



隐形解雇花样频出 孰是孰非依法辨明

□ 本报记者 徐伟伦
□ 本报通讯员 王嘉璇

在员工手术期间“连环call”要求其返岗、规定员工迟到两小时视为旷工、无故取消考勤打卡权限……现实生活中，部分用人单位为了规避法律责任，经常采用“隐形解雇”方式逼迫员工离职。

对此，北京市房山区人民法院对近年来该院审理的涉劳动关系解除案件进行梳理，提示劳动关系是社会和谐稳定的重要基础，依法解除劳动合同不仅是法律的要求，也是构建和谐劳动关系的保障，用人单位和劳动者双方均应正确履行义务、行使权利，合理规范自身行为。

请假手术遭遇催岗 违法解约判付赔偿

曹某是一家科技公司员工，2022年10月，因右膝前交叉韧带断裂、软骨损伤急需手术治疗。因医院床位和手术排期紧张，曹某在接到医院的住院通知后即向主管发出“请两周假，需要做膝盖手术”的请假申请。

然而，在曹某住院做手术期间，公司通过飞书、邮件等方式多次要求其返岗，曹某均未及时回复，公司遂以曹某旷工为由解除劳动关系。

庭审中，曹某称其住院期间根本无法使用邮件和飞书等工作通信软件，公司绕过电话、微信等最畅通的方式，选择飞书和邮件催促曹某返岗工作，是故意制造“旷工”事实将其辞退，因此公司应当支付违法解除劳动合同赔偿金。对此，公司则主张，曹某未按照公司规章制度履行“OA”请假手续，给主管发送请假申请后未有回复便自行离岗，且多次通知仍不返岗，其行为已构成“旷工”。

法院审理后认为，曹某收到手术通知后通过飞书向其主管请假表明要接受膝盖手术，且请假期间曹某确因病进行住院治疗。公司在明知曹某身体原因无法返岗的情况下，多次通过飞书、邮件等方式要求其返岗，并以曹某累计“旷工”为由解除劳动合同缺乏合理依据。法院判决公司支付曹某违法解除劳动合同赔偿金35万余元。

法官表示，公司在解除劳动合同时，应当遵守我国民法典规定的公序良俗原则，确保解除行为既符合法律规定，又体现对劳动者的基本尊重和人文关怀。本案中，劳动者有义务按照用人单位规章制度履行请假手续，用人单位亦有权对劳动者的请假事由进行审查，但用工自主权的边界和行使方式亦应善意、宽容及合理，并非可以无限度使用用工自主管理。

借口迟到突然辞退 缺乏依据构成违法

张某在某公司担任直播运营职务，2023年6月，公司向张某发出解除劳动合同通知书，以张某多次迟到按照规章制度属于“旷工”为由与其解除劳动合同。张某不服诉至法院，要求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金。

庭审中，公司称其规章制度明确规定，上班时间为8点30分到18点整，迟到两个小时以上算一次旷工，旷工3次及以上解除劳动合同。张某的考勤记录显示，张某早打卡时间均晚于8点30分，其下班时间多为19点至零点。对此，张某称自己是直播运营岗，工作时间灵活不固定，并非公司所说有严格的工时要求。

法院认为，对于劳动者的违纪行为，应当区分严重程度，通过警告、记过、降职降级直至解除劳动合同等方式分情形处理。处理方式应当与劳动者的违纪行为和后果相当。迟到、旷工并非同一概



漫画/高岳

念，其严重程度亦有明显不同，公司规章制度将迟到视为“旷工”缺乏合理性，其以此为依据与张某解除劳动合同缺乏正当性。

此外，本案中通过张某提交的微信聊天记录可知，张某的日常工作时间会结合其具体工作进行安排，自入职以来其上班时间部分早于8点30分，大部分下班时间晚于18点。对此，公司并未出示证据证明其曾对张某的考勤时间进行过提示或进一步要求，现直接以过往的考勤时间为依据解除与张某之间的劳动合同亦缺乏事实依据。综上，公司作出辞退张某的决定，缺乏事实依据及合理性，构成违法解除劳动合同。据此，法院判决公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金8000元。

