

# 企业“软裁员”带给职工“硬伤害”

## 律师建议:职工要学会主动依法维权

□本报记者 王路曼 盛丽

所谓裁员,我国《劳动法》规定的裁员专指经济性裁员,是因用人单位的原因解除劳动合同的情形。指的是用人单位在法定的特定期限依法进行的集中辞退员工的行为。实施经济性裁减人员的企业,可以裁减因生产经营状况发生变化而产生的富余人员。

降薪、换岗、换工作地点……与强硬解除合同不同,一些企业采取的看似温柔,却很折磨的变相裁员的方式,让不少员工知难而退,从而迫使员工主动辞职。这种裁员方式,是人们通常提到的“软裁员”。调查中,当问到“你是不是遭遇过软裁员?”“你怎么看软裁员?”这些问题时,不少被访的职工倒起苦水。

### “软裁员”花样频出 职工有苦难言

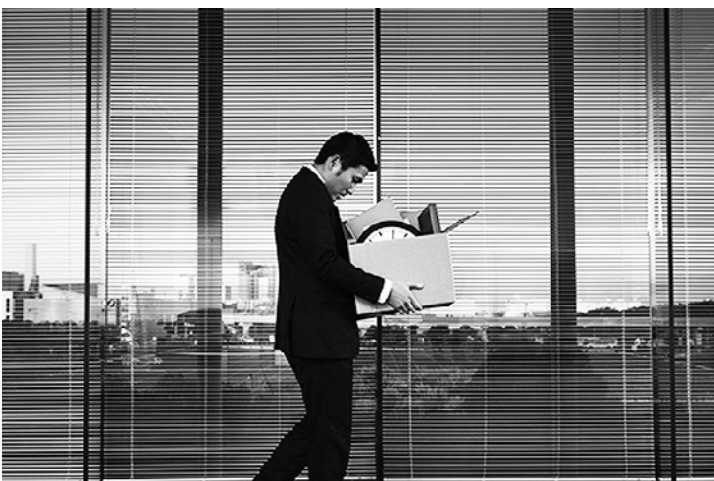
采访中,说起“软裁员”的话题,很多有类似经历的职工都表示,“好像吃了哑巴亏。”职工张萍曾经有过一次被“软裁员”的经历,用她的话来说这次的遭遇用“挤对”这个词概括更为妥帖。2008年,初入职场的张萍来到一家广告公司上班。经历过试用期的重重关卡,最终她“幸运”地留在公司任职,与公司签订了三年的劳动合同。但是让张萍没想到的是,正式的工作却比试用期过的更为艰辛。

“广告公司,客户源对业绩很重要。一个新人,本来就对工作很生疏,如果直属上级领导偏心,那么职场经历只能用悲惨两个字来形容。”张萍回忆道。因为公司的关系网异常复杂,所以没有任何背景的张萍只能靠着实力打拼。“第一年起伏起伏的过去,但是第二年,更多的刁难来到身旁。”

因为业绩平平,张萍和另外两位资历较低的员工被领导叫去谈话。“领导建议我们考虑公司的其他部门,说部门名额有限,要缩减人员。他还把我们手中的几个大客户,以牵强的理由分给部门其他的员工来负责。”

遭遇这样的“挤对”,张萍思前想后,最终还是决定另谋他就,自己主动提交的辞职信。“不仅是我,有一位同一年来的员工,也在遭遇排挤后,离开公司。”张萍表示,公司这样的做法,其实就是“软裁员”。

调查中,记者发现,像张萍这样遭遇“软裁员”的员工大有人在。“没缘由地强制休假,待岗仅拿最低工资”、“企业派遣职工常驻外地,不同意则只能离职”、“被通知工资调整,强制



降薪”……类似这样的戏码,每天都在上演。

“一些岗位不具备什么难度、容易被替代性的人员,常常成为企业‘软裁员’的对象。”职工赵亮表示,但说实话,现在应聘者的法律意识在不断提高,劳动者都时刻想到用法律的武器来保护自己的合法权益,知道企业裁员需要支付一定的经济补偿。也正是碍于此,有的企业便用其他办法,来刁难员工,然后逼迫员工主动辞职。这样,企业还不用支付给员工经济补偿金。

话虽如此,企业“软裁员”的手法,真是极具“杀伤力”,很多职工都会带着对企业的负面情绪,愤然离职,也就顾不上自己的合法权益了。事后觉得吃了“哑巴亏”,但也就有苦难言,不了了之了。

### 变相裁员 也变相裁掉职工的忠诚度

采访中,绝大多数被“软裁员”的职工都心生怨恨,对曾经工作过的企业产生抱怨之声,也是再所难免。“听说某某企业曾因为想裁一名行政人员,让该员工去业务部工作,然后被末位淘汰了。”张萍坦言,有这样口碑

