

『被老板踢出工作群』 『被直接开除了』? 来看法院怎么判



资料图

随着数字技术的发展,网络办公成为工作中的常见形式,很多用人单位会建多个工作群,用于沟通工作和考勤等内容,当劳动者和用人单位发生争议时个别用人单位,在争议并未解决时就将劳动者移出工作群。

劳动者被移出群聊是否意味着用人单位单方解除劳动合同?来看这组对比案例。

案例1:

将员工移出工作群 被视为解除劳动合同

2022年8月22日,黄某到A公司从事配电部资料员工作。双方未签订书面劳动合同,A公司每月通过其公司农民工工资专户向黄某发放工资。

2023年1月10日,黄某在处理某项工作过程中,在微信工作群中表示“不好意思,达不到你的要求,我不做”“我这两天把所有人的工资算出来,其他的事情,你找你心目中的资料员去做吧”。2023年1月31日,黄某继续投入工作。

公司管理人员付某认为黄某在工作群中表示过不做了,遂于2023年2月8日招聘新的资料员接替黄某的工作,并将其移出工作群。

其间,黄某未收到任何解除劳动合同的通知,认为A公司违法解除劳动合同,遂向劳动人事争议仲裁委员会提请仲裁。

黄某仲裁请求:依法裁决A公司和付某共同支付:1.2023年1月20日至2月8日的工资7069.8元;2.未签订书面劳动合同的二倍工资差额3.6万元;3.违法解除劳动合同赔偿金8000元。上述合计5万余元。

仲裁委员会裁决由A公司支付黄某未签订书面劳动合同二倍工资差额3万余元,驳回了黄某的其他仲裁请求。黄某不服,诉至法院。

法院审理认为,A公司作为用人单位基于其人事管理职责,在黄某没有向用人单位提交书面通知要求解除劳动合同,又未了解黄某真实意思表示的情况下,直接以黄某在工作群中表示不做了,而单方认为黄某向用人单位提出了要求解除劳动合同的意思表示,直接将黄某移出工作群并解除双方劳动关系的行为违反法律规定,应当向黄某支付赔偿金。

案例2:

将员工移出工作群 不视为解除劳动合同

李某于2017年7月底入职某汽车公司从事销售工作,双方签订的最后一份劳动合同期限自2018年3月12日起至2023年3月11日止。李某最后出勤日为2021年3月26日。

李某主张其部门经理唐某于2021年3月26日口头通知其解除劳动合同,并将其移出微信工作群、收回客户、通知不需要再参加例会。李某认为汽车公司2021年3月29日以其移出微信工作群的方式解除双方劳动合同,属于违法解除,因此主张汽车

公司应向自己支付违法解除劳动合同赔偿金。

汽车公司主张,双方劳动关系并未于2021年3月份终止,公司一直为李某缴纳社会保险及住房公积金至2021年5月,并且承担了2021年4月及5月社会保险和住房公积金应由李某个人负担的部分,说明该公司并未于2021年3月向李某作出解除劳动合同的意思表示。汽车公司同时表示,李某正常出勤至2021年3月26日,此后一直处于旷工状态,该公司多次通知其返岗工作,但李某未予理睬,故公司于2021年6月17日以旷工为由向李某作出解除劳动合同通知书,解除双方劳动关系。

本案经仲裁和法院审理,认定汽车公司为李某缴纳社会保险及住房公积金至2021年5月,与公司主张的双方劳动关系在此期间存续的说法相吻合。李某主张汽车公司将其客户移交给其他同事并将其移出群聊属于不提供劳动条件并以实际行动解除双方劳动关系,缺乏依据,对其要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金的请求不予支持。

两个相似案例 为何判决结果不同?

