

为逃避经济补偿 一些企业玩起“逼人离职”花招



《工人日报》陈曦

最近,在银行工作的刘瑜十分郁闷。分管经理得知她有考公的想法后,开始处处“使绊子”,不仅对她进行调岗,还发动同事孤立她。刘瑜面临艰难选择:“主动辞职觉得很亏,等着单位开除,又耗不起。”

刘瑜的经历并非孤例,“软裁员”在职场并不鲜见。

我国劳动法律对用人单位单方面解除劳动合同有严格限制,为规避支付相应经济补偿,一些企业变相逼迫员工提出辞职。对此,受访专家表示,我国劳动合同法第三十八条蕴含了“推定解雇”思想,对劳动者在被迫辞职情况下的劳动权益加以保护,但在实践中存在适用范围狭窄、程序严苛等问题。未来应进一步完善“推定解雇”制度,促使用人单位正确使用员工自主权。

“软裁员”屡见不鲜

虽然有考公考编打算,但刘瑜并未因此消极怠工,其业绩一直排在部门前列。

2022年6月,分管经理找她谈话,表示“公司不接受一心二用的员工”,继而以“考验忠诚度”为由,要求她“次月必须卖出90万元以上的保险产品”,否则就要去做柜员。

“这确实是强人所难,近两年行情不好,资深销售一个月也只能卖到45万元。”无奈之下,刘瑜只好接受转岗,“绩效收入至少降低了20%”。

除了调岗,更让刘瑜难受的是“冷暴力”,“开会不通知我,聚会、团建也不喊我,这不是逼我离职吗?”

来自辽宁的张女士也有类似遭遇。

出于降本增效的考虑,公司决定裁撤她所在的部门。“我们部门有十几名员工,都被强制放假待岗,期间只发基本工资,再回来时,发现我们的办公桌已经被搬到了走廊。”张女士说。

记者发现,企业“逼人离职”的手段大致分为两类,一类是直接施压,例如调岗降薪、更换工作地、加重KPI考核等;另一类较为隐蔽,表现为冷暴力、挤兑孤立、职场PUA等。

“劳动关系建立后,用人单位只能依据法定理由解除劳动合同,涵盖过失性辞退、无过失性辞退、经济性裁员3种情形。”北京拙朴律师事务所创始合伙人谢燕平分析称,除了过失性辞退无须支付经济补偿金外,后两种情形都需要依法支付经济补偿金。如果没有法定理由解除劳动合同,则属于违法解除,需按照经济补偿金的两倍支付赔偿金。

谢燕平进而指出,“软裁员”频发的原因在于:“用人单位找不到合法理由辞退员工,又不想支付任何补偿,于是设法逼劳动者主动辞职,以实现‘零成本’减员。”

劳动者常吃“哑巴亏”

面对企业的百般刁难,不少劳动者表示“耗不起”“斗不赢”。

张女士说,在不公待遇下,年轻同事都另谋出路了,自己和几位老员工还在抗争,希望拿到补偿再走。但公司继续冷处理,这让他们越发招架不住。

“从两类‘软裁员’手段来看,对于冷暴力等精神施压方式,目前法律尚无明确界定;而调岗、降薪等行为的实质是变更劳动合同。用人单位单方面变更劳动合同,必须基于生产经营的客观需要,且

不得显著降低劳动者的工资待遇、劳动条件,侮辱性、惩罚性调岗降薪已构成违法。”华东政法大学经济法学院副教授李凌云分析说。

来自河南的周先生在遭遇变相辞退后选择诉讼维权,但却碰了钉子。

2019年11月,周先生与公司发生纠纷。2020年1月初,公司将他调离技术员岗位,安排到车间从事清洗工作,随后又于4月29日起不准他进食堂吃饭,4月30日起删除考勤、门禁权限,5月3日下午起不准他进入车间,既不另行安排工作,也不做任何解释。周先生遂递交辞呈并上诉,主张公司的行为是变相辞退,应视为违法解除劳动合同,但法院最终以证据不足为由不予支持。

“针对‘被迫辞职’情况,不少国家制定了‘推定解雇’制度。”李凌云解释说,当用人单位严重违法或违约,导致劳动者的基本劳动权益受损,劳动合同无法实现订立目的时,该制度赋予劳动者单方面解除劳动合同并获得用人单位经济补偿的权利。

李凌云表示,我国劳动合同法第三十八条也体现了“推定解雇”思想,但适用范围较为狭窄。其中涉及面最广的法定情形是第一款“用人单位未按照约定向劳动者提供劳动保护和劳动条件”,但在现有语境下,主要针对用人单位未向劳动者提供安全生产所需的设施设备和劳动保护用品的情形。

