

职场不可不说的变相裁员:只有想不到 没有做不到

热点话题

一些用人单位让劳动者走人时,会“玩花招”逼迫员工辞职,以避免支付经济补偿金,这被形象地描述为变相裁员。变相裁员手段除了最常见的降薪、换岗和更换工作地点,还包括提高业绩指标、撤并部门、无薪调休等,套路五花八门,且不断翻新。被迫“主动”离职的劳动者往往深受其害,却因为难以取证、维权成本高等放弃维权,有苦难言。

“我对公司20多年的付出就这么不了了之吗,谁能咽下这口气?”4月22日,吴晓辉对记者说起自己的案子,依然感到气愤。

因认为自己遭遇了变相裁员,吴晓辉和单位打起了官司。目前,他还在等待案子的再审。此前,因诉讼时效已过,吴晓辉在一审和二审中均败诉。

工作14年,吴晓辉一直未与公司签劳动合同,等到终于有“资格”签了,却被甩给了劳务派遣公司。6年后,吴晓辉查询社保信息才发现自己早已被裁。

吴晓辉发现,“后知后觉”被裁员的不仅自己。降薪、调岗、减少福利待遇……在职场上,不少人都曾被公司以诸如此类的套路变相裁员。

6年后查社保,偶然发现被“甩包”

1998年,吴晓辉入职某保险公司做司机,同时负责后勤管理工作。2008年,公司任命

他为办公室主任,并承诺,如果表现好就可以与其签订劳动合同。

2012年10月,保险公司负责人告知吴晓辉可以签订劳动合同了。“当时,领导拿出了一些文件让我签字,出于信任,我基本没看内容就签了。”吴晓辉说。

2014年10月和2016年10月,保险公司又分别找吴晓辉续签了两次劳动合同。

不过,2017年年初,吴晓辉偶然查询社保信息时,发现自己的社保缴纳单位不是该保险公司,而是三家自己听都没听说过的陌生公司。

“问了公司后,我才知道领导让我签订的劳动合同,是交由其他三家公司盖章的。也就是说,我被变相转移到三家劳务派遣公司,每两年更换一家。”吴晓辉说,他对此并不知情,也不知道劳务派遣的概念。

和公司沟通无果后,吴晓辉起诉到了法院。

一审法院认为双方仅在2012年10月以前存在劳动关系,此后在劳务派遣中,吴晓辉已经签字确认,且侵权事实距离起诉时间已过6年,超过了劳动法中1年的诉讼时效。同时,针对吴晓辉对在欺诈情况下签字,非本人真实意思表示的主张,法院认为因没有证据,驳回了他的诉讼请求。吴晓辉上诉,二审法院维持了原判。

“这是典型的逆向派遣行为,也就是变相裁员行为。”吴晓辉的代理律师王雨琦告诉记者,在2008年劳动合同法施行以后,很多企业为了规避风险,都采取与派遣公司签订派遣



协议的做法,将本来是自已单位的职工转移给派遣公司,再由派遣公司将其派遣到本单位来。在这一过程中,很多职工虽然签了字,但一直在原企业工作,至于合同具体内容,并不怎么关注。

“公司总有办法让你‘主动’离职”

“变相裁员是劳动者对一些企业采取各种方法逼迫自己走人,从而达到不按程序解

除劳动合同行为的形象描述。”王雨琦说,吴晓辉所遭遇的逆向派遣仅是变相裁员的方式之一,“按照法律规定,用人单位正常解除劳动合同需要劳动者进行赔偿,因此有些企业就会‘巧妙’采取调岗、降薪、无薪长假、进行资格再查、纪律考核记大过等方式,逼迫职工主动离职,以降低成本。”

记者采访发现,一些企业变相裁员的方式真不少。

“我毕业才两年,还是‘月光族’,可领导非让交钱入股成立新公司,最少2万元起,没有新公司就没有我的工作,这不就是变相逼我辞职吗?”某网络公司的小李说。

“因为不是新领导的嫡系,我不仅被安排到了离家很远的尚未被开发的区域,在考核时标准还与成熟市场一个样儿,最后自然就被以业绩不合格为由‘优化’掉了。”某医药公司的业务员老姚说。

