

就职公司违规办学被叫停 双胞胎无奈离职却被索赔34万

姐妹维权半年重获自由身

□本报记者 赵新政

“从云南来到我们梦寐以求的北京，新鲜劲儿还没过，公司就给我们上了一课。”11月20日，重新找到新工作的双胞胎姐妹冯美美和冯丽丽回忆起过去一年来的经历时说，当初，她俩合起来一月才挣5000元工资，在公司不是什么重要的人员，也没占据什么重要的职位。但是，当她俩按公司要求辞职后，却被索赔34万元。一听这个天文数字，二人当时就吓蒙了。幸亏有人指点她们求助公益律师，最终经过调解，她们没有承担任何经济赔偿，与公司解除了关系。

公司违规办学被叫停 姐妹为生活提出辞职

去年大学毕业后，20岁刚出头的冯美美和冯丽丽姐妹携手来到北京。幸运的是，到北京没多久，姐妹俩就凭借靓丽的外貌和流利的英语，一起被一家科技发展有限公司录取。

这家公司虽冠以科技的名字，其业务却不过是搞一些幼儿、小学的课外辅导教育。入职后，公司安排她俩担任幼儿英语教师，并与其签订了自2014年7月起为期一年的劳动合同。

根据公司安排，她们二人分别在某部队和某机关幼儿园从事幼儿教学工作。虽然工资不高，但二人互相扶持，5000元左右的收入也能维持她们在北京的花销。这样的平静生活持续了半年多。

2015年3月17日，正在教孩子们唱歌跳舞的两姐妹，却被突然通知停课待岗。公司向全体教师说明：是由于违规办学被叫停。项目经理明确表示，由于公司停课导致老师没有收入，老师们可以提出辞职，不算违约。

虽然不舍这份工作，但如果留下，公司只发放基本工资，而基本工资才1000多元，达不到北京市最低工资，维持两人的温饱都成了问题。经过反复考虑，两姐妹于2015年4月5日给项目经理打电话提出辞职，打算重新找工作。

仲裁来电以为是诈骗 得知被诉当场被吓哭

辞职后，两姐妹找到了新的工作，开始了新的生活。本以为与原来的单位没有什么瓜葛了，原单位对她俩的辞职也没有提出

任何异议。可是，在今年5月7日风云突变，她俩突然接到丰台区劳动争议仲裁委员会的电话，让她们到仲裁委领取答辩通知书、举证通知书。

刚开始，她们还以为是诈骗电话。后来，直到领取了上述材料，看到了公司提交的申请书，两姐妹才相信公司将她俩告了。公司向两人提出三项请求：1、支付违约金1万元；2、由于客户终止协议，下学期无法开课的教材费、学费等经济损失123648元；3、支付客户要求的37094元违约赔偿金和其他赔偿170742元。

看完申请书，二人当场被吓哭了。仲裁委工作人员一边安慰她们，一边将法律援助中心的电话和地址告知她们，让她们先进行法律咨询，再积极应诉。

两姐妹抱着忐忑不安的心情和一丝希望，来到致诚公益寻求法律援助。看完材料后，援助中心指派高军生律师承办此案。

高律师认为，本案首先要弄清公司停课的原因。经向教育机构了解，2015年3月13日，北京市教委组织召开了防止和纠正幼儿园“小学化”现象的专项工作会，要求严禁幼儿教育“小学化”倾向，各区县须即日起至4月中旬，完成幼儿园自查，区县教育部门进行专项督查。市教委也将成立专项巡回检查组，深入全市幼儿园进行抽查，一旦发现幼儿园存在“小学化”倾向问题，幼儿园将会被降级降类。

而此前，教育部已于2011年12月23日下文：严禁幼儿园提前教授小学教育内容。幼儿园不得以举办兴趣班、特长班和实验班为名进行各种提前学习和强化训练活动，不得给幼儿布置家庭作业。严禁教育行政部门推荐和组

织征订各种幼儿教材和教辅材料，严禁任何单位和个人以各种名义向幼儿园推销幼儿教材和教辅材料。

由此，可以断定该公司的办学是一种违规行为。

即使这样，高律师仍不放弃庭审前和解的机会。当三人按照区劳动争议调解委员会安排在6月19日冒雨前往公司调解时，公司经理竟仍然以时间弄错了为由，拒绝调解。

公司索赔寸步不让 代理律师据理力争

案件如期开庭后，高律师发现，公司的代理人同时又是公司的证人，这是不合法的。高律师首先对公司代理人的身份提出质疑。仲裁员采纳了律师的意见，要求公司撤回其证人身份，只允许其担任公司的代理人。

公司又指出，姐妹俩同时以电话辞职未经公司同意，违反合同约定。姐妹二人未提前30天提出书面申请解除劳动合同，中途离职引起了学生和家长的的不满，并给公司带来了经济损失，该损失应由姐妹二人承担。

公司还出具了损失目录：本期幼儿园招生161人，按每人回款600元学费计96600元，教材费按168元/套，计27048元。由于客户终止协议，下学期无法开课的经济损失123648元。客户要求赔偿的违约金为37094元。以上各项合计341484元。

针对公司的仲裁请求，高律师认为，根据《劳动合同法》第25条的规定，仅允许劳动合同就劳动者因保守商业秘密或竞业限制，以及服务期事项约定违约金，除此之外，用人单位不得在劳动合同中与劳动者约定违约

