

年终岁末,这些法律问题值得关注③

把员工工位换到厕所门口;以试用期不合格为由辞掉刚入职应届生……

逼员工“自动”走人能有多少种操作

阅读提示

时至岁末,裁员的话题引发员工的高度关切。为了节约成本,企业HR往往会有诸多“套路”。比如,不合理的调岗降薪、加大考核难度、末位淘汰等,这些裁员手段让许多员工被迫忍气吞声。

“花式裁员”实则“花式违法”。企业裁员须依法依规进行,员工也要擦亮眼,提高维权意识。

本报记者 曲欣悦

“今天出100张各种款式的小年图……”近日,一条要求设计师在一天内做出“100张小年图”和“50张明天的早安图”供挑选的聊天记录在网络热传。该公司回应称“这很正常,去与留取决于员工”,目前相关的两位设计师已经提出离职。这也被许多网友质疑该公司有变相裁员的嫌疑。

时至岁末,裁员的话题引发员工的高度关切。《工人日报》记者调查发现,为了保证裁员进度,乃至尽可能地帮助企业节约裁员成本,HR会有一些自己的“套路”。

比如,不合理的工作安排、无故降低福利待遇、不合理的纪律考核等花式裁员手段让许多劳动者被迫忍气吞声。同时,在年终奖、加班补贴、离职赔偿究竟给不给、给多少等问题上也容易产生劳资双方的争议。

HR的裁员“多部曲”

临近年底,在安徽一家电子科技企业担任HR的程沁(化名)收到了领导通知,“今年实行末位淘汰,你赶紧整理一下各部门的绩效考评情况。”

“公司不会每年都实行末位淘汰。只要一裁员,那一定是需要节约人力成本了。”程沁立刻明白了公司的意图。

当公司宣布裁员的时候,意味着HR要



赵春青 绘

去找“证据”。

第一步,按考评情况圈出要淘汰的人。接着是与员工面谈。“能劝说员工直接辞职是最好的处理结果,因为这样既能顺利裁员,又能节约一笔赔偿金。”4年的工作经验让程沁积累了不少“好言相劝”的技巧,“比如和对方说,领导和同事在今年的互评中给你打分都不高,你在这里继续干也不开心啊。还有的员工因为生病,出勤率不满,就建议他不如先回家好好休息一下。”

经过部门领导和HR的两轮劝说,一些员工可能会提交书面辞职后走人。但HR总会遇到一些难啃的“硬骨头”。这时候,日常的纪律考核就派上用场了。

程沁所在的公司实行手机APP打卡,平常总会有一些员工请别的同事代打卡。“这种纪律问题如果不是非常恶劣,我们一般不会用作辞退员工的理由。但到了裁员的时候,这些‘污点’都会被拿出来说事。”

对于那些最后谈不拢的员工,程沁还有“杀手锏”,用离职证明以及下一份工作的背景调查作为交换的条件。

“如果对方不肯接受我们给出的离职条件,就会写诸如不能胜任工作、严重违反用

人单位的规章制度等理由。这会影响到他们接下来的求职。”程沁说。

程沁表示,这些劝退的方式还算“客气”。她有认识的HR还曾把不愿意自己走人的员工工位换到一个厕所门口的小桌子。有的企业采用调岗、换工作地点等方式逼迫员工辞职。还有的企业因为项目无法推进,直接以试用期间被证明不符合录用条件为由,辞掉已经入职几个月的应届毕业生。

“我们不是在跟你协商”

2019年12月末,在一条网友曝光的视频中,某租车公司的HR在一名员工的工位旁让其在解除劳动关系通知书上签字,并对该员工宣布单方面解除劳动关系。该公司HR态度强势地表示,“我们不是在跟你协商,是单方面解除劳动关系,你如果有何意见,直接去找仲裁委。”

在去年备受关注的网易裁员事件中,涉事员工称自己在生病后,网易采用各种方式希望其离职,避免进行N+1(每工作1年补偿1个月工资)的离职赔偿。网易回应,在沟通和处理过程中,相关人员确实存在简单粗暴、

不近人情等等不妥行为。

此前,某连锁便利店被曝出要求全体员工考逻辑和数学,达到要求后方可继续在岗工作。该公司创始人解释称,“数学逻辑好,绩效不一定超越预期,数学逻辑不好,绩效很难达成预期。”

有人力资源管理专家认为,企业在解除劳动合同时,要注意处理方式,如协助员工做好失业补助以及尽可能提供再就业帮助,免除员工的后顾之忧。不合理的花式裁员手段也会对企业声誉乃至留住员工产生不良影响,不利于企业在行业内的长远发展。