在网络的各大论坛,记者也看到了不少网友自曝的变相裁员招数。一位网友的留言获得了众多表达共鸣的跟贴:“公司总有办法让你‘主动’离职,而有多少人能为了补偿金死磕?还不如直接换家公司另谋高就。”

为降低成本顶着风险“玩手段”

“很多变相裁员方式都是违法的。”王雨琦对记者说,以吴晓辉案为例,一开始双方虽然没有签订劳动合同,但事实上已经形成劳动关系。公司若想将吴晓辉改由派遣公司派遣,必须征得吴晓辉同意,协商一致后

解除劳动合同,同时给予一定经济补偿,再转移至派遣公司。

不过,王雨琦也指出,吴晓辉在签订合同时没有认真看,也有一定责任。

“我接过很多类似案件委托,发现能变相裁员的,公司一般都是有一定实力、相对正规的企业,小公司甚至连这种手段都‘不屑’使用,不想用工了,就直接辞退。”

为何顶着可能违法的风险,某些企业也愿“玩手段”搞变相裁员?

另一位经常从事劳动关系维权的律师栾红月分析,对大多数普通职工来说,被零赔偿变相裁员后,如果走法律程序维权,成本可能要比能获得的赔偿还高。同时,这类劳动争议案件需要走一裁两审程序,很多人觉得还不如直接换份工作。也有部分职工怕单位找麻烦,或对后续职业生涯有负面影响,而不敢起诉维权。

“很多有实力的企业都会专门找法律专业人士,在不违法的前提下设计一些变相裁员方式,来规避用工风险,降低成本。”王雨琦说。

“比如,针对个别职工而修改大多数职工都能通过的企业管理规章制度,保持薪资待遇不变调换同城内其他区域的工作地点,调整岗位工作内容锁死个人发展空间等。”王雨琦说,“职工心里不舒服就会主动辞职,而这些招数很难让人挑出毛病,以前被媒体曝光的类似办公室调岗到保洁的都已经被属于‘低级手段’了。”

□ 中工网记者 柳娟娟

职工因事假扣工资 应该如何计算?

职工信箱

百事通先生:

您好!我是西安一家企业的工人,经常从贵报看到相关劳动政策的解答。最近我和工友遇到请事假被扣工资的情况。是否能给我们解答一下相关政策?

读者 吴乃

吴乃同志:

事假,顾名思义因私人事务需要请假。我国劳动者的假期主要有以下几类:(1)法定节假日,用人单位需要全额发放工资。(2)双休日,用人单位无须发放工资。(3)带薪年休假,用人单位需要全额发放工资。(4)女职工产假,由社保部门支付生育津贴。(5)病假,用人单位需支付病假工资。(6)事假,用人单位无须支付工资。

事假不同于其他假期,事假是因职工私人事务需要请假。因此,职工请事假需要向用人单位申请,获批后方可可以请假。如果职工未经用人单位批准而擅自休假,则视同旷工。用人单位可根据规章制度按违纪处理。

原则上职工请事假,用人单位无须支付该日工资即可。但劳动者如果是在未经批准的情况下擅自休假,用人单位可以在不支付当日工资的情况下,再对劳动者进行一定程度的经济性惩罚。不过,用人单位要对劳动者进行经济性惩罚必须根据规章制度执行,且处罚的幅度需要具有合理性。

□ 百事通

呼声与建议

编辑同志:

随着铁路、公路等建设项目加快推进,路桥隧道施工中产生的粉尘、有毒气体、噪声等危害因素,正成为职业健康重大潜在危险源,威胁着一线劳动者的身体健康。这一领域正成为除矿山、化工、冶金行业企业之外,职业卫生监管的又一重点。

湖北省安监部门日前透露的一次检查结果揭示了这一问题。2017年10月起,湖北省安监局多次深入省内重点项目建设工地,对郑万高铁沿线的高家坪隧道、保康隧道、白河棚架梁场和汉十高铁沿线的曹家一号隧道等地进行检查。检查人员发现,部分建筑施工企业在职业病防治工作方面仍有不少欠缺,存在未按规定开展职业病防护设施“三同时”(职业病防护设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投入使用)工作,主要负责人或管理人员未参加职业卫生培训、未开展工作场所职业病危害定期检测等问题。

