

道自己疑似患有职业病，不知道自己的合法权益受到了损害，因此公司应当恢复与她的劳动关系。

被用人单位欺诈后离职

顾女士入职一家公司半年后，突然被公司法定代表人告知：因公司经营方向调整，顾女士的工作岗位被撤销，她要么辞职，要么到既苦又累且待遇低的部门任职。顾女士权衡利弊之后选择了前者。可顾女士很快得知，公司不仅没有调整经营方向，其岗位也被他人取代。原来，是公司法定代表人为安排其亲戚入职而编造的谎言。那么，顾女士是否有权要求恢复与公司的劳动关系？

点评：顾女士有权要求恢复劳动关系。一方面，公司的行为构成欺诈。欺诈是指用人单位故意告知劳动者虚假信息，或者故意隐瞒真实情况，诱使劳动者作出错误意思表示的行为。公司法定代表人编造谎言诱使顾女士辞职，明显当属其列。《民法典》第六十二条规定：“法定代表人因执行职务造成他人损害的，由法人承担民事责任。”即公司应当为法定代表人的行为买单。

另一方面，公司必须继续履行原有的劳动合同。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第十条第一、二款规定：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。”“前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。”由于本案情形与之相违，公司应当恢复与顾女士的劳动关系。

只向用工单位递交辞呈

在被一家劳务派遣单位派遣到用工单位后，因种种原因，陈女士提前一个月向用工单位提交了书面辞呈，言明将在30天后离职。陈女士按时离职并回到劳务派遣单位后，劳务派遣单位以其已经辞职为由不予理睬。陈女士被迫离职后，要求劳务派遣单位恢复劳动关系被拒。

点评：陈女士有权要求恢复劳动关系。虽然《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。”但值得注意的是，其中所指的劳动者通知的对象仅仅是用人单位，而非用工单位。用人单位不同于用工单位，核心区别在于前者与劳动者是劳动关系，后者与劳动者则属劳务关系。即如果劳动者通知的是用工单位，则不能适用该规定。而《劳动合同法》第五十八条指出：“劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。”

由于陈女士只是向用工单位提交辞呈，而没有向派遣单位提交，决定了该辞呈对于派遣单位来说，并不发生法律效力，派遣单位也不能将此作为陈女士向其辞职的依据。