金。本案中，公司主张违约金的依据是其中途离职，与法律规定不符，故两人不应支付违约金1万元。

高律师还提出，姐妹二人不应支付公司主张的经济损失及客户的违约赔偿金。其理由是，赔与不赔首先要弄清公司所主张的损失是否实际发生，以及损失发生后是否应由劳动者承担赔偿责任。由于该公司创办幼儿园开设特色课程属于违规办学，过错在于自身，由此产生的损失与姐妹二人无关。由于该损失并非两姐妹辞职所导致，故公司无权向两姐妹索赔。同时，公司无证据表明上述经济损失已经发生，故该索赔事项缺乏事实和法律依据。

基于上述原因，律师恳请仲裁委驳回公司的全部仲裁请求。

调解过程一波三折 公司理亏放弃索赔

开完庭后，仲裁员试图再次进行调解结案。高律师以公司在庭审中没有表现出足够的诚意而拒绝。随后，公司又拿出事先准备好的《解除劳动合同协议书》要求调解，律师一看，发现有多处不合法的内容，因此再次拒绝。公司一气之下，怀疑律师是从中作梗，扬言要将姐妹两人告到法院。高律师则回击：一定援助到底，绝不妥协。

这次调解，双方再次不欢而散，静待裁决结果。

不久，仲裁员又召集双方进行调解。高律师提出两种调解方案，一是公司无条件撤诉，二是去掉不合法调解协议条款并撤诉。

公司称，之前离职的员工都是按这份协议书内容离职的，没人提出什么意见。高律师则提出：这只能证明该部分的权益受到了侵害，并不能证明协议的内容是合法的，如不修改协议，双方等待裁决即可。

在律师坚持下，公司最终同意删除《协议书》中的“劳动者解除劳动合同，公司不需要向其支付解除劳动合同的经济补偿金、赔偿金”等条款，并同意不再向姐妹俩索要任何经济赔偿。至此，双方争议历时半年多后，终于画上了句号。

【法律咨询台】

冲动消费买玉坠 工商调解帮退货

相信许多消费者都有过外出旅游的经历，来到陌生的城市对一切新鲜事物都非常好奇。甚至好多消费者还有好不容易来一趟，不带点东西就遗憾的心理。前不久，延庆工商分局就接到一起关于旅游消费者购买玉石吊坠后当晚后悔的案例，通过延庆工商分局大榆树工商所的调解，该消费者顺利退掉了吊坠。

前不久，来自广东的消费者陈先生到延庆县旅游，白天被带到延庆某旅游纪念品商店购物。出于想给妻子带点礼物的想法，陈先生花费1700元购买了一款玉石吊坠，谁知到了晚上，陈先生就觉得自己当时太冲动了，特别后悔。

无奈之下，陈先生来到延庆工商分局大榆树工商所进行投诉。工商干部在了解到陈先生的情况后，立刻前去该玉石商店了解情况。经过工商干部的调解，该店总经理当即表示可以退货，并派店内负责人和会计为消费者办理了全额现金退款手续。消费者陈先生对调解结果表示满意。

延庆工商分局在此提示广大消费者，外出旅游购买纪念品时，需要注意以下几点。

第一，选择正规商品。消费者购买纪念品时，应该选择证照齐全的纪念品专卖店或大型商店。一方面可以购买到质量好的商品，另一方面便于售后维修等。尽量避免在流动商贩处购买质次价高的商品。

第二，切记冲动消费。消费者在购买纪念品之前，要提前计划好购买哪一类商品，准备给多少位亲人、朋友，切记因为要离开旅游景点而冲动消费。另外，如果购买玉石、珠宝一类价格比较高的商品时，更应该仔细挑选或者询问了解这类商品的朋友，避免花费大价钱买一些没用的商品。

第三，留存购物凭证。消费者在购买后，要保存好购物票据及发票等凭证。便于日后维修及退换服务等。通过留存票据，维护自己的合法权益。

许多消费者可能在旅游过程中曾经遇到过强制消费的情况，新《消费者权益保障法》第十六条规定：经营者向消费者提供商品或者服务，应当恪守社会公德，诚信经营，保障消费者的合法权益；不得设定不公平、不合理的交易条件，不得强制交易。

要求员工手机安装“考勤神器”是否妥当

律师：涉嫌侵犯个人隐私

最近有媒体报道，某机械公司发给部分员工“办公手机”，员工原本以为是福利，后来才发现，这是装有考勤软件的定位手机。考勤系统包括签到、客户、定位、巡查等多个功能。公司规定，工作时间办公手机必须开机，且随身携带。

公司强迫员工安装考勤软件后，当即引发了员工的不满。员工觉得，每天随时被公司“跟

踪”，感觉十分不自在。那么，对于该公司的这种考勤“神器”，是否侵犯员工的隐私呢？

北京市道成律师事务所律师马晶晶指出：目前，对于企业要求员工使用手机定位，进行考勤签到的，法律上还没有相关规定和禁止条款。如果在员工不知情的情况下，企业在上班或者下班时间对员工进行定位，可以认为企业侵犯员工的隐私权。因为隐

私权是指公民对自己的隐私享有未经本人许可，不被他人非法侵扰、知悉、收集、利用和公开的权利。而员工手机的信息等，因具备上述特征，无疑当属通讯秘密之列。公司未经员工许可，监控员工的手手机，涉嫌侵犯员工的隐私权。

马晶晶律师建议：外修、外销、外巡、外送的企业，员工主体的工作都在办公场地外进行，为

了避免员工“溜号”，才需要这种定位考勤方式。但是，对于营销、行政、财务等岗位，出入有门禁记录，不需要再进行定位。因此，手机考勤系统是专门为流动性大，传统考勤满足不了考勤需求的人员定制的。对于工作场所固定的员工，没有必要使用手机考勤系统。对大多数企业来说，每月汇总考勤，由员工签字确认，保留书面证据，这是较为稳妥的管理方式。

□本报记者 屈斌

马延景

