



违法裁员企业为何还能如此蛮横？

专家解读某公司女高管违法解聘员工一事

□ 本报记者 赵丽
□ 本报见习记者 丁一

近日，一段北京某科技公司女高管违法解聘员工的视频引起广泛关注。视频中，女高管态度极其蛮横，声称“我现在就违法解除”“我违法你管得着吗”？当被辞退者提出依法维权时，她又声称“一审二审我有的是人”，且威胁道“你试试看，你两年半找不到工作”。

态度嚣张、藐视法律、践踏劳动者尊严……这个女高管的言行引起网友极大愤慨。有人愤怒道“是谁给你的权力，让你这样飞扬跋扈”“挑战法律、蔑视法律”；有人理性分析“明目张胆、理直气壮地违法，说明违法成本很低，有恃无恐”；有人悲观地说“现实社会中还有很多被随意辞退、没有任何补偿的人，大部分人没有抗争到底的勇气”。

近年来，类似企业高管态度嚣张地解聘员工的事件时有发生，背后折射的是企业与劳动者法律知识的不对称，以及劳动者维权成本高、时间长的困境。针对这起事件中涉及的几大焦点问题，《法治日报》记者采访了业内专家。

焦点一

女高管“口出狂言”底气何来

视频引发全网关注后，涉事女高管所在公司回应称，因劳动者孙某工作能力不胜任，公司决定不予通过试用期。经协商一致，去年12月1日双方签署解除劳动关系协议，公司按照协议于去年12月8日足额支付了11月份工资及离职补偿金。

回应并未平息争议。不少网友提出：既然合法解除、协商一致，双方为何会发生纠纷？女高管的态度让人不适，她为何敢如此“口出狂言”？

“视频中的女高管如此‘口出狂言’，是其法律意识淡薄、职业素养低下的体现，同时也是用人单位违法成本低、劳动者维权成本高、维权时间长，以及一些企业对劳动者维权‘歧视’等社会问题的集中体现。”劳动法领域从业近20年的北京律师贾宝军说。

北京德和衡（上海）律师事务所高级合伙人邢芝凡说，实践中，用人单位可以单方解除劳动关系，劳动关系一经解除，用人单位在短期内只负有与劳动者做好离职交接工作的义务。而反观劳动者一方，一旦被用人单位单方解除劳动合同，可能产生诸多负面影响。比如，离职证明上留下单方解除的记录，影响劳动者继续求职，“还有企业通过切断劳动者工资的方式，导致劳动者如果不立即找工作而是纠缠于劳动仲裁、诉讼，将对个人生活产生较大影响”。

同时，邢芝凡提到，即使劳动者坚持维权，在大多数情况下，相较于用人单位，劳动者没有专业法律人士事先和持续的支持，在处理纠纷时往往比较吃力。即使最终维权成功，可能违法解除的赔偿金也不足以覆盖



劳动者的维权支出。

在受访专家看来，上述种种因素，都导致一些企业认为拿捏住了劳动者，可以随意“炒鱿鱼”，这可能就是视频中女高管“口出狂言”的底气。而实际上，女高管的不少言行，已涉嫌违反就业促进法、劳动合同法等多部法律法规。

贾宝军分析说，从女高管言行来看，无理由强行解聘劳动者，以劳动者再就业难相威胁，违反了就业促进法中用人单位应当保障劳动者合法权益、劳动者依法享有平等就业和自主选择权利的规定；拒绝发放工资和支付经济补偿金，则侵犯了劳动者依法获得劳动报酬和经济补偿金的权利；以劳动者维权难进行恐吓，逼迫劳动者接受其违法行为，构成了胁迫，属于劳动合同法规定的无效行为。

焦点二

维权劳动者会被行业封杀吗

视频中引人共鸣的点还有，劳动者多次质疑高管违法解除劳动合同却被驳斥，女高管称取消劳动者在公司的全部权限，直接“轰出公司”，以达到解除劳动合同的目的。

“企业拥有经营管理的绝对控制权，可以通过撤销门禁、

关闭账号、架空职权、转移业务等手段轻松实现对劳动者劳动条件的剥夺，在这方面劳动者天然属于弱者。”贾宝军说。

而这样的“弱势”可能还会延续到未来就业。网友热议中，不少人称，女高管所言让维权劳动者“找不到工作”，直戳劳动者软肋，因为现实中确实有少数企业会“歧视”维权的劳动者。

贾宝军对此颇为认同。他告诉记者，女高管的言行，既是“赤裸裸的威胁”，也是“心理博弈”，想让维权劳动者知难而退。但随着劳动者法律意识的提高，特别是涉及较大赔偿金额的情况下，绝大部分劳动者依然会积极维权，只有少数失业后很快面临生存压力的低风险人群可能会选择屈服。

一些网友担忧：劳动者依法持续维权，是否可能面临视频中提到的影响再就业，甚至被行业封杀的问题？

在上海政法学院司法研究所教授王倩看来，原则上劳动者依法维权并不影响再就业。不过用人单位招录新劳动者一般要求提交原用人单位出具的解除或终止劳动关系的证明，这方面可能会对劳动者再就业产生一定的阻碍。如果原用人单位不愿意配合出具，劳动

者可以向劳动监察大队投诉。

邢芝凡提醒道，劳动者面临违法解除时，如果依法要求恢复履行劳动合同，则在裁决或判决生效之前，劳动者是不能重新就业的。如果选择要求支付违法解除劳动合同赔偿金，原则上对重新找工作不存在阻碍，“但也要将‘背调’因素考虑进去”。

所谓“背调”，即企业的人力资源部门通常会拟录用或新录用的试用期劳动者进行背景调查。“如果发现现有纠纷，会提高对该劳动者的关注度，可能考核更加严格，也有单位甚至直接不予录用。”邢芝凡说。