法官提示，用人单位有权自主制定规章制度，但这并不等于可以随意违背惩戒比例原则，对劳动者的惩戒应与劳动者主观故意、行为性质、行为后果等相当。对于迟到等轻微违纪行为，用人单位应及时教育、纠正，向劳动者进行警示，告知其继续再犯可能面临的不利后果，督促劳动者遵守劳动纪律，而非直接采取最严厉的解除劳动合同关系惩戒措施。

公司迁移主动辞职 已供便利无需补偿

王某就职于某公司，工作地点为北京房山。2023年6月，公司因库房整体搬迁到河北涿州，便将王某工作地点从北京调整至涿州。2023年7月11日，王某以公司不能提供劳动合同约定的劳动保护和劳动条件为由提出解除劳动合同。后王某诉至法院，要求公司支付其解除劳动合同经济补偿金。

庭审中，王某称公司在与劳动者未达成一致意见的情况下调整工作地点，又不给员工提供劳动保障，构成违约。公司则主张已多次向员工发布通知解释企业被迫搬迁的情况，以及公司为搬迁员工顺利工作而提供的食、住、行等便利条件，并开通了通勤班车，公司不应支付解除劳动合同经济补偿金。

法院审理后认为，因用人单位整体搬迁导致劳动者工作地点变更、通勤时间延长的，是否属于我国劳动合同法规定的“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行”情形，需要考量搬迁距离远近、通勤便利程度，结合用人单位是否提供交通工具、是否调整出勤时间、是否增加交通补贴等因素。如果用人单位已经采取适当措施降低了搬迁对劳动者的不利影响，搬迁行为不足以导致劳动合同无法履行的，劳动者不得以此为由拒绝提供劳动。

本案中，公司整体搬迁是基于生产运作情况作出的经营决策，未改变劳动者的岗位和待遇，并非滥用用工权利刻意为难劳动者的行为。公司迁移后，确实可能对劳动者产生一定的通勤压力，虽然从北京房山迁往河北涿州系跨越北京市域，但北京房山与河北涿州地域上相邻，公司亦安排了班车，总体而言，公司工作地点的迁移对劳动者的

影响有限，不构成双方继续履行劳动合同的根本障碍。

据此，法院判决公司无需支付解除劳动合同经济补偿金。

关闭权限逼迫离职 举证不能被判赔偿

赵某在一家房产中介公司担任工程师职务。2022年8月，公司停用了赵某的“OA”办公权限以及考勤打卡权限。赵某办理离职手续后，以公司违法辞退为由诉至法院，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

庭审中，公司主张赵某是自行离职，公司并未违法解除劳动合同。赵某则称其并非自行离职，而是被公司辞退，由于双方没有就赔偿事宜达成一致，公司无故取消了他的考勤打卡权限，自己提出异议后亦未得到答复。

法院经审理查明，公司停用赵某的“OA”办公权限以及考勤打卡权限后，赵某仍坚持正常出勤，每日对打卡过程进行了拍照、录像。在赵某与公司人事部门负责人周某的通话录音中，赵某说：“您就

直接跟我说，现在公司对我是有什么安排吧。”周某回复：“现在对你没有安排，你正常离职就行。”

法院认为，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。本案中，虽然公司没有明确向赵某提出解除劳动合同，但其作为用人单位，在未与赵某就解除劳动合同达成一致的情况下，停止其“OA”系统及考勤权限，导致赵某无法进行考勤打卡，公司并未就上述情况作出合理解释。此外，该公司人事部门工作人员在录音中明确表达了要求赵某离职，故可认定公司已通过实际行为作出了解除劳动合同的意思表示，其行为已构成违法解除劳动合同。据此，法院判决公司支付赵某违法解除劳动合同赔偿金23万余元。

