

先说员工不服从安排严重违纪 再指责其弄虚作假骗取奖励

公司无故辞退怀孕女工赔偿9万

□本报记者 赵新政

任何单位不得辞退孕期女工，不得安排怀孕女工从事不利于其身心健康的工作，不得随意变更其工作岗位及工资待遇，这是法律法规规定的，也是用人单位必须遵照执行的。可是，小莲所在的公司不这样做。在她怀孕后不仅撤销了她的店长职务，还安排她到离家更远的地方去上班，工资待遇还要降低一大截儿。

该公司是想儿戏法律、跟法律对着干吗？不是。在这里，它找了个合适的理由：即该员工违反了公司规章制度。因为，公司的规章制度是任何人不能逾越的，即使是怀孕女工，也不能藉此违纪违规不受处罚。可是，该公司失败之处在于它说员工违纪却没有证据。

“对于‘三期’女工的保护，不用我说，公司肯定知道的比我清楚。”刚刚打赢官司、领取9万元赔偿款的小莲说，不知公司出于什么目的执意要辞退她，难道仅仅是为了节省一笔产期、哺乳期工资吗？如果真是这样，这样的企业和老板实在不值得员工为其卖命！

因为怀孕被调岗 不服安排遭辞退

2009年，小莲从大专毕业后来到北京打工，凭借着出色的口才以及对工作的勤恳付出，她很快从一名普通的销售员成长为国内知名企业的销售店长。

随着工作的稳定和年龄的增长，小莲和相处已久的男朋友在2013年走进了婚姻的殿堂。婚后不久，小莲发现自己怀孕了。可是，经过几次检查，孩子的发育情况并不好。无奈，小莲选择了停止妊娠。

此后，小莲将全部的精力放在了工作上，工作业绩一路上升。2015年6月，小莲发现自己再次怀孕了。于是，她立即将此事告知了经理，并提出申请：上班不再化妆。经理很爽快地答应了她。

正当她尽情享受怀孕的喜悦

时，却意外收到了公司的一纸调令，将其调往离家30多公里的另外一个门店，并且撤销了她的店长职务。

不当店长了，作为一名普通的销售人员，到那么远的地方去上班，别的不说，光工资就比原来少了很多。这个突如其来的变故，让小莲不知所措。她据理力争，希望公司能够体谅她。可最终，她等来的却是公司的辞退通知。

指责员工业绩差 却无证据来支撑

小莲对公司的做法十分不满。自己为单位辛辛苦苦工作了那么多年，说辞退就辞退，实在太无情、太不讲理了！

为讨个说法，小莲想拿起法律的武器捍卫自己的权利。经过网上搜索，她学到了不少关于解决劳动争议的法律法规知识，但这些知识如何连贯起来使用，自己究竟有几项权益，用哪条法规最合适，她弄不清楚。

在网上，她又搜索到了致诚公益专门为农民工免费维权的信息。于是，就慕名来到了这个农民工法律援助中心。援助律师李科接待了她。

李律师在整理小莲提供的证据后，认为单位的做法属于违法解除。同时，李律师告诉小莲，她有两条路可走：一是选择继续履行合同，二是终止合同，要求公司支付违法解除劳动合同经济赔偿金。

经过考虑，小莲说自己不想再与单位纠缠下去，因此选择了后者。

“小莲不愧为新一代的打工者，有文化，有思想。她将工作中的证据收集得很全面，基本做到了每一个诉求都有相关的证据予以支持。这给律师办案提供了很大方便，并减少很多工作量。”李律师说，这是一个人具有维权意识的重要表现。

仲裁开庭的时候，小莲已经有六个月的身孕了，但是她仍然坚持来开庭，她说有很多细节只

有她能说清楚。公司派来出庭应诉的人是与小莲平日关系不错的销售经理，对于小莲所述的事实，她基本不持异议，但是，她代表公司主张辞退小莲的原因，是小莲未履行店长职务，导致公司业绩下降，并且多次违反单位的销售规章制度。然而，对此说法，公司不能提供相关的证据予以支持。

