



沈彬

专栏作家

Columnist

假装专家，低空观察

网易“暴力裁员”仅是刻薄寡情？

交大的毕业生，天之骄子，IT 大厂的员工。在遭遇突如其来的疾病之后，被生活打回了原形，在曾经自傲的大厂 HR 面前拈出了自己的斤两。这成为一则残酷的成年世界物语。而“996 是福报”、“兄弟们和我一起去纳斯达克敲钟”、期权、财务自由，这些话术，在互联网经济的“严冬”里，显得比圣诞老人更像童话。

近日，一篇名为《网易裁员，让保安把身患绝症的我赶出公司》的文章刷屏。一位网易游戏的员工自称，自己罹患严重的心脏疾病之后，网易方面通过故意拉低“业绩排名”等手段逼其离职。在巨大的舆论压力之下，网易做出道歉，但仅仅承认“确实存在简单粗暴、不近人情等等诸多不妥行为”，并没有承认自己违法违规。

是的，网易做得太过分了，它本可以“合法”地清除掉这个曾为它的游戏事业 996、深夜 2 点回家的员工，但是它连法定的辞退 N+1 的赔偿金都不愿意付，连法定的“治疗期”都不愿意度过，就急吼吼地用“业绩排名”的手段企图赶走这个员工，顾不得基本的体面，顾不得还有法律，顾不得将这么一个心脏病患者推向失业是件多么残酷的事。可能，网易的 HR、法务应该不是第一次这么做了，但是想不到这是一个特别能写、故事特别感人的“前员工”。

企业奢谈情怀之前，先学会依法裁员。第一，《劳动合同法实施条例》第 19 条规定：“劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的”，用人单位可以与劳动者解除劳动合同。只要你不是因工负伤，而是罹患疾病，超过规定的医疗期（一般是两年），又不能从事原单位的工作，那么单位就可以和你解除劳动关系。但，网易连这个都没有等。

第二，目前解聘员工却不依法做赔偿，成为一些公司里 HR 的 KPI 考核内容，这种制度堪称“逼良为娼”，让 HR 成为企业内部的“杀手”，通过故意拉低员工的“业绩排名”、严查考勤记录、指派员工到外地上班等方法抓住员工“小辫子”，以旷工、违反劳动纪律等“合法”理由解除劳动合同。于是，当行业进入低谷时，企业内部就开始了一场血腥的恶魔抽签。

之前，劳动者“病不起”的现象屡屡触动社会泪点。比如，去年闹得沸沸扬扬的一则新闻里，厦门一家企业高管尤先生，为公司工作了 24 年，在三年前他被确诊为肝癌，月薪从 2.5 万元降至 1200 元，按当地规定，病假工资就是在当地最低工资的基础上打了八折，断崖式的降薪，居然是符合法律规定的。

北大高材生、华为前员工魏延政罹患罕见的恶性肿瘤——“透明细胞肉瘤”，就在 2016 年 6 月也就是他去世前一个月，华为与他终止了合同。

在过了 2 年的“医疗期”之后，华为“依法”不再与魏延政续约（只不过，华为的操作更人性化，还给付了 20 万元商业保险金以及相应的补偿）。

所以，与其将矛头指向用人单位刻薄寡情，更应追问重大疾病保障之失：遭遇重病之后，职场人该如何面对人生的“后半场”？

得了疾病的员工，不是活该被抛弃的垃圾；但是解决之道，绝不是回到计划经济时代，而是要在市场经济条件下夯实社会保障。中国过去一直处于经济高速发展期，很多劳动法律问题，在中国经济的高速迭代中显得不那么突出。当下，中国经济面临国内、国际新环境，特别是一些行业面临“严冬期”，该练练重大疾病保障的内功了。

从魏延政到网易“暴力裁员”，该想想怎么补上制度漏洞。■

**从魏延政到
网易“暴力裁
员”，该想想怎
么补上制度漏
洞。**