

因遭公司擅调岗位违法辞退

怀孕女工告单位 胜诉获赔六万元

单位调整怀孕女工岗位须与职工协商达成一致

□本报记者 赵新政



法律对女职工在孕期、产期、哺乳期的特殊保护,不仅限于在此期间不能随意解除其劳动合同,还包括其工作岗位、工作地点和薪资报酬不能随意更换和降低。尹婧所在的公司,对其业务能力比较看重,但得知她怀孕后立马变了“脸”。

公司先让她从东三环到西五环上班,擅自变更其工作岗位。在其未到岗上班的情况下,接着以其不服从工作安排为由解除其劳动关系,并根据劳动合同约定和企业规章制度,不支付其任何经济补偿。要说法律并不保护处于“三期”当中的女职工的违规违纪行为,但尹婧因不存在违纪问题就另当别论了。

“尽管我知道自己有理,但不知道哪些是证据,更不知道哪些证据对我有利。”今年11月5日,尹婧告诉记者,“幸亏有致诚公益的郝冠群律师帮助,我才提取了手机请假短信和考勤记录,最终赢了官司,得到62237.73元经济补偿。”

入职五年当店长 因为怀孕丢工作

尹婧是河南省中牟县人,2009年从服装学院毕业后,于当年10月入职到这家商贸公司上班。双方签订了劳动合同,合同约定其月基本工资2500元,工资构成是基本工资加提成,职务为业务导购。自那时起到2014年9月,尹婧一直在位于东三环的亮马桥燕莎商城上班。由于她学以致用,能为顾客量身推荐合适的服装,所以,业绩比较突出。2012年4月,公司提拔她为该商城3层的意大利名牌女装——米茜尔专柜店长。

“这么多年,公司都在每月15日以现金形式发工资,我每月能拿到5500元。”尹婧说。“去年9月24日,我在北京市华信医院检查,得知怀孕了。当天,我用手机短信告知公司北京区域经理许先生。”尹婧说,“哪料,过了两天,即2014年9月26日,公司就给我发来调店通知,让我到西五环外,位于石景山区的当代鼎城店工作。”

接到公司调店通知后,尹婧抽时间从住处到新店走了一趟。“我住在酒仙桥,坐公交到当代鼎城,单程就需要3个小时。处在怀孕初期的我,因身体原因实在无法承受。”尹婧说。接下来,尹婧不光向许经理说明无法到新

店工作的原因,还把这个情况向公司人力资源部的卢部长作了说明,希望公司能够体谅。后来,尹婧就像往常一样,天天到燕莎店上班。但是,2014年10月7日,公司突然以其无故不到岗上班,不服从调动为由将她开除。对此尹婧说,“公司见我怀孕了,要休假生小孩、耽误工作了,就想一脚把我踢开。”

“我天天在店里上班,有什么话当面直说,多干脆!公司要开除我,把解除合同通知当面给我,不就更省事了!”尹婧说,“可是,公司把那个开除我的决定,用EMS快递方式寄到了我的老家。我老家在农村,家里也没人,因无人收才又转寄到酒仙桥我的住处。这是什么意思呀!”“话虽这样说,但真正接到开除通知决定后,我也很惊讶!”尹婧说,她多次到劳保局、律师所咨询,初步弄明白公司的做法存在不当之处后,遂向仲裁机构递交了仲裁申请。

仲裁提起五项请求 公司当即全盘否定

在仲裁申请中,她提出五项请求,包括支付违法解除劳动合同经济赔偿金55000元、支付9月份工资4715元、支付10月份上班7天工资846元、支付年假工资3739元、返还工服押金500元等。同时,向仲裁委提交了劳动合同、医院孕检报告、解除劳动关系通知等证据。“打官司要靠证据,我交的证据有用没用,心里没底儿。”尹婧说,“找到郝律师后,她告诉我:这些证据可以证明我跟公司存在劳动关系,且劳动关系已经解除,但不能充分证明公司的行为是违法的。”

