

# 被穿小鞋坐冷板凳 大幅降薪强行调岗 一些企业逼人离职的“套路”太深了!

整个办公室里,所有人的椅子都是正常的办公椅,只有其中一个位置的座椅被换成了红色塑料凳;坐在这个座位的员工,被要求在原有工作之外,不仅要承担其他员工的一些工作任务,还被安排清理一周的厕所和垃圾……

近日,有网友爆料称其所在公司老板用各种方式逼迫一名同事离职。根据爆料,该公司老板想让其同事接手离职员工工作内容,本就处于高强度工作下的同事不愿意增加额外的工作负担,便拒绝了老板的要求。该老板为报复并逼该员工主动离职,遂作出上述一系列安排。

记者近日采访发现,企业逼人离职的情况并不少见,其手段包括但不限于大幅降薪、调离岗位、变更工作地点、安排过重的工作任务等。



## 部分企业不愿赔偿 千方百计逼人离职

30岁的刘念在广东广州某私营医疗机构已经工作4年多,从普通的销售做到了销售主管的位置。今年8月,新领导上任,不知为何对她的内容和工作能力各种挑剔。

“他一直否定我的工作方案,但是又不直接说到底哪里有问题,也不给出具体解决方案。”刘念说,起初她以为领导只是“新官上任三把火”,但这个状态持续了近一个月,她的所有工作几乎都陷入停滞。她去找领导沟通,希望对方能给出准确提示,可对方只强调她的工作不符合岗位要求。

刘念还听到该领导和其他人频频议论自己,说“她赖着不走,目的不就是想找公司讹钱吗”。

在这场博弈中刘念没有任何优势。因为实际职权被架空,手下的团队成员全部被收走,作为销售,她无法创造任何收益,也无法拿到任何提成,这直接导致其收入与之前相比骤降70%。刘念的孩子刚满一岁,她不仅要养育

幼儿,还要与丈夫一起承担房贷、车贷等开销,用她的话说,“本就不富裕的家庭更加雪上加霜”。

不仅如此,领导通过职场PUA(指职场中上级对下级的精神控制)让刘念一度怀疑自己的能力,她会忍不住反复思考是不是自己哪里做得不够好,是不是自己真的有问题。所幸家人朋友不断开解,才让她从自我怀疑中走了出来。

记者近日在多个社交平台上以“被逼离职”等关键词进行检索,发现和刘念有相同经历的人不在少数。用人单位逼人离职的主要方式包括克扣工资、调离岗位、职场PUA冷暴力、安排过重的工作任务等。

中国劳动关系学院法学院院长沈建峰介绍说,用人单位解除劳动合同应当符合过失性辞退或无过失性辞退的法律依据,同时遵守书面通知劳动者、通知工会以及提前预告等程序。用人单位在员工无过错情况下解除劳动合同时,还需要按照每满一年支付

一个月工资的标准支付经济补偿。

中国政法大学教授、社会法研究所所长姜宇告诉记者,在劳动者有主观过错的前提下,用人单位可以立即解除劳动合同,不需要支付经济补偿金;如果劳动者由于工作能力不足,或者患病、工伤医疗期满后,经培训和调岗之后仍然不能胜任工作,用人单位可以提前30天解除劳动合同或者预先支付1个月工资之后解除劳动合同,需要支付经济补偿金。而员工因为主观过错被开除或者自行提出离职,都不能获得经济补偿金。用人单位违法解除劳动合同,需要向劳动者支付两倍的经济补偿金作为赔偿金。

“在人力资源管理实践中,企业用调岗降薪、增加工作压力,甚至职场PUA等侮辱人格的方式变相逼员工辞职的现象屡有发生,主要原因就是企业找不到合法解除劳动合同的理由,又不愿意支付赔偿金,于是倒逼劳动者主动辞职。”姜宇说。

## 完善现行法律制度 健全人事管理机制

企业逼迫员工离职现象频发,劳动者该何去何从?