完善“推定解雇”制度

“随着社会进步,劳动者的人格尊严应得到更多关注,提供友善平等,不受歧视和霸凌的劳动环境同样重要。”李凌云建议,对劳动合同法第三十八条第一款作适当的扩大解释,使其更有包容度。例如,恶意调岗、安排过重的工作任务,或是不安排工作任务,都可视为“未按约定提供劳动条件”,而诸如职场冷暴力、性骚扰等行为,也可扩大解释为“未按约定提供劳动保护”。

此外,李凌云指出,还应从程序要件方面完善劳动合同法第三十八条。

在司法实践当中,很多地方出台了裁判规则,要求劳动者提出解除劳动合同时必须明确告知用人单位,依照的是第三十八条当中的某个法定情形,否则无法适用“推定解雇”条款。但很多劳动者在被侵权和辞职时并不了解这一点,或是没意识到自己的情况符合条件,从而被程序障碍挡在门外。

李凌云建议,司法机关应从更符合实质公平的角度,着重要求劳动者对用人单位的违法情形进行举证,而不把“辞职时明确通知单位”作为适用“推定解雇”条款的门槛。

“如遇调岗、降薪等施压手段,劳动者有权拒绝去新岗位、拒绝强制性加班,或要求继续履行原合同,恢复待遇并补足工资差额。对于冷暴力等手段,虽然现阶段劳动监察部门很难通过行政手段予以纠正,但劳动者可以积极搜集证据,若对个人名誉权等权利构成侵犯,同样可通过主张侵权责任来弥补损失。”谢燕平认为。

谢燕平表示,用人单位和管理人员应改变传统的用工思维,完善人事管理体制,依法行使用工自主权;工会也要积极发挥监督作用,及时促成沟通,为劳动关系双方解开心结,把纠纷化解在劳动仲裁、诉讼之前。

《中国纪检监察报》 马子萱 李军

近日,江苏省徐州市云龙区汉风街道张屯社区第二党小组组长石某因挪用公用地补偿款收到处分决定书。他十分懊悔自己当初的行为,直言“对不起组织的培养”。

此前,云龙区纪委监委信访室收到张屯社区部分村民“怀疑公用地补偿款被冒领”的实名举报,该区纪委监委迅速组织力量成立核查组进行核查。

核查人员通过走访群众、调阅台账材料了解到,2008年至2013年张屯村二队共发放过5次公用地补偿款,补偿款是通过银行存单形式发放的。

“这份发放明细上为什么只有手印没有签字,上面打钩和画五角星是什么意思?”在调阅张屯村二队公用地补偿款发放明细时,核查组人员发现2008年10月的发放明细表明显不一样。工作人员决定找张屯村二队队长侯某了解情况。

“应该是当时发放的时候不规范,只让村民按了手印,没有让村民签字。上面打钩和画五角星好像是发放人员做的标记,具体情况要找当时发放银行存单的石某等人核实。”侯某表示对这个发放明细表不是很清楚。

由于时间久远,当年参与公用地补偿款发放人员石某、张某等人均表示记不清具体情况。核查组决定通过调取相关银行存单资料来寻找突破口。

由于2012年之前的银行电子档案不全,核查组未能调取到2008年公用地补偿款的银行存单发放明细资料,已有证据材料不能确定公用地补偿款是否被人冒领了,核查工作一度陷入瓶颈。

“能不能从手印入手?”核查组组长许沛在分析核查情况时说。

“做指纹鉴定,联系公安机关给当年发放银行存单人员和举报人采集指纹。”在辖区公安机关的协助下,共采集到包括银行存单发放经手人、举报人等13人的指纹信息。根据指纹鉴定结果显示,发放明细表中可提取有效的指纹中就有16户手印系同一人所按,且与石某指纹信息高度一致。

“这16户的公用地补偿款银行存单发放明细上的手印是你按的吧?”

“是……是的。”

“还有哪些户的手印是你按的?”

“除了刚说的16户外,发放明细表上还有12户的手印也是我按的。”面对指纹鉴定结果,石某支支吾吾地说出了挪用公用地补偿款的实情。

原来,经村民代表推荐、侯某同意,石某协助公用地补偿款发放工作,张屯村将2008年张屯二队的公用地补偿款打到了石某的银行账户上,由石某管理。而石某与别人合伙做生意,急需资金周转,便打起了公用地补偿款的主意,其利用职务便利分批次挪用近28万元归个人使用。石某为了掩盖挪用的事实,在生产队发放补偿款银行存单时,以打借条方式借用了部分村民的公用地补偿款,并在发放明细上按了手印。事后,石某担心东窗事发,便以现金形式陆续将挪用款项全部归还给了相关村民。

最终,石某受到留党察看一年处分,侯某等相关人员因失职失责受到相应处理。