的企业谁还愿意忠诚于他。

张萍还说:“一次偶然的的机会,我与曾经的一名同事相遇,聊起以前的企业得知,我离职后,很多老员工也相继跳槽离开了。大家对变相裁员的做法,多少都有些不满情绪。”

“这么裁员,我们也很无奈。”周先生经营着一家几十人的小公司,去年为节省运营成本,他只得采用公司部门重组的方式,筛出所谓的多余人员。“合同摆在这,硬裁员肯定行不通。所以只能想些其他的方法。”周先生介绍,“多余岗位的人员,他不再给安排具体工作,薪金也会降低,有的员工就主动辞职。”

一位业内人士向记者透露:“有的企业是为了激发员工的工作动力和热情,有意将职工‘有出有进’,流动起来,让职工心存危机感,就会激发其加倍努力。”该业内人士表示,在这种情况下,工作时间长的老员工变得危机重重,虽然他们拥有十分丰富的工作经验,但工作热情远不如新人,所需的劳动报酬还会高于新人两三倍。“如果老员工不努力,被取代其实是早晚的事。”

调查中,记者发现,面对这样的现实情况,不少人表示企业采

用“软裁员”的手段,虽然能为企业带来短暂的利益,但在员工中会产生信任危机。“软裁员,损人未必利己。尽管只是部分员工遭遇软裁员,但是企业的薄情,势必让其他仍保留在工作岗位上的员工的忠诚度减少。甚至让不少员工产生,另谋他职的想法,这样反而会影响企业的发展。”从事人力资源工作的李茹说。

李茹表示,用人单位和员工之间还是需要保持一种良性的关系。“不是说企业不可以裁员,但是企业在用人上,还是需要做到遵守相关法律法规,采用刁难的方式软裁员,其实也将裁去员工对企业的情感。”

### 莫要冲动辞职 建议骑驴找马

事实上,对于软裁员这件事,劳资双方“公说公有理,婆说婆有理”的情况可谓势均力敌。“身为过来人,我还是有一些建议,供正在遭遇‘软裁员’的职工参考的。”张萍说,如果职工正在遭遇“软裁员”,切忌“冲动辞职”。

张萍告诉记者,她当初辞职的时候就显得很冲动,因为没有找到下家,她在家中呆了一个多月,“那段时间家庭收入明显下降,家里的房贷和正常开支都落在爱人一个人身上了。”张萍建议,即便是不堪忍受企业的“挤对”和不公平待遇也不要盲目辞职,以免自己的生活带来更多负面影响。

同样有类似经历的职工关帅也表示:“职工可以‘骑驴找马’,积攒够足够的跳槽资本之后,再离开企业,另谋高就。”

另外,对于企业软裁员的现象,也有职工建议,应该有相关部门或组织重视监管企业“软裁员”造成职工不能得到相应赔偿的现象,杜绝企业钻法律的空子,并依法帮助职工维护个人合法权益不受侵害。

### 律师建议:

#### 职工要学会主动依法维权

“其实,不管是‘软裁员’,还是什么样的裁员方式,都是企业与劳动者解除劳动合同。这样,在我们先行的《劳动合同法》中就可以找到相应的法律法规。”北京檀城律师事务所律师曹岩告诉记者,所以面对“软裁员”职工不要怕,主动依法维护自身合法权益,才是硬道理。

曹岩表示,在《劳动合同法》中允许调岗的规定是第35条:用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

所谓“软裁员”,实际上是对于变更劳动合同没有协商一致而导致的现象,对此,曹岩律师建议,对于调动工作岗位、地点的行为,职场人应该学会利用《劳动合同法》来保护自己,在《劳动合同法》中明确约定工作岗位、工作职位、工作内容、工作地点、工作时间以及工资。“只要劳动者不同意变更劳动合同,用人单位强行推行这些手段,他们就会陷于违约的境地,劳动者可以到劳动监察大队投诉,借助行政力量迫使用人单位纠正违约行为。或寻求工会劳动争议调解中心等相关部门的帮助,依法维权。”

对于那些诱骗劳动者说写辞职信就能拿补偿的说法千万不能相信,如果一定要写,就要写明辞职的原因,如用人单位未及时足额支付劳动报酬、未按约定提供劳动条件或劳动保护等,万一产生纠纷,这些都可以成为以后的证据。

而说到“软裁员”中,无固定期限、发放最低工资的情况,曹岩表示,根据法律规定,只有两种情况下用人单位才有权发放最低工资待遇:一是停工停产导致员工待岗;二是和员工协商一致。“如果企业的做法不符合上述两种情况,只向员工发放最低工资就涉嫌违法。”

曹岩坦言:“最近几年,因为所谓‘软裁员’产生的劳动争议案件越来越多,职工也需要拿起法律武器,依法保护自己的合法权益,所以,当面对企业企图非法解除劳动合同时,职工应认真保留相关证据,为以后可能发生的劳动争议做足准备。”