

学习贯彻习近平法治思想

——案件新闻纵深——

“你被开除了”，能随便说吗？

□ 路红红



漫画：穆依

主管“口头”开除员工惹争议

2021年8月，王先生入职一家公司从事生产操作工作，月工资为2320元，2024年他与公司续签合同到2027年底。没想到，2025年5月21日，王先生与部门主管魏某的一次争吵打乱了他的工作轨迹。当天，王先生通过微信向魏某请年假，魏某直接回复：“明天你被开除了。”

就这一句话，王先生当了真。2025年5月22日，他前往公司人事部门办理离职手续，人事部门递给他一张空白的离职申请单，并要求他要在“离职原因”一栏写上因个人原因被开除，王先生未同意签字并于当日向劳动争议仲裁委员会（以下简称仲裁委）提起仲裁。“公司行为属于违法解除劳动合同，要给我违法解除劳动合同赔偿金、未休年休假工资。”王先生说。

2025年6月3日，公司人事部门通

过微信通知他参加体检，王先生未回复。第二天，公司法定代表人郭某打来电话，“我收到仲裁通知才知道你没有上班了，要不你继续回来工作？”王先生没有答应。

2025年6月19日，人事部门又给王先生发微信，表示若再不上班将按旷工处理。王先生更气愤了，“你们已经把我开除了，又不同意调解，咱们就等（仲裁）开庭吧！”

2025年12月3日，仲裁委作出裁决书，裁决某公司于裁决生效之日起十日内支付王先生未休带薪年假工资468.58元，驳回王先生的其他仲裁请求。王先生不服仲裁裁决，向北京市石景山区法院提起诉讼。

案件审理过程中，公司认可王先生2025年5月21日之后未到岗，工资发放至2025年5月，之后未再给她发放工资。

无解除权限人员能否“口头禅”式辞退？

法院经审理认为，本案的争议焦点

为：无解除权限人员作出口头辞退意思表示，某公司事后行为是否构成违法解除与王先生的劳动关系。法院认为，在劳动争议案件中，“部门主管作出开除决定”与“员工后续未到岗”的行为定性往往是判定用人单位是否构成违法解除劳动合同及是否需支付经济赔偿金的核心争议点。当员工被部门主管口头告知“开除”后停止到岗，用人单位不能仅以劳动者“后续未到岗”“旷工”为由单方解除劳动合同，如用人单位未及时通知劳动者返岗、未继续发放工资，视为用人单位明确作出辞退意向，应当对“部门主管”辞退劳动者的行为承担相应的法律后果。

法官认为，本案中，首先，魏某在2025年5月21日作出开除王先生的意思表示，魏某作为部门主管，其虽无解除员工的权限，但次日王先生与某公司人事沟通离职事宜时，人事并未采取合理措施应对、未向王先生表明公司并无辞退王先生的意思表示、并未要求王先生返岗，视为某公司对魏某开除王先生这一意思表示的追认，该追认行为足以使王先生产生自己已被辞退的认识。

其次，某公司法定代表人郭某与王先生电话沟通时间为2025年6月4日，录音内容显示是在王先生提起劳动仲裁、公司接到仲裁委通知后，郭某才与王先生沟通，并不能当然撤销魏某开除王先生的意思表示。

再次，2025年6月后某公司未再向王先生发放工资，缴纳社保并不具有继续履行劳动合同的法律效果，故某公司应当对部门主管辞退王先生的行为承担相应的法律后果。

综上，法院依法判决某公司向王先生支付违法解除劳动合同经济赔偿金及未休年休假工资。该案宣判后，双方当事人均未提出上诉。

【案后余思】

违反法律和公序良俗的民事行为无效

劳动关系的和谐稳定，根植于法律的刚性与管理的理性。劳动合同的解除作为劳动关系中最激烈的变动形式，必须严格遵循“实体合法”与“程序合规”的双重标准。根据法律规定，劳动合同解除是法律赋予用人单位与劳动者双向选择的权利，但权利的行使必须以合法合规为前提。

解除劳动合同也并非仅能通过书面的形式作出。当“口头通知”作为解除劳动合同的实际行为时，例如未及时通知劳动者返岗、不再向劳动者发放工资、解除劳动者工作系统权限、使劳动者无法进入工作场所等，将会产生解除劳动合同的法律效果，劳动者的合法权

【法官提示】

解除劳动合同须严格遵循实体合法与程序合规

劳动关系的和谐稳定，根植于法律的刚性与管理的理性。劳动合同的解除作为劳动关系中最激烈的变动形式，必须严格遵循“实体合法”与“程序合规”的双重标准。然而在司法实践中，许多用人单位的败诉并非源于恶意裁员，而是源于管理行为的随意与法律意识的淡薄。