对比两个案例可以发现,劳动者以用人单位将其移出工作群为由主张用人单位违法解除劳动合同的,裁判机关在认定用人单位是否属于违法解除时,会结合多方面证据,综合考量将劳动者移出工作群这一行为的实际意义。

案例1中,A公司虽然并未有明确的解除劳动合同意思表示,但是已经招聘了新员工来接替黄某的工作,并将黄某移出了工作群。A公司将黄某移出群聊实际上是做出了单方解除劳动合同的意思表示。

案例2中,汽车公司虽然将李某移出工作群,但是结合汽车公司一直为李某缴纳社保至5月份,应当认定公司没有单方解除劳动合同的意思表示,因此不应将员工移出工作群与解除劳动合同等同。

可以看出,在判定移出群的实际效力时,裁判机关要结合单位是否已经做出意思表示、移出工作群是否影响实质办公、单位是否继续缴纳社保、是否继续为劳动者安排工作等多种因素认定单位是否构成违法解除劳动合同,并不是仅以移出工作群这一行为直接作出认定。

实践中常见的被认定违法解除的案例,除了将劳动者从微信工作群中移除外,通常都伴随着删除、取消工作权限、收回办公电脑、阻碍劳动者进入工作场所等行为。

遇到此类情况,如何维护自身权益?员工即使被公司移出工作群,未被继续安排工作,也应当继续坚持到岗工作,直到公司做出确切的解除通知后,再向公司主张权利,与公司协商赔偿事宜,以确保能获得相应的赔偿。

来源:工人日报微信公众号(工人君@权益)、中国劳动保障报社“人社法律服务”

新能源汽车行业人才缺口大 如何抓住机遇?

高考成绩公布后,选专业成为头等大事。新能源汽车产业作为我国八大新兴产业之一,其相关专业如新能源汽车工程、能源与动力工程、储能科学与工程等在报考指南中备受关注。

据工信部发布的《制造业人才发展规划指南》预测,到2025年,节能与新能源汽车产业人才需求总量为120万人,人才缺口高达103万人。海南作为“新能源汽车大省”,目前新注册的新能源汽车渗透率超过50%,随着保有量的增加,人们对新能源汽车维修服务的需求和关注度也逐渐提升。新能源汽车产业已成为国民经济的强劲增长点,而专业人才供给速度仍未追上产业发展的迅猛步伐。

近日,由人力资源和社会保障部、中央广播电视总台和农业农村部共同举办的“千行百业就业行”劳务品牌大型融媒体云推介活动在海南举办,深入报道了海南新能源汽车维修师的行业现状。

海南省通过学校培养的常规路径之外另辟蹊径,合理规划“全省统筹、市县牵头、部门共建、企业(行业)承接”总体思路,使“有形的手”与“无形的手”形成强大合力,探索出“培训+劳务品牌+就业”的新型职业培训模式,大力开展“海南新能源汽车维修师”劳务品牌建设,促进传统汽修人员转型升级,跃升为适应市场需求变化和先进生产力发展要求的新型劳动者。大中专毕业生、退伍军人系统学习理论知识,积累实操经验,在择业就业时拥有更多选择。同时与新能源汽车企业共同开展技能培训,建立职业技能鉴定标准,搭建劳务用工和技能提升平台等,预计间接带动上下游产业链就业人数超4万人。此系列人才培养计划将有效提升汽修师收入水平,利于传统汽修店转型增效,缓解车险公司赔付压力,促进新能源汽车行业整体提质向好,持续推进绿色低碳转型发展方式。无论是即将迈入高校的新生,还是紧跟时代努力转型的传统汽修人员,都会在新时代的前进赛道上创造“飞驰人生”。

相关专业人士建议要把握新能源行业的脉搏:深入了解新能源技术的最新进展和市场趋势,可以通过参与行业研讨会、阅读专业报告等方式来获取前沿信息;构建专业知识体系通过系统学习相关课程、参与专业培训和实践项目,逐步建立起自己在新能源领域的专业能力和知识储备;精通行业相关工具:掌握新能源领域常用的计算机模拟、数据分析等工具和技术,这将大大提升你的工作效率和竞争力;积累实践经验:积极寻找与新能源相关的实习和工作机会,通过实际操作来巩固理论知识;拓展职业网络:培养领导力与团队协作能力,新能源项目往往需要团队合作来实现,因此,提升自己的领导力和团队协作能力将有助于你在这个领域中脱颖而出。

来源:央视新闻客户端

