

老板突然说“先不来了”,或者突然强制调整工作地点……隐性辞退员工的手法多样

单位“开人”不明说,怎么破

本报记者 陶越

“妹妹今年就先不来了上班了,感觉上半年没啥业务。”今年1月24日,春节假期期间,张茜收到老板这条微信。她以为老板只是想给员工延长假期,没想到1月29日,她发现自己已被移出微信工作群。

“下个月起不用来了”“再找找别的厂吧”……有的员工还被突然关闭工作沟通渠道、考勤权限,以及单方面调岗等。没有明确辞退通知,却要求离开岗位,一些劳动者可能正在遭遇隐性辞退。法律界人士表示,为逃避支付经济补偿或赔偿义务,一些用人单位以隐性辞退方式“逼退”劳动者,该行为违法。

公司想辞退员工却不明说

张茜告诉记者,去年7月,她入职重庆一家布艺公司。入职后,公司一直未与其签订劳动合同,也未缴社保。

“春节前公司提前放假,原定1月28日开工,当收到老板微信说今年先不来了上班,我以为只是让晚几天去上班。”张茜说,直到发现自己被踢出了微信工作群,才意识到可能是被辞退了。随后,她发微信询问老板:“今年先不来”是什么意思,是要辞退吗?”

老板并未正面回复,而是反复强调,公司上半年没什么业务,后来又改口说,公司在销售和跑业务方面很缺人,张茜明天就可以来上班,随后又表示:“根据市场环境今年

阅读提示

“回去休息”“先暂停工作”“再找找别的厂吧”……有的用人单位不明确表示辞退员工,或者采取调岗等方式逼迫员工辞职。法律界人士表示,用人单位为逃避经济补偿义务隐性辞退员工,该行为违法。

你的岗位调整为销售。”

北京市嘉昊律师事务所律师黄凯城表示,如果用人单位通知劳动者“回去休息”或“先暂停工作”,并未明确表示辞退,劳动者可要求单位支付最低工资或最低生活费。单位未支付的,劳动者可以申请劳动仲裁。

“如果用人单位表示,暂停工作就是解除劳动合同,劳动者可要求单位支付赔偿金,也可要求继续履行合同。”黄凯城表示,有的用人单位为逃避支付最低工资或赔偿义务,会对劳动者进行调岗,劳动者可在双方协商一致的情况下接受调岗,也可以拒绝调岗。

员工拒绝调岗申请仲裁获赔

考虑到专业不对口,而且销售工作比较累,张茜拒绝调岗要求。此后,她想继续与老板沟通,但未得到回复。

张茜申请劳动仲裁,给公司寄出一份“被迫解除劳动合同通知书”,原因为未签订劳动合同、未缴纳社保,并进行不合理调岗。3月初,经仲裁调解,公司同意赔偿张茜1万元。

北京市隆安(重庆)律师事务所律师雷永国告诉记者,如果用人单位没有明确表示要单方面解除或终止劳动关系,或劳动者无

法证明用人单位有类似的意思表示,通常情况下,仲裁委和法院不会轻易认定用人单位违法解除劳动合同。

在海南海口工作的李娜英也认为自己遇到了隐性辞退。她在一家地产公司下属物业公司海口某项目部工作了3年,今年5月中旬,她所在的项目部接到人员优化通知,要求客服岗工作人员从9人减至7人。随后,李娜英与另一位客服岗同事就收到调岗通知,被调至三亚另一个项目部。

“我家在海口,突然让我调到三亚,住宿费、伙食费、水电费都是一笔不小的开支,而公司拒绝补贴这部分费用。”李娜英说,她拒绝调岗后,公司人事称6月1日起删除其在海口项目部的打卡权限,领班也在工作群里通知她和另一个同事6月起不再上岗。

李娜英认为,公司是想辞退人却不直接说,员工不愿意调岗就以违反劳动合同为由,让其主动离职。

隐性辞退冲击经济补偿制度

记者了解到,李娜英与公司签订的劳动合同显示,由于公司经营需要,她作为客服接待员需要服从安排,变更工作岗位,工作地点为海南省区域范围内。

普及未成年人保护法律法规

6月19日,安徽省淮南市田家庵区,志愿者们向市民宣传未成年人保护法。当日,淮南市举行以“科技赋能筑大爱,温情救助守初心”为主题的救助管理机构“开放日”暨未成年人保护工作宣传月宣传活动,普及相关法律法规。 本报通讯员 胡锋摄

