

“穿小鞋”坐冷板凳 大幅降薪强行调岗 一些企业逼人离职丑态毕露

- 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
- 企业逼迫员工,让其主动提出离职的做法,目的在于回避相关法律规定的企业辞退员工应该支付相应的经济补偿。这种逼迫离职的做法不仅对员工造成伤害,更是一种违法行为
- 建立和谐的劳动用工关系,需要社会多方共同努力。劳动者应多掌握相关劳动法知识,以便在遇到企业逼人离职的情况时,可以应对自如。用人单位也要健全人事管理机制,在法律法规的框架下依法管理员工关系,行使企业自主用工权



□ 本报见习记者 孙天骄
□ 本报记者 赵丽

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位同事离职。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。

《法治日报》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。

接受采访的专家认为,企业逼迫员工,让其主动提出离职的做法,目的在于回避相关法律规定的企业辞退员工应该支付相应的经济补偿。这种逼迫离职的做法不仅对员工造成伤害,更是一种违法行为,但现实中存在取证难、维权难等问题,亟须完善相关法律法规、制度设计等,从而逐渐杜绝此类现象发生。

部分企业不愿赔偿 千方百计逼人离职

在广东省广州市工作的刘念(化名)怎么也没想到,自己用心经营的事业被新来的领导全盘否定,对方用各种手段想让她主动离职。

30岁的刘念在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,不知为何对她的所有工作几乎陷入停滞。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。

之后,针对更是接踵而至。因为所在公司是医疗企业,会有不定期的卫生检查,以往公司都会提前通知,而这次该领导在未提前通知的情况下,以卫生检查不合格为由,罚了刘念1000元;在与刘念的沟通中使用侮辱性语言,进行口头谩骂等。

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

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“被逼迫离职”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。

网友“萌萌”说,公司为了逼她离职,软硬兼施丑态毕露,“先是明里暗里打听我有没有离职的想法,然后给我绩效考核压力,之后公开表示对我的工作能力不认可,号召其他同事一起孤立我”。面对公司的步步围剿,“萌萌”不堪忍受,最终选择离职。

中国劳动关系学院院长沈建峰介绍说,我国劳动合同法采取用人单位单方解除劳动合同事由法定、程序法定和结果法定的立场,用人单位解除劳动合同应当符合法定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,在劳动法及相关规定上,开除员工被称为“用人单位单方解除劳动合同”,分为合法解除和违法解除两种,合法解除的条件是劳动者有主观过错,或者客观上无法胜任工作;违法解除是指用人单位没有法定理由解除劳动合同。

姜宇介绍说,在劳动者有主观过错的前提下,用人单位可以立即解除合同,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天解除合同或者预先支付1个月工资之后解除合同,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。

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帖评论。刘念因此组建了一个聊天群组,群内已有200多人。

她介绍,群里的小伙伴们因为各种原因被逼迫离职,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多名网友中,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)被逼迫离职后,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,对方直接通知冯闯调往位于辽宁沈阳的商场工作一个月。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》,不仅未发给他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。

对此,冯闯不能接受:“明明我每天去上班了,他却人为控制显示我的打卡记录为零,而且还伪造了员工值班表,把我有签名的那张替换掉了,又让其他员工重新签名做了一份新表,只是为了显示我未值班。”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:“劳动仲裁历经几个月,如果要进一步走诉讼途径,时间和精力成本都不小。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。”

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。

福建瀛坤律师事务所律师林建炜提到,企业做出单方面调岗特别是侮辱性惩罚性调岗、降低薪资水平、变更工作地点、安排不属于工作职责的工作任务等逼迫员工离职的行为时,一般认定为用人单位不按劳动合同约定提供劳动条件。一方面,劳动者可以对用人单位单方面变更劳动合同内容的行为及时提出书面异议,请求用人单位改正;另一方面,劳动者可以向公司所在地劳动保障监察部门投诉处理。此外,劳动者可以被迫辞职为由通过劳动仲裁方式向用人单位主张经济补偿金等,对仲裁结果不满还可向法院起诉。

在沈建炜看来,劳动者维权时,充分的证据是关键。如果能够有效取证,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。目前看来,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,但要求她按时上下班,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、怂恿同事孤立逼退等情况,劳动者很难举证。