索要赔偿应注意保留证据

蒋先生曾在北京一家保险公司工作,年底公司以业务方向调整为由与其协商解除劳动关系,并承诺按照“N+1”的标准进行赔偿。其中并不包括他本该在年底拿到的年终奖。“HR告诉我,今年年终奖改在第二年3月份才发。年底离职就拿不到年终奖了。”蒋先生说。

当裁员已成定局,员工期望尽可能多的拿到裁员补偿,而企业希望裁员的成本越低越好。记者在中国裁判文书网检索时发现,在法律实践中,在经济补偿金、年终奖、年休假折薪、加班费等认定方面容易产生争议。

2016年5月,贾某入职上海某公司担任产品经理。2018年10月,该公司以贾某严重违反员工手册规定为由解除劳动合同。最终,法院二审判决该公司应支付违法解除劳动合同的赔偿金、周六加班工资、未休年假折算工资给贾某。

法院解释认为,在劳动争议纠纷案件中,因用人单位作出开除、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劳动争议的,由用人单位负举证责任。

法律界人士提示,面临被裁员,员工要多留个心眼。比如保留好加班证据、手机APP打卡记录、写有作息时间的规章制度、考勤制度等,以争取到自己的合法权益。

花式裁员背后

不可不知的法律问题

什么是企业裁员的“正确姿势”?

1 《劳动合同法实施条例》第19条规定,有下列情形之一的,依照劳动合同法规定的条件、程序,用人单位可以与劳动者解除劳动合同。

这些情形包括:

用人单位与劳动者协商一致的;

劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;

劳动者严重违反用人单位的规章制度的;

劳动者严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;

.....

等14种情形。

如果劳动者符合以下四个条件之一的,就不得被裁减:

患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;

患病或者负伤,在规定的医疗期内的;

女职工在孕期、产期、哺乳期内的;

法律、行政法规规定的其他情形。

公司能否以不胜任工作为由辞退员工?

员工不能胜任工作,需要经调岗或培训后仍不能胜任工作的,公司才可以解除。

并且,要提前30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后,可以解除劳动合同。

被裁员工如何保障合法权益?

用人单位违反劳动合同法规定,单方解除劳动合同的情况,属于违法解除,应当依照标准向劳动者支付赔偿金。

1 企业进行大幅度裁员之前,一定要向工会或全体员工说明情况,并向劳动行政部门报告。

2 在裁员时,也要按照法律的规定,对一些劳动者进行优先录用。

3 如果有用人单位进行违规裁员,劳动者可以向劳动行政部门报告,也可以寻找劳动法专业律师的帮助。

策划:卢越|制图:雷宇翔

不多给钱就不交货

两司机因敲诈物流公司获刑

本报讯(记者卢越 通讯员梁爽)记者近日从北京市通州区人民检察院获悉,检察院依法办理破坏企业管理秩序犯罪,严厉打击扰乱经济秩序犯罪。2019年以来,通州区检察院共批捕影响非公经济发展案件37件66人;起诉影响非公经济发展案件36件66人。

“非常感激检察机关对我们权益的维护,为我们今后经营解除了后顾之忧。”在得知对公司进行敲诈勒索的赵某和刘某被依法提起公诉后,北京某物流公司法人洪某如是说。

洪某经营的物流公司承接大型货物的运输,在接到与公司长期合作的摩托车4S店运输7辆摩托车和37件配件的业务后,便安排调度员联系大车司机刘某和赵某,将货物运输到上海分公司。

不过,上海的公司迟迟没有收到货物,却接到了刘某的敲诈电话。原来,刘某伙同赵某以不交付货物威胁物流公司,并向洪某索要2.6万元。洪某扛不住摩托车货主的压力,付给刘某、赵某1.93万元。

此后,刘某、赵某为徐某经营的物流公司承运冰箱时,又以同样的手段迫使徐某给付二人3.8万元。二人共勒索货款5.73万元。

案件流转至通州区检察院后,检察官研究认为,本案中二人的行为不仅侵犯了企业财产权益,而且对区域内物流营商环境造成较大负面影响,依法对二人建议以敲诈勒索罪,判处有期徒刑二年至二年六个月,并处罚金。

最终,通州区法院采纳检察机关建议,判处二人有期徒刑二年,罚金4000元。

“我们在办理这些涉及民营企业的案件中,注重保护企业的合法权益,认真研究民营企业发展中遇到的困难,严惩侵犯民营企业合法权益的犯罪,维护企业正常生产经营秩序和投资发展信心,切实保护民营企业的健康发展。”承办检察官孙芳说。

G 法问

怀孕不愿到外地工作,公司就可以辞退我?

