

# “你被开除了”，能随便说吗？

路红红

“明天不用来了”“你被开除了”“能干就干，不能干走人”。现实中，一些不具备人事管理职权的部门领导经常口头辞退劳动者，这样随口一说，实则暗藏法律风险，可能会给用人单位造成损失。近日，北京市石景山区人民法院审结了一起劳动争议案件，法院认定，不具备人事管理职权的部门主管口头辞退劳动者，用人单位未及时通知劳动者返岗、未继续发放工资，视为用人单位明确作出辞退意向，需承担相应法律责任。

## 主管“口头”开除员工惹争议

2021年8月，王先生入职一家公司从事生产操作工作，月工资为2320元，2024年他与公司续签合同到2027年底。没想到，2025年5月21日，王先生与部门主管魏某的一次争吵打乱了他的工作轨迹。当天，王先生通过微信向魏某请年假，魏某直接回复：“明天你被开除了。”

就这一句话，王先生当了真。2025年5月22日，他前往公司人事部门办理离职手续，人事部门递给他一张空白的离职申请表，并要求他要在“离职原因”一栏写上因个人原因被开除，王先生未同意签字并于当日向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委）提起仲裁，“公司行为属于违法解除劳动关系，要给我违法解除劳动关系赔偿金、未休年休假工资。”王先生说。

2025年6月3日，公司人事部门通过微信通知他参加体检，王先生未回复。第二天，公司法定代表人郭某打来电话，“我收到仲裁通知才知道你没有上班了，要不你继续回来工作？”王先生没有答应。

2025年6月19日，人事部门又给王先生发微信，表示若再不上班将按旷工处理。王先生更气愤了，“你们已经把我开除了，又不同意调解，咱们就等（仲裁）开庭吧！”

2025年12月3日，仲裁委作出裁决书，裁决某公司于裁决生效之日起十日内支付王先生未休带薪年假工资468.58元，驳回王先生的其他仲裁请求。王先生不服仲裁裁决，向北京市石景山区法院提起诉讼。

案件审理过程中，公司认可王先生2025年5月21日之后未到岗，工资发放至2025年5月，之后未再给其发放工资。

## 无解除权限人员能否“口头禅”式辞退？

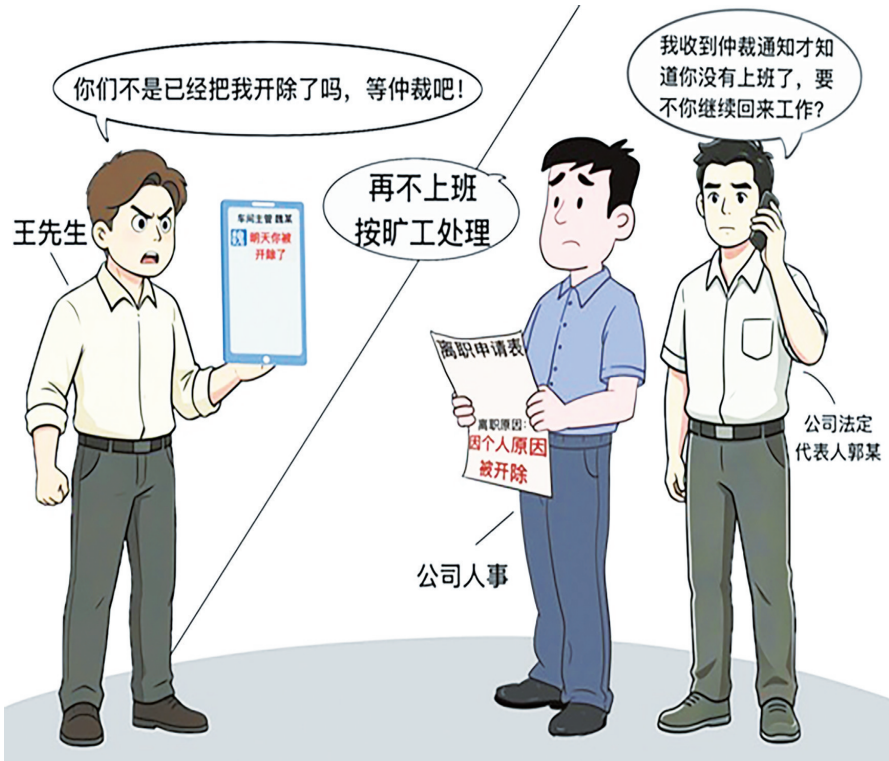
法院经审理认为，本案的争议焦点为：无解除权限人员作出口头辞退意思表示，某公司事后行为是否构成违法解除与王先生的劳动关系。法院认为，在劳动争议案件中，“部门主管作出开除决定”与“员工后续未到岗”的行为定性往往是判定用人单位是否构成违法解除劳动合同及是否需支付经济赔偿金的争议焦点。当员工被部门主管口头告知“开除”后停止到岗，用人单位不能仅以劳动者“后续未到岗”“旷工”为由单方解除劳动关系，如用人单位未及时通知劳动者返岗、未继续发放工资，视为用人单位明确作出辞退意向，应当对“部门主管”辞退劳动者的行为承担相应的法律后果。

