

“这是领导安排的,我就是个执行的。”

各位“打工人”,这句话是不是听着特别耳熟?

注意,面对上级指令,一味盲从可能让你陷入违规甚至违法的风险。法院判例表明,“奉命行事”并非免责理由——劳动者负有忠实勤勉义务,对明显违反规章制度、职业道德或法律的指令,应当具备基本判断力并拒绝执行。

“领导指令” 哪些不能听

记得明天帮我打个卡。

AI制图。

代打卡

员工帮店长打卡39次被开除

领导要求帮忙代打卡怎么办?是遵守规章制度,还是服从安排?近日,中国裁判文书网就公布了这样一起案例。

穆某在某公司担任店铺副经理。2025年8月1日至2025年10月19日,穆某代店长宋某上下班考勤打卡,共计39次。

依据公司《员工手册》规定,立即解除劳动合同(无任何经济补偿)的违纪行为包括但不限于:冒签考勤记录或代他人考勤。

2025年12月12日,公司向工会委员会发送《关于解除穆某劳动合同的告知函》,载明穆某在2025年8月1日至2025年10月19日期间,存在共计39次代他人考勤的行为。公司决定于2025年12月15日解除与穆某之间的劳动合同,无任何经济补偿。穆某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,公司对仲裁裁决不服,向法院提起诉讼。

一审法院认为,公司主张穆某违反公司《员工手册》中相关管理规定,该员工手册的制定、修改经该公司职工代表大会审议通过,并提交了相关证据证明,已通过签署确认书等方式,向穆某在内

的全体员工进行了公示和告知。

该《员工手册》的制定、修改程序及制度规定的内容并不违反现行法律法规、司法解释和双方签订的劳动合同约定。公司解除劳动合同前也事先将理由通知工会。公司以严重违反用人单位规章制度为由,于2025年12月15日单方解除与穆某之间的劳动合同符合法律规定。

综上,一审判决如下:公司无需向穆某支付解除劳动合同经济补偿金。

穆某提起上诉,理由是自己替店长打卡,是其指派的工作,并非故意违反公司规章制度;且公司人资部门设有监控却未过问,系公司管理疏漏导致其产生错误认知。

二审法院认为,穆某作为任职多年的员工,明确知晓代打卡属于严重违纪,即便系接受店长指令,员工对于明显违反规章制度的指令本应拒绝执行。连续39次代打卡行为已经超出合理履职范畴,不属于善意服从工作安排,而是属于严重违反用人单位规章制度的情形。

二审认为穆某的上诉理由,缺乏事实与法律依据,不予支持,判决驳回上诉,维持原判。

(央视网)

违规收取顾客款项 员工依主管指示违规收款未牟利被辞

王某于2014年6月入职某商场公司担任营业员,公司用工管理制度规定,员工私自收取顾客任何款项的,公司有权解除劳动合同。工作期间,王某受其主管领导李某指示,多次违规收取顾客支付的款项,但收款后均按公司一般做法及时上交公司财务,未从中牟利。

2024年8月,该公司以王某违规私自收取顾客款项为由,通知王某解除劳动合同。王某认为公司违法解除,诉至法院,要求支付违法解除赔偿金。

法院经审理认为,王某作为该公司

的员工,应遵守该公司管理制度。劳动者严重违反章程制度的,用人单位有权解除劳动合同。

本案中,王某虽然多次违规收取顾客款项,但均是在直接主管李某的指示下进行的,王某听从领导的安排符合常理。法院认定王某的违规行为不足以达到需要解除劳动关系的程度,该公司构成违法解除劳动合同,应支付赔偿金。

最终,法院依法判决公司向王某支付违法解除劳动合同赔偿金12万余元。现该判决已生效。

(新京报)

“奉命”造假 未经盘点按领导指示虚报库存被开

2023年12月28日,某食品营销公司的领导李某向该公司营销人员汤某发送盘点表等文件,称其帮汤某弄好了盘点表,让其第二天发送邮件。汤某未提出异议。

12月30日,汤某未实际盘点经销商仓库,即以其本人名义向公司发送邮件,称经其完成移库产品盘点,库存产品均无差异,并附有照片及盘点表。2024年1月某食品营销公司发现产品均已不在库内,经销商已失联,造成用人单位巨大损失。后某食品营销公司以汤某提供虚假资料欺骗公司,构成严重违反规章制度为由与其解除劳动合同。汤某经仲裁后诉至法院,要求公司支付违法解除劳动

合同赔偿金等。

法院审理认为,汤某听从领导指示时也应尽合理注意义务,其未经实际盘点即按上级要求虚报盘点情况的行为客观上贻误了公司发现和处理问题的时机,违反基本的职业道德和工作纪律,且造成公司巨大损失,故某食品营销公司解除行为合法,无需支付赔偿金。

劳动者负有忠实勤勉义务,应当维护用人单位的根本利益。劳动者在听从领导指示要求时应具备基本的判断能力,并尽合理注意义务,不能仅听从上级领导的指示要求而不履行自身应尽的岗位职责。

(南京市中级人民法院)

违规转账 按上司指示违规转账遭解雇

2013年1月18日,江先生经朋友介绍进入了德东公司,担任公司财务控制部经理,并与德东公司签有一年的劳动合同。劳动合同到期后,江先生与德东公司续签至2019年1月20日。

2015年12月3日,刚休完年假回来上班的江先生被拦在了公司门外。随后,他得知自己竟被开除了。开除的理由是,江先生将给惠安公司的2000万元应付账款列为了其亲属公司大昌公司的应付账款,在转账完成前被发现,公司认为江先生的这一行为严重违反了双方签订的劳动合同和公司的员工手册,是严重违纪行为。

当天,江先生向公司董事们发了一封电子邮件,对公司开除自己的理由进行了解释。他称,将2000万元惠安公司的应收账款做成大昌公司的应收账款是受上司张总的指使,这是张总具体授意下的公司多部门联合参与,并非财务秘密进行,且自己并未从中获得任何利益。

然而三天后,江先生还是收到了公司寄给他的《劳动合同解除通知》。

江先生认为自己并不存在任何违纪行为,公司解除劳动合同的行为是违法的,进而向宝山区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求恢复双方劳动关系并恢复原岗位。仲裁委员会最终作出了不支持江先生申诉请求的裁决。

江先生不服裁决,向宝山法院提起诉讼。宝山法院审理后认为,江先生主张在上司张总指使下批准将惠安公司应付账款科目下2000万元计入大昌公司应付账款科目下,一方面江先生未能举证证明其受到了来自他人的指使或者胁迫等,另一方面作为财务控制部经理,在没有任何原始凭证及有关佐证的情况下批准进行上述转账行为,虽未对德安公司造成实际损失,但已经违反了作为一名财务工作人员的职业道德操守。公司据以解除双方间的劳动合同并无不妥。(文中公司名、人名均为化名)

(上海市高级人民法院)

特别提醒

别因“人情”牺牲自身职业安全

职场之中,拒绝上级的不当指令,往往需要承担人际关系、职场处境的压力,但盲目服从违规指令,最终的法律后果仍会落到自己身上。面对明显违反公司制度、突破合规底线的要求,职场人要守住边界。

第一,不直接参与违规操作,委婉拒

绝不合理指令;第二,做好沟通留痕,通过工作微信、邮件等方式记录事件经过,厘清权责;第三,若上级持续施压,可以向公司纪检、人事部门反馈求助,不要以“人情”“服从管理”为由,牺牲自身的职业安全。

(央视网)