为了更好地维护劳动者的合法权益,沈建炜建议,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人离职的违法成本,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,尽可能地排除此类纠纷在司法途径之外。

“建立和谐的劳动用工关系,需要社会多方共同努力。劳动者应多掌握相关劳动法知识,以便在遇到企业逼人离职的情况时,可以应对自如。用人单位也要健全人事管理机制,在法律法规的框架下依法管理员工关系,行使企业自主用工权。”林建炜说。

漫画/李晓军

□ 本报记者 文丽娟

人们在网上买药,哪些能买哪些不能买?处方药在网上怎么买?卖药网站都是真实可信的吗?药品的安全监管严格吗?将于12月1日起正式实施的《药品网络销售监督管理办法》(以下简称《办法》)对上述问题作出了解答。

根据《办法》规定,疫苗、血液制品、麻醉药品、精神药品、医疗用毒性药品、放射性药品、药品类易制毒化学品等国家实行特殊管理的药品不得在网上销售。同时,严格药品经营全过程管理,对药品网络销售企业的质量安全管理、药学服务、药品储存配送、药品追溯、风险控制、信息公开等全过程管理提出明确要求。网络销售处方药时,药品网络零售企业应严格按照有关规定进行处方审核调配等。

接受《法治日报》记者采访的业内人士和专家指出,此次《办法》透露出监管态度趋向严格和规范化,同时遵循了经营监管“线上线下一致性”原则,对网络处方药分开展示、先方后药,确保处方真实性等规定更加严格具体。随着《办法》的正式施行,网络售药将有法可依,有章可循,真正迎来强监管时代。

网络售药快速发展 风险隐患不容忽视

近年来,随着《国务院办公厅关于促进“互联网+医疗健康”发展的意见》《国务院办公厅关于积极推进“互联网+”行动的指导意见》等一系列政策相继发布,“互联网+医疗健康”迎来了快速发展的机遇,医药产业链各环节纷纷进行线上线下整体布局,加上物流配送等第三方服务配套能力的提升,药品零售线上终端增速大幅增长。

根据国家药监局南方医药经济研究所统计的数据,2021年医药零售线上销售增速虽然有所放缓,但在四大终端中依然最高,预计2022年全年销售额为2899亿元,增速高于32%,行业持续保持高速增长。

随着处方药线上销售及医保支付不断放开,线上购买处方药的患者逐渐增加。天猫和京东平台200多家药店销售数据显示,2022年1月至7月,线上处方销售总额达144.7亿元,同比增长48.9%。

然而,药品网络销售迅速发展背后隐藏着一些风险隐患。国家药监局药品监管司相关负责人指出,互联网销售具有虚拟性、隐匿性、分散性、跨地域性等特点,尤其药品网络销售存在主体类型多,不同类型主体风险差异不同、管理方式不一样等特点,给监督管理、执法管辖、案件调查、证据固定等监管行为带来挑战。

北京中闻律师事务所律师杜秀军长期关注药品网售问题,他注意到目前销售主体信息公示和核实力度不足、处方开具监管困难、网售药品渠道监管困难、假药劣药来源难追踪、第三方平台和销售企业权责不明、网售药品发生纠纷后追责困难等,都是当下药品网络销售存在的隐患,亟须配套制度约束药品网络销售,让药品线上销售与线下销售接受同样的监管。

药品网售迎新起点 多方共治规范发展

药品网络销售作为新业态,如何推动其持续转型升级,统筹群众购药便利性和药品安全监管,切实保障公众用药安全和合法权益?

国家市场监管总局、药监局在深入研究、充分论证的基础上,制定了《办法》,对药品网络销售管理、平台责任履行、处方药网络销售要求、监督检查措施及法律责任作出规定,于今年12月1日起施行。

记者注意到,在“药品网络销售管理”一章中,《办法》要求,从事药品网络销售的,应当是具备保证网络销售药品安全能力的药品上市许可持有人或者药品经营企业,疫苗、血液制品、麻醉药品、精神药品、医疗用毒性药品、放射性药品、药品类易制毒化学品等国家实行特殊管理的药品不得在网上销售。

