，是赋予劳动者的一项特殊权利。至于其中的“提前三十日”或“提前三日”只是为了保障用人单位正常生产经营的需求，从而赋予用人单位的一种权利，是在劳动者的形成权实现后出现的一种附随义务，因此劳动者行使单方解除劳动合同的权利时并不需要用人单位的同意作为构成要件。

案件来源：中国裁判文书网 内容有删减



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息！  
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com