

主管“口头”开除员工,有效吗?

核心提示

“明天不用来了”“你被开除了”“能干就干,不能干走人”。现实中,一些不具备人事管理职权的部门领导经常口头辞退劳动者,这样随口一说,实则暗藏法律风险,可能会给用人单位造成损失。近日,北京市石景山区人民法院审结了一起劳动争议案件,法院认定,不具备人事管理职权的部门主管口头辞退劳动者,用人单位未及时通知劳动者返岗、未继续发放工资,视为用人单位明确作出辞退意向,需承担相应法律责任。

主管“口头”开除员工惹争议

2021年8月,王先生入职一家公司从事生产操作工作,月工资为2320元,2024年他与公司续签合同到2027年底。没想到,2025年5月21日,王先生与部门主管魏某的一次争吵打乱了他的工作轨迹。当天,王先生通过微信向魏某请年假,魏某直接回复:“明天你被开除了。”

就这一句话,王先生当了真。2025年5月22日,他前往公司人事部门办理离职手续,人事部门递给他一张空白的离职申请单,并要求他要在“离职原因”一栏写上因个人原因被开除,王先生未同意签字并于当日向劳动争议仲裁委员会(以下简称仲裁委)提起仲裁,“公司行为属于违法解除劳动合同,要给我违法解除劳动合同赔偿金、未休年休假工资。”王先生说。

2025年6月3日,公司人事部门通过微信通知他参加体检,王先生未回复。第二天,公司法定代表人郭某打来电话,“我收到仲裁通知才知道你没有上班了,要不你继续回来工作?”王先生没有答应。

2025年6月19日,人事部门又给王先生发微信,表示若再不上班将按旷工处理。王先生更生气了,“你们已经把我开除了,又不同意调解,咱们就等(仲裁)开庭吧!”

2025年12月3日,仲裁委作出裁决书,裁决某公司于裁决生效之日起十日内支付王先生未休带薪年休假工资468.58元,驳回王先生的其他仲裁请求。王先生不服仲裁裁决,向北京市石景山区法院提起诉讼。

案件审理过程中,公司认可王先生2025年5月21日之后未到岗,工资发放至2025年5月,之后未再给其发放工资。

无解除权限人员能否“口头禅”式辞退?

法院经审理认为,本案的争议焦点为:无解除权限人员作出口头辞退意思表示,某公司事后行为是否构成违法解除与王先生的劳动关系。法院认为,在劳动争议案件中,“部门主管作出开除决定”与“员工后续未到岗”的行为定性往往是判定用人单位是否构成违法解除劳动合同及是否需支付经济赔偿金的争议焦点。当员工被部门主管口头告知“开除”后停止到岗,用人单位不能仅以劳动者“后续未到岗”“旷工”为由单方解除劳动合同。

法官认为,本案中,首先,魏某在2025年5月21日作出开除王先生的意思表示,魏某作为部门主管,其虽无解除员工的权限,但次日王先生与某公司人事沟通离职事宜时,人事并未采取合理措施应对、未向王先生表明公司并无辞退王先生的意思表示,并未要求王先生返岗,视为某公司对魏某开除王先生这一意思表示的追认,该追认行为足以使王先生产生自己已被辞退的认识。

其次,某公司法定代表人郭某与王先生电话沟通时间为2025年6月4日,录音内容显示是在王先生提起劳动仲裁、公司接到仲裁委通知后,郭某才与王先生沟通,并不能当然撤销魏某开除王先生的意思表示。

再次,2025年6月后某公司未再向王先生发放工资,缴纳社保并不具有继续履行劳动合同的法律效果,故某公司应当对部门主管辞退王先生的行为承担相应的法律后果。

综上,法院依法判决某公司向王先生支付违法解除劳动合同经济赔偿金及未休年休假工资。该案宣判后,双方当事人均未提出上诉。

法官提示

劳动合同的解除作为劳动关系中最激烈的变动形式,必须严格遵循“实体合法”与“程序合规”的双重标准。然而在司法实践中,许多用人单位的败诉并非源于恶意裁员,而是源于管理行为的随意与法律意识的淡薄。