法院开通“执行110”线索举报电话

重点打击36种规避执行的行为

本报讯(记者刘建林 李彦斌)“执行悬赏公告被人损毁了!”接到申请执行人董某某的电话,山西太原市杏花岭法院执行干某通过小区物业监控录像回放,确认用喷漆恶意损毁悬赏公告的,正是被执行人白某某的司机贺某某,随即拘传了贺某某,对其批评教育并罚款2000元。这是太原法院在六城区开通“执行110”24小时线索举报电话所取得的法律震慑效果。

太原市中级人民法院于6月1日起在六城区开通“执行110”24小时线索举报电话,由专人全年全天24小时值班接听,方便申请执行人或其他知情人向执行法院提供被执行人具体行踪线索,确保第一时间对被执行人予以控制。

目前,在太原法院申请执行,当事人可通过微信小程序,提供执行申请书、判决书和身份证,即可实现执行网上立案。今年1月至5月,全市法院首执立案19874件,其中,网上立案占45.25%。

据介绍,太原市两级法院正在统一开展“规避执行”助力营商环境建设专项活动,重点打击包括以暴力方式抗拒执行、拒不腾退房屋、虚假报告财产、为恶意拖延执行假意和解、虚假诉讼等36种阻碍财产调查处置、被执行人隐匿、转移隐匿财产、滥用司法程序规避执行的行为。为保障行动顺利、有效,各执行小组根据被执行人的具体情况,采取不同执行战术,通过查封、扣押、搜查等各类强制措施,对被执行人进行释法明理,敦促被执行人积极履行义务。行动中,执行干警全程录音录像,确保执行规范合法。

教师脱产进修期间是否计入工龄引争议

法院认为,为确保公正合理,应根据实际情况调整

本报讯(记者唐慧敏 通讯员曾丽华 施洋洋)教师带薪脱产进修时间是否计入工龄?近日,广西北流市人民法院对一起案件作出判决,撤销社保局关于一名教师的退休通知,并要求重新核定其工龄。

2020年10月,达到退休年龄的初中教师黎莉(化名)接到社保局的退休通知,通知里载明,她退休金计算的工作年限(即工龄)为34年6个月。

黎莉自1984年7月参加工作,她认为,从入职的时间算起,工龄应该是36年6个月,她到相关部门咨询,了解到关于其工作年限

的认定,相关部门扣除其工作期间到玉林某教育学院进修的时间,认定进修那两年不算工龄。黎莉对此不认同,提出复核申请。

黎莉认为,自己当年受单位选送并经上级教育主管部门批准报考、就读的教育学院办学性质是成人高等学校而非普通高等学校,就读期间享受职工脱产进修待遇。进修期间,她享受原单位工资和其他福利,可见这期间算工作年限,否则不可能带薪脱产进修。

社保局复核认定,保持原认定结果。黎莉不服,将社保局诉至北流市法院,请求法院判令撤销社保局作出的退休通知,重新

确定她的累计工作年限为36年6个月。

对此,社保局认为,黎莉脱产学习的两年不应计入工龄,因为所就读的教育学院属于普通高等学校,根据相关政策,进修期间不计算工龄。

黎莉坚持认为她的教育学院是成人高等学校,并提供了相关证据证明在学习期间继续享受工资和福利待遇。黎莉还指出,在之前的多次工资调整中,社保局一直将脱产进修的两年纳入她的工龄计算,因此社保局的前后行政行为存在不一致。

经过北流市法院的审理,最终认定,黎莉

北京一中院发布《企业全流程法律风险防范指引》

让企业对照进行全面法律“体检”

大部分为主体框架,《指引》囊括与企业经营息息相关的《民法典》《公司法》《劳动合同法》《企业破产法》等多领域的法律问题,为企业提供从创办到清算“全覆盖”,从规范内部治理到防范外部风险“全方位”的法律指引。