“实践中存在一种现象，用人单位与劳动者发生争议后，未明确告知解雇意愿，而是利用其优势地位，采用将劳动者移出工作群聊、关闭打卡权限等方式规避法律责任，达到逼迫劳动者离职等目的。”法官提示，这种“变相辞退”剥夺了劳动者的劳动权利，即使用人单位没有向劳动者明确表达解除劳动合同的意思表示，用人单位依旧应该对这种违法违规行为承担不利后果和相应责任。

法规集市

劳动合同法相关规定

- **第三十六条** 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。
- **第三十八条** 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。
- **第三十九条** 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。
- **第四十六条** 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；（四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；（六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；（七）法律、行政法规规定的其他情形。

样品未送检合格报告已出，吊销检测资质

□ 本报记者 王莹
□ 本报通讯员 王晚迟 陈雨薇

建筑材料的样品未经检验就已出具检测报告，这是如何做到的？检测公司以暂未造成危害后果却被吊销检测资质证书为由，认为相关部门存在处罚过当行为，是否于法有据？近日，福建省福州市鼓楼区人民法院审结一起吊销检测资质证书案件。

2021年12月16日，福建省住建厅（以下简称省住建厅）向A检测公司（以下简称A公司）颁发《福建省建设工程质量检测机构资质证书》，检测范围包括地基基础工程检测、主体结构工程现场检测、建筑幕墙工程检测、见证取样检测。

2022年4月12日，某市建设局在开展专项整治时，发现A公司在其一楼储藏间存放大量未检样品，涉及22个工程项目13种材料，现场查实88组样品未经检验就已出具检测报告。经询问，A公司总经理与技术负责人对该88组样品未经检验已出具检测报告，以及擅自清理被责令封存未经检测样品等情形均予以确认属实。2022年6月15日，A公司发布《质量事故处罚通告》，对其相关部门及工作人员作出处罚。

2023年9月5日，某市建设局作出《行政处罚决

定书》，认定A公司存在未经检测出具虚假检测报告的行为，决定对A公司处以8万元罚款。同时，告知A公司将被上报住建厅提请吊销A公司见证取样检测专项资质。

A公司对该处罚决定不服，向某市人民政府申请行政复议。2023年11月23日，某市人民政府作



不应以造成危害后果为处罚必然前提

鼓楼法院认为，根据行政处罚法第十二条第一款的规定，地方性法规可以设定除限制人身自由、吊销营业执照以外的行政处罚。本案中，《福建省建设工程质量管理条例》属于地方性法规，设定“吊销资质证书”的行政处罚并未超过法律规定的范围。省住建厅根据该条例第五十三条的规定，对A公司未经检测出具虚假检测结论的违法行为，处以吊销资格证书的行政处罚，并无不当。

根据行政处罚法第五条第二款规定，设定和实施行政处罚必须以事实为依据，与违法行为的事实、性质、情节以及社会危害程度相当。本案中，A公司未经检测出具检测报告的违法行为为危及的是

建设工程质量安全，有可能对广大人民群众的生命财产安全造成严重的危害后果，不属于轻微的违法行为为序列，不适用行政处罚法第三十三条规定的“不予行政处罚”和“可以不予行政处罚”的情形。

法院认为，省住建厅作出吊销A公司资质证书的处罚，量罚适当，有利于整顿房屋检测市场，保障房屋建设质量，维护广大人民群众的生命财产安全，不存在过罚不当的问题。此外，省住建厅在经过立案调查、召开听证会听取A公司陈述申辩、处罚前告知的流程后作出案涉行政处罚，程序正当。

