

用工单位以女工怀孕是成心添乱为由将其退回派遣单位，派遣单位随之与其解除劳动关系。打官司时两单位又辩称不知其怀孕，将其辞退是因为试用期间未通过考核——

# 工会两次维权使被辞女工重回岗位

□本报记者 王香阑

找到新工作本来是件高兴事儿，可是，派遣工陈晓勤万万没有想到，她在试用期内怀孕了。用工单位知道这个情况后将她退回到用人单位，紧接着，用人单位又将她辞退。

陈晓勤说：“我的遭遇就像坐过山车，幸亏工会两次帮我维权及时踩住刹车，迫使用人单位继续与我履行劳动合同。否则，这忽上忽下的，非把我的小心脏吓出来不可！”

## 引发争议：试用期发现怀孕 派遣工被辞退

“2016年9月1日，时嘉玫劳务派遣中心与我签订一年固定期限劳动合同。当日，我被派遣到非地会议公司工作。”陈晓勤说，她的工作岗位是服务员，负责会议接待和服务。

去年9月11日下午4点多，陈晓勤突然感到头晕：“当天会议比较多，不停地在几个会议室穿梭服务，中午根本没时间休息。公司要求我们必须穿高跟鞋，又站了整整一天，我以为是累得头晕呢，就没在意。”但此后几天，她经常出现头晕，后来饭也吃不下、浑身疲乏。去年9月28日晚上8点多，陈晓勤发起低烧，其丈夫赶紧带她去医院看急诊。经B超检查，医生确诊她已怀孕两个月。

随后，陈晓勤打电话给公司服务部赵经理，向其说明自己头晕且已怀孕的情况，并请了一天病假。

2016年9月30日早晨刚到公司，赵经理就把陈晓勤叫到办公室：“来公司时不是跟你说过吗，咱公司管理制度规定，两年之内怀孕自动离职。当初，要不是因为两个服务员怀孕，我们也不会招你进来。”

见陈晓勤不说话，赵经理更来气了：“当初问你要不要孩子，你说不要，现在又怀孕，你把我弄得很被动。会议这么多，本来就缺人，你这么做不是成心给公司添乱吗？”

陈晓勤低着头，显得有些不好意思：“我没想要小孩，来公司之前体检时还没事呢，没想到现在查出怀孕了。既然有了，那就只好要了。”

当日下午，陈晓勤又被叫到办公室，时嘉玫劳务派遣中心的吴主任与赵经理再次向她了解了怀孕情况。

去年10月13日下午，陈晓勤接到吴主任的通知来到时嘉玫劳务派遣中心。吴主任对她说：“你把非地会议公司的出入证退给我，然后做一下工作交接，从明天起就不用来上班了。”

说罢，吴主任把一份《解除劳动合同通知书》递给陈晓勤。通知内容为：根据《劳动法》和《劳动合同法实施条例》及本公司的有关规定，你与本公司签订了2016年9月1日至2017年8月31日的定期

限劳动合同。因你在试用期间考核未通过，不能按期转正，经双方协商一致，双方于2016年10月13日起解除劳动合同。

## 员工维权：要求继续履行劳动合同 未获仲裁支持

“没人跟我协商解除劳动合同啊，我不同意。”陈晓勤未在通知上签字。在吴主任一再坚持下，陈晓勤只好退还了出入证。

陈晓勤说：“我入职后，无论时嘉玫劳务派遣中心还是用工单位，都没说过有试用期考核，劳动合同中也未约定试用期考核标准。直到2016年9月30日，两家单位都未对我的工作提出过质疑。他们知道我怀孕后，时嘉玫劳务派遣中心要求我参加用工单位以前从未组织过的考核，并于10月13日以考核未通过为由将我辞退，这明显是因为我怀孕才与我解除劳动合同的嘛。”于是，她申请劳动仲裁，要求继续履行劳动合同。

仲裁庭审理时，对陈晓勤的请求事项，非地会议公司表示：“陈晓勤是时嘉玫劳务派遣中心的员工，他们双方签订了劳动合同，与我公司没有关系。对陈晓勤进行的考核，我单位不存在任何问题。我公司是用工单位，已经不再雇佣陈晓勤了，所以，她是否要履行劳动合同与我公司没有关系。”