法官认为，本案中，首先，魏某在2025年5月21日作出开除王先生的意思表示，魏某作为部门主管，其虽无解除员工的权限，但次日王先生与某公司人事沟通离职事宜时，人事并未采取合理措施应对，未向王先生表明公司并无辞退王先生的意思表示，并未要求王先生返岗，视为某公司对魏某开除王先生这一意思表示的追认，该追认行为足以使王先生产生自己已被辞退的认识。

其次，某公司法定代表人郭某与王先生电话沟通时间为2025年6月4日，录音内容显示是在王先生提起劳动仲裁、公司接到仲裁委通知后，郭某才与王先生沟通，并不能当然撤销魏某开除王先生的意思表示。

再次，2025年6月后某公司未再向王先生发放工资，缴纳社保并不具有继续履行劳动合同的法律效果，故某公司应当对部门主管辞退王先生的行为承担相应的法律后果。

综上，法院依法判决某公司向王先生支付违法解除劳动合同经济赔偿金及未休年休假工资。该案宣判后，双方当事人均未提出上诉。



## 违反法律和公序良俗的民事行为无效

劳动关系的和谐稳定，根植于法律的刚性与管理的理性。劳动合同的解除作为劳动关系中最激烈的变动形式，必须严格遵循“实体合法”与“程序合规”的双重标准。根据法律规定，劳动合同解除是法律赋予用人单位与劳动者双向选择的权利，但权利的行使必须以合法合规为前提。

解除劳动合同也并非仅能通过书面的形式作出。当“口头通知”作为解除劳动关系的实际行为时，例如未及时通知劳动者返岗、不再向劳动者发放工资、解除

劳动者工作系统权限、使劳动者无法进入工作场所等，将会产生解除劳动合同的法律效果，劳动者的合法权益将受到保护。

本案中，部门主管一句“你被开除了”本应是管理过程中的情绪宣泄或无效言论，却最终演变为用人单位承担高额赔偿金的法律事实。究其根本，症结在于用人单位未能建立起规范的解除权行使机制。在现代企业治理中，解除劳动合同的权力应当是集中、审慎且专业的，绝不能沦为一线主管发泄情绪的“口头禅”。

## 用人单位对劳动关系解除的合法性负有举证责任

当主管在冲突中作出解除意思表示后，用人单位若想阻断该行为的法律效力，必须在合理期限内采取积极、明确的“否定性”措施，如正式通知员工返岗、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。”若用人单位无法提供充分证据证明解除事由符合法律规定或劳动合同约定，则需承担违法解除劳动合同的法律后果。

法产生撤回的效果。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条明确规定，“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。”若用人单位无法提供充分证据证明解除事由符合法律规定或劳动合同约定，则需承担违法解除劳动合同的法律后果。

## 解除劳动合同须严格遵循实体合法与程序合规

劳动关系的和谐稳定，根植于法律的刚性与管理的理性。劳动合同的解除作为劳动关系中最激烈的变动形式，必须严格遵循“实体合法”与“程序合规”的双重标准。然而在司法实践中，许多用人单位的败诉并非源于恶意裁员，而是源于管理行为的随意与法律意识的淡薄。

对于用人单位来说，要规范管理权限，杜绝“口头禅”式辞退，加强对部门主管的法律培训，明确其无权擅自代表公司作出解除决定，避免因个人情绪化言行引发群体性劳动争议；要及时纠偏，避免“追认”风险，若发现下属管理人员有口头辞退员工的不当行为，用人单位应立即采取补救措施：第一时间书面通知

员工返岗，明确之前的辞退言论非公司真实意思表示，并保留相关证据。若未及时澄清且员工已离岗，极易被认定为对不当辞退行为的“追认”，从而承担违法解除的赔偿责任。

对于劳动者来说，在部门领导口头作出辞退劳动者的意思表示后，能否“一走了之”？如果用人单位人事部门后续明确要求劳动者返岗，那么部门领导“口头辞退”的行为将被认定为非用人单位的真实意思表示，不产生法律意义上的民事法律行为后果，劳动者不可“一走了之”，应谨慎判断，积极与人事部门沟通，避免用人单位以劳动者不及时返岗、“旷工”为由解除劳动关系。