鉴于小莲的身体情况，律师建议小莲：“如果单位诚意足够，可以调解解决争议，毕竟距离预产期越来越近，继续打官司对于想回河南老家待产的她来说，是一个耗时费力的事情。”小莲对律师的建议表示接受。

仲裁进入调解阶段后，公司不同意调解。这让小莲更加气愤，发誓要和公司抗争到底。今年3月，小莲收到了裁决书。仲裁裁决支持了她的全部诉讼请求，由公司向其支付各项经济赔偿9万元。

诉讼阶段造伪证 公司赔钱息事端

今年4月初，小莲收到法院的通知。原来，公司不服裁决，向法院提起了诉讼。小莲给李律师打来电话，希望继续为她提供法律援助。她还告知律师，她生下的小女孩已经满月了。

6月6日，法院开庭审理本案，可公司伪造了近百页的证据，主张：一、小莲任职店长期间店面账务混乱，员工不稳定长期缺编，给单位造成了极坏的影响。作为店长，小莲为了达到销售业绩，领取每日奖励，私自拆单、预留销售款，弄虚作假欺瞒公司，且店面员工流动性大、长期缺编。因此，单位解除与小莲的劳动合同是合法的，不应支付经济赔偿金。二、在公司发出调岗通知后，小莲始终未到新的岗位上班，而是在原岗位继续考勤，严重违反了公司的考勤制度，因此不同意支付在此期间的工资。

面对如此数量的证据突袭，李律师并不感到惊慌，而是逐一

对其进行反驳。其中，公司提出的小莲私自拆单违反单位销售规定的证据由单位单方面作出，并没有被处罚人小莲的签字，故对此与相关的证据的真实性和证明目的不予认可。除此之外，公司还出具了小莲所在商场对公司发出的处罚决定，因为该公司在商场的专柜长期人员编制不足，违反了商场的规定。对于此份证据，李律师同样对于真实性和证明目的都不予认可。

在法庭辩论阶段，李律师发表了辩论意见：在今天的庭审中，公司堆砌了大量的证据，意图证明单位解除与小莲劳动合同是由于其在工作中违反了销售制度，造成单位业绩下滑，店面人员流动性大，长期缺编导致公司形象受损。根据公司在解除劳动合同时向小莲发出的“辞退通知”，可以很明显的看出：公司解除时所依据的理由有以下两点：一是小莲未服从单位的调岗决定到新岗位工作，二是小莲旷工旷班超过3天。

因此，李律师认为本次庭审的争议焦点是：公司根据上述两点与劳动者解除劳动关系是否违法，公司堆砌的证据与此焦点毫无联系，并且纯属事后伪造，无法支撑其所提出的诉讼请求。

针对案件争议焦点，李律师认为，根据法律的规定，调整工作应该由用人单位与劳动者协商一致，在未达成一致意见的情况之下，小莲继续履行原合同并无不当。根据考勤记录，小莲一直在原岗位工作，并无旷工事实。故公司根据这两点理由与小莲解除劳动合同属于违法解除。

近日，法院判决支持了小莲的全部诉讼请求。从公司在法庭辩论中的表现，以及其所提供的证据，李律师认为公司上诉的可能性不大。为了减少小莲的等待时间，李律师早早地为她准备了强制执行申请书，并且主动跟公司代理律师取得联系，希望能做通公司的工作，就此结案。还好，公司也没有再说什么，在领取判决书时当即兑付了案款。

美容院单方提价 消费者有权退卡

□通讯员 王雪

因美容院装修后擅自将服务价格提高，客户孙女士在沟通无效后，将美容院诉至法院，要求法院判决美容院退换自己美容卡剩余服务的折价款共计1160元。日前，密云法院调解此案，双方达成调解协议，由美容院返还孙女士美容卡折价款1160元。

孙女士家住密云区。2014年初，在商场逛街的孙女士被促销员免费带到商场内一家美容院做体验，事后感觉不错的孙女士办理了一张3000元的贵宾卡。

按照当时的约定，孙女士使用这张卡做美容护理，每次折现金约47.6元。2016年初，美容院停业一个月进行内部装修，后孙女士再次来美容院消费时，被告知因装修升级，店内的服务项目

