

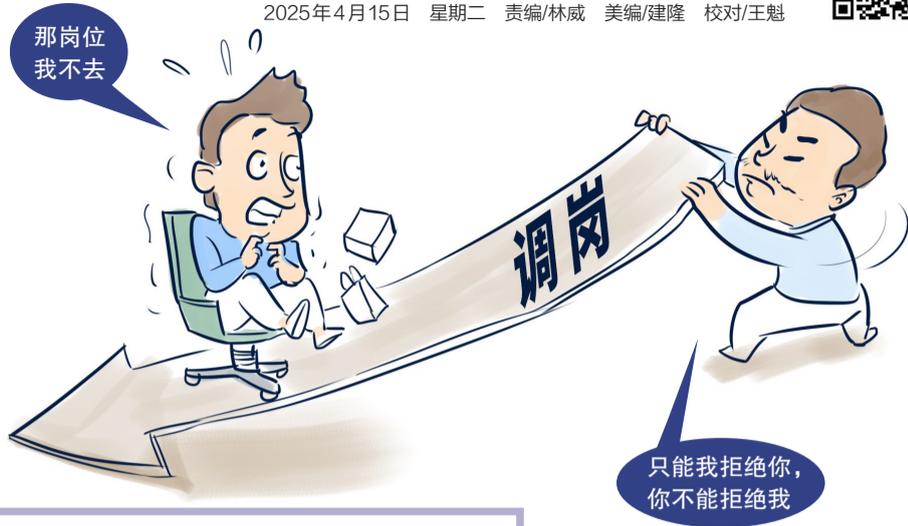


海都故事绘

N工人日报 民主与法制时报 北京房山法院

编前:每年3、4月份是人才招聘的黄金期,也是解除劳动合同的高峰期。在员工手术期间“连环Call”要求其返岗、无故取消考勤打卡权限……现实生活中,有些用人单位为了规避法律责任,采用“隐性解雇”方式逼迫员工离职。

劳动关系是社会和谐稳定的重要基础,依法解除劳动关系不仅是法律的要求,也是构建和谐劳动关系的保障。企业能否以“软性手段”规避劳动合同解除的法律责任?面对“隐性解雇”,劳动者又该如何维权?今天的《海都故事绘》通过梳理相关案件,以案释法,引导用人单位和劳动者双方正确履行义务、保障权利,合理规范自身行为。



被“踢”出群聊 = 被辞退?

“因公司效益不好,经公司研究决定进行减员……薪资考勤及社保结算自通知之日起。”广东的刘丽玲没想到,入职公司时未签订正式劳动合同,被解雇时手续亦如此简单,“通知发出后,我就被移出公司微信工作群”。

刘丽玲申请了劳动仲裁,仲裁裁决该公司向她支付2023年10月、11月工资及违法解除劳动合同关系赔偿金约4.5万元。公司支付了上述两个月工资,并提起诉讼,要求判决公司无须支付违法解除劳动合同关系赔偿金。

公司认为,微信工作群发的通知仅为协商意向书,该员工未给予确认,并无法律效力。公司经营困难,依法可以裁减人员,不存在违法解除劳动合同的事实。



移出工作群 不意味解除合同

那么,用人单位将员工移出工作群是否意味着单方解除劳动合同呢?

“劳动合同的解除有协商解除和单方解除两种类型。”广东鹏浩律师事务所律师谈自成介绍,用人单位单方解除可以分为过失性辞退、无过失性辞退和经济性裁员。其中,无过失性辞退的,用人单位应提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资。

经审理,汕头市中级人民法院认为,刘丽玲与公司构成无固定期限劳动合同关系。公司在微信工作群发送通知后,双方未就解除劳动合同事宜进行协商,公司直至仲裁结束后才补发工资。因此,通知未提前三十日作出,是公司单方面解除劳动合同关系。该公司虽主张因生产经营发生严重困难而裁员,但其张贴裁员公告实际发生在案涉通知发布之后及刘丽玲提起劳动仲裁之后,且公司无法证明裁员操作前已履行法定裁员流程,依法应承担举证不能的责任。

最终,法院判决,公司向刘丽玲支付违法解除劳动合同关系赔偿金约4.5万元。

拒绝调岗 意味着主动离职?

