

雅培以严重违纪为由辞退三期女工 女工投诉公司虚构违纪事实

员工仲裁胜诉 公司被判赔17万

□本报记者 屈斌

为维护三期（孕期、产期、哺乳期）女职工的权益，根据《劳动合同法》规定，公司只在员工存在严重违纪等情形下，才可单方与三期女职工解除劳动合同。由此，有的单位在员工不存在严重违纪的情况下，以“欲加之罪，何患无辞”的方式辞退员工。在此种情况下，员工可以依法申请劳动仲裁，要求恢复劳动关系或要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

前不久，本报接到前雅培公司员工蔡女士的投诉。她表示，在她哺乳期的时候，公司指控她存在虚构报销事实的严重违纪行为，与她解除劳动合同，然而这些事情根本不存在。此后，她在律师支持下申请劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。仲裁裁决蔡女士胜诉，公司须向她支付17万元赔偿款。此后，公司不服裁决向法院起诉，本案进入了一审的程序。

员工怀孕做手术 公司却让她跑业务

据蔡女士介绍，她2010年6月入职雅培公司，担任北京地区销售经理，劳动合同期限为三年。2013年7月，合同到期后，她再次与雅培签订三年期劳动合同，受聘为北京地区高级销售经理，月基本工资为15001元。

“我的工作内容是管理销售团队，安排销售团队人员的工作，我的团队每月都能完成预定的销售量，因此，我每个月都能得到奖金。”蔡女士向记者介绍说。

然而自她怀孕之后，情况却发生了很大变化。“虽然怀孕后我很关心自己未来的孩子，但也仍然坚持工作，怀孕早期也完成了工作任务。怀孕早期，我因为急腹症做腹腔镜手术，但手术后仍然回来工作。”蔡女士介绍，“我也继续工作，拿到奖金，然而自从怀孕后，公司主管领导却对我开始了刁难。”

“以前我的主要工作是管理团队，销售人员需要到医院跑业务，而怀孕后，主管领导却要求我自己每周有4天到医院跑业务，这些工作之前不需要我来做，我

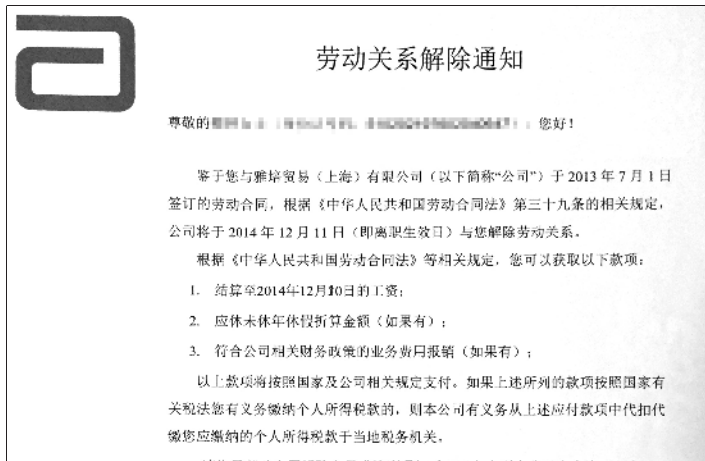
与领导沟通后，领导又要求我在办公室坐班，但我仍想完成销售业绩，领到相应的工资。最终双方没有协调一致。”蔡女士说。

由于身体难以承担工作负荷，蔡女士在向医院开具建议休假的证明后，向公司递交了休假申请，并于2013年10月起开始休病假。然而，主要领导并不同意她休假，并且发邮件要求她继续上班。2014年5月起，蔡女士按照法律规定开始休产假。

指控员工虚构报销事实 公司下达解除通知

然而，生孩子回来上班后，蔡女士却突然接到了令她吃惊的通知。主管领导表示，公司认为她在工作期间违规使用“雅高卡”，将公司用于报销的费用用作其他用途，她虚构业务招待的事实，严重违反公司的规章制度。

2014年12月，公司向蔡女士送达了《违纪处分通知》，写道：根据《雅培员工手册》的要求，对于你提交的出生日期标注为2012年12月至2013年9月的8笔业务费用报销申请，公司认为你提供的资料并不属实，你的行为构成了《雅培员工手册》中“欺骗



同事或公司，弄虚作假骗取公司或他人财物”的情形，公司决定与你解除劳动合同，立即生效。

对此，蔡女士向记者解释说，“雅高卡”是公司发给销售人员在指定餐厅用于请客户吃饭等用途的储值卡，每月有1500元的使用额度。公司指控我对8笔业务费用的使用说明不属实，这是绝对不成立的，我当即要求由公司相关人员出面对质。

蔡女士向公司提出了核实相关事实的要求后，公司主管领导却含糊其辞。“我提出质证后，公司找不到支持他们指控的当事人，只是含糊地说，我使用雅高卡的情况与销售人员的工作情况有冲突。”蔡女士认为，公司在虚构事实，以“严重违纪”的名义与她解除合同，从而逃避法律责任。

