

近日,一篇名为《网易裁员,让保安把身患绝症的我赶出公司。我在网易亲身经历的噩梦!》的文章在朋友圈广为流传。该文作者自称网易前员工,是一名入职网易5年的游戏策划师。在今年1月底被确诊为扩张型心肌病后的两个月,他就被公司以绩效不合格为由辞退,并威胁不让他拿N+1的经济补偿金。“在身患绝症的情况下亲身经历逼迫、算计、监视、陷害、威胁”,最后于9月9日被保安暴力赶出公司。

针对此事,11月25日,网易公司公关部作出回应,表示公司从集团层面安排了专项小组,已经在了解核实,并承认网易公司相关人员与该前员工就离职一事的沟通中,存在简单粗暴、不近人情等等诸多不妥行为,“向同事和公众致歉”。

据了解,目前,当事人已提起劳动仲裁,要求网易支付61万余元赔偿。本案将于12月11日在浙江杭州市劳动人事争议仲裁委员会开庭。

对此,劳动法相关领域律师称,员工在医疗期内,企业不能以不胜任工作为由解除劳动合同。即使员工不胜任工作,也要按法定程序解除劳动合同并进行补偿。

## 网易前员工发文控诉被公司“暴力辞退”

# 网易回应:对不起,我们错了

律师:未受过培训或调岗,不能以不胜任工作为由解除劳动合同

■全媒体记者许接英 综合报道



### 前员工控诉 || 患病后遭遇公司暴力辞退

11月23日晚,“你的游戏我的心”微信公众号发布的文章《网易裁员,让保安把身患绝症的我赶出公司。我在网易亲身经历的噩梦!》在朋友圈刷屏。

作者称,自己是网易的一名游戏的策划,2014年从上海交大毕业后就进入网易工作。在网易的5年时间里,一次迟到早退都没有。不管是连续几周加班到后半夜,还是连续的996,第二天都没有迟到过。但去年年底感冒后开始头晕体虚,爬楼梯吃力,这才多次向主管和代理主管请假就医。

今年1月底,他被确诊为扩张型心肌病。据称,这种心脏疾病难以治愈,药物治疗仅能延缓病情恶化,“只能靠心脏移植来续命。”因为患病,两个月后,他的工作处境立马变了。

今年3月底,主管给了他一个非常低的绩效评分:D,这让每天带病上阵的他特别不解,去询问主管之后得到的答复竟然是:老员工的评判标准要比新员工高,他现在已经不适合在集团继续工作。

在文章中,这位员工展示了2018年11月和12月两个月的绩效排名,他都位于项目组第二位。他表示,在患病之后的一段时间里,他依然稳定在业绩榜第二名的位置。

在员工绩效申诉期间,公司主管和HR不停地找他谈话,强调裁掉他和绩效无关,即便绩效高也要裁掉他,并且“设陷阱阻拦绩效申诉”,甚至“被诬陷发反动内容”。最终在被公司保安威胁3次后,他于9月9日被“暴力驱赶”出公司。

据了解,目前,当事人已提起劳动仲裁,要求网易支付61万余元赔偿。本案将于12月11日在杭州市劳动人事争议仲裁委员会开庭。

11月25日晚,记者加上了推文作者“你的游戏我的心”的微信。不过,该作者一直没有理会记者的采访要求。记者翻阅其朋友圈看到,从10月20日开始,他就建立公众号发表相关文字,不过一直没有引起多大水花。直至11月23日22:49分发表上述推文,才引起舆论广泛关注。

### 网易回应 || 对不起,我们做错了

针对这起已经炸开锅的暴力裁员事件,网易连发了两条声明。在11月25日上午的首条声明中,网易回应称相关负责人确实存在简单粗暴、不近人情等等诸多不妥行为。

“对此,我们向这位前同事和他的家人,以及因此受到影响的同事和公众致歉——对不起,我们做错了。”声明还指出,这次事件是对网易的一次警醒,将重新审视自己。

网易在说明中称,今年3月底,这位前同事的主管因绩效原因向其提出解除劳动合同,文章展示的“业绩排名”,实际为工作量排名,不完全反映工作质量,经复核,其绩效确不合格。

网易表示,当时主管并没有充分尽责地了解其患病情况,在该员工申请的3个月病假期间,公司按时发放了病假工资,并在今年9月19日,一次性给予其“N+1”经济补偿金。网易称,遗憾的是,这位前同事谢绝了网易

在9月主动提出的特殊关怀方案:在“N+1”补偿的基础上,我们将在其离职后的12个月内,继续额外每月无条件提供等同于其月基本工资的关怀金。

网易表示,接下来,将继续尝试和他进行积极有效的沟通,推进事件妥善处理,也愿意为这位前同事提供一切可行的援助。

11月25日中午,网易又发布了另一条声明,他们以官方的角度对整件事情的来龙去脉进行了梳理,并表示单纯的致歉并不能完全平息质疑。他们表示,此事件处理过程长达8个月,涉及员工本人、员工父母、员工主管、HR、劳动仲裁等多方,以及法律、法规和公司管理章程等的交错,又夹杂诸多沟通中的谅解误解、妥协坚持、好心错事。

网易集团相关负责人接受媒体采访时表示,集团已经为此事件成立了专项小组,力图将整个事件复原,给当事人、社会各界以及全体网易员工一个交代。

### 律师说法

#### 未受过培训或调岗 不能以不胜任工作为由 解除劳动合同

广东港宏律师事务所律师、广东工会律师团律师曾敏华认为,纵观该员工对“被裁员”经历的描述,网易公司无论以何种理由与该员工解除劳动合同,均没有法律依据。

首先,按照《劳动合同法》相关规定,员工在医疗期内,公司不能以不胜任工作为由解除劳动合同。依据《劳动合同法》第四十条第一款第一项规定,解除劳动合同的前提必须在员工医疗期满后,经过复工考核,确定不能继续在原岗位工作,也不能在公司另行安排的岗位上工作,才可以解除劳动合同。而发帖人尚在休息治疗的医疗期内。

其次,员工不能胜任工作,应按法定程序处理。公司认为员工不能胜任工作,必须有客观、真实、有参考价值的考核依据和程序。如果真的不能胜任,必须安排该员工培训或调整工作岗位。该员工经过培训或调岗仍不能胜任工作的,公司才可以解除劳动合同。培训或调整工作岗位是解除劳动合同的法定前置程序,公司如未经培训或调整岗位即以《劳动合同法》第四十条第一款第二项的规定解除劳动合同的,属于违法行为。

第三,这种情形不属于经济性裁员。发帖人称自己是“年前最后一天被裁员”。而本案中,网易单方解除劳动合同的具体情况不属于《劳动合同法》第四十一条经济性裁员的适用前提,公司并未出现需要经济性裁员的情况。网易公司如以经济性裁员为由解除发帖人的劳动合同,涉嫌违法解除。

第四,强迫员工离开,可视为单方解除劳动合同。发文者陈述,网易公司在使用各种手段劝离他未果后,他被保安、HR和同事带离公司,这种行为应被视为公司以实际行动单方解除劳动合同,如网易公司未能举证证明公司单方解除劳动合同有事实及法律依据的,将可能被认定为违法解除劳动合同。一旦被司法裁判部门认定公司属于违法解除,该员工有权要求网易支付相应赔偿金(即2N,每工作1年补偿2个月工资作为赔偿金)。一旦认定公司违法解除劳动合同,公司可能不止要支付劳动者2N赔偿金,还要支付因停止缴纳社保造成的劳动者医疗费损失,以及医疗补助等。