黎莉认为,自己当年受单位选送并经上级教育主管部门批准报考、就读的教育学院办学性质是成人高等学校而非普通高等学校,就读期间享受职工脱产进修待遇。进修期间,她享受原单位工资和其他福利,可见这期间算工作年限,否则不可能带薪脱产进修。

黎莉不服,将社保局诉至北流市法院,请求法院判令撤销社保局作出的退休通知,重新

对此,黄凯城表示,用人单位与劳动者可就岗位和工作地点在劳动合同中约定。但根据法律规定,不管是岗位调动还是工作地点调动,必须双方协商一致。

“拒绝调岗后,在未接到正式解除劳动关系通知前,劳动者可以选择继续在原岗位原工作地点上班,并留存好相应证据。例如,用视频记录打卡证据、工作状态、周围环境等,以免用人单位以旷工3天以上为由解除双方的劳动关系。”黄凯城表示,劳动者可以根据解除劳动合同通知书上的理由是否成立,来申请劳动仲裁。如果用人单位在劳动合同期间单方解除劳动关系,属于违法解除劳动合同,劳动者可以要求用人单位支付赔偿金。

中国劳动关系学院法学院院长沈建峰指出,隐性辞退是在规避劳动法的解雇保护制度和经济补偿制度,不仅侵犯了劳动者权益,还会引发用人单位之间的借鉴或效仿,不利于营造良好的就业环境。

“遇到用人单位一直不正面回答是否辞退的情况,劳动者可以照常上班并留存证据。”沈建峰说,如果到支付周期单位却不发工资、不缴社保,劳动者可申请劳动仲裁。如果用人单位未提供劳动条件,或者营造孤立、挤兑、围攻氛围,导致员工被迫离职,用人单位应给予经济补偿。

沈建峰认为,要减少隐性辞退事件发生,一方面,应提高劳动者的法律意识和法律素质。另一方面,应完善劳动法相关制度,强调劳动不仅是劳动者的义务,同时也是劳动者在用人单位的一种存在方式。

(应受访者要求,文中张茜、李娜英为化名)



司法部持续推进法治乡村建设

全国已培育“法律明白人”383万余名

本报讯(记者卢越)6月15日,司法部举行媒体通气会,介绍在推进法治乡村建设中的情况。司法部结合自身职能,扎实推进“民主法治示范村(社区)”创建、农村学法用法示范户培育、“法律明白人”培养工作,坚持“进村、入户、到人”的工作思路,持续推进法治乡村建设。

2022年底,联合民政部命名了第九批“全国民主法治示范村(社区)”。截至目前,已命名九批共计4938个“全国民主法治示范村(社区)”。这项创建工作自2003年起在全国范围内推开,今年是20周年。司法部还配合农业农村部,抓好农村学法用法示范户培育工作。目前,已认定农村学法用法示范户35.5万户,力争到2025年如期实现农村学法用法示范户覆盖到全国每个行政村。

实施乡村“法律明白人”培养工程是全国“八五”普法规划确定的四个专项任务之一。据介绍,这项工作自2021年在全国部署开展以来,进展顺利。目前,全国已培育“法律明白人”383万余名,基本实现了“法律明白人”在每个行政村的全覆盖。总体上,坚持数量服从质量、进度服从实效,重点在切实发挥作用上下功夫。“法律明白人”统编读本编写也在推进中,力争早日实现对“法律明白人”高质量、常态化的培训。

村(居)法律顾问工作是司法行政工作向基层延伸、服务人民群众的重要载体。司法部2018年印发意见,指导各地积极推行村(居)法律顾问制度,发展以律师、基层法律服务工作者为主体的村(居)法律顾问队伍。截至目前,全国有60万个村(社区)配备了法律顾问,18万名律师、基层法律服务工作者等法律专业人员参与此项工作,除中西部地区少数边远乡村外,基本实现全覆盖。广大村(居)法律顾问在履职过程中,充分发挥专业优势,服务村(社区)依法决策,开展普法宣传教育,提供法律咨询引导,参与化解矛盾纠纷,为服务和保障民生、推进基层治理法治化发挥了积极作用。

