整个办公室里，所有人的椅子都是正常的办公椅，只有其中一个位置的座椅被换成了红色塑料凳；坐在这个座位的员工，在原有工作之外，不仅被要求承担其他员工的一些工作任务，还被安排清理一周的厕所和垃圾——据11月29日《法治日报》报道，近日，有网友爆料称其所在公司老板用这样的方式逼迫一位同事离职。记者采访发现，企业类似逼人离职的情况并不少见。

好好的经理不让干了，突然被通知去干保洁；原本每个月100万元的业务指标，突然被告知下个月改成300万元；手头正推进的项目，突然被告知中止甚至取消，且没有新的项目可做……“调换岗位法”“降低待遇法”“下放基层法”“长期出差法”，企业的伎俩五花八门，目的就一个，即采取一切手段或者说不择手段地让员工知难而退、主动提出离职，与企业“一别两宽”。

企业要辞退一名员工，用得着这么拐弯抹角吗？这恰恰是问题的关键。因为根据我国劳动法、劳动合同法的规定，劳动合同的解除是由劳动者提出还是由企业提出，在经济补偿上有很大不同。通常，劳动者主动提出解除劳动合同，企业不必向劳动者支付经济补偿；如果企业提出与劳动者解除劳动合同，那么企业大概率要向劳动者支付经济补偿，除非劳动者有严重违反企业规章制度、在试用期间被证明不符合录用条件等法定情形。依据劳动合同法的规定，经济补偿按劳动者在本单位工作年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付，同时经济补偿有上限。也就是说，一些企业煞费苦心逼迫员工辞职，就是想省掉这笔经济补偿，不费一分一毫地让员工走人。

企业有逼迫员工离职的“三十六计”，员工可有“金钟罩”“铁布衫”？或者说，员工能否见招拆招？

企业的有些伎俩，比如通过调岗降薪、下放基层等方式逼迫员工主动辞职的，员工可以从法律上找到比较明确的维权依据。这些情况符合“用人单位应当向劳动者支付经济补偿”的一些法定情形，包括未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件、未及时足额支付劳动报酬等。但企业有些伎俩的违法性不明显，劳动者寻求救济的难度较大，比如一些羞辱、刁难、排挤员工的做法。

依据劳动合同法的规定，用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。也就是说，如果劳动者能够证明其“自愿离职”实际上是被迫的，那么用人单位仍须向其支付经济补偿。这种情况下，证据和证明就成了关键，这也是一个难点。

让人担忧的是，现实中，这种挤兑员工离职的做法正在被一些企业悄悄“学习”“效仿”，如果我们不能采取切实有效的举措进行拦截、防范、整治，那么未来就可能有更多企业把这套把戏玩得“得心应手”、练得“炉火纯青”——这无疑会危及更多劳动者的合法权益。

针对挤兑离职，一些专家开出“药方”，比如，在劳动合同法中增设“推定解雇制度”,明确企业对于逼迫员工自动辞职的行为承担赔偿责任；由用人单位对是否存在挤兑离职的情况承担举证责任；建立相应的“黑名单”，定期将有类似行为的企业公之于众；加强对企业的劳动监察和法治体检，及时纠正企业的用工违法行为；工会组织积极发挥“减震器”和“平衡阀”作用，通过事前预警和事后调解，尽可能避免劳动关系双方对簿公堂，等等。当然，劳动者也应提高法治意识，注意搜集、留存证据，以备依法维权。

当企业“举全企业之力”去对付、刁难一名员工时，员工的无助和郁闷不难想见。这提示我们，必须给予劳动者更明确、更给力的支持和保护，让劳动者有充足的依据、清晰的路径、多元的手段，去维护自己的合法权益，同时，震慑、倒逼相关企业不敢对劳动者为所欲为。

来源：工人日报 工人日报评论员林琳

本期编辑：赵晨晨