此外，公司向蔡女士送达解约通知后，并没有发给她12月的工资，而是发给她一张显示扣除住房公积金、社会保险个人缴纳部分后工资为0的工资条。对此，蔡女士认为，公司的做法是把其他月的病假工资扣款都扣到这个月，这是不合理的。公司应该支付她12月1日至10日的病假工资。

面对公司“弄虚作假骗取公

司财物”的诬告，她已不可能在公司继续工作下去了。饱受精神的打击和心理的摧残后，处于哺乳期的蔡女士走上了维权的历程，希望在一定程度上挽回公司对其名誉的侵害。为此，她聘请了律师并向朝阳区劳动人事仲裁委员会提交了仲裁申请，要求公司向蔡女士支付解除劳动合同补偿金173790元，2014年12月1日至10日工资6000元等。

得知本报隶属于市总工会后，她向本报致电，投诉雅培公司由于没有建立工会，从而对处于三期的她做出了种种侵权行为。

公司证据未获采信 仲裁裁决女工胜诉

仲裁中，公司指出，公司此前有36天病假工资未按照基本工资的20%扣款，因此蔡女士的实际月平均工资为15621元。公司认为，蔡女士提交非法发票，在2012年12月至2013年9月有8笔报销款存在虚假，虚假报销12300元，违反公司规章制度，构成严重违纪，公司与其解除劳动合同。公司还提交了8份费用报告、5份报销申请的打印件及相关发票作为证据。

对此，蔡女士并不认可。蔡女士认为，其月平均工资为19308元，雅培公司未支付其2014年12月1日至10日的工资。

针对公司提出她虚构业务招待的事实，蔡女士认为，公司连哪8笔报销申请违反规定都没有指出，只指出了8笔报销的时间，这些费用的使用已经过了合理的审计周期。而且，公司通常是每月定期对员工报销进行审查，同时以8笔业务报销存在问题与她解除合同是不合理的。此外，这8笔报销的时间有5笔发生在上一个劳动合同履行期间，而上一个三年期合同早已履行完毕了。

经过了双方各执一词的僵持。2015年9月，仲裁做出裁决。仲裁认为，公司未就蔡女士36天病假工资未扣款提交证据，对蔡女士主张的月平均工资19308元予以采信。雅培公司就蔡女士违纪行为提交的证据，未能显示其存在虚构发票、欺骗公司的行为，因此，雅培公司与蔡女士解除劳动合同缺乏事实依据。

最终，仲裁裁决，雅培公司支付蔡女士2014年12月1日至10月病假工资4414元，支付违法解除劳动合同赔偿金173790元。此后，公司不服裁决向法院起诉。

■有问必答

提问：劳务派遣工 孙先生

回答：北京市总工会法律服务中心 安慧敏

员工有权拒绝派遣公司变更用工单位吗？

□本报记者 王香澜

孙先生：两年多前，我被一家化工材料公司招聘为员工，但在签订劳动合同时，单位却变成了一家劳务派遣公司。胳膊拧不过大腿，我只好签了，其劳动合同期限为三年。后来，每月工资是由化工材料公司直接发给我，但社会保险则是由劳务派遣公司给缴纳的。

上个月，劳务派遣公司突然通知我回去报到，说化工材料公司业务量大幅减少，用不了这么多工人。随后，他们将我派遣到河北一家公司去工作。我说自己虽然是外地人，但来北京时间很长了，家人都在北京，没法到河

北上班。劳务派遣公司的人说，如果不服从派遣，就算我主动辞职，他们不支付任何经济补偿。请问：像我这种劳务派遣工，公司能随便更换我的用工单位吗？

安慧敏：劳务派遣公司无权无故更换被派遣员工的用工单位。根据您的描述，如果用工单位生产经营发生严重困难，需要进行经济性裁员的，应当按照《劳动合同法》第41条中“有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人以上但企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者

全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：……（二）生产经营发生严重困难的；……”的规定，在履行经济性裁员的相关手续后，可以依据《劳务派遣暂行规定》第12条“有下列情形之一，用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位：（一）用工单位有劳动合同法第四十条第三项、第四十一条规定情形的；……”的规定将您退回劳务派遣单位。根据该法第15条的要求，被派遣劳动者因本规定第十二条规定被用工单位退回，劳务派遣

单位重新派遣时降低劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位不得解除劳动合同。但被派遣劳动者提出解除劳动合同的除外。所以，如果该派遣低于和您合同约定的条件，您有权不同意，且单位不得以此为由解除劳动关系。



关注微信 答题有奖

您只需扫描二维码，关注劳动午报微信公众号，就可参与民主管理有奖答题活动。我们每期将从答对者中抽取10人，赠送全年《工会博览》杂志（180元）。小伙伴们赶快行动吧！