沈建峰认为,有一些所谓挤兑离职的手段,例如侮辱性调岗、变相强迫加班等本身就是违法行为,对于这种情况,劳动者可以依法应对,可主张调岗无效继续在原岗位工作,或者拒绝加班,在用人单位强迫劳动时主动解除劳动合同并主张经济补偿。还有一些挤兑离职违法性不明显,劳动者寻求救济难度比较大。但是无论哪种情况,对劳动者来说注意保存证据非常重要。

在沈建峰看来,劳动者维权时,充分的证据是关键。如果能有效取证,在现行法中大部分挤兑离职都可以得到救济和处理。但也有些挤兑离职的做法,现行法没有有效规制。目前来看,比较突出的是通过各种方式在单位营造对特定劳动者的敌意环境,这类情况在我国现行法的治理中尚存在困境;另外一类情况是为了挤兑特定劳动者离职,不给她安排工作,但要求其按时上下班,坐冷板凳,这类情况在其他国家可通过实际劳动的权利解决,但我国并无明确规定。

姜宇亦提出,我国目前的劳动法律法规中的确缺少对企业逼人离职行为的规制手段。在实践中,调岗不降薪尚可以视为正常调岗,但对于安排过重的工作任务、怂恿同事孤立疏远等情况,劳动者很难举证。

为了更好地维护劳动者的合法权益,沈建峰建议,一方面要正确理解和运用现行法的规则;另一方面要完善现行法的制度,例如引入用人单位消除敌意环境以及围攻的义务规则,规定劳动者请求实际劳动的权利等。此外,还应考虑举证责任方面的调整。在特定情况下,当劳动者证明存在挤兑离职等情况时,用人单位应对不存在上述事实承担举证责任。

作为有切身体会的劳动者,冯闯提出,是否可以探索对此类行为的企业给予更严厉的惩罚,对其设定罚款、在有关部门“挂名”等惩罚,从而提高这些企业逼迫员工离职的违法成本,让其不敢随意进行此类操作。

姜宇认为,工会应当更好地充当劳资之间的“减震器”和“平衡阀”,通过事前预警和事后调解的方式,尽可能地此类纠纷排除在司法途径之外。(法治日报)

## 维权消耗时间精力 多数员工直接离职

刘念将被逼离职的经历发布在社交平台上,大量有相似经历的网友跟贴评论。刘念因此组建了一个聊天群组,群内已有200多人。

她介绍,群里的小伙伴们都因为各种原因被逼离职,大部分人工作时间短,遇到不公平待遇也懒得和公司“扯皮”,通常就直接离职了,只有很少的人会选择维权。“但是维权并不容易,一方面大部分公司逼人离职的手段都很难取证,如精神PUA、口头谩骂等;另一方面在被公司这样对待时,大多数人并不会第一时间想到留证据,因此往往可能错过关键证据。”

在这200多名群友中,选择维权的本就是少数,最后维权成功的更是少之又少。

今年40岁的天津市民冯闯(化名)被逼离职后,在维权道路上徘徊已久,然而让他失望的是,不久前他拿到了败诉的劳动仲裁结果。

冯闯在天津河东区一家大型连锁商超做楼管。今年6月,公司从外地调任一名新的总经理,在未提前告知的情况下,对方直接通知将冯闯调往位于辽宁沈阳的商场工作一个月。可冯闯需要留在天津照顾家中患有眼疾的孩子,无法前往外地工作,他在2016年入职时便向公司报备过相关情况,所以接到调岗要求时,他第一时间就书面回复表示拒绝。

结果,冯闯被总经理叫停了打卡权限。他每天照常去上班打卡,但打卡机器后台并没有记录

情况。一个多月后,公司以他连续旷工30多天为由发送《终止合同通知书》,不仅未给其打卡工作的一个月收入,还视其为自动离职,未给予任何补偿。

无奈之下,冯闯提起劳动仲裁,希望公司支付拖欠的工资、补贴,同时继续履行劳动合同。11月初,仲裁委员会作出裁决:公司除须向冯闯支付防暑降温费等零碎补贴1400余元外,驳回冯闯其他请求。

如今,冯闯决定走诉讼维权的道路。他无奈地说:“劳动仲裁历经好几个月,如果要进一步走诉讼途径,时间精力成本都不小。就算最后维权成功,得到的也是我们劳动者本就应该享有的权益,公司并没有什么损失。”