王倩告诉记者，实践中，的确存在部分用人单位不愿意招录曾经有过维权记录的劳动者的情况。用人单位可以通过各种渠道了解相关情况，所以将来有必要对涉及劳动争议的裁决等信息进行相应处理，避免劳动者在背景调查中被用人单位直接否决。

“对于职场‘黑名单’还需要区分情况，如果劳动者此前有相关违法犯罪或严重违法违反职业道德的行为，那么用人单位拒绝录用无可厚非。否则属于侵害劳动者的就业权益，但企业不予录用的原因很多时候是不予透露的，所以劳动者在实践中难以收集相关证据，也缺乏有效的救济手段。”王倩说。

不过，受访专家也强调，大部分企业都不会不分青红皂白地给维权劳动者扣上“问题劳动者”的标签，大多数情况下，劳动者有解释说明的机会。“尤其是对于视频中这种赤裸裸地明知故犯，我们应该鼓励劳动者勇敢地拿起法律武器维护自身合法权益。”贾宝军说。

焦点三

维权是否存在耗时费力问题

上述视频中，最令网友愤怒的是女高管那句“仲裁打官司至少两年，你别找工作，反正我有饭吃”。有网友提出，一些用人单位正是拿捏住了劳动者这样的心理：维权耗时费力，拖不起，等不起，只能放弃。

那么，对于一些劳动争议案件，真如女高管所说，需要走“一裁两审”程序，得耗时至少两年吗？

在中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰看来，这是对劳动争议处理制度运行效能存在误解。“经过多年的制度创新探索，包括一裁终局的落实、裁审衔接的推进等，我国仲裁结案的比例已经大大增加。2022年这一数据为72.6%，也就是72.6%的案件可以在仲裁阶段办结，而仲裁的办案时间是60天，这意味着大部分仲裁案件会在比较短的时间内解决，不会拖一两年”。

沈建峰直言：“劳动关系运行的过程中，双方均应平等、诚信和合法地对待对方，用恐吓、胁迫等方式进行管理或者沟通，不仅没有违背劳动关系构建的要求，而且有可能构成违法行为。”

王倩告诉记者，劳动者维权需要预计相应的时间成本和经济成本，实践中的确存在劳动者因为耗时耗力而放弃维权的情形。时间方面，劳动者需要先提起劳动仲裁，如果对仲裁结果不满意，可能还要起诉到法院，走完“一裁两审”的程序通常需要较长时间，随着劳动人事纠纷增加，各地劳动人事仲裁院和法院人手有限、负荷较重，客观上也导致了争议解决时间的拉长。

费用方面，劳动仲裁不收费，法院对劳动争议案件也只收取10元案件受理费，如果劳动者选择请律师代理案件则会产生律师费，当然劳动者也可以自行维权或者申请法律援助，另外还可以拨打人力资源社会保障部门的热线获得免费咨询。

“对劳动者来说，劳动争议是否值得启动司法程序进行维权、如何提前保全收集证据，面临类似视频中的粗暴对待时如何应对等都是很棘手的问题。”贾宝军说。实践中，劳动者确实存在一定的困境。

为此，邢芝凡建议，劳动者应注意向用人单位询问解除劳动关系的理由，注意及时保存案件相关证据，在自劳动关系解除之日起一年内，有权向劳动仲裁委员会提起劳动仲裁。

对于结果，王倩说，劳动合同法第48条明确规定了用人单位违法解除劳动合同的法律责任，除非劳动合同已经不能继续履行，原则上劳动者可以在“继续履行劳动合同”和“赔偿金”之间做出选择。最后的结果大多是用人单位支付赔偿金。

“对于何为‘劳动合同已经不能继续履行’，各地劳动仲裁和法院的理解不太一样，由于案件审理期间可能出现合同到期、劳动者到达退休年龄或单位破产等情形，外加劳动合同作为继续性合同对当事人之间的信赖基础要求又比较高，判令继续履行可能导致‘强扭的瓜不甜’从而引发后续争议，所以实践中要求用人单位支付赔偿金的占大多数。”王倩解释说。

王倩建议，遭遇用人单位违法解除劳动合同，劳动者无法和单位自行协商解决矛盾的，可以求助于基层劳动争议调解组织，各街道、乡镇基本都设置了劳动争议调解委员会，部分劳动人事仲裁院也有调解中心，如果在他们介入下仍然无法和单位达成一致，可以及时提起劳动仲裁。实践中也有劳动者选择通过媒体曝光，此时需注意依法维权，不要有侮辱、诽谤等行为，否则可能存在侵犯他人名誉权等法律风险。

邢芝凡则呼吁，企业应当自觉遵守国家法律，依法保障劳动者合法权益。劳动者面对企业的违法、违规行为可注意留存证据，与企业进行协商，向工会反映情况，也有权向有关部门进行投诉举报，或进行劳动仲裁。有关部门要加强劳动监察执法，对违法违规企业依法进行查处。

漫画/李晓军



CPIPC
中国研究生
创新实践系列大赛



CPICP



中国学位与研究生教育学会



中国科协青少年科技中心



中国农业大学

解民生 治学问

中国研究生乡村振兴科技强农+创新大赛

“拼多多杯”第二届科技小院大赛决赛

指导单位

教育部学位管理与研究生教育司

主办单位

中国学位与研究生教育学会
中国科协青少年科技中心

联合指导单位

全国农业专业学位研究生教育指导委员会

支持单位

拼多多

承办单位

中国农业大学

协办单位

大理白族自治州人民政府
云南农业大学

云南·大理 2024年1月