对于用人单位来说,要规范管理权限,杜绝“口头禅”式辞退,加强对部门主管的法律培训,明确其无权擅自代表公司作出解除决定,避免因个人情绪化言行引发群体性劳动争议;要及时纠偏,避免“追认”风险,若发现下属管理人员有口头辞退员工的不当行为,用人单位应立即采取补救措施:第一时间书面通知员工返岗,明确之前的辞退言论非公司真实意思表示,并保留相关证据。若未及时澄清且员工已离岗,极易被认定为对不当辞退行为的“追认”,从而承担违法解除的赔偿责任。

对于劳动者来说,在部门领导口头作出辞退劳动者的意思表示后,能否“一走了之”?如果用人单位人事部门后续明确要求劳动者返岗,那么部门领导“口头辞退”的行为将被认定为非用人单位的真实意思表示,不产生法律意义上的民事法律行为后果,劳动者不可“一走了之”,应谨慎判断,积极与人事部门沟通,避免用人单位以劳动者不及时返岗、“旷工”为由解除劳动合同。

据《人民法院报》

用员工病假“吃掉”年假 法院判定无效

核心提示

休了病假、没休年假,年假能被按天数折抵吗?部分用人单位在内部规章制度中设置病假抵扣年休假条款,变相挤压劳动者休息权益,由此引发争议。这种抵扣是否合法?北京市第三中级人民法院(以下简称“北京三中院”)日前审结的一起劳动争议案件,明确企业内部规章不得违反法律强制性规定,划定用人单位休假管理边界。判决结果明确,带薪年假与病假分属两套独立法定休假保障体系,二者功能、待遇标准均不相同,不可混为一谈。

袁某2008年2月27日入职某公司,担任主任室内设计师岗位。后双方因调岗调薪发生纠纷,并就未休年休假工资问题产生争议,经仲裁后,双方均不服裁决提起诉讼。袁某与某公司均认可2024年袁某在职期间折算享有法定年休假6天。不过,这家公司主张,袁某在2024年休病假7.5天,公司按照全额标准支付工资,根据员工手册的相关规定,年休假可以抵扣病假,故袁某的年休假已被病假全部抵扣,某公司无需支付未休年休假工资。而袁某则主张其2024年末休年休假,主张病假期间不扣工资是公司一贯做法,不同意用7.5天病假抵扣年休假,更不同意以病假工资的差额部分抵扣未休年休假工资。

办理此案的北京三中院立案庭法官程惠炳告诉记者,首先要明确,病假与

年休假的性质及待遇完全不同。他表示,休病假的情形是劳动者虽存在工作义务,但因身体健康原因不能履行工作义务,而休年休假的情形是劳动者能够工作,但立法出于保护劳动者和其他社会政策等需要而免除劳动者工作义务的休假。

“依据《职工带薪年休假条例》,只有职工全年病假累计达到法定较长时,才不再享有当年年休假。”程惠炳表示,本案中,袁某短期病假显然不适用该情况。本案中,袁某不认可公司规章制度中有关病假直接以年休假充抵的规定,该规定亦明显有损劳动者权益。因此,法院判决某公司支付袁某2024年末休年休假工资15448.28元。

病假与年休假保障效果完全独立,不可随意互换抵扣。《北京市工资支付规定》规定,劳动者患病或者非因工负

伤的,在病休期间,用人单位应当根据劳动合同或集体合同的约定支付病假工资。用人单位支付病假工资不得低于本市最低工资标准的80%。《职工带薪年休假条例》规定:“职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的;累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上的;累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。”同时规定:“对职工应休未休的年休假天数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”

程惠炳表示,根据前述《职工带薪年休假条例》的规定,袁某2024年休病假7.5天,不符合法定的不享受年休假的情形。此外,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释

(一)》规定:“用人单位根据劳动合同法第四条规定,通过民主程序制定的规章制度,不违反国家法律、行政法规及政策规定,并已向劳动者公示的,可以作为确定双方权利义务的依据。用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致,劳动者请求优先适用合同约定的,人民法院应予支持。”

用人单位的内部制度虽可通过民主程序制定,但不得违反法律强制性规定,不能损害劳动者合法权益。假期互抵、不安排年休假均须以劳动者自愿同意为前提,涉案的公司直接将病假用年休假充抵的规定,实质是变相剥夺劳动者的法定休假权,即使经过民主程序和公示,因内容违法且有损劳动者权益,仍不能对劳动者发生效力。

据《中国青年报》