

# 员工被踢出企业微信工作群，恶意不安排工作让其坐在工位上，员工解除劳动合同并提起仲裁

**【案例】**某企业的一名女职工李某因所谓的“沟通障碍”被公司踢出群聊，并遭受了工资减少的待遇。她在这家公司工作已有5年，工作一切顺利。但在2023年12月1日，公司突然将其移出所有工作群聊，并且不给她安排工作，让她无法继续履行原有的工作职责，且降薪2000元。老板说：“我不跟你解除劳动关系，就让你坐在那里。”最近，女职工李某向仲裁委员会提起仲裁。

**【问题一、“沟通障碍”被公司踢出群聊，该公司的行为是否属于违法？】**

答：用人单位将女职工李某移出单位的微信工作群，既不能证明该行为违法，也不能证明单位有解除劳动合同的意思表示，仲裁或法院不会予以支持的。因为单位微信工作群仅是为了工作沟通的一种模式之一。

**【问题二、通过不安排工作，让其无法履行工作职责，采取降薪的行为是否属于违法】**

答：根据《劳动合同法》第十七条规定以及第三十五条规定，劳动报酬、工作内容是劳动合同的必备条款，约定的劳动报酬变更需要法定的理由，属于变更劳动合同的内容，需要以书面形式与员

工协商一致，用人单位恶意缩短工时或减少工作安排导致劳动者的工资收入大幅减少，属于违法。

该案件用人单位恶意不安排工作，使员工无法履行本职工作，从而减少员工的绩效考核奖金，属于违法行为，因为该员工没有绩效考核奖金是由于用人单位恶意不安排工作，使其无法履行职责导致的，与本人的工作技能和业绩无关。支付约定的劳动报酬属于用人单位的义务，必须履行。

### **【问题三、恶意不安排工作，让员工做在工位上，不提供劳动条件是否成立】**

答：不成立。用人单位提供了女职工李某的工作场所、办公工位，正常上下班。那么，是否安排员工履行工作职责属于用人单位的权利，在支付约定的劳动报酬前提下用人单位的这种权利可以放弃。所以女职工李某以不提供劳动条件为由被迫解除劳动合同，诉求支付经济补偿金大概率不予支持。

### **【问题四、提供劳动条件的概念】**

劳动条件是指用人单位为使劳动者顺利完成劳动合同约定的工作任务，为劳动者提供必要的物质和技术条件。比如劳动工具、机械设备、工作场地、劳动经费、辅助人员、技术资料、工具书、劳动报酬标准等以及其它必不可少的物质、技术条件和其他工作条件。

**【法务忠告】：**

作为用人单位的一项权利，是否要求员工履行工作职责有决定权，  
即有放弃权和要求履行权。作为用人单位的一项义务，非劳动者本人  
原因未提供劳动，必须履行支付劳动报酬的义务。

法务部负责人：徐新利 联系电话：15618989006

如您有咨询的需要，您也可以扫描下方二维码添加



以上版权所有，违者必究。