本案承办法官王晚迟介绍，建设工程质量检测作为衡量工程品质的“试金石”，是保障建筑安全的关键防线，尽管建筑安全问题在短期内或不

前告知的流程后，于2024年6月5日作出《行政处罚决定书》，决定吊销A公司的检测资质证书。A公司不服该行政处罚决定，遂向法院提起行政诉讼。

鼓楼法院经审理认为，省住建厅有权作出本案的行政处罚，且处以吊销资格证书的行政处罚并无不当，判决驳回A公司的诉讼请求。

不应以造成危害后果为处罚必然前提

易显现，但一旦发生事故，可能造成难以估量的生命财产损失。《福建省建设工程质量管理条例》的规定旨在保证建设工程质量，保护人民生命和财产安全，出具虚假检测结论的行为不仅危及建设工程质量安全，还可能危及广大人民群众的生命财产安全。

王晚迟表示，对于A检测公司的行政处罚，不应以造成危害后果为必然前提。质量与安全既是工程建设的底线，更是不可触碰的红线，任何环节的疏漏都可能埋下重大隐患。检测机构必须深刻认识自身责任，将严守法律法规、筑牢质量防线作为首要使命，通过规范检测流程，强化责任意识，为建筑施工安全管理构筑坚实屏障。

水源保护区搞漂流 法院支持行政处罚

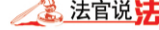
□ 本报记者 王春
□ 本报通讯员 张维琼 徐志杰

饮用水水源保护区是守护千家万户饮水安全的“第一道防线”。近日，浙江省宁波市海曙区人民法院审结了一起在饮用水水源二级保护区内违规经营漂流项目行政案件，判决驳回了项目经营者撤销行政处罚的诉讼请求。

某旅游公司与某村经济合作社签订合作协议，开始经营漂流项目，但该项目未经过生产项目环保审批及验收，且未进行环境影响评价。某生态环境局在检查时发现该项目位于一处饮用水水源一级保护区内，于是责令某旅游公司改正违法行为，该公司遂停止经营。半年后，原漂流项目所在区域被调整为饮用水水源二级保护区，某旅游公司见机又擅自在原址重新经营漂流项目。某生态环境局发现后再次责令改正违法行为，并处以罚款。某旅游公司不服，向法院提起诉讼，要求确认某生态环境局作出的处罚决定违法，并赔偿经济损失以及预期经营收入。

法院经审理认为，案涉漂流项目在经营过程中产生的生活污水虽然会排入生态化粪池，但生态化粪池中的污水依然会以自然渗排的方式直接排入保护区内，不能排除相关废水进入土壤后对周边水域产生不利影响的可能性，且运输漂流皮艇的过程排放的废气也会威胁饮用水安全。因此，某生态环境局作出的行政处罚，事实认定清楚，法律适用正确，程序合法，不存在侵犯原告合法权益的行为，亦无需承担行政赔偿责任。综上，法院最终判决驳回某旅游公司的诉讼请求。

一审宣判后，某旅游公司不服，提出上诉，二审法院维持原判，该案判决已生效。



法官说法

食以水为先，水以净为本。安全的饮用水水源不仅关系人民群众身体健康，还关系到社会稳定、国家安全，而水源地则是确保饮用水安全优质的源头。任何污染饮用水水源地的行为，行为人都将根据实际案情和结果承担相应民事、行政责任，情节严重的还可能触犯污染环境罪，面临刑事追责。

获从宽量刑后上诉 检察抗诉依法改判

□ 本报记者 孙立昊洋
□ 本报通讯员 杜永清

认罪认罚从宽制度是被告人真诚认罪悔过，自愿接受处罚，从而在量刑时予以从宽处理，判决后被告人上诉则是对认罪认罚具结书的撤销和否认，从宽处罚的条件不再具备。近日，陕西省宝鸡市陈仓区人民检察院便办理了这样一起案件。

经查，2016年至2019年，刘某作为宝鸡市某建筑公司房屋销售经理，履行职务期间向村民售卖房子，私自收取19名村民150余万元购房款，装修款据为己有，用于赌博等进行挥霍。案件事实清楚，证据确凿。

