



劳动合同法第三十七条中劳动者行使单

北京市第二中级人民法院（2018）京02民终10944号民事判决书

案情摘要

程某因家庭及身體原因向正大畜牧公司提出離職申請，後又申請撤回，但公司認定其已於4月8日解除勞動合同。法院最終判決程某的離職申請有效，駁回其要求公司支付違法解除勞動合同賠償金及工資的訴訟請求。

爭議焦點與裁判要旨 (1/5)

- 1 勞動者單方解除權為形成權，不需用人單位批准。
- 2 離職申請送達用人單位即生效，不得撤回。
- 3 提前三十日通知是用人單位的權利，是勞動者形成權實現後的附隨義務。

爭議焦點與裁判要旨 (4/5)

- 4 法院認定勞動關係存續至附隨義務完成之時。
- 5 勞動者需對加班事實承擔舉證責任。

法學見解與實務啟示

- 1 本案的核心在於對《勞動合同法》第三十七條中勞動者單方解除權的理解與適用。
- 2 法院明確指出，勞動者的單方解除權屬於形成權，一旦離職申請送達用人單位，即發生法律效力，無需用人單位批准，且不得撤回。
- 3 所謂“提前三十日”的通知義務，並非解除合同的生效條件，而是勞動者在行使解除權後，為保障用人單位正常生產經營而應履行的附隨義務。
- 4 此舉旨在平衡勞動者擇業自由與用人單位的經營秩序。
- 5 本案強調了形成權的特性，即權利人單方意思表示即可導致法律關係變動，相對人無權干預。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上