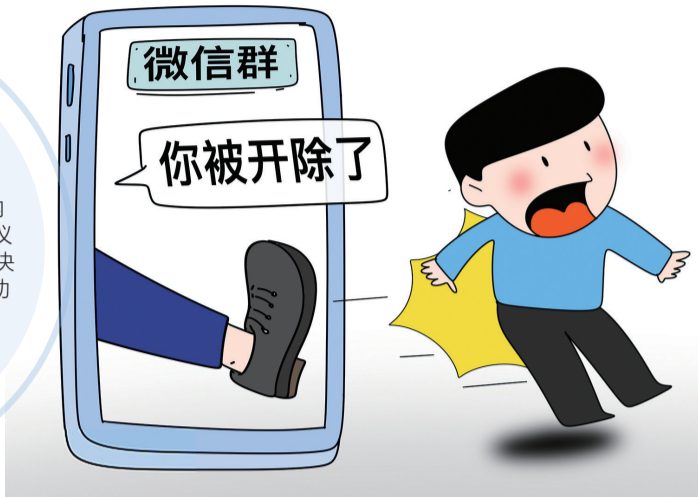


被老板踢出工作群=被直接开除了？

下面两个案例提醒你,具体情况需要具体分析

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。



意象漫画 视觉中国供图

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中,在微信工作群中表示“不好意思,达不到你要求,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关系,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两倍工资差额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两倍工资差额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,并将其踢出微信工作群、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日将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其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。

视点

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劳动合同时,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关系的意思表示,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,在判定移出群聊的实际效力时,裁判机构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。

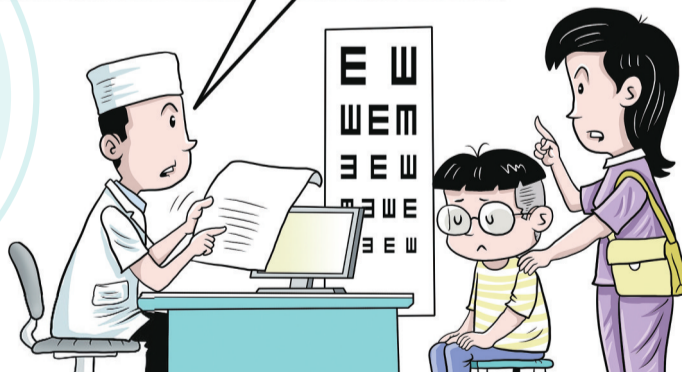
实践中常见的被认定违法解除的案例,除了将劳动者从微信工作群中移出外,通常都伴随着删除、取消工作权限、收回办公电脑、阻碍劳动者进入工作场所等行为。

据工人日报微信公众号

暑期迎“摘镜潮”,近视手术并非人人适合

最好等到18周岁、近视
度数稳定以后再做手术

随着中高考结束,暑假即将来临,各地医院眼科近视手术的问诊量又增多了,其中不乏刚结束考试,前来咨询的孩子和家长。近视手术人人都能做吗?如何选择术式?术前术后有何注意事项?记者走访了多家医院的眼科专家。



意象漫画 视觉中国供图

近视手术并非人人适合

近视是屈光不正的一种类型,近距离用眼、不良的读写习惯、过暗或过强的采光照明、遗传因素等都是影响近视发生发展的原因。近视不仅给日常生活带来不便,对工作职业选择也有一定影响,因此,近视的矫正和控制格外受关注。

根据国家卫生健康委发布的《近视防治指南(2024年版)》,框架眼镜、角膜接触镜、药物和手术都是矫正和控制近视的手段。

其中,手术矫正成为一些年轻人的选择。据不完全统计,2023

年,我国每千人中有1.5人进行了近视手术,与2021年相比有所提升,手术人群平均年龄约为24.7岁。

记者在走访中也发现,随着暑假临近,各地医院眼科门诊接诊量和近视手术量均有所上涨,部分大型三甲医院眼科或眼科专科医院设立了近视手术专业门诊。

但是,专家提醒,近视手术要将安全放在第一位,并非人人都适合。

北京大学人民医院眼科及眼视光中心副主任王凯表示,建议患者年龄18周岁以上、近视度数稳定以后再接受近视手术,手术前还要进行严格科学的检查评估,甄别是否

具备手术条件,比如角膜厚度不足的患者不宜采用激光手术;经检查有眼表感染性炎症、严重干眼症等情况的患者,也不适合接受近视手术。

复旦大学附属眼耳鼻喉科医院眼科主任医师王晓瑛表示,部分患者不知道自己患有一些眼科疾病,如青光眼、眼底裂孔等,建议先把这些疾病治疗好,再考虑近视手术,否则会有视网膜脱落的风险。

“摘镜”术式并非越贵越好

“我前不久做了全飞秒近视手术,原本度数有五六百度,早就计划

好高考考完就做。”在复旦大学附属眼耳鼻喉科医院复查的18岁吴同学告诉记者,自己戴了9年的OK镜,做手术主要是图方便和舒适,自己也有同学做手术是为了报考特殊院校或追求美观。

根据《近视防治指南(2024年版)》,近视的手术矫正是通过手术方式改变眼的屈光度,目前在临床上主要方法有激光角膜屈光手术和眼内人工晶状体植入术。

“角膜屈光手术和眼内人工晶状体手术均属于微创,处于同等技术水平。”王晓瑛说,“摘镜”术式并不是越贵越好,要根据患者的眼部条件,找到最适宜的方式。

王晓瑛介绍,角膜屈光手术的基本原理就是把角膜组织削掉一部分,让角膜弧度变平一点,从而达到近视矫正的目的,比如飞秒激光等角膜激光类手术。这类手术对近视度数有一定限制,也不太适合角膜薄、角膜形态不好的患者。

另一类眼内人工晶状体手术相当于多放置一个“镜片”到眼内,特点是不受角膜厚度和形态限制,比如超高度近视眼的有晶体眼后房型人工晶体(ICL)植入手术。这类手术可逆,治疗范围也比较广。

术前术后做好管理

现在开展近视手术的机构众多。专家提醒,患者可以从医疗资质、声誉、技术、设施等多方面综合衡量,要选择正规、专业的医疗机构。而且,要想手术取得理想效果,

围手术期的前、中、后自我管理也非常重要。

“近视手术前,需停戴隐形眼镜至少一到两周,OK镜则需要停戴三个月以上方可进行术前检查,检查结果达到手术标准后才能手术。手术过程中,需积极配合医生,不宜紧张和乱动。手术结束后,还要严格遵医嘱,要重视术后的感染预防和控制,保证抗生素滴眼液足量足时用药,术后可用人工泪液减轻干眼不适等症状。”中山大学中山眼科中心近视眼激光治疗科主任黄国富说。

专家介绍,患者刚做完手术时,视觉一开始可能会感到雾蒙蒙的,第二天会恢复不少,也有少数患者恢复期更长一些。患者应当留足恢复时间,术后不要太劳累或用眼过度,要避免感冒发烧等情况。恢复期也要做好随访和个人卫生,比如不要用手揉眼睛、游泳等。

《近视防治指南(2024年版)》也指出,应当注意近视矫正手术只是矫正了屈光度,并未从根本上治愈近视,术后仍然需要定期复查眼底等。此外,近视术后仍有一部分人的度数还在增加,因此术后仍要注意用眼卫生,避免过度用眼。

对于部分近视度数偏高患者担心术后出现视力回退的情况,王凯表示,临床研究显示近视手术术后回退概率不高。若出现轻度回退,无需特殊处理,若回退度数较多,可能需要再次佩戴框架眼镜或进行手术。

据新华社