均已涨价，孙女士要求按照原价继续接受美容服务的要求，遭到了店员的拒绝，并告知孙女士美容卡一经售出“概不退换”。为此，孙女士将美容院诉至法院。

庭审中，美容院辩称，店面装修前曾在店门口发布了公告告知消费者服务涨价一事，故不同意孙女士的诉讼请求。最终，在法庭的调解下，双方就争议达成了上述调解。

法官释法：

据办理本案的主审法官说，双方能达成谅解是基于这样的法律规定：《消费者权益保护法》第四条规定，经营者与消费者进行交易，应当遵循自愿、平等、公平、诚实信用的原则。同时，

该法第十条规定，消费者享有公平交易的权利。消费者在购买商品或者接受服务时，有权获得质量保障、价格合理、计量正确等公平交易条件，有权拒绝经营者的强制交易行为。

按照上述相关规定，美容院不能以年卡的方式来绑定消费者，强制孙女士进行消费。孙女士在办理美容卡的时候，美容院并没有向其说明该卡“概不退换”，因此在孙女士主张退卡时，美容院的单方规定是没有法律效力的。

退一步说，即便孙女士办卡的时候美容院已经对此进行说明，也属于法律上的“格式条款”。《消费者权益保护法》第二十六条规定，经营者在经营活

动中使用格式条款的，应当以显著方式提请消费者注意商品或者服务的数量和质量、价款或者费用、履行期限和方式、安全注意事项和风险警示、售后服务、民事责任等与消费者有重大利害关系的内容，并按照消费者的要求予以说明。经营者不得以格式条款、通知、声明、店堂告示等方式，作出排除或者限制消费者权利、减轻或者免除经营者责任、加重消费者责任等对消费者不公平、不合理的规定，不得利用格式条款并借助技术手段强制交易。格式条款、通知、声明、店堂告示等含有前款所列内容的，其内容无效。因此，美容院单方变更服务价格，孙女士是有权要求退卡的。

【法律咨询台】

单位拒发经济补偿 员工可以突破竞业限制

编辑同志：

我原在一家公司担任高级技术顾问，与公司的劳动合同中约定了竞业限制条款：我在离职后的2年内，不得在与公司有着竞争关系的单位任职，也不得自己研制、开发与公司有竞争关系的同类产品；公司按月向我支付5000元经济补偿金，至竞业限制期满时止；如果我违反竞业限制，则必须一次性向公司支付20万元违约金，并继续履行竞业限制协议直至期满。

可我四个月前从公司离职后，公司却一直没有向我支付经济补偿金，甚至在我的多次催要下仍置之不理。前不久，恰巧一家与公司有着竞争关系的单位招聘专业人士，我经过考核最终成功获聘。但公司却以我违约为由，要求我按竞业限制内容承担责任。

请问：我究竟应否担责？

读者：关新萍

关新萍读者：

你无需承担违约责任，即有权拒绝向公司支付20万元违约金并继续履行竞业限制协议。

竞业限制是用人单位对负有保守其商业秘密的劳动者，约定的就业限制条款，即劳动者在终止或解除劳动合同后的一定期限内不得在生产同类产品、经营同类业务或有其他竞争关系的用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。

虽然《劳动合同法》第二十三条规定：“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。”与之对应，表面看来，因为你到与公司有着竞争关系的单位任职，确实违反了竞业限制，自然必须按照约定承担对应的违约责任。

其实不然，因为《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》第八条规定：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。”即用人单位追究劳动者的违约责任，并不能绝对化，也不是没有条件限制，如果因为用人单位自身原因致使三个月没有向劳动者支付经济补偿，便会导致失去权利的后果。正因为公司已经在你离职后的四个月没有向你支付经济补偿，甚至在你多次催要下仍然置之不理，决定了你可以不再受竞业限制内容的约束。

（廖春梅）