刘某曾因抢劫罪、非法拘禁罪两次被判刑，有一定反侦查经验。到案后，刘某始终对抗侦查。2024年4月，陈仓区检察院对刘某以涉嫌职务侵占罪提起公诉。同年8月，在法院庭审中面对证据确凿，刘某表示愿意认罪认罚，签署认罪认罚具结书。陈仓区检察院调整量刑建议，由原建议有期徒刑四年，并处罚金2万元，责令退赔经济损失调整为有期徒刑三年七个月，并处罚金1.5万元，责令退赔经济损失。法院采纳了检察院的量刑建议。

一审法院判决后，刘某无正当理由由提出上诉。陈仓区检察院检察官向刘某进行释法说理，期望其能遵守认罪认罚具结书，正确对待判决结果。然而，释法说理并未取得预期效果。陈仓区检察院经检委会决定提出抗诉。2024年10月，宝鸡市人民检察院支持抗诉。2025年4月，宝鸡市中级人民法院改判刘某有期徒刑四年，并处罚金2万元，维持职务侵占罪和责令退赔经济损失相关判决内容。



检察官说法

认罪认罚从宽制度的初衷在于保障被告人的诉讼权利，提升诉讼效率，化解社会矛盾，并据此对被告人从宽处罚。被告人在一审判决后无正当理由上诉，则违背了认罪认罚具结承诺，引起了本不必要的二审程序，浪费了司法资源，降低了司法效率，也表明其并非真诚认罪悔过。检察机关提出抗诉旨在通过抗诉的方式引导被告人形成尊重认罪认罚具结承诺的自觉，助推认罪认罚从宽制度的良性运行。

共用设施设备损坏 急于管理物业担责

□ 本报记者 徐鹏

物业公司对小区共用设施设备急于履行管理、维护义务，造成设施设备损坏，物业公司应当承担赔偿责任。近日，青海省海东市互助土族自治县人民法院审理了某业主委员会诉某物业公司、第三人某房地产开发公司财产损失赔偿纠纷案。

第三人某房地产开发有限公司开发修建互助县某小区后，与被告某物业公司签订《物业管理合同》，约定由其对该小区实施物业管理服务，合同明确了委托管理事项、双方权利义务及违约责任等内容。在物业服务期间，某物业公司因未及时发现、有效维护小区公共基础设施，引发业主不满。随后，业主委员会通过招标引入新物业公司，并在业主委员会监督下与原物业公司进行基础设施交接查验，发现小区消防水泵、报警系统、电气控制柜等共用设施设备存在多处损坏且无法正常使用。业主委员会遂向互助县法院起诉，要求被告赔偿设施损失61.65万元。

案件审理中，法院委托第三方鉴定机构对受损设施进行价值鉴定，最终认定损坏设施价值为122664万元。

法院认为，被告某物业公司作为小区物业服务主体，对共用设施设备负有法定及合同约定的维护、管理义务，其未按《物业管理合同约定》及时履行对消防水泵、报警系统、电气控制柜等设施的维护工作，导致设备损坏且无法运行，已构成违约。根据相关法律法规，业主委员会请求物业公司承担赔偿责任等违约责任的诉求合法有据，遂判决某物业公司赔偿业主委员会设施损失款122664万元。一审判决宣判后，双方当事人均服判，本案现已生效。



法官说法

在城市居民小区中，物业公司与业主构成物业服务关系的核心主体。物业公司作为服务管理人，其首要义务是对物业进行维护管理，为业主提供全方位服务。我国法律及相关行业规范已明确物业公司在安全防范、设施维护保养等方面的义务，但现实中人员配置、管理能力等问题，物业公司损害业主合法权益的情况时有发生。本案判决明确，物业公司因管理疏漏导致业主权益受损的，应当承担赔偿责任。这一判决有助于督促物业公司提升服务质量，推动物业管理行业向规范化、专业化发展，切实保障小区业主的合法权益。