

# “隐形解雇”属违法行为，职工遇到这种情况怎么办？

## 法官提示

用人单位解除劳动关系不仅是法律行为，更关乎劳动者的切身利益和社会稳定。公司在解除劳动合同时，应当遵守《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，职工曹某有义务按照公司规章制度履行请假手续，公司亦有权对其请假事由进行审查，但用工自主权的边界和行使方式亦应善意、宽容及合理，不能无限度地使用用工自主管理，只有做到合情、合理、合法，才能有效维护劳动关系的和谐稳定，促进企业与职工的共同发展。

## 打卡考勤时间与合同约定不符，公司直接解聘职工被认定违法

张某在某公司从事直播运营工作。2023年6月14日，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关系。张某不服该解聘决定诉至法院，要求公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金。

庭审中，公司称其规章制度明确规定，上班时间为早上8点30分到晚上6点，迟到2小时以上算1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，其早上打卡上班时间均晚于8点30分，其下班时间大部分为晚7点至零点。对此，张某称自己是直播运营岗，工作时间灵活且不固定，并非公司所说存在严格的工时要求。

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、旷工并非同一概念，其严重程度亦有明显不同，公司在规章制度中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关系缺乏正当性。

此外，通过张某提交的微信聊天记录可知，张某的日常工作

时间会结合其工作进行安排。在职期间，张某的上班时间部分早于8点30分，大部分下班时间晚于6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，现径行以过往的考勤时间为依据解除与张某之间的劳动合同缺乏事实依据。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。

最终，法院依法判决公司支付张某违法解除劳动关系赔偿金8000元。

## 法官提示

用人单位有权自主制定规章制度，但这并不等于其可以随意违背惩戒比例原则。也就是说，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。在这方面，《劳动合同法》第39条规定，如果劳动者“严重”违反用人单位的规章制度，用人单位可以解除劳动合同。但是，对于“严重”的正确理解应当具备这两个方面：一是劳动者的违纪行为必须达到严重的程度；二是在穷尽其他处罚手段后才能适用解除劳动合同的处罚。因此，对于迟到等轻微违纪行为，用人单位应及时进行教育、纠正。譬如，对劳动者提出警示，告知其继续再犯可能面临的不利后果，督促其应当遵守劳动纪律，而不能直接采取最严厉的解除劳动关系的惩戒措施。

## 取消职工考勤打卡权限，公司未明确表示解除劳动关系亦可认定为解聘

赵某在一家房产中介公司担任工程师职务。2022年8月29日，公司停止赵某的OA办公权限及考勤打卡权限。赵某于2022年9月1日办理离职手续后，以公司违法解除劳动关系为由诉至法院，请求判令公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金。

庭审中，公司主张赵某是自行离职，2022年8月30日后未再到岗上班，2022年9月1日办理离职手续，公司并未违法解除劳动合同。赵某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，现在公司对我有什么安排吗？”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及OA系统登录，且未就上述情况做出合理解释。另外，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。

最终，法院判决公司支付赵某违法解除劳动关系赔偿金23万余元。

## 法官提示

依据《劳动合同法》规定，当用人单位直接向劳动者发出解除通知，劳动者有权要求经济补偿金或赔偿金。然而，实践中存在这样一种现象，即用人单位与劳动者发生争议后未明确告知解雇意愿，而是利用自身优势地位，采取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，进而达到逼迫劳动者离职等目的。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犯规行为承担不利后果和相应责任。本案的判决结果即体现了这一点。

王嘉璇 房山区法院

## 被公司职工“雇佣”与公司有劳动关系吗？

### 编辑同志：

我入职一家公司时，该公司表示我只是受雇于其职工肖某，我跟随肖某工作，工资由公司发给肖某，再由肖某全额转付给我。同时，我必须遵守公司的规章制度、接受公司的劳动管理。为便于我开展工作，公司还向我发放了工作证。

请问：在我提供的劳动及接受成果的对象均是公司，肖某没有独立于公司、不存在承包关系，也没有在我与公司之间额外获取利益的情况下，未签订书面劳动合同的我与公司是否存在劳动关系？

读者：赵萍萍（化名）

### 赵萍萍读者：

你与公司之间存在劳动关系。

《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条规定：“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”

上述通知第二条规定：“用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：（一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；（二）用人单位向劳动者发放的‘工作证’、‘服务证’等能够证明身份的证件；（三）劳动者填写的用人单位招工招聘‘登记表’、‘报名表’等招用记录；（四）考勤记录；（五）其他劳动者的证言等。其中，（一）、（三）、（四）项的有关凭证由用人单位负举证责任。”

以上规定表明，就劳动者与用人单位是否存在劳动关系的判断，一要审查用人单位与劳动者之间是否具有人身从属性和经济从属性；二要看是否具有对应证据。而本案情形恰恰与之吻合：

一方面，虽然你名义上受雇于肖某，甚至由肖某发放工资，但你必须遵守公司的规章制度、接受公司的劳动管理，这就意味着你所从事的实质上是公司安排的有报酬的劳动，即你对公司具有人身从属性。

另一方面，你提供的劳动及接受成果的对象是公司，而不是肖某个人，肖某既不是独立于公司，与公司也不存在承包关系，甚至并没有在你与公司之间额外获取利益，意味着你对公司具有经济从属性。

再一方面，公司为便于你开展工作，向你发放了工作证。

廖春梅 法官

# “好意同乘”出事故，如何担责？

## 基本案情

顾某驾驶小型普通客车与刘某驾驶的普通二轮摩托车发生道路交通事故，致刘某及其搭乘人颜某受伤，双方车辆不同程度损坏。经交警部门认定，顾某、刘某负事故同等责任，颜某无事故责任。顾某驾驶的车辆在保险公司投保交强险和商业第三者险，事故发生于保险期间内。颜某诉至法院，请求刘某、顾某、保险公司赔偿各项损失合计22万余元。

## 裁判结果

法院审理认为，刘某无偿搭载颜某属于“好意同乘”行为。刘某作为车辆驾驶

人，对搭乘人颜某负有安全方面的注意义务。《民法典》第1217条规定，非营运机动车发生交通事故造成无偿搭乘人损害，属于该机动车一方责任的，应当减轻其赔偿责任，但是机动车使用人有故意或者重大过失的除外。本案中，由于无证据证明刘某对事故的发生存在故意或者重大过失，因此应当减轻其赔偿责任。对于颜某遭受的159899元损失，应当先由保险公司在交强险责任限额内赔偿140965元；其余18934元，由保险公司在商业第三者险保险范围内按照事故50%责任比例赔偿9467元；刘某应按照事故50%责任比例赔偿9467元，但因其系无偿搭载颜某且无故意或重大过失，应当减轻刘某的赔偿责任。

最终，法院判决酌定刘某承担其中30%部分的赔偿责任，赔偿颜某5680元。

## 法律点评

“好意同乘”即日常生活中的“搭便车”，是指驾驶人出于善意无偿地邀请或允许他人搭乘自己车辆的非营运行为。“好意同乘”作为助人为乐的善意利他行为，对于促进形成互助友爱社会风尚具有积极意义，也符合绿色低碳出行方式的要求，还有利于缓解公共交通压力，降低出行成本。本案判决依法合理认定“好意同乘”情形下车辆驾驶人的责任，既合理分配搭乘人损失，也有助于督促驾驶人切实负起责任和安全驾驶车辆。刘涛 律师