“微信群解雇”并非个例,企业“隐性解雇”方式多种多样。湖北武汉的李峰(化名)拒绝公司调岗、降薪后,被公司取消打卡权限、撤销公司管理系统权限、移出工作群。

2016年4月15日,李峰与某物业分公司签订劳动合同,任职物业服务中心客服管家,合同期限至2018年6月23日。2022年5月,某物业中心分公司成立后,员工的劳动关系转入该公司,双方签订书面劳动合同,约定合同期限为2023年1月1日至2023年6月23日。

2023年3月2日,该物业中心分公司人事部门通过微信向李峰发出《人事调整通知单》,对其进行调岗降薪。3月24日,李峰以快递、企业聊天软件的形式向公司发出《拒绝调岗降薪通知单》,明确对公司无合理合法依据的前提下单方降薪的做法不予认可。当月,李峰的工资从8600元/月降至6400元/月。

李峰申请仲裁后,公司以李峰“对公司造成不利影响”为由,将其工作地点由武汉调岗至宜昌。

对此,李峰明确拒绝并继续在原岗位工作,公司随即取消其考勤打卡权限、没收其工作手机、撤销公司管理系统权限、移出工作群。

公司称,根据项目业绩及人员需求调整劳动者工作地点及岗位,是公司用工自主权的体现,李峰以消极怠工、旷工方式不到岗上班,已严重违反公司劳动纪律,应视为其单方面解除劳动关系。



调动的理由、程序 缺乏合法性

武汉市中级人民法院认定,公司下达的《人事调整通知单》不合法、不合理。一方面,劳动者以向劳动保障行政部门进行投诉、举报等方式维护自己的合法劳动权益属于公民的基本权利;公司岗位调动未事先与职工协商一致,调动的理由、程序缺乏合法性。另一方面,工作岗位由武汉调整至宜昌,工作地点、工作条件及日常通勤变化较大,缺乏合理性。李峰拒绝该调动仍在原岗位打卡不属于旷工。

法院最后判决某物业分公司、某物业中心分公司共同支付李峰解除劳动合同关系经济补偿金8万余元。

劳动者如何应对? 隐性解雇 花样频出



请假手术遭“催岗” “人为旷工”被判违法

北京的曹某是一家科技公司的员工,2022年10月,因右膝前交叉韧带断裂、软骨损伤急需手术治疗。10月11日晚,曹某接到某三甲医院通知,要求其第二天就办理住院手续,因医院床位和手术排期紧张,曹某当晚向主管发出“请两周假,需要做膝盖手术”的请假申请。

然而在曹某住院做手术期间,公司通过飞书、邮件等方式多次要求其返岗,曹某均未回复,公司遂以曹某旷工为由解除劳动关系,随后曹某诉至法院。

庭审中,曹某称其住院期间根本无法使用邮件和飞书等工作通信软件,但是公司却绕开电话、微信等最畅通的方式,选择飞书和邮件催促曹某返岗工作,是故意制造“旷工”事实将其辞退,因此公司应当支付违法解除劳动合同赔偿金。公司则主张,曹某未按照公司规章制度履行请假手续,给主管发送请假申请后未有回复便自行离岗,且多次通知仍不返岗,其行为已构成旷工。

法院认为,曹某收到手术通知后通过飞书向其主管请假表明要进行膝盖手术,且该期间曹某确因病进行住院治疗。公司在明知曹某身体原因无法返岗的情况下,多次通过飞书、邮件等方式要求其返岗,并以此期间曹某累计旷工为由解除劳动关系缺乏合理依据。最终,法院判决公司支付曹某违法解除劳动合同关系赔偿金35万余元。



用工自主管理不可无限度

用人单位解除劳动关系不仅是法律行为,更关乎劳动者的切身利益和社会稳定。公司在解除劳动合同时,应当遵守民法典规定的公序良俗原则,确保解除行为既符合法律规定,又体现对劳动者的基本尊重和人文关怀。

本案中,劳动者有义务按照用人单位规章制度履行请假手续,用人单位亦有权对劳动者的请假事由进行审查,但用工自主权的边界和行使方式亦应善意、宽容及合理,并非可以无限度使用用工自主管理。只有做到合情、合理、合法,才能有效维护劳动关系的和谐稳定,促进企业与员工的共同发展。



建隆/漫画