（来源：人民法院报）

## 市场监管总局

## 发布一批网络食品销售 虚假宣传典型案例

新华社北京9月7日电（记者 李倩薇 戴小河）7日，国家市场监督管理总局发布一批网络食品销售虚假宣传典型案例，释放出线上线下共治，切实维护广大人民群众合法权益的积极信号。

2026年4月，市场监管总局部署开展为期半年的“网络食品销售虚假宣传专项整治行动”。同期，市场监管总局与工业和信息化部、民政部联合开展“保健食品护老提升专项行动”。两个专项行动开展以来，各地市场监管部门聚焦网络食品营销乱象、老年群体保健食品消费骗局等突出问题，依法查处了一批违法案件。

例如，北京市昌平区AI虚拟人直播带货虚假宣传普通食品具有保健功能案中，当事人在直播间利用AI虚拟人宣传该普通食品具备“有助于提高免疫力”等保健功效，存在误导消费者行为，违反了《中华人民共和国反不正当竞争法》的相关规定。昌平区市场监管局依据相关规定责令当事人立即停止违法行为，处以罚款5000元。本案系《直播电商监督管理办法》施行后，北京市查处的首个AI虚拟人直播带货虚假宣传普通食品具有保健功能的典型案例，明确了AI虚拟人并非虚假宣传的“挡箭牌”。

再如，广东省深圳市万丹通健康管理有限公司虚假宣传普通食品治愈“三高”案中，当事人对商品功能、性能作出引人误解的商业宣传，导致多名老年消费者轻信产品治病功效，停用降压药物，出现脑出血等健康问题。深圳市市场监管局罗湖分局依法责令当事人立即停止违法行为，处以罚款25万元。本案系面向老年群体开展会议营销、虚构普通食品疗效、导致患者延误治疗出现健康问题的典型案例。

除上述案例外，此次发布的案例还有：江苏省江阴市澄江街道嗨优日用品商行帮助其他经营者虚假宣传案、安徽省无为市学哥文化传媒有限公司发布虚假广告案、山东省潍坊市易北特生物科技有限公司发布违法广告案、天津市京东大药房万全道分公司网络销售特殊医学用途特定全营养配方食品案、广西壮族自治区富川县富川倪三灸保健用品商店销售有毒有害食品及假冒保健食品批准文号案。

## 国家药监局公布三十七批次 药品抽检不合格案例

已要求相关企业和单位采取  
暂停销售使用、召回等措施

记者 申少铁

国家药监局日前发布的药品抽检通告显示，经北京市药品检验研究院等5家药品检验机构检验发现，13家企业生产的37批次药品不符合规定。

这些药品包括：经厦门市食品药品质量检验研究院检验，标示为武汉诺安药业有限公司生产的4批次丙酸氟替卡松乳膏不符合规定，不符合规定项目为pH值；经北京市药品检验研究院检验，标示为珍视明（江西）药业股份有限公司、成都青山利康药业股份有限公司生产的共23批次妥布霉素地塞米松滴眼液不符合规定，不符合规定项目涉及性状、粒度和无菌；经福建省食品药品质量检验研究院检验，标示为山东北大高科华泰制药有限公司生产的1批次盐酸胺碘酮注射液不符合规定，不符合规定项目涉及有关物质、碘化物和含量测定；经浙江省食品药品检验研究院检验，标示为安徽汉盛药业有限公司、成都市棋隆中药饮片有限公司、四川皓博药业有限公司生产的共3批次款冬花不符合规定，不符合规定项目涉及杂质和含量测定；经上海市药品检验研究院检验，标示为安国市信隆药业有限公司、河北仁心药业有限公司、哈尔滨义方药业有限公司、安徽贵皖药业有限责任公司、山东一方制药有限公司、四川金可药业有限责任公司生产的共6批次远志不符合规定，不符合规定项目涉及性状、黄曲霉毒素和含量测定。

国家药监局表示，对上述不符合规定药品，已要求相关企业和单位采取暂停销售使用、召回等风险控制措施，对不符合规定原因开展调查并切实进行整改；要求相关省级药品监督管理部门依据《中华人民共和国药品管理法》，组织对上述企业和单位存在的涉嫌违法行为立案调查，并按规定公开查处结果。

（来源：人民日报）

【案后余思】

【法官提示】