山东平度

“2+5”模式为职工解“薪”愁

本报讯(记者杨明清 张端 通讯员匡洞金)“我本以为没指望要回工资了,这场‘及时雨’解决了我家庭生活的燃眉之急。”近日,在山东省平度市务工的王军(化名)来到该市总工会找到调解员杜长林,告知自己已拿到公司拖欠的1.7万元工资,并送上了感谢信。这是平度市总工会引用多元化解机制破解职工讨薪难的缩影。

今年以来,山东省平度市总工会开展劳动争议多元化解工作,打造“2+5”调处新机制。“2”是指线上线两个维度,即线上建成“平度市总工会劳动争议调解中心”网上平台,线下打造劳动争议品牌调解工作室。“5”指5项举措共同推进。工会联合人社局、司法局、法院四部门建立联席会议制度,针对市内劳动领域动向开展定期工作会议;在企业开设主题普法课堂,并对企业存在的劳动用工问题,进行一对一、点对点指导和矛盾调处;调出专门力量,对企业在经营管理方面的制度规范及相关文件开展核查,给出法律意见;减少劳动争议发案率;定期培训队伍,加强诉调能力建设;设立工会法律援助岗,对接人社局及法院,为职工诉求提供帮助。

借助“2+5”调处新机制,欠薪案件治理取得了明显成效。截至目前,该机制已受理各类劳动争议纠纷353件。

湖南衡阳

法律专家参与调处“老大难”

本报讯 近日,湖南省衡阳市雁峰区信访局、街道等相关职能部门成功化解了一起信访积案,与上访人李彤(化名)签订了信访息诉协议书。

李彤是衡阳毛纺厂改制职工,2013年1月,在一场回访座谈会上与厂方发生争执并受伤。事后,她开始了长达十年的信访维权之路。为了妥善化解这起信访积案,雁峰区主要负责人亲自包案,区信访局等相关部门成立了包案组,多次上门与李彤进行沟通。衡州法律服务所主任王建湘作为首席法律专家库成员,也参与了化解工作。经过细致的交流和耐心的劝导,李彤终于放弃了再次上访的打算。这一时期,包案组负责人还向国资委、工改办、毛纺厂留守处等多个部门和单位进行了多轮协商,并最终达成了一致的补偿数目。在雁峰区信访局、黄茶岭街道、衡州法律服务所等相关负责人的见证下,李彤与街道签订了信访息诉协议书,这起信访积案得以圆满解决。

去年以来,雁峰区积极开展信访积案化解专项行动,全区31名县(区)处级干部包案化解83件信访积案。同时,该区率先引导首席法律咨询专家积极参与积案难案化解工作,推动了“老大难”问题的解决。(曾生 王建湘)

矛盾纠纷调委会多元化解劳动争议

本报讯 近年来,湖北五峰土家族自治县总工会认真推进法院+工会诉调对接、人社+工会裁调对接机制,成立职工矛盾纠纷调解委员会,8名资深调解员、退休法官、专业律师受聘组成金牌调解团队,接受法院委派诉前调解劳动争议案件31件,调解成功24件,挽回职工权益101.32万元。

2021年9月,包工头赵某某在两地承接建筑工地项目,2022年7月完工,但未收到工程款。跟随赵某某做事的多名农民工也一直没拿到工资。赵某某诉至五峰土家族自治县人民法院,县法院委派五峰总工会进行诉前调解。调解员分别前往两家工程业主方了解情况,了解到建筑公司并非恶意拖欠工资,经现场组织调解,双方签订了调解协议书,纠纷得到解决。

王某和严某同为宜昌市某劳动保障服务有限公司职工,派驻在五峰某酒店从事保安工作。因公司没为其缴纳社保引发劳动争议,起诉到五峰人社局进行仲裁。五峰人社局按照“人社+工会”诉调对接实施方案将该案委派五峰土家族自治县职工矛盾纠纷调解委员会进行诉前调解。调委会及时组成调解专班开展调解工作,促双方达成调解协议并经过司法确认,案结事了。(曹雪琳)