

用人单位花式劝退 员工如何依法说“不”

现实生活中，有些用人单位为了规避法律责任，采用“隐形解雇”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。近日，北京市房山区人民法院通过梳理涉劳动关系解除典型案例，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。

案例一

张某在某公司直播运营岗位工作，2023年6月14日，公司向张某发出解除劳动合同通知书，以张某多次迟到按照规章制度属于旷工为由与其解除劳动关系。张某不服诉至法院，要求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金。

庭审中，公司称其规章制度明确规定，上午上班时间为8:30，下午下班时间为18:00，迟到两小时以上算一次旷工，旷工三次及以上解除劳动关系。张某的考勤记录显示，张某早打卡时间均晚于8:30，其下班时间大部分为19:00至零点。对此，张某称自己是直播运营岗，工作时间灵活不固定，并非公司所说有严格的工时要求。

法院认为，对于劳动者的违纪行为，应当区分严重程度，通过警告、记过、降职降级直至解除劳动合同等方式分情形处理，处理方式应当与劳动者的违纪行为和后果相当。迟到、旷工并非同一概念，其严重程度亦有明显不同，公司规章制度将迟到视为旷工缺乏合理性，其以此为依据与张某解除劳动关系缺乏正当性。

此外，本案中通过张某提交的微信聊天记录可知，张某的日常工作时间会结合其工作进行安排，自入职以来其上班部分早于8:30，大部分下班时间晚于18:00。对此，公司并未出示证据证明其曾对张某的考勤时间进行过提示或进一步要求，现径行以过往的考勤时间为依据解除与张某之间的劳动合同亦缺乏事实依据。综上，公司作出辞退张某的决定，缺乏事实依据及合理性，构成违法解除劳动合同。

最终，法院判决公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金8000元。

法官提示

用人单位有权自主制定规章制度，但这并不等于可以随意违背惩戒比例原则，对劳动者的惩戒应与劳动者主观故意、行为性质、行为后果等相当。

劳动合同法第三十九条规定，劳动者“严重”违反用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。对于“严重”的理解有两方面：一是劳动者的违纪行为必须达到严重的程度；二是在穷尽了其他处罚手段后才能适用解除劳动合同的处罚。对于迟到等轻微违纪行为，用人单位应及时教育、纠正，向劳动者进行警示，告知其继续再犯可能面临的不利后果，督促劳动者遵守劳动纪律，而非直接采取最严厉的解除劳动关系惩戒措施。

案例二

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，与其解除劳动关系。

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讯软件，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他返岗工作，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OA请假手续，给主管发送请假申请后未有回复便径行离岗，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赔偿金35万余元。

法官提示

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权。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。

案例三

赵某在一家房产中介公司工程师岗位工作。2022年8月29日，公司停用了赵某的OA办公权限以及考勤打卡权限。赵某于2022年9月1日办理离职手续完毕后，以公司违法辞退为由诉至法院，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

庭审中，公司主张赵某是自行离职，2022年8月30日后赵某未能到岗上班，2022年9月1日办理离职手续，公司并未违法解除劳动合同。赵某称其并非自行离职，而是被公司辞退，由于双方没有就赔偿事宜达成一致，公司无故取消了他的考勤打卡权限，自己提出异议后亦未得到答复。

法院经审理查明，公司停用赵某的OA办公权限以及考勤打卡权限后，赵某仍坚持正常出勤，每日对打卡过程进行了拍照、录像。在赵某与公司人事部门负责人周某的通话录音中，赵某说：“您就直接跟我说，现在公司对我是有什么安排吧。”周某回复：“现在对你没有安排，你就正常离职就行。”

法院认为，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。本案中，虽然公司没有明确向赵某提出解除劳动合同，但其作为用人单位，在未与赵某就解除劳动合同达成一致的情况下，停止其OA系统及考勤权限导致赵某无法进行考勤打卡及OA系统登录，公司并未就上述情况作出合理解释。此外，该公司人事部门工作人员在录音中明确表达了要求赵某离职，故可认定公司已通过实际行为作出了解除劳动合同的意思表示，其行为已构成违法解除劳动合同。

最终，法院判决公司支付赵某违法解除劳动合同赔偿金23万余元。

法官提示

依据劳动合同法，当用人单位直接向劳动者发出解除通知，劳动者有权要求经济补偿金或赔偿金。然而，实践中存在一种现象，用人单位与劳动者发生争议后，未明确告知解雇意愿，而是利用其优势地位，采用将劳动者移出工作群聊、关闭打卡权限等方式规避法律责任，达到逼迫劳动者离职等目的。这种“变相辞退”剥夺了劳动者的劳动权利，即使用人单位没有向劳动者明确表达解除劳动合同的意思，用人单位依旧应该对这种违法违规为承担不利后果和相应责任。

据《北京青年报》