该公司提交《员工试用期考核评价办法》、《员工试用期考核表》，证明公司在员工试用期间有进行考核的制度、陈晓勤在试用期内考核不合格。

陈晓勤称没有见过《员工试用期考核评价办法》，对其真实性不予认可，对《员工试用期考核表》中的考核结果及评价不认可。

时嘉玫劳务派遣中心称：“我中心将陈晓勤派遣到非地会议公司后，用人单位反映她在试用期内工作不认真、不负责，对自己的工作职责都不清楚，考核成绩不合格。用工单位以试用期内不符合岗位要求为由将她退回，所以我们才与她解除了劳动合同。至于她提出怀孕一事，我中心并没有见到医院出具的能证明她已怀孕的诊断证明、检查报告等，所以我们对她怀孕的情况不了解，我中心与其解除劳动合同与怀孕无关。依据《劳动合同法》第39条之规定，中心与陈晓勤解除劳动合同。此解除行为符合法律规定，故她要求继续履行劳动合同的诉求不成立，请仲裁委依法驳回。”

陈晓勤当庭提交2016年9月28日在医院做的《超声检查报告单》，证明自己已怀孕；提交9月30日上午及下午、10月13日等与两家公司相关负责人的三段谈话录音及文字整理材料，证明单位是在知其怀孕后才将她辞退的。两家公司称《超声检查报告单》上无医院公章，否认上述证据的真实性及证明力。

不久，仲裁委作出裁决：驳回陈晓勤的仲裁请求。

## 工会相助：找出败诉原因 为员工提供法律援助

陈晓勤不服裁决，起诉至法院。确定开庭日期后，她越来越感到不安：“仲裁庭审时是丈夫跟我一起去的，官司输了。我现在在肚子一天比一天大，仅靠丈夫肯定还赢不了。”得知工会有免费的法律援助后，她来到北京市总工会法律服务中心申请法律援助。经审查其符合受援条件，法援中心指派工作人员鲁晶晶、李颖为她代理此案。

二位法援人员约陈晓勤面谈，了解情况。

“明明我有理，为何仲裁却不支持我呢？”介绍完案情，陈晓勤问她们。

鲁晶晶答道：“你提交的《超声检查报告单》，上面没有医院印章，单位不认可其真实性，而你又没有提交诊断证明等其他证明你怀孕的证据材料，依据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。存有疑点的视听材料不能单独作为认定案件事实的依据。所以，你的这份证据没有被仲裁委采信，这是你败诉的主要原因。”

陈晓勤将信将疑：“我问过朋友，医院做超声检查的报告单上都不加盖公章，我也没办法啊。”“你可以要求医院在报告单上加盖公章，或者让医生出具诊断证明，这不就能证明你怀孕了吗？”听了李颖这话，陈晓勤点点头。李颖接着说：“因你未提交其他有效证据证明你将妊娠情况告知用人单位或者用工单位，自然不会得到仲裁支持。”“那我怎么办啊？这官司还得输下去？”陈晓勤急得脸有些发红。

鲁晶晶、李颖相视一笑，对她说：“别急，你到做孕检的医院开个诊断证明书，这能证明你的妊娠时间。”

接着，二人又与陈晓勤详细核对了证据材料，分析案件难点，然后撰写代理意见，做好了诉讼准备。

## 最终结果：工会两次援助 怀孕女工找回工作

法院开庭审理本案时，鲁晶晶和李颖作为陈晓勤的法援代理人，坐在原告席上。

陈晓勤陈述完事情经过和诉求，时嘉玫劳务派遣中心的吴主任说：“我中心与她签订的劳动合同是定向定岗的，她在试用期内经考核证明不符合录用条件，双方签订劳动合同的目的不能实现，我们依法与她解除劳动关系，因而不存在违法情形，故双方的劳动合同不能继续履行。”

