

高校“自动离职”人员风险研究

吴玉会

新疆大学, 中国·乌鲁木齐 830000

【摘要】“自动离职”是人力资源的热门词汇,也是劳动关系消灭、变更的重要形式。随着人事改革的不断深入,高校自动离职人员日益增多,其引发的风险也日益加大,具体主要包括恢复人事关系风险、撤销自动离职处理决定风险等风险类型。基于此,下文首先分析了高校“自动离职”情形,然后着重探讨了高校“自动离职”人员风险的识别、评估及防控,以期为其他高校人事管理人员提供参考。

【关键词】高校;自动离职;人员风险;识别;评估;防控

引言

高校“自动离职”具体是指高校教职工未经学校同意,不按正常辞职或调任程序,与学校单方面接触劳动关系的行为。但是在实际工作中许多“自动离职”人员会突然出现,要求高校为其补发工资、恢复工作等,甚至部分“自动离职”人员还会采用仲裁、信访等形式和高校展开利益博弈,这些现象的出现都会在一定程度上增大高校人事管理难度。除此之外,教育主管部门也对于高校“自动离职”现象高度重视,在2014年“吃空饷”专项清理行动中教育主管部门提醒各大高校对“自动离职”人员养老保险问题加强关注,提前制定方案应对可能存在的风险。因此为了降低高校“自动离职”人员产生风险,在当前背景下对高校“自动离职”人员风险的识别、评估、防控展开探讨,具有重要的现实意义。

1 高校“自动离职”的具体情形

1.1 根本违约

根本违约是高校“自动离职”的常见类型,具体是指教职工在没有正当理由、未经高校批准的情况下长时间旷工。教职工没有继续履行人事合同意愿,一走了之,不辞而别,该旷工行为必须达到根本违约标准。

1.2 旷工违约

此种“自动离职”情形也主要以旷工为主要表现,并且高校需要以规章制度的形式对旷工违约的标准予以确定。如许多高校会将“一年内旷工30个工作日或连续旷工15个工作日视为自动离职”,而“自动离职”需要同时伴随“工资、奖金不予发放”等相关规定^[1]。

1.3 被迫依法离职

当高校强令冒险作业或违章指挥对教职工人身安全造成危险时,或高校采用非法限制人身自由、暴力胁迫等手段迫使教职工劳动时,教职工可以不顾《事业单位人事管理

条例》的相关规定,与高校自动依法解除劳动合同。

1.4 辞职未获批准

在实际生活中,个别高校可能会通过限制档案转出、克扣工资奖金等方式防止教职工出现单方辞职行为。教职工认为辞职无需按照高校既定辞职程序进行,进而极易出现提出辞职申请,但是未经高校批准就无故离职现象。

2 高校“自动离职”人员风险

2.1 风险识别

根据相关法律规定,结合具体事例,高校“自动离职”人员风险主要可以概括为两方面,一是人事关系恢复风险,二是自动离职处理决定撤销、变更风险。

2.1.1 自动离职处理决定撤销、变更风险

自动离职决定撤销、变更风险主要由已经自动离职并且将人事档案转移到校外的人员所引发,他们的诉求在于撤销或变更自动离职决定以此来接续工龄,更好的办理退休手续。伴随时间的不断推移,许多“自动离职”人员即将面临退休,而在正式退休之前他们会更加急切的寻求养老保障。当前我国养老保险待遇主要受缴费工资水平和缴费年限两者决定,工资水平较高,缴费时间越长,退休后发放的养老金也就越多。而缴费年限又可以分为两类,即视同缴费年限和实际缴费年限,其中实际缴纳年限是指参保人员按照《基本养老保险个人账户管理暂行办法》规定连续缴纳的年限,而高校职工缴费年限为视同缴费年限,即缴费年限与工作年限相同^[2]。而根据机关事业单位人员自动离职参加工作工作年限计算问题的相关规定,高校教职工自动离职后此前的工龄全部清理,之后如果继续参加工作工龄需要重新计算。

上述规定使得高校“自动离职”人员工作年限会到严重影响,进而会大幅降低“自动离职”人员养老保险待遇,甚至会使个别“自动离职”人员退休后达不到养老保险发

放标准。这些“自动离职”人员为了使自己获得更多的养老保障，会在退休手续办理前和高校主动交涉，要求高校从人事档案中撤出自己的自动离职决定，或是将自己的自动离职决定变动为辞职证明或调动介绍信，通过此类操作可以使前后工龄接续起来，进而可以延长养老保险缴费年限，增加“自动离职”人员退休待遇。因为“自动离职”并非个例，在实际处理时多以批量处理为主，所以在对自动离职撤销、变更时会起到牵一发而动全身的效果。例如某个“自动离职”人员依据上述操作接续了自己的工龄，延长了自己的养老保险缴费年限，其他“自动离职”人员也会纷纷效仿，而这势必会对高校人事管理的连续性造成不利影响。

