

遭公司用新政“变相辞退”该怎么办

开福区劳动保障局：公司故意刁难迫使员工主动辞职的行为系违法

文：今日女报 / 凤网记者 陈炜

用人单位想要辞退员工，不直接说明，却不断找员工的茬，或是降薪，或是给他们的工作设限……想尽办法，只为让员工“主动辞职”。

而让这些用人单位煞费苦心的原因，是自 2008 年开始，我国实行新的《劳动合同法》，规定如果用人单位终止劳动合同，需要按一定的标准补偿劳动者。但在此之前，用人单位是无需为此支付补偿金的。对于这样的转变，不少单位得了“适应困难症”，便想着法子玩起了“变相辞退”。

在长沙市开福区的天健芙蓉盛世小区里，当了 6 年保安的张康（化名）如今就遭遇了这份尴尬。

■现象

保安：公司新政，实为“变相辞退”

今年 48 岁的张康已经在长沙市开福区天健芙蓉盛世小区当了 6 年保安。1 月 7 日，他照常上班，心里却没了往日的踏实。因为这些天，“维权”已经成了张康和小区其他十多名年长的保安的主要目标。

“小区的物业公司从去年开始实行体制改革，一个多月前，公司通过外包的方式从深圳引进了一家安保公司，招来一批年轻保安。现在，这些新进的保安基本上已经全部接替了我们的岗位。”工作多年，岗位突然被人接替，张康本就一肚子火，但物业公司随后采取的一系列“新措施”就更让他气愤了。

张康表示，自去年 12 月 20 日起，小区物业公司便规定“要提前一小时上班，延迟一小时下班”。尽管新老员工都要执行这项规定，但张康却认为这是物业公司在挤兑老员工。

“我工作 6 年来，物业公司从来没有过这样的规定。”如今，张康不光要在没有加班费的情况下多工作两个小时，做的事还比以前更多了：“除了站岗，我们还被安排去疏通管道或者清理垃圾，这些原本都不是我们干的活。”

除了加班，公司的另一项新规也让张康等人不满。从事保安工作已有 3 年的陈有明（化名）告诉今日女报 / 凤网记者，小区老一批的保安共有 19 人，其中年纪大的已近六旬。值班室没有烤火炉，也没有凳子，都得自己买，但至少往年冬天，公司都会发放防寒服，“但到了今年，公司却要求我们自费购买公司订制的防寒服，不得穿自己的棉衣，一旦发现，就要扣钱”。

物业公司在小区有保安的前提下还引进新保安，如今又紧锣密鼓地实施一系列让老员工不满的“新规定”，这让张康等人有了不好的预感：“莫非公司是想辞退我们，加上我们这一批人都还在劳动合同期内，他们不愿意为此支付违约补偿金，所以才想通过这些措施变相逼我们主动离职？”

有了这种质疑，陈有明等人便想去找物业公司的领导“讨个说法”。但就在反映情况后没几天，他们就在公司的全体员工大会上被公开批评，“还说我们是地痞流氓，叫我们做得了就做，做不了就滚。”陈有明说。

物业：新人、新政并非针对老员工

对张康、陈有明等人的质疑，小区的物业公司却并不认同。

1 月 8 日，小区物业公司一名刘姓负责人告诉今日女报 / 凤网记者，之所以要招新保安，是因为小区业主对小区的安保工作不满意，“去年 6 月开始，公司就组织保安进行培训，但培训效果始终不尽如人意，所以我们才在去年 12 月引进新的安保公司”。

这名负责人也否认目前公司实施的新规定是为了“逼老一批保安主动离职”。“我们的新规定是面向所有人的，并非针对老员工。而且公司在去年 12 月初开会时就已经公开说了，我们保留的岗位将交给培训合格的人员来做，我们也没有跟任何一名老员工说过‘你不行，你必须走’类似的话。”而之所以规定“提前上班、推迟下班”，这名负责人表示，这主要是为了让保安对小区的消防措施进行更细致的检查，“这些都是保安的份内事”。

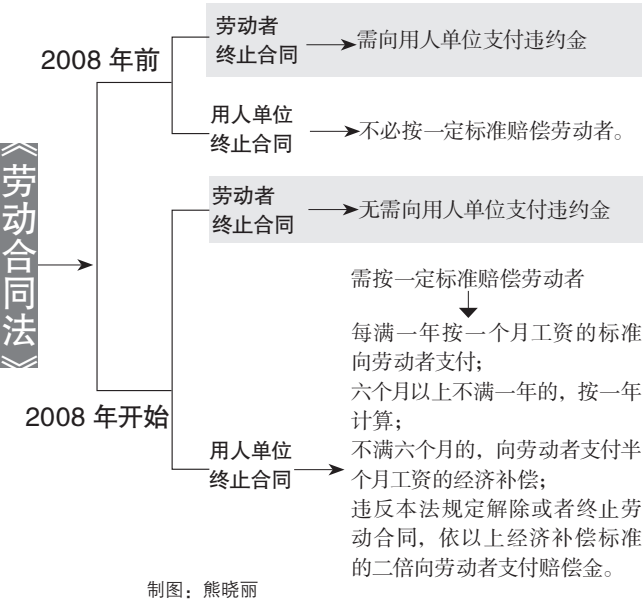
“还有，我们今年确实没有给每名保安都配备防寒服，但公司根据实际情况已经给每个保安岗位配备了防寒服。”该负责人说，目前小区共有 13 个保安岗位，公司配备了 15 件大衣，保安们在站岗时可以穿公司的大衣，下班再穿回自己的衣服。“至于不穿订购的防寒服就会被扣钱的说法，我觉得即便存在，也是某个主管的个人行为，物业公司并未这样规定。”

