

移出工作群就算解除劳动合同关系？看公司尽到通知义务没

■本版文字 舒翼 制图 朱臻

现在很多企业和单位都会建立各种各样的管理群、员工群、工作群，在群里签到考勤、联系工作、发布消息等。那么是否把员工移出群，就相当于和员工解除劳动合同了呢？从近日披露的两个案例可以看到，有劳动者就以被移出工作群相当于用人单位单方面解除劳动合同为由，起诉用人单位要求赔偿，最终法院一个认可了，一个未予认可。江苏苏正律师事务所华振宇律师分析后认为，解除劳动合同的过程有法可依，被移出工作群只是解除劳动合同的一个表象，是否构成解除劳动合同还需要综合分析案情，最关键的是要看用人单位是否就解除劳动合同进行了必要的通知，如果没有通知，千万别“自我开除”，而要继续留岗工作，才能保障好自身权益。

都被移出工作群，一个非法解约一个不是

案例一：移出工作群构成非法解除劳动合同。

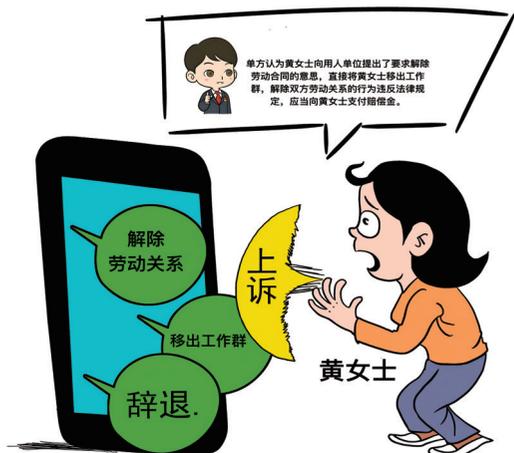
2022年8月22日，黄女士到某公司从事配电部资料员工作。双方未签订书面劳动合同。公司每月通过其公司农民工工资专户向黄某发放工资。

2023年1月10日，黄女士在处理某项工作过程中，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”。1月31日，黄女士继续投入工作。

公司管理人员付某认为黄女士在工作群中表示过不做了，遂于2月8日招聘新的资料员接替了黄某的工作，并将她移出了工作群。其间，黄某未收到公司任何解除劳动合同的通知，认为公司违法解除劳动合同，遂向劳动人事争议仲裁委员会提请仲裁，请求依法裁决公司和付某共同支付各类赔偿合计4万余元。

因对仲裁委员会的裁决不服，黄女士起诉至法院。

湖南省郴州市中院审理认为，黄女士虽然是经付某招聘到某公司，未与某公司签订书面劳动合同，但黄某从事的配电资料员工作为某公司的业务组成部分，根据黄女士提交的证据可以证明黄某受某公司的管理，参加某公司的学习、培训等会议，从事某公司管理人员安排的工作，黄女士的工资亦由某公司农民工工资专户发放。且某公司



与付某签订了《劳动合同书》，付某担任施工员工作，付某招聘黄某到某公司工作是履行职务行为，因此黄女士与某公司存在劳动合同关系。

另外，黄女士虽然因填报资料之事未达到付某的要求，在微信工作群中表示不做。但是春节过后，黄女士又继续投入工作。某公司在黄女士后续没有书面或其他方式要求解除劳动合同，又未了解黄女士真实意思的情况下，直接以黄女士向用人单位提出了要求解除劳动合同的意思，直接将黄女士移出工作群，解除双方劳动关系的行为违反法律规定，应当向黄女士支付赔偿金。

案例二：移出工作群不构成非法解除劳动合同关系。

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，并将其移出微信工作群、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日以其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自己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，说明该公司并未于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，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。

书面或是网上解除劳动合同关系 都需依法操作

记者：根据相关法律法规，用人单位与劳动者之间，解除劳动合同是否必须满足一定的条件？

华振宇：根据《劳动合同法》第四章的规定，劳动合同的解除分为三种，即双方协商解除劳动合同、劳动者单方解除劳动合同和用人单位单方解除劳动合同。

用人单位与劳动者之间解除劳动合同，必须满足《劳动合同法》第四章的相关规定，必须符合法定情形，并且尽到必要的通知义务。

根据《劳动合同法》的相关规定，用人单位辞退劳动者分为过失性辞退和无过失性辞退，但都应满足《劳动合同法》所规定的条件，用人单位不可以任意解除劳动合同，否则用人单位应当依照经济补偿标准的两倍，向劳动者支付赔偿金。