对于用人单位来说，要规范管理权限，杜绝“口头禅”式辞退，加强对部门主管的法律培训，明确其无权擅自代

表公司将受到保护。

本案中，部门主管一句“你被开除了”本应是管理过程中的情绪宣泄或无效言论，却最终演变为用人单位承担高额赔偿金的法律事实。究其根本，症结在于用人单位未能建立起规范的解除权行使机制。在现代企业治理中，解除劳动合同的权力应当是集中、审慎且专业的，绝不能沦为一线主管发泄情绪的“口头禅”。

用人单位对劳动关系解除的合法性负有举证责任

当主管在冲突中作出解除意思表示后，用人单位若想阻断该行为的法律效力，必须在合理期限内采取积极、明确的“否定性”措施，如正式通知员工返岗、恢复劳动条件。但遭

憾的是，本案中用人单位在事发后的“沉默”与“空白离职单”的处理方式，实际上构成了对主管越权行为的默示追认。这种追认使得原本不合规的“口头辞退”完成了向“公司意志”的转化。解除权系形成权，用人单位事后的补救或再行通知无法产生撤回的效果。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条明确规定，“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”若用人单位无法提供充分证据证明解除事由符合法律规定或劳动合同约定，则需承担违法解除劳动合同的法律后果。

对于劳动者来说，在部门领导口头作出辞退劳动者的意思表示后，能否“一走了之”？如果用人单位人事部门后续明确要求劳动者返岗，那么部门领导“口头辞退”的行为将被认定为非用人单位的真实意思表示，不产生法律意义上的民事法律行为后果，劳动者不可“一走了之”，应谨慎判断，积极与人事部门沟通，避免用人单位以劳动者未及时返岗、“旷工”为由解除劳动合同。

“宠贷式”消费套路需警惕

□ 李鲁路 卫胜男

观察与思考

当前宠物市场出现一种新型营销套路，商家以“零元免费领养宠物”为宣传噱头，但领养人需签订长期会员协议，每月固定缴纳定额会员费，可在商家自营线上商城兑换猫粮、猫砂等宠物用品。该模式刻意规避“宠物买卖”“分期消费”等敏感字眼，以爱心领养、会员福利为包装，隐蔽性极强，侵害消费者合法权益。经梳理分析，笔者发现主要存在以下问题。

一是消费者权益受损，存在多项违规侵权。一方面商家存在虚假宣传行为，刻意隐瞒强制按月缴费、商城商品溢价等核心条款，误导消费者基于公益领养心理签约。另一方面涉嫌强制捆绑消费，通过格式条款限制消费者自主选购权利，商城商品售价普遍远高于市场均价。此外，协议内置大量霸王条款，宠物死亡仍需缴费、高额解约违约金、免除商家宠物健康保障责任等约定，多数商家交付的宠物无完整疫苗、检疫证明，频发“星期宠”问题，进一步损害消费者权益。

二是滋生类金融与资金安全风险。商家通过大批量吸纳月度会员费，形成规模化预付资金池，无专款专存机制，存在门店倒闭、主体跑路导致消费者预付资金全额损失的风险。同时，该模式本质是变相分期消费，商家无金融经营资质，却长期开展常态化分期收款、代扣扣费业务，部分还对接第三方机构违规施压逾期用户，异化形成类金融套路风险。

三是监管存在明显漏洞，整治难度较大。该模式存在监管权责分割问题，市场监管部门仅可处置虚假宣传、捆绑销售等行政违规行为，无权直接解除民事合约；金融监管因商家以会员储值

为包装，难以直接定性为信贷违规；公安部门仅受理诈骗类刑事案件，普通消费纠纷难以立案，形成监管盲区。同时，商业模式伪装性强、引流签约集中在私域、经营主体流动性高，且单次扣费金额低、消费者维权意愿弱，导致违规行为隐蔽性强、查处难度大，乱象长期难以根治。

对此，笔者建议：一是规范经营行为，整治违规营销套路。市场监管部门开展专项排查整治，重点查处宠物机构虚假宣传、捆绑消费、设置不公平格式条款等违法行为。明确合规领养边界，严禁以免费领养为噱头绑定长期预付消费，禁止设置宠物身故仍需缴费、高额违约金等不合理条款，要求商家签约前全面、清晰公示所有收费及约束条款。

二是完善预付资金监管，筑牢资金安全防线。将宠物领养配套的月度会员储值服务正式纳入单用途预付卡监管范畴，落实资金专款专存、预收资金限额、履约担保等制度，杜绝商家随意挪用预付资金、关门跑路。规范代扣扣费行为，严禁无资质机构开展变相分期消费、逾期施压等类金融违规操作。

三是压实平台责任，阻断违规引流渠道。督促短视频、社交平台加强宠物领养广告审核，严禁平台为违规捆绑消费的领养项目提供引流、推广服务，对私域引流签约、套路式领养营销账号予以封禁管控，从源头遏制乱象传播。