对于这样的解释，张康等人并不接受：“防寒服按岗位配备，意味着我们只有在站岗时才能穿公司的防寒服，但我们还要负责小区巡逻，物业公司说为了正规化管理，巡逻时也必须穿统一的防寒服。这不还是在逼我们必须出钱买一套吗？”

就在记者采访完的第二天，张康致电今日女报 / 凤网记者称，物业公司出于人道主义考虑，已于 1 月 9 日对老一批的保安给予了一定的经济补偿，“等我们的劳动合同到期后，物业公司再按正规解约流程对我们进行辞退”。

■声音

张康等老员工与物业公司之间关于“变相辞退”的纠纷，其实源自 2008 年 1 月起实行的新《劳动合同法》。新《劳动合同法》规定，如果用人单位终止劳动合同，需要按一定的标准补偿劳动者。而一些公司为了避免支付这一赔偿金，便给员工的工作设置各种障碍，以此让员工“主动离职”。



制图：熊晓丽

公司“找茬”，只为免付赔偿金

高成亮（长沙市开福区劳动保障局监察大队队长）

自 2008 年实施新《劳动合同法》以来，一些私营公司并不能很快适应其中的改变，导致变相辞退员工的现象频繁发生。

所谓“变相辞退”，一般是指利用各方压力或使用各种办法故意刁难，迫使员工主动辞职，以避免支付违约补偿金，节省公司支出。比如，如果公司想辞退某位仍在合同期的员工，便将这名员工调至较差的岗位，或是直接降低其薪资福利，甚至安排该员工去做“不可能完成的任务”。长此以往，员工迫于压力便不得不主动提出辞职。

而本文中的张康等保安，他们被强迫购买防寒服、公司提出“能做就做，不能做就滚”等，这在实际上已经侵犯了他们的合法权益，也是一种直接的变相辞退方式。

对“变相辞退”说不

周瑛（湖南骄阳律师事务所律师）

如果在合同期内，员工无故被公司调岗或被要求遵守不合理规定，按照现行法律法规，员工可以拒绝并提出合理要求。因为企业要求员工“要么接受新岗位、遵守新规定，要么走人”的行为，本身就不符合规定。

如果公司以员工不服从规定为由要将其辞退，员工可以与公司进行协商，协商失败后再委托律师通过法律途径维护自身权益，之后凭相关证据到劳动部门的仲裁委员会直接申请劳动仲裁。

“举证难”成维权短板

陈曙光（湖南裕邦律师事务所律师）

一般来说，如果员工遵守公司的规章制度，且在没有任何过错的情况下遭到公司解雇，根据我国现行法律法规，员工可以申请双倍赔偿。但我们看到，诉诸法律所要耗费的时间与金钱对不少人来说都是不小的负担。

另外，如果想要走法律途径维权，就必须拿出有力的证据。而类似于天健芙蓉盛世小区的保安们，由于他们对相关法律法规以及取证等了解不多，这也给他们通过法律维权造成很大困难。其实，“举证难”一直也是不少劳动纠纷案当事人难以维权成功的重要原因。

■链接

女工程师“被转岗”成保洁员

江苏省金坛市的尹某自 1994 年起便在当地某光电公司担任品质工程师，从事质检工作，一做就是近 20 年。2011 年起，公司与尹某签订了无固定期限劳动合同，约定岗位为普工，工作性质不变。2013 年 8 月，尹某将孩子带到车间，公司认为其严重违反单位工作制度，对其作出处罚决定，并要求其暂时停工放假。2013 年 12 月，公司决定让尹某做保洁员。尹某据理力争，但公司态度强硬。2014 年 1 月 16 日，尹某申请法律援助。

法律援助律师表示，2011 年 1 月签订的无固定期限劳动合同中，未约定工资标准，单位对尹某多次调整岗位，均未征求当事人意见。尹某在工作中一直尽职尽责，2013 年孩子生病在家无人照料，带到单位是无奈之举，也是第一次，情有可原。公司所谓的规章制度未经全体职工或者工会讨论协商，并未公示，由此作出的处罚决定牵强附会，是公司变相解雇尹某的方式之一。根据《劳动合同法》等法律条文规定，公司对尹某调动工作岗位的行为缺乏合法性和合理性，因此公益律师请求认定变更劳动合同无效，同时要求公司支付无理克扣尹某工资 3000 元。

（据新华网）

网站女总编因怀孕“被辞职”

2012 年，在太平洋女性网担任总编辑的董小姐怀孕了。为不影响工作，董小姐当即将此事告知了其主管李某某。5 天后，李某某找董小姐谈话，以其怀孕不能胜任工作为由要求她主动辞职。对此，董小姐予以拒绝。

但就在董小姐与李某某谈完话的当天下午，她便发现自己用于办公的电脑打不开了。此后，公司又对董小姐实施了销门卡、注销内部邮箱帐号、停止公司内网使用权限等措施。没多久，董小姐获悉公司经理层已宣布自己“离职”。她随即致电公司首席运营官张某某，对方回答她：“你已正式向我提过辞职，我现在同意你辞职。”

对此，董小姐大为气愤。原来，董小姐进入公司满一年时，因业绩非常突出，于是向公司提出涨薪，张某某一直没表态。此后，董小姐曾向张某某提辞职。之后，公司高层一直找她谈话挽留。于是，董小姐便发短信给上司同意留任。可没想到，得知她怀孕后，公司却蓄意把两件事混淆来规避辞退并驱赶孕妇的法律责任。

广东胜伦律师事务所律师刘继承认为，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同，太平洋女性网的做法是违法的。同时，公司以之前提出辞职为由解除合同，如果董小姐有证据证明她同意留任，那么她之前提出的辞职就失效，公司宣布她离职，属于公司单方面解除合同。

（据《信息时报》）