如果是劳动者主动辞职，也应满足《劳动合同法》的相关规定，向用人单位履行通知义务，但如果用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需要事先告知用人单位。

记者：两个案例中，两名劳动者都以自己被移出工作群，属于被用人单位非法解除劳动合同为由，进行了起诉，但一个被法院认定为非法解除劳动合同，另一个则未被认定。二者的区别在哪里？

华振宇：第一个案例中，公司虽然没有明确的解除劳动合同的意思表示，但实际上已经招聘了新员工来接替黄女士的工作，并将其移出了工作群，这样一种公司将她移出工作群的行为，实际上可以视为公司已经做出了单方解除劳动合同的意思表示。那么公司就必须按照法律规定，尽到必要的通知劳动者的义务，但是公司和管理层都没有尽到必要的通知义务，自然构成了单方面非法解除劳动合同，当然要法院判决承担赔偿责任。

第二个案例中，公司管理人员确实将李某移出了工作群，但只能推断公司有跟李某解除劳动合同的想法，结合公司并未找新员工来接替李某，也没有通知他要单方面解除劳动合同，并且李某在3月后不再上班，公司依旧在为他缴纳社保及公积金直至5月的实际情况来看，应当认定公司最终并没有单方解除劳动合同的意思表示，应此也就不需要尽到通知义务，李某把自己被移出工作群与公司单方面解除劳动合同划等号，当然也就不被法院认可了。

通过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，主张用人单位单方面违法解除劳动合同的，法院在认定用人单位是否属于违法解除时，会结合多方面证据，去综合考量劳动者移出工作群这一行为的实际含义，而非仅移出群聊的这一行为直接做出认定，其中一个最重要的考量，就是公司是否尽到了必要的通知义务。

记者：这两个案例分别给劳动者和用人单位以什么样的提醒？

华振宇：对于劳动者来说，即使被公司移出工作群，或是未被公司继续安排工作，也应当继续坚持到岗工作，并且保留工作及提供劳动的相关证据。直至公司

做出确切的解除劳动合同的意思表示后，再向公司主张合法权利，并与公司协商赔偿事宜，从而确保能获得相应的赔偿。

用人单位的负责人将劳动者移出工作群的行为，并不等同于用人单位已经做出了解除劳动关系的意思表示，用人单位在使用工作群进行管理时，必须遵守相关的法律规定和遵循相应的程序，确保劳动者的合法权益得到保障。

记者：随着移动办公、居家办公、微信或钉钉群打卡管理的普及，是否解除劳动合同也可以与时俱进，所有的手续都在网上完成？

华振宇：随着科技的发展和远程办公的普及，劳动合同解除协议的签署方式也在发生变化，传统的纸质合同不仅耗时耗力，还可能存在保管不便、易丢失等问题。如今电子签名服务就为合同签署提供了便捷、安全的解决方案。

用人单位和劳动者可以通过合法的电子合同订立平台，签订劳动合同解除协议，使用符合《电子签名法》的要求，并依法设立电子认证服务机构颁发的数字证书和密钥，进行电子签名。由于电子签名符合法律要求，劳动合同解除协议的电子版与纸质版具有同等法律效力，可以作为诉讼的证据，无须当面再另行签订其他手续。

如今通过电子签名的方式签署劳动合同、劳动合同解除协议既高效又安全，但无论是用人单位还是劳动者，在签订相关协议时，务必确保合同的签署过程，必须符合《劳动合同法》及其他法律法规的相关规定，且双方所签署协议的内容不得违反法律法规中规定的情形。

记者：随着互联网、智能化的普及和应用，确实为工作条件和工作环境的改善带来了极大的便利，作为用人单位和劳动者应该如何让这些便利的条件，更好地起到稳固劳动关系的作用，而不是起到反作用？

华振宇：随着互联网、智能化的普及和应用，劳动方式和管理方式越来越灵活多样，需要发挥工会作为职工利益的代表者和维护者的作用。

用人单位和劳动者应当充分发挥工会的力量，充分发挥其在劳动合同解除中的监督作用和组织作用，大力发展行业集体协商监督机制，加速推进行业信息公示平台的建设，将企业所涉及的劳务事件、经营状态、信用状态等依法进行公开，促进行业内主体之间相互监督，同时劳动者有权对企业及平台进行评价，随时发现和纠正不处于劳动者合法权益的部分。只有用人单位和劳动者相向而行，才能共同优化化工作环境，促进劳动关系的和谐与稳定。



华振宇
江苏苏正
律师事务所
所律师