

# 隐形解雇花样频出 孰是孰非依法辨明

记者 徐伟伦 通讯员 王嘉璇



以案说法

## 请假手术遭遇催岗 违法解约判付赔偿

曹某是一家科技公司员工,2022年10月,因右膝前交叉韧带断裂、软骨损伤急需手术治疗。因医院床位和手术排期紧张,曹某在接到医院的住院通知后即向主管发出“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,曹某均未及时回复,公司遂以曹某旷工为由解除劳动关系。

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信软件,公司绕开电话、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。对此,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自行离岗,且多次通知仍不返岗,其行为已构成旷工。

法院审理后认为,曹某收到手术通知后通过飞书向其主管请假表明要接受膝盖手术,且请假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,并以曹某累计旷工为由解除劳动关系缺乏合理依据。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。

法官表示,公司在解除劳动合同时,应当遵守我国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。

## 借口迟到突然辞退 缺乏依据构成违法

张某在某公司担任直播运营职务,2023年6月,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合同。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,上班时间为8点30分到18点整,迟到两个小时以上算一次旷工,旷工3次及以上解除劳动合同。张某的考勤记录显示,张某早打卡时间均晚于8点30分,其下班时间多为19点至零点。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。

在员工手术期间“连环call”要求其返岗、规定员工迟到两小时视为旷工、无故取消考勤打卡权限……现实生活中,部分用人单位为了规避法律责任,经常采用“隐形解雇”方式逼迫员工离职。

对此,北京市房山区人民法院对近年来该院审理的涉劳动关系解除案件进行梳理,提示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,用人单位和劳动者双方均应正确履行义务、行使权利,合理规范自身行为。

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具体工作进行安排,自入职以来其上班时间部分早于8点30分,大部分下班时间晚于18点。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,现直接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。据此,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。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合同惩戒措施。

## 公司迁移主动辞职 已供便利无需补偿

王某就职于某公司,工作地点为北京房山。2023年6月,公司因库房整体搬迁到河北涿州,便将王某工作地点从北京调整至涿州。2023年7月11日,王某以公司不能提供劳动合同约定的劳动保护和劳动条件为由提出解除劳动合同。后王某诉至法院,要求公司支付其解除劳动合同经济补偿金。

庭审中,王某称公司在与劳动者未达成一致意见的情况下调整工作地点,又不给员工提供劳动保障,构成违约。公司则主张已多次向员工发布通知解释企业被迫搬迁的情况,以及公司为搬迁员工顺利工作而提供的食、住、行等便利条件,并开通了通勤班车,公司不应支付解除劳动合同经济补偿金。

法院审理后认为,因用人单位整体搬迁导致劳动者工作地点变更、通勤时间延长的,是否属于我国劳动合同法规定的“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行”情形,需要考量搬迁距离远近、通勤便利程度,结合用人单位是否提供交通工具、是否调整出勤时间、是否增加交通补贴等因素。如果用人单位已经采取适当措施降低了搬迁对劳动者的不利影响,搬迁

行为不足以导致劳动合同无法履行的,劳动者不得以此为由拒绝提供劳动。

本案中,公司整体搬迁是基于生产运作情况作出的经营决策,未改变劳动者的岗位和待遇,并非滥用用工权利刻意为难劳动者的行为。公司迁移后,确实可能对劳动者产生一定的通勤压力,虽然从北京房山迁往河北涿州系跨越北京地域,但北京房山与河北涿州地域上相邻,公司亦安排了班车,总体而言,公司工作地点的迁移对劳动者的影响有限,不构成双方继续履行劳动合同的根本障碍。

据此,法院判决公司无需支付解除劳动合同经济补偿金。

## 关闭权限逼迫离职 举证不能被判赔偿

赵某在一家房产中介公司担任工程师职务。2022年8月,公司停用了赵某的“OA”办公权限以及考勤打卡权限。赵某办理离职手续后,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,公司并未违法解除劳动合同。赵某则称其并非自行离职,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,现在公司对我有什么安排吧。”周某回复:“现在对你没有安排,你正常离职就行。”

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,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。据此,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。

“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。”法官提示,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表示,用人单位依旧应该对这种违法违规行为承担不利后果和相应责任。

## 劳动合同法相关规定

**第三十六条** 用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同。

**第三十八条** 用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;(二)未及时足额支付劳动报酬的;(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;(四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;(五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。

**第三十九条** 劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反用人单位的规章制度的;(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;(六)被依法追究刑事责任的。

**第四十六条** 有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:

(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的;(二)用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的;(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的;(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的;(五)除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的;(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的;(七)法律、行政法规规定的其他情形。(来源:法治日报)