2.1.2 人事关系恢复风险

人事关系恢复风险主要由擅自离职或出国逾期未归的“自动离职”人员所引发，这些“自动离职”人员当年擅自离职或出国与高校断绝一切联系，高校对其进行催告后他们也没有任何回复，在此情况下高校只能按照高校规章制度或国家政策文件对其作出自动离职的处理决定。由于高校没办法和“自动离职”人员取得联系，所以只能通过刊登报纸的方式将处理决定予以发送，这些“自动离职”人员一部分人事档案已经转出高校，还有一部分人事档案依旧滞留高校。此类“自动离职”人员并不承认高校作出的“自动离职”处理决定，理由是当前高校在作出“自动离职”决定时程序存在瑕疵、适用的政策存在误差，或自己没有亲自签署“自动离职”决定。此类“自动离职”人员的诉求主要在于想回高校办理退休或继续回高校任职，个别“自动离职”人员甚至要求高校继续为其提供住房优惠或补发当年工资等。如果为上述“自动离职”人员恢复人事关系，不仅会牵涉住房、养老保险等福利问题，而且会增大高校财政负担，提高高校人事管理难度^[3]。

2.2 风险评估

无论是人事关系恢复还是自动离职处理决定撤销变更，如果“自动离职”人员与高校主动协商沟通，则风险水平会相对较低。而一旦“自动离职”人员采取诉讼或仲裁手段，风险水平会成倍增加。由于高校“自动离职”的处理决定时间久远，当时的法律政策及处理程序存在诸多纰漏，加之现行的法律法规会更加倾向于劳动者保护，因此法院或仲裁时可能会作出保护“自动离职”人员，而不利高校的判决^[4]。

2.2.1 仲裁时效风险

人事争议依据当前司法实践规定需要进行“一裁两审”，而仲裁程序是解决人事争议的首要环节。《人事争议处

理规定》中对于仲裁时效作出了明确规定，即“当事人在应当知道或知道自身权利受到侵害之日起60天内可以向仲裁委员会申请人事仲裁”。在现实生活中，部分“自动离职”人员虽然已经离职多年，但是自己刚刚得知高校处理决定，因此会依据《人事争议处理规定》向仲裁委员会提出人事仲裁。

2.2.2 文件依据风险评估

当前高校在对“自动离职”处理时主要依据人调发[1990]19号、国发[1986]73号、劳人干函[1983]101号。而法院及仲裁部门在对“自动离职”事件处理时主要依据人调发[1990]19号和劳人干函[1983]101号。如果高校在作出“自动离职”决定时没有依据劳人干函[1983]101号，而是依据其他政策文件，在诉讼或判决时就可能存在政策适用方面的风险。

2.2.3 处理程序风险评估

依据人调发[1990]19号、国发[1986]73号、劳人干函[1983]101号等政策文件的相关规定，高校在对工作人员作出“自动离职”处理决定时程序极为严格。高校在作出“自动离职”处理决定前需要对离职人员进行动员返回或批评教育，只有当离职人员拒不返回或批评教育无效时，高校才能对该离职人员作出“自动离职”的处理决定。在实际生活中，如果高校未对离职人员作出动员返回或批评教育就对其作出“自动离职”决定，或是无法证明自己已对自动离职员工进行动员返回或批评教育，就有可能在判决或仲裁时处于不利地位。

2.2.4 处理决定送达风险评估

根据现行的法律政策，处理决定只有送达至本人后才能发生法律效力，但是现行的法律政策并未对处理决定送达进行明确规定。在实际生活中，高校通常会按照劳办发[1995]179号文件的相关规定进行处理。该文件中指出“单位通知长期病休、放长假或请假的职工回单位办理相关手续或报道时，要采用书面形式直接送达到职工本人，职工本人不在的情况下可以由近亲属签收。只有当上述方式无法送达或职工下落不明时才能采用新闻媒介或公告的形式通知”。但是高校人员“自动离职”后普遍与高校处于失联状态，进而导致高校只能通过刊登报纸的形式将处理决定告知“自动离职”人员。在此情况下，如果法院或仲裁委员会判决较为严格，可能存在判处高校自动离职处理决定无效的风险。