在“平台管理”一章中,《办法》规定第三方平台应当建立药品质量安全管理机构,配备药学技术人员承担药品质量安全工作,建立并实施药品质量安全、药品信息展示、处方审核、处方药实名购买、药品配送、交易记录保存、不良反应报告、投诉举报处理等管理制度。

对于处方药的网售,《办法》多条内容都有明确规定,如要求对处方药网络销售实行实名制,并按规定进行处方审核调配;处方药与非处方药应当分区展示,在处方药销售主页面、首页面不得直接公开展示包装、标签等信息;通过处方审核前,不得展示说明书等信息,不得提供处方药购买的相关服务。同时,要求处方药销售前应当向消费者充分告知相关风险警示信息并经消费者确认知情。

在杜秀军看来,与药品管理法、药品管理法实施条例和《互联网药品交易服务审批暂行规定》等相比,《办法》专门针对药品网络交易第三方平台进行特别规定,提高药品网络交易第三方平台对入驻销售企业的监管义务,这是对近些年药品网络交易第三方平台普及的回应,《办法》明确了可以做什么,同时也提出严格且明确的监管要求,有利于行业发展。

“药品网络销售涉及利益相关方较多,是社会共治的典型管理模式。药品网络零售企业、第三方平台、药品零售配送企业等是药品网售的实践者,《办法》明确了药品监督管理部门对药品网络零售企业和第三方平台等相关方面的监督管理职责权限,使得后续执法有法可依。”杜秀军说。

他同时提醒,药品网络销售监管后可能会出现资质外包借用问题,无资质的企业为牟利可能会借用资质开展网售,有资质的企业将资质外包给渔利,网络的虚拟性使得此类情形监管更加困难,需要警惕。

确保电子处方流转 杜绝回扣造福患者

北京大学医学人文学院副院长王岳更关注《办法》中关于处方药网络销售的相关规定。

他介绍,2021年4月,国务院办公厅在《关于服务“六稳”“六保”进一步做好“放管服”改革有关工作的意见》中提出,在确保电子处方来源真实可靠的前提下,允许网络销售除国家实行特殊管理的药品以外的处方药。自此,网售处方药全面放开。但一直以来,处方药网络销售并没有落地的实施办法,此次《办法》无疑是将悬着的靴子扔了下来,有利于规范处方药网络销售。

“患者通过互联网获取药品的途径主要有两种。一是常见病、慢性病复诊患者,其有确定的购药需求,可以选择在药品经营企业或者药品网络交易第三方平台购药,再由此端口发送订单给互联网医院,互联网医院根据订单开具电子处方,发回药品经营企业或者药品网络交易第三方平台,完成药品调剂;二是患者选择互联网医院或通过互联网医疗健康服务平台问诊,产生购药需求,由执业医师开具电子处方,患者凭电子处方自选药品调配方式,再由互联网医院或者医疗健康服务平台的合作药房或药品网络交易第三方平台配送到患者手中。”王岳说。

他认为,处方药网络销售还是应该和医疗机构的电子处方进行对接。一旦通过立法明确患者拥有电子处方使用权,确保“电子处方无障碍流转”,就会将药品从“被动消费品”变为“主动消费品”。新药品管理法已经放开绝大多数药品网络销售的许可,但医疗机构垄断电子处方导致信息无法在医疗机构与电商间自由流通,如果立法明确患者拥有电子处方使用权,药品线上销售和线下销售从安全性上来说便无任何差异,因为电子处方可以“验真”此外,患者可以凭医生电子处方开具的通用名称,自行在网络选择相同通用名称下的不同商品名称药品,这会从根本上解决企业通过“回扣”贿赂医生、医生寻租处方权获利的现有问题,企业也自然会从关注医生转变为关注患者,关注用药的真实效果。

“处方药网络销售,可以整合庞大臃肿的药品中间流通市场,能尽量压缩生产企业向消费者之间的物流环节,从节约流动成本的角度来说,会对整个行业起到重塑作用。”王岳说,政府相关部门应该善于利用处方药网络销售,通过这种方式重整药品流动市场,规范药品销售行为,杜绝药品商业贿赂,最终让患者受益,也让合法企业受益。

《药品网络销售监督管理办法》十二月一日起实施 专家解读 网络售药真正迎来强监管时代