本期主持人:本报记者 曲欣悦

读者来信

编辑您好!

2014年3月,我被西安一家建筑公司录用为资料员。2019年7月我怀孕了,9月公司没有和我商量,就书面通知我到户县上班。

我家在西安市,到项目部工作需要吃住在工地工棚,附近也没有好的医疗设施。因为孕期身体不便我拒绝前往,公司就说要和我解除劳动合同,也不再给我发工资了。

请问,我应该怎么维护我的权益呢?

陕西 陈女士

为您释疑

陈女士您好:

单位如果因为您怀孕原因单方解除劳动合同,那是违法行为。《女职工劳动保护特

别规定》第5条规定,用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

如果用人单位因为怀孕原因而与您违法解除劳动关系的话,您有权要求继续履行劳动合同,或者向单位主张经济赔偿金。

用人单位在女职工孕期解除劳动合同的行为违反法律强制性规定,属无效行为。但是,如果女职工符合以下情形的,用人单位可依据我国劳动法25条规定依法解除与女职工的劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的;(三)严重失职,营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害的;(四)被依法追究刑事责任的。

劳动者的工作地点影响着家庭生活和社会生活利益,如果劳动合同中明确约定了工作地点,用人单位想要变更工作地点的行为,属于劳动合同发生重大变更,需要征得

劳动者的同意才行。劳动合同法第35条规定:“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式,变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”

实践中,一些单位为了降低自身运营成本,控制人力费用支出,往往会在女职工怀孕期间使用一些刁难的手段变相让女职工自己辞职,常见的就是增加工作强度和难度、单方变更工作地点、单方调岗调薪等。

如果您不具有以上劳动法第25条规定的4种情况的话,可积极收集单位违法辞退您的证据,例如书面通知、通话录音、微信、短信、证人证言等,然后向单位所在地的劳动监察部门举报投诉,或向劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁,来维护自身的合法权益。

陕西学高律师事务所律师 刘晶

元奖金。

综上,关于张春华在公司年会上抽得11万元奖项属员工大奖的事实,法院予以确认。

法院明确,用人单位在公司年会上面向本单位所有劳动者提供的抽奖奖励是激励劳

动者的一种方式,属于用人单位为员工提供的福利待遇。劳动者中奖后,用人单位应当按照奖励中的承诺给付劳动者相应的福利待遇。因此,公司仍应支付张春华奖金差额8.97万元。

关系,应属劳动法律关系。因此,用人单位在公司年会上面向本单位劳动者提供的抽奖奖励,在性质上属于用人单位为员工提供的一种福利待遇。

福利待遇有法律的明确规定,

【律师点评】

张春华的代理律师、广东普罗米修律师事务所律师尤明珠分析说,用人单位认为本案系赠与合同纠纷,应按照民事法律合同法的相关规定处理,赠与与合同规定了法定撤销权和任意撤销权,赠与人未给付的部分可以按照合同法的有关规定撤销赠与,行使任意撤销权。

尤明珠认为,本案所涉的奖项的权利义务主体不属于民事法律

说案

G

员工在年会上中了大奖,公司能单方宣布“不作数”吗

本报记者 刘友婷

案情回顾

张春华(化名)是深圳某通讯设备有限公司的员工,担任前台职位,每月工资4500元。2017年8月28日,张春华入职该公司,双方签订了书面劳动合同,最后一份劳动合同期限自2017年8月28日起至2020年8月27日止。

入职当年,张春华在参加公司举办的年会活动上,抽中了11万元的员工大奖。然而,中奖后,该通讯公司只向张春华支付了2.03万元奖金,剩余奖金直至2018年4月25日其离开公司仍未支付。

张春华向广东省深圳市南山区人民法院提起诉讼,要求公司补足未支付的奖金部分。

争议焦点

本案中的奖金是民事赠与还是劳动法范畴中的员工福利?公司一方能否单方面撤销?



关系,应属劳动法律关系。因此,用人单位在公司年会上面向本单位劳动者提供的抽奖奖励,在性质上属于用人单位为员工提供的一种福利待遇。

福利待遇有法律的明确规定,

也有用人单位与劳动者通过劳动合同或口头方式进行的约定。该奖项即约定的福利待遇,亦受劳动法律保护,公司不能单方面撤销,用人单位应当按照奖励中的承诺给付劳动者相应的福利待遇。