2.3 风险控制

要想有效防控“自动离职”人员风险，高校主要可以从以下几方面着手。一是妥善保管起算仲裁时效的材料。依据

《人事争议处理规定》，仲裁时效需要从离职人员知道或应当知道他们被处于“自动离职”处理决定之日算起。因此为了因诉讼时效而引发诉讼风险，高校必须对离职人员应当知道或知道自己被处于“自动离职”处理决定的时间详细加以记录。在对此类事件实际处理过程中，高校可以让离职人员通过书写申诉材料的方式对知晓自己被处于“自动离职”处理决定的经过及具体时间点进行详细叙述。这种即使离职人员将人事争议上报至仲裁委员会，高校也能以人事诉讼时效超过为由予以抗辩；二是借助“两不找”规定与“自动离职”人员开展调节。“两不找”具体是指高校尚未与劳动者解除劳动合同，而劳动者又长期不为高校提供劳动，两者长期处于两不找状态。两不找状态可以认定劳动者和高校劳动合同中止，中止期间劳动者和高校没有法律层面的义务权利关系，劳动者也不能继续以高校工作年限计算工龄。在此期间如果劳动者或高校其中一方要求解除劳动合同，而另一方拒绝解除而提起诉讼或仲裁的，人民法院或劳动仲裁委经过审理认为符合现行法律规定的，应当允许劳动者或高校解除劳动合同。在对“自动离职”事件处理时，高校还可以依据“两不找”的相关规定对自身合法权益加以维护。例如，当“自动离职”人员提出恢复工作、缴纳社会保险、补发当年工资等诉求时，高校就可以依据“两不找”的相关规定进行抗辩。

2.4 离职人员风险防控体系构建

虽然本文已对自动离职人员风险的识别、评价、防控进行了系统研究，但是这种风险防控主要以事后防控为主，要想避免此类现象发生，高校必须根据自身实际情况构建离职人员风险防控体系，具体主要可以从以下几方面着手。一是完善法律政策，确保高校人员处理有法可依。以往高校主要依据部委规章进行人员处理，但是这些规章立法层次较低，出台时间较早，部分甚至还存在规定不一致的问题，已经无法很好的满足高校人事管理工作要求。国务院2014年颁布了《事业单位人事管理条例》，其中对包括高校在内的事业单位人事管理作出了明确规定。在此背景下，高校要以《事业单位人事管理条例》为基础，积极推进人事管理体制创新，逐步将所有教职工纳入合同聘用制范畴，以此来确保高校人员处置更加有法可依^[5]；二是严格把控入职合同签订，对工作人员通讯地址准确记录。以往由于高校不重视工作人员通讯地址记录，导致“自动离职”处理决定传送存在诸多阻碍。依据现行的法律法规，“自动离职”处理决定需要先通过直接或邮寄的形式进行传送，之后再采用刊登报纸的形式进行传送。如归未经直接或邮寄传送流程就直接采用报纸的形式传递，其

效力会大打折扣。因此在工作人员新入职签订合同时，高校就需要对工作人员的常驻住址、联系方式等准确加以记录，以防之后因通讯地址记录不清对“自动离职”处理决定传达造成不利影响；三是考勤及催告流程加以健全。高校要依据自身实际情况制定切实有效的考勤及催告制度，详细记录各位工作人员出勤情况，对于无故缺勤的工作人员要采用书面的方式对其进行催告，以此来为人事争议仲裁或诉讼提供准确的诉讼时效起算时间；四是健全社保和工资管理工作。要以工作人员不再为高校提供劳动之日确定工作人员自动离职时间，进而确定工作人员社保停止缴纳及工资停止发放时间；五是妥善保管工作的各类文件资料^[6]。有效充分的举证在诉讼、仲裁案件中起着重要作用，而高校日常工作中产生的合同、通知、签收本等都是高校有效充分举证的依据。因此高校在日常工作中必须构建完善的工作资料保存制度，对工作资料尤其是要对工作人员签收资料妥善保存，以此为之后可能出现的人事争议纠纷提供证据。

结语

综上所述，“自动离职”是人事关系消灭的一种常见方式，也是人事变动的一种重要形式，但是却存在诸多方面的风险。因此，高校在人事管理过程中必须对“自动离职”人员风险加强防控，通过做好“自动离职”人员风险识别、评估、处理，构建离职人员风险防控体系等举措，切换降低“自动离职”人员风险。

参考文献：

- [1] 南旭良, 刘若男. “自动离职”引发的信访问题及人事争议案件对高校人事管理的挑战[J]. 人才资源开发, 2019 (21): 32-33.
- [2] 袁琳. 理性应对“自动离职”[J]. 人力资源, 2019 (13): 56-59.
- [3] 宋莉芳, 曹吉星. 高校“自动离职”人员风险研究——以X高校为研究样本[J]. 人力资源管理, 2016 (10): 188-191.
- [4] 苏高文. 自动离职的性质及法律后果[J]. 中国社会保障, 2015 (05): 62.
- [5] 林淑惠. 自动离职追加班费有望 索经济补偿难行[J]. 中国人力资源社会保障, 2016 (02): 45.
- [6] 薛思媛. 机关事业单位自动离职后养老保险如何补缴[J]. 天津社会保险, 2015 (04): 38.

作者简介：

吴玉会 (1991. 11. 06-), 男, 汉, 宁夏中卫, 硕士研究生, 研究方向: 组织与战略管理。