由于职业病防治工作涉及业主、监理、施工等多个责任主体,企业注册地同作业场所(施工)所在地往往不一致,作业场所相对不固定、人员流动性大,给监管带来一定困难。此外,长期以来,各级各类建筑企业对职业病危害认识不足,大部分企业防护措施不到位,管理手段跟不上。“有时,一个防护罩就能解决的问题,却常常不能到位。”而且,极少企业会依法开展职业病危害项目申报,开展定期检测粉尘、噪声等基础性工作。

据职业病防治职业卫生专家介绍,建筑施工中会产生多种职业病危害,如爆破、掘进、锚喷等作业中产生大量粉尘,易导致尘肺病;爆破等产生的一氧化碳、二氧化硫、氟化氢等,易导致聚集在有限空间内的人员中毒;大型机械在操作过程中还可能造成工人听力受损、手臂振动病等。虽然现在大量使用了现代化、智能化工程机械,但如果防护措施不到位,仍会出现严重后果。

最新公布的职业病报告显示,2016年,全国共报告职业性尘肺病及其他呼吸系统疾病共28088例,由工地引发的职业病占了相当大比例。

对此,笔者呼吁安监部门一方面加强指导,严格执法,另一方面督促企业重视职业病防治工作。该省安监局日前对上述路桥隧道建设工地进行了复查,发现各标段工地经过整改后,依法完善了各项管理措施。

□ 张昉

工地上有了工会 工友们有了“娘家”



5月3日下午,在中建一局总承包公司陕西分公司西柏梁项目工会联合会上,近500位工友加入了项目工会联合会。

据中建一局西北区域工会主席张莉介绍,项目工会联合会将以安全生产、劳动竞赛等为载体,推进民主管理和维护帮扶,维护职工合法权益。

图为工会联合会成立后,启动中建2018行为安全年暨“行为安全之星”仪式。

□ 记者 王何军 摄

小小联系卡 深深关怀情

4月24日,伴随着料峭的寒风和淅沥的小雨,咸阳市秦都区养老经办机构副主任兰洁带领工作人员,前往96岁高龄的“旅游奶奶”刘敦喜家中,为老人送上了退休人员联系卡。

“旅游奶奶”刘敦喜1922年出生于北京长辛店,是国立西南联合大学最后一届(1946年)金融专业毕业生,曾在外交部、咸阳商业局、商业学校、蔬菜公司、秦都区外贸局工作,退休后由秦都区养老经办机构发放养老金。

一次微信视频办理养老金领取资格认证时,刘敦喜奶奶提到了她因身体不便一直没有领取退休人员联系卡。得知此事后,该中心主任李志奇立刻安排:“要尽快为刘奶奶送

上联系卡,确保服务工作‘零距离’!”次日,分管发放联系卡的兰洁副主任带领相关工作人员,来到老奶奶家中。

“刘奶奶,我们是秦都区养老经办中心的,来看您,顺便送来退休人员联系卡!”

“哦哦,你们好,快请坐!”刘奶奶看到我们很高兴,放下手中正在阅读的《蓬帕杜夫人的珍藏》,摘下老花镜,兴致勃勃同我们聊了起来。

“您身体怎么样啊,一切可好啊?”

“我每天要走5000步,一步也不能少,身体很好,女儿女婿也都孝顺。”

“刘奶奶平时生活非常规律,每

天上午十点吃一个苹果,午饭应她的要求是‘一荤一素一菇一豆’,晚饭喝杂粮粥,上午读书,下午看偶像剧,心态很好,从来不与人攀比。”刘奶奶的女婿介绍到。

说话间,该中心侯志辉已为刘奶奶办妥退休手续,盖好了钢印,递给刘奶奶。

“得知您没有联系卡,我们中心李志奇主任很关心挂念,特地吩咐一定要把联系卡送上门,把服务送到位。养老经办机构是您永远的家,生活上还有什么困难,您尽管说!”

