

打着“放长假”之名 行“软裁员”之实

企业任性放10个月假算什么？

怪现象—— 公司业务正常开展 部分员工却放长假

按照《放假通知》安排，深圳一家公司给员工的放假时间分别是2023年7月1日9时至2023年10月31日18时和2023年11月1日9时至2024年4月30日18时。

该公司工作人员在接受采访时称，公司对放假的那批员工想表达的意思，其实就是“差不多不用回来了”，因为“这些人没主动提出离职，公司又没钱赔偿”。

上述情况被曝光后，引发网友讨论。不少人表示，自己也遇到过类似情况。有人认为“不上班只要能发工资，耗着也挺好”，也有人质疑“这难道

不是在变相裁员吗”。

放假累计10个月之久，深圳这家公司给出的原因是一——订单不足，导致公司经营困难，无法满足经营条件，经公司研究决定采取放假方式缓解经营压力。

至于放假期间的工资待遇，该公司表示依据《深圳市员工工资支付条例》等相关规定执行；首月工资正常发放，次月开始按深圳最低工资标准的80%发放，未按规定时间返岗的按旷工处理。

对此，该企业有员工

向媒体透露：“公司现在还有人在上班，也没有所谓停工停产。公司从7月份就开始让第一批员工放了4个月假。到了10月底，7月份第一批员工没有自行离职，然后和第二批员工一起放假到2024年4月底。被放假的员工能熬就熬，熬不住就找工作自行离职。”

探究竟—— 为什么“软裁员”屡见不鲜？

据了解，类似“软裁员”在职场屡见不鲜。一些用人单位裁员时为了降低成本，通过无故调岗降薪、边缘冷落等方式，变相逼迫员工主动离职。相较于用人单位，劳动者大多处于弱势地位，因维权成本高等原因，往往只能选择放弃。

“对于经营状况不是很好的企业来讲，经济补偿金也是一笔不小的数目。因此，一些企业便实行‘软裁员’。尽管企业实行‘软裁员’的形式多样，但目的都是想让员工主动离职，

从而规避支付经济补偿金。”一位从事人力资源培训工作的业内人士对记者说。

“‘软裁员’不是正常的人力资源管理手段，表面看来为企业节省了一部分经济补偿金，但易引发劳动争议，而且也会影响在职员工的忠诚度和工作积极性，更会对企业的品牌造成伤害。”孙鹏说。

范围认为，导致此类现象多发的原因主要包括：

一是在资强劳弱的前提下，企业的行为可能使得劳动者面临难以承受的压力而被迫离职；

二是从现行的制度来看，由于一些企业工会没有充分发挥维护劳动者权益的作用，使得对于企业这种“手段违法”（恶意降薪、调岗逼迫员工离职）缺乏监督制约机制。从事后来看，当员工因此被迫提出离职后，司法实践往往难以认定企业违法，因此一些企业实际从违法行为中获益。

范围建议，强化企业工会的作用，切实发挥企业工会在工作场所维护职工权益的作用；扩大劳动监察的范围以及强化监察执法的主动性。

专家说—— 通过放长假“软裁员”不仅违法而且增加解雇成本

深圳这家公司强制放长假的行为是否违法？记者采访了业内专家。

首都经济贸易大学劳动经济学院副院长范围表示，从上述背景信息来看，难以确定企业的真实目的到底是因为订单不足还是其他非法目的。从事件本身来说，公司放长假安排侵犯了员工的合法权益，因为公司无正当理由、未遵循法定程序、未依法履行劳动合同，员工可以依法请求用人单位承担相应的法律责任，包括补足少支付的工资等。

专家称，企业放假不能任性，并非想放多久就放多久。“在规范层面，对于‘假’是有相对明确的概念，企业单方‘放假’本质上不属于法律规定情形，除非企业规章制度有规定且不损害劳动者权益，如有些

单位规章制度规定了全薪福利假。”范围说。

范围告诉记者，根据广东省的相关通知规定，企业决定停工停产时，首先应当向职工说明情况。企业非因劳动者原因而停工停产的，应当采取会议等方式向职工说明停工停产原因、期限、停工停产期间拟安排的工作任务情况和拟执行的工资支付标准等相关情况，听取职工意见，并依法作出解释答复。企业在可能或已经出现停工停产情形时，应及时向所在地劳动保障部门反映情况，在劳动保障部门指引下做好预案，并将职工异常情况随时报告劳动保障部门，共同确保停工停产期间的企业秩序与社会秩序的和谐安定。只有在符合上述规定的情形下，企业才可以在依法支付相应报酬后给员

工放假。

“从实践来看，此种方式不仅违法，而且可能增加企业的解雇成本，即除了支付解约的经济补偿金或赔偿金之外，还需支付拖欠

劳动

报酬以及可能加付赔偿金。”

他山石—— 公司安排员工休假3个月 被判赔经济补偿

江苏省高级人民法院公布的2021年度审结的劳动人事争议十大典型案例中，有这样一个案例：一家针织公司因咸某投诉公司不按实际工资标准足额缴纳社会保险费，而对咸某放长假，理由为接单量降低、生产部门合并等，安排该员工休假3个月。

咸某书面通知公司，认为系针织公司对其投诉的单方报复行为，遂依据劳动合同法第三十八条规定解除了其与针织公司

的劳动合同关系。咸某经仲裁后提起诉讼，要求支付经济补偿。

法院认为，针织公司在咸某因社保问题向有关部门投诉后，单独向咸某发送针对其个人的放长假通知。咸某对放假提出异议要求继续上班后，针织公司明确只有咸某撤回投诉并作出承诺后才会撤回放假通知、准许上班。针织公司的行为符合劳动合同法第三十八条规定的用人单位“未按劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的”情形，故判决针织公司向咸某支付经济补偿。

律师说—— 变相裁员逼迫离职 规避补偿涉嫌违法

范围告诉记者，目前实践中，确实有用人单位以经营困难之名，行“长期待岗”之实，变相降低劳动者工资待遇，迫使劳动者无法接受较低工资待遇而主动离职，以规避支付解除劳动合同经济补偿金的情况。放长假成为一些企业变相裁员的方式。

北京海润天睿律师事务所律师孙鹏接受采访时说，在实务中，当用人单位与劳动者无法就解除劳动合同协商一致，也无法承担继续用工的成本时，有些企业就会通过放长

假的方式来实现变相裁员。

“如果劳动者对劳动法律不熟悉，很可能会以个人原因离职，从而另谋出路，这样就无法向用人单位索要经济补偿了。但是如果劳动者以单位‘未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件’向单位提出辞职，就有权向单位索赔单方解除劳动合同的经济补偿金。”孙鹏说，实务中，劳动仲裁部门会重点审查单位放长假的原因是否属实、程序是否齐全及安排待岗的合理性，如待岗不被确认为有效，在经济补偿

或赔偿金的计算上会参照劳动者正常工作期间的应发工资标准。所以，通过放长假以规避责任是不可行的。

以深圳这起案例为例，孙鹏分析说，如果用人单位停工停产的理由不充分，停工停产的行为侵害了劳动者的合法权益，视为未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的，劳动者有权依照劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同并索要经济补偿金。

任何赔偿，这种现象目前日益突出，需要得到劳动保障部门的重视。

任何赔偿，这种现象目前日益突出，需要得到劳动保障部门的重视。

相关链接

软裁员，是企业对员工进行调岗、调薪和消除职位等行为的一种策略，这些变化使雇

佣关系不再稳定。可能是企业变相辞退员工的手段之一。被软裁员的员工无法得到

任何赔偿，这种现象目前日益突出，需要得到劳动保障部门的重视。