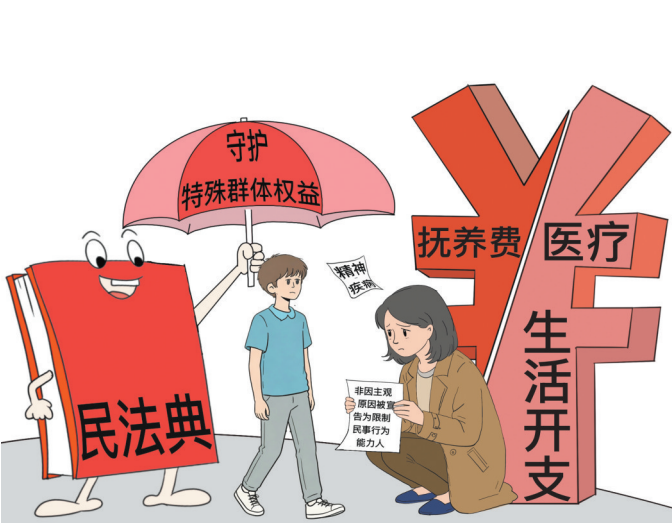
四是强化维权引导与普法宣传。通过多渠道普及该类商业模式的合规风险，告知消费者霸王条款法定无效，引导消费者留存宣传截图、签约协议、扣费记录等证据，通过12315投诉、司法诉讼等合法途径维权，降低消费者维权成本。同时统一司法裁判口径，明确该类变相捆绑消费协议的违规属性，规范行业经营秩序。

（作者单位：浙江省宁波市鄞州区人民法院）

患病成年子女能否继续向父母索要抚养费？

法院：非因主观原因无法维持正常生活的成年子女，有权要求父母给付抚养费

□ 本报记者 李小芳 本报通讯员 孙嘉晖 季凯月



漫画：穆依

抚养费“断供”，患病子女陷入困境

园园系刘某与张某之子。2011年，刘某与张某协议离婚，约定园园由母亲张某直接抚养，父亲刘某一次性支付抚养费10万元。不幸的是，园园后来被诊断患有精神疾病，日常开支和医疗费用远超预期，10万元费用很快不够用了。此后，经法院调解，刘某应给付的抚养费先后调整为每月400元、800元。靠着这笔费用和张某的悉心照料，园园的生活勉强维持。

法检协同履职，调解敲定抚养方案

红桥区法院受理该案后，坚持法律

与亲情并重，与检察机关协同开展纠纷实质性化解工作，承办法官全面核实园园的实际生活、医疗开销，同时充分考量刘某的经济承受能力，组织双方开展调解工作。

“园园虽然成年了，但他患有精神疾病，被宣告为限制民事行为能力人，完全无法独立生活。这不是他主观上不愿意自立，而是客观上确实做不到。”调解过程中，法官向刘某释明法律规

定，“父母对不能独立生活的成年子女，仍然负有抚养义务。”同时，法官向双方作出风险提示，讲清拒不履行给付义务的法律后果，从源头降低后续欠付隐患。经法检协同努力，当庭达成调解协议：刘某一次性给付此前拖欠的抚养费6300元，并自当月起按月给付园园抚养费900元，直至园园恢复为完全民事行为能力人之日止。

【法官说法】

成年并非责任终点 司法守护特殊群体权益

成年不是父母监护责任的终点，成年亦不等于抚养义务“到期”。

现实生活中，不少群众存在认识误区，认为子女年满十八周岁，父母抚养义务即归于消灭。实践中，部分成年子女因疾病、残疾等客观因素，丧失或者部分丧失劳动能力，无法独立维持正常生活，父母仍应依法承担抚养责任。

《中华人民共和国民法典》第一千零六十七条规定，父母不履行抚养义务的，未成年子女或者不能独立生活的成年子女，有要求父母给付抚养费的权利。那么，哪些成年子女属于“不能独立生活的成年子女”？根据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释（一）》第四十一条进一步明确，尚在校接受高中及其以下学历教育，或者丧失、部分丧失劳动能力等非因主观原因而无法维持正

常生活的成年子女，可以认定为“不能独立生活的成年子女”。园园因患有精神疾病被依法宣告为限制民事行为能力人，非因主观原因无法维持正常生活，其依法享有要求父亲给付抚养费的权利。刘某以“儿子已成年”为由拒付抚养费，于法无据。

此外，该案系民事支持起诉制度在家事领域的实践，依据《中华人民共和国民事诉讼法》相关规定，检察机关对诉讼能力不足、权益遭受侵害的当事人予以程序帮扶，依法支持其提起诉讼，补齐当事人诉讼短板，保障了弱势当事人的诉权。案件审理阶段，法院立足家事案件特点，坚持调解优先，法检协同发力，以温情介入修复破碎关系，既厘清了法律义务与亲情责任的边界，也为特殊困难群体筑牢司法保护屏障。