刘奶奶仔细瞧着联系卡,嘴里不停地念叨:“给你们添麻烦了,还让你们专程跑一趟,谢谢啦!有了这个本本,我就放心了。”

□ 兰洁 万琼

退休年龄已过 依然可以认定劳动关系

2010年3月,来自西安市长安区的农民工刘大功(化名),应聘进入到西安某实业公司任机械钳工,月工资为2700元,用人单位没有和他签合同,也没有为他缴社保。当时刘大功年龄为58岁。

2015年12月的一天,刘师傅在用吊装钢板时钢板脱落,掉下来砸坏了自动割床的一个部件,单位要他赔偿,扣发工资3000元,他经争辩,最后赔了2500元了事。到2016年1月,该公司以工作量不饱和为由通知他临时放假,并且不给生活费。之后刘师傅曾多次找单位要求上岗,都被单位拒绝。

2016年8月,该公司主管口头通知辞退刘师傅,并且不给任何补偿。刘师傅要求经济补偿,人家明确答复他已过了退休年龄,双方不是劳动关系而是劳务关系,劳务关系不涉及补偿。他不同意这个说法,便于2016年9月将该企业诉至当地劳动仲裁。不料,劳动争议仲裁委员会以申请人已到退休年龄,仲裁主体不合格,已超过仲裁时效为由不予受理。拿到《不予受理通知书》时,刘师傅咋也想不通,心想在企业干了6年,现在年龄大了,咋能说不

要就不要了。他又到有关部门上访,得到的答复和用人单位的答复如出一辙。困惑之际,他来到了西安市总工会。

西安市总工会法律援助工作者热情地接待了刘师傅,经审核认为他符合法律援助条件,帮助他写诉状和有关法律条文送到了长安区人民法院。2016年10月26日,长安区人民法院受理了刘师傅与西安某实业公司的劳动纠纷。西安市总派出一名法律工作者作为刘师傅的代理人,帮助他打这场官司。

庭审中,被告的代理律师提出双方并非劳动关系,原告年龄已到64岁,因此双方应系雇佣关系,而且自2016年1月15日起原告并未到被告处上班,双方之间雇佣关系终止,雇佣关系解除后,不存在支付半年的生活补助问题。工会同志则认为我国劳动法规定的法定退休年龄为男性60周岁,达到此年龄的劳动者应属于退休人员,享受基本养老保险待遇。但是,我国法律并未明确规定用人单位与60周岁以上劳动者建立劳动关系是劳务关系(非劳动关系)。劳动合同法第44条(二)项规定:劳动者开

始依法享受基本养老保险待遇的,劳动合同终止。

2010年9月14日起施行的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第7条规定:用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议,向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理。

本案中刘大功应聘到该公司时并未达到法定退休年龄,现虽已到退休年龄但未享受基本养老保险待遇。那么在此期间,用人单位与其建立用工关系应属于劳动关系,而非劳务关系,刘师傅有权要求依法享受劳动者应有的待遇。

几番周折,在工会的帮助下,长安区人民法院最终认为,2012年5月11日原告年满60岁时继续在被告处工作,且并没有享受基本养老保险待遇或领取退休金,其与被告单位之间仍然为劳动关系,因此判决西安某实业公司支付刘大功半个月工资1350元,解除劳动合同经济补偿金17550元,生活补助费2610元,合计人民币21510元。拿到判决的刘大功内心十分激动,

他感激工会能帮他解决问题,他感谢工会让他的合法权益得到了维护。

点评:关于这件案例,其实在法律实践中并不少见,现实生活中有很多用人单位在招聘时因工作岗位的限制,年轻人是没有人愿意干的,所以单位只能招聘一些快到退休年龄的人,这些人也大部分属于达到法定退休年龄后无法享受养老保险待遇的情况。要么是由于劳动者与用人单位建立劳动关系期间未依法为劳动者缴纳养老保险,导致劳动者无法享受基本养老保险待遇;或者是由于劳动者因自身原因无法享受基本养老保险待遇的,或者是因为达到法定退休年龄但缴费年限不足的也无法享受基本养老保险待遇。而这些情况大量属于进城的农民工,他们绝大多数都无法享受养老保险待遇或领取退休金,对他们的用工一旦发生用工纠纷,更应该适用劳动法,才能更有利于处于弱势群体利益的保护。

□ 本报记者 郝振宇 通讯员 张来周 闫娜

以案说法

建筑粉尘有毒气体已成为一线职工的健康“杀手”