非地会议公司服务部赵经理

作为公司代理人出庭，他说：“陈晓勤的岗位是会议服务员，从考核及平时表现来看，她没有达到该岗位的要求，不符合录用条件，所以我公司将她退回。”

李颖问道：“既然陈晓勤不合格被退回，应该有相应的手续，我们想看看。”

吴主任与赵经理愣住了，法庭一片安静。

见二被告不说话，李颖接着说：“《劳动合同法》第19条规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月。时嘉玫劳务派遣中心与陈晓勤签订的劳动合同期限是一年，因此试用期不得超过一个月，具体时间为2016年9月1日至9月30日。但陈晓勤在2016年10月8日至10月13日仍在正常工作，二被告也承认这一点，这事实上证明陈晓勤的试用期已经结束了。被告以‘试用期间考核未通过、不能按期转正’为由解除劳动合同，该行为不符合《劳动合同法》规定，属于违法解除。”

质证时，鲁晶晶说：“用工单位提交的《员工试用期考核评价办法》，全篇未出现任何单位名称及签章，如何证明这项制度是该单位并适用的？陈晓勤明确表示从未见过该制度。根据我国法律规定，企业的规章制度要具有法律效力、能有效地约束员工，应当具备三个条件：规章制度的内容具有合法性，制定和通过应经过民主程序，应向劳动者公示。很显然，本案中用工单位的这个考核评价办法，在内容及制定程序上与法律规定完全不符，又没有证据证明已向陈晓勤公示或告知过，因此，该办法在法律上是无效的，而无效的制度对员工来讲当然不适用。”

法庭辩论时，李颖说：“《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》第13条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。非地会议公司作为用工单位，称对陈晓勤进行考核，却未提供证据证明其向陈晓勤告知过考核的标准、依据、后果，也未提供证据证明对陈晓勤进行考核评分的具体依据，故该公司认定陈晓勤考核未通过、不符合录用条件，不符合法律规定。时嘉玫劳务派遣中心作为用人单位，既没有提交证据证明其与陈晓勤约定过试用期考核标准或录用条件，也没有证据证明其告知过陈晓勤必须通过用工单位的考核、考核不通过直接解除劳动合同，就以试用期末通过用工单位的考核、不符合录用条件为由解除劳动合同，因而该解除行为违法。”

不久，法院采纳了两位法援人员的意见，判决时嘉玫劳务派遣中心继续履行与陈晓勤签订的劳动合同。

单位不服上诉至中院，工会再次指派鲁晶晶、李颖为陈晓勤维权。二审法院经过审理，近日判决驳回上诉，维持原判。

## 案情介绍：

家住小汤山镇某社区的张某离异后通过电视征婚，与李某相识。半年后，二人办理了婚姻登记手续，并签署了一份“忠诚协议”，约定：“在婚姻关系存续期间，若一方由于道德品质问题，出现背叛另一方的情况时，要赔偿对方50万元的精神损失费。”婚后的第三年，李某发现张某与其他异性有不正当关系，要求与张某离婚，并要求李某按照“忠诚协议”的约定，赔偿其50万元的精神损失费，被李某拒绝，李某称“忠诚协议”无效。李某找到小汤山镇法律援助工作站咨询。

## 法律分析：

《中华人民共和国婚姻法》第四条规定：夫妻应当相互忠实，相互尊重；家庭成员间应当敬老爱幼，互相帮助，维护平等、和睦、文明的婚姻家庭关系。“忠诚协议”是对《婚姻法》中抽象的夫妻忠实责任的具体化，符合《婚姻法》的原则和精神。如果该“忠诚协议”没有违反法律的禁止性规定，且是双方当事人真实的意思表示，则该协议是有效的。

但是，法律要求夫妻相互忠实，并不意味着法律能够强制违反忠实义务的一方履行忠实义务。根据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的解释（一）》第三条的规定，当事人仅以婚姻法第四条为依据提起诉讼的，人民法院不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉。

所以，如果李某与张某确实达到感情破裂的程度，李某可以向人民法院提起离婚诉讼，同时提出赔偿主张。

# 夫妻忠诚协议是否受法律保护？



昌平区司法局