## 税案追踪:民房里的黑幕 河南唐河警方捣毁虚开增值税发票窝点

记者 孙雅琼 通讯员 左文峰

在河南省唐河县的一处城中村民房内,一个人、一台电脑、一台打印机、一张床,在不到一年的时间内开具发票资金流水超亿元。

2024年11月,唐河县公安局捣毁一个虚开增值税发票的窝点,查证涉及的空壳公司13家,涉案金额近2亿元,抓获犯罪嫌疑人11名,彻底斩断一条虚开增值税发票的犯罪链条。今年6月,该案主要犯罪嫌疑人李某建被唐河县人民法院一审判决有期徒刑十一年三个月、孟某阳被判处有期徒刑八年、张某东被判处有期徒刑六年,其他涉案人员正在公诉中。

### 一条线索牵出亿元大案

2024年9月,唐河县公安局接到一条虚开增值税发票线索,称唐河某公司接收湖北某公司开具发票25张,税额共计500万元,情况异常。

接到线索后,唐河县公安局组织民警立即对该公司进行核查,发现该公司的注册地址为虚假地址,其法定代表人为陈某某、监事为余某辉、财务负责人为杨某纪、股东为陈某某,但4人均没有在唐河工作、生活的痕迹。

办案民警经深入调查发现,该公司的报

税人员为专业记账公司人员,且该公司从未产生水电费等经营性支出,符合虚开增值税发票的特征。

此后,民警将陈某某传唤到案,得知其系接受李某东、孟某阳的请托,并在收取2万元费用后,到唐河注册该公司,并未插手公司的任何相关事务。根据该公司的注册情况,民警通过人员关联信息发现了位于唐河县的4家公司,且4家公司的报账公司为同一家记账代理公司,联系人为李某建。

经进一步查询,民警发现三人关联公司达10余家,均系2022年7月以来陆续成立,经营范围涉及物流、新能源、化工等业务,在无实际经营的情况下短时间开具各类大额发票超亿元,远超正常生产经营范围,犯罪嫌疑陡增。

围绕上述关联公司,民警随即走访湖北、北京、山东、广东等地,对可疑发票进行查证,发现涉及17省20市,一起涉案金额巨大的虚开增值税发票案件浮出水面。

### 一间民房内竟有11家公司

2024年10月21日,民警先后将李某建、孟某阳、张某东传唤到案。在证据面前,李某

建、孟某阳、张某东陆续供述了全部犯罪行为。

经查,李某建、孟某阳等人经过商议后,邀请李某建好友张某东成为虚开增值税发票犯罪团伙的主要成员,并在唐河注册11家公司、在南阳注册2家公司,涉及新能源、物流、化工等行业。

此后,李某建、孟某阳联系魏某波、张某某等人,接收上游22家公司开具的进项发票1399张,共计1.6亿元,之后联系中介以及魏某波等人,开具销售或者运输等发票1370份,共计近2亿元,获利约200万元。

2022年7月至2023年12月,张某东租住在唐河的一间民房内,根据客户需求利用11家公司频繁开票。而李某建、魏某静等人在南阳设立办公室,按照李某建、孟某阳的指示,以南阳2家公司名义开具各类增值税发票。

### 多重伪装终究难逃法网

民警在侦查过程中敏锐地发现,李某建、孟某阳进行多重伪装,试图掩饰其犯罪行为。然而,再隐蔽的伪装也终究会露出破绽。

为避免直接开办公司引起怀疑并承担全部法律责任,李某建、孟某阳进行商议后,仅担任两家公司的法定代表人,其余均是“明码

标价”在网上招聘,并以包吃住、管路费 etc 引诱其他人来到南阳及唐河协助开公司。两人支付陈某某等人5000元至2万元不等的报酬,请其担任法定代表人;以2000元至5000元不等的报酬,请余某辉等人担任监事等职务。2024年10月至今年4月,涉案的11名嫌疑人陆续被抓获归案。

为掩饰犯罪行为,形成正常的进货、销售等经营行为闭环,李某建、孟某阳还虚构采购项、销售项等正常经营业务,且均在前期按时缴纳少部分税款等,隐蔽地实施链条式虚开发票的违法犯罪活动。2022年7月至2023年12月,他们大肆购入涉及22家公司的1399张发票,并以化工原料运输物流费、石油类深加工产品等对外虚开发票1370张,共计近2亿元。

2024年9月,李某建、孟某阳、张某东等人得知被警方调查后,由孟某阳联系同乡侯某,以2万元的酬金要求侯某承担全部责任。同时,三人还手写了有关公司情况以及虚开情况,要求侯某熟悉后应对警方的侦查。随后,从事餐饮行业的侯某面对警方的讯问,很快露出破绽,并如实供述了被孟某阳请托的事实。(来源:人民公安报)