“郝律师提示我,要打赢官司还需对一些细节提供相应的证明。比如,我是否已经跟公司明确表示了怀孕这个情况,不能完成公司岗位调动的充分理由是什么,在公司发出调岗通知后我继续到原岗位工作的考勤记录在哪里。”尹婧说。

就在这个时候,公司提交了答辩意见,对尹婧的请求全盘否定。公司认为尹婧存在三方面问题:一是在任职期间严重违反单位规章制度,导致店面账务混乱,员工不稳定、长期缺编,给公司造成了极坏影响。因而,公司对其进行调店降职处理。调任期间,尹婧并未向公司提出任何异议,也未提交其怀孕的任何医

院证明及请假单据。二是自公司发出调岗通知后,尹婧始终未到新店上班,且私自在燕莎店记录考勤,严重违反了单位的员工制度。三是尹婧在职期间已于2014年8月休过年休假,因此不同意支付年休假工资。

未严重违反劳动纪律 单位辞退职工属违法

“果然不出律师所料,公司开始故意挑我的毛病了。”尹婧说,“我要是真的那么多毛病,公司会容得下我吗?我很庆幸,按照律师提示,补充了考勤记录、跟经理表达不同意调岗以及告知怀孕事实的短信截图,还有年假后休息申请等证据。”

案件如期开庭后,针对公司开除尹婧的行为是否违法问题,双方展开辩论。郝律师代表尹婧,主张公司解除尹婧的劳动关系没有法律依据,属于违法解除,应向尹婧支付违法解除劳动合同赔偿金。其理由是:首先,依据《劳动合同法》第42条规定,女职工在孕期、产期、哺乳期,只有具备本法第39条列出的6种情形之一时,用人单位才能解除其劳动合同。这些情形主要是:在试用期间不符合录用条件、严重违反用人单位规章制度、严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的、同时与其他用人单位建立劳动关系等,而尹婧没有上述行为,公司解除其劳动关系当属没有法律上的依据。

其次,公司与尹婧签订的《店面员工劳动合同》第9条、第20条,因其内容与《劳动合同法》、《劳动法》相违背,应属无效,不能作为解除劳动合同的依据。《劳动合同法》第35条规定:“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”

而尹婧的劳动合同第9条规定:“甲方有权根据工作需要及乙方在试用期内及转正后的合同期间内的能力、表现、安排、调整、变更乙方工作,并根据企业相关规定安排、调整、变更乙方工资。乙方须服从甲方的管理、培训、考核和岗位变更调整。乙方若不服从调动,甲方可以解除劳动合同,乙方应当承担由此带来的违约责任,并按本合同约定的违约赔偿责任给予赔偿。”该规定明显违反法律、行政法规强

制性规定,应属无效。

该合同第20条约定13项可以解除的事由,其中的第12项规定:“乙方患病或非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作的,甲方可以随时解除并不作任何形式的经济补偿。”第13项规定:“乙方非因工伤造成的身体不适,不能正常出勤的,甲方可以随时解除。”而法律明确规定:“单位应提前30日或额外支付劳动者一个月工资后可以解除劳动合同,并且支付经济补偿。”因此,上述两项合同规定是违反法律规定的,属于无效。

再次,尹婧的行为不属于旷工。旷工是指未按规定提供劳动,而尹婧在燕莎商场一直工作至2014年10月7日,有考勤记录和公司出具的通知为证。尹婧没到新店上班是因为双方没有对变更工作地点达成一致。对于工作地点的变更应由双方协商一致,并且应当采取书面的形式。

公司的通知也写明“请收到通知后立即回复,如未回复、快件拒收或退回的视同默示”,尹婧接到该通知后,已经通过短信的方式明确表示因身体原因不能接受被申请人的调动安排。因此,在其不认可的情况下,公司关于变更劳动合同内容的通知只能认定为单位的单方行为,不发生合同变更的效力,其在原岗位上班并无不当。

最后,《女职工劳动保护特别规定》:“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”而本案涉事公司对于怀孕女工不但不予照顾,反而在得知其怀孕后的第二天就变更其工作地点,让其到更远的地点上班,这不仅单方变更了劳动合同,更是加重了怀孕女职工的负担。在双方没有就此变更达成一致的情况下,公司解除其劳动合同系逃避企业责任,应当接受惩罚。

仲裁委审理认为,公司的行为系违法解除劳动关系,综合多方面证据,裁决该公司向尹婧支付经济赔偿金、被拖欠的工资、年休加班费等合计62237.73元。公司不服裁决提起诉讼。

一审法院开庭后,驳回了公司的起诉,判决公司须按仲裁裁决支付尹婧经济损失。公司不服,提起上诉。2015年11月5日,二审法院作出驳回上诉,维持原判的终审判决。一起怀孕女工维权案,画上圆满句号。

【法律咨询台】

喝酒过量致残 同饮者被判无责

□通讯员 王永 陈自喜

19岁青年刘洋(化名)与朋友聚餐,聚餐过程中饮酒过量导致急性颅脑损伤。刘洋的父母认为与儿子一起喝酒的四个同伴未进行积极救治,向房山法院提起诉讼,索要53万余元经济损失。

去年8月,刘洋等五人晚上11点钟,到一家饭馆喝酒,几个人一共喝了将近两瓶白酒和大量啤酒。期间刘洋上厕所回来坐椅子时,由于饮酒后意识不清楚,一下子摔倒在了地上。宋某等人赶紧把刘洋扶起来,发现刘洋头上有血流了出来。宋某劝说刘洋去医院,刘洋没有答应,由于村卫生室已经关门,于是他们自行简单处理一下之后,刘洋就被送到王某家休息。第二天中午,刘洋仍神志不清。宋某、王某等人赶紧将刘洋送往医院治疗。医院诊断刘洋左侧硬膜下血肿,蛛网膜下腔出血。宋某等人报警之后,经司法鉴定,刘洋头部损伤是饮酒后碰撞造成,构成四级伤残。

法院经审理后认为,大量饮酒会降低人的控制和判断能力,饮酒后通常会更易于产生一些危险行为,或者引发身体疾病等不良后果。因此,饮酒人之间因先行的饮酒行为,而在席间和席后产生一定的安全注意义务,即对他人出现的危险举动或异常反应给予适当的安全提醒、照顾或救助。因此认定本案被告是否存在过错,需要判断四名被告是否尽到了合理限度内的安全注意和保障义务。

刘洋受伤后,公安机关对与刘洋喝酒的四被告分别进行调查。根据四被告的陈述以及相关细节的查证,公安机关确认,原告刘洋在身体出现不适后,四名被告发现后对其进行了一定处理,并提出送原告刘洋去医院,但遭到原告刘洋拒绝。后被告在发现原告刘洋昏迷后,将其送到医院治疗。从事发经过及当事人反应、处理来看,对于原告的伤害结果,系包括原告本人在内的涉案人员均无法预知的。

原告受伤时间为夜间,且为大量饮酒之后,作为非专业医疗人员,对四名被告的安全注意义务不宜要求过高。被告的以上处理行为应属合理适当,被告并无拖延诊疗和救治的故意,其行为也在普通人的合理预测和处置范围之内,原告的损害后果与被告并无法律上的因果关系。综上,原告主张被告行为存在过错,并要求四名被告承担损害赔偿责任的诉讼请求,没有事实和法律依据,法院不予支持。对于原告刘洋遭受身体损伤,法院表示同情。

最终,房山法院审理后,依据我国《侵权责任法》、《民事诉讼法》等相关法律规定,认定刘洋的受伤与四被告的行为没有因果关系,依法驳回了刘洋的诉讼请求。