

员工被疑要生二胎丢掉工作 单位变更解除合同理由后不再违法

工会两次施援让员工获1.5万补偿

□本报记者 王香闻

被用工单位退回后又遭劳务派遣公司两次解除劳动合同，祝贝馨维权时只有一个要求：重回用工单位原岗位工作。但维权一年多，因不具备继续履行劳动合同的客观条件，从仲裁到法院其诉求均被驳回。

无奈，她只好再次申请仲裁要求单位支付赔偿金。为了帮她尽快从劳动纠纷中解脱出来，北京市总工会法律服务中心两次提供法律援助，使她近日与单位达成和解并获得1.5万元补偿。

员工：
单位疑我生二胎
连遭两次辞退

“我是2012年6月1日入职A学院的，一直签有劳动合同。可是，到了2013年7月1日，却让我跟玖家劳务派遣公司签订劳动合同。这么一来，用人单位变成了用工企业，我也成了一名劳务派遣工。”30多岁的祝贝馨说，虽然劳动合同主体和身份变了，但她的工作岗位、工资待遇等没有变化，因此，她没在意。

2016年4月中旬，祝贝馨将其取避孕环的医疗费交A学院报销。4月30日早晨刚上班，A学院通知她所在岗位取消，从即日起被退回劳务派遣公司。当日下午，玖家劳务派遣公司向她发出《解除劳动合同通知书》：“祝贝馨，因A学院运营方式发生改变，你所在的工勤岗位撤销。经与用工单位协商，我公司决定于2016年4月30日与你解除劳动关系。”

祝贝馨说：“我所在的工勤岗位主要负责打扫办公楼的卫生、收发报纸，此岗根本没有撤销。他们看到我取出避孕环，怀疑我要生二胎，所以才把我辞退的。”随后，她多次向有关部门反映“A学院不允许女职工生孩子”。

2016年5月12日，玖家劳务派遣公司通知祝贝馨要重新给她安排工作。她拿到《重新派遣通知书》一看，原来是将她派到一家幼儿园做保育员助理，并要求她第二天就去报到。

“这工作倒是不错，原来的薪资标准及劳动合同约定的其他条件也都不变，可这家单位在南五环外，我住在昌平，去一趟单程就要3个多小时。另外，我的孩子上小学需要每天接送，这么远根本没法上班啊。”祝贝馨认为，公司并非真想给她安排工作，只是给她找个离家非常远的单位，让她主动提出辞职。

公司派张主任、吴律师跟她谈话，让她要么在《重新派遣通知书》上签字去报到，要么拿8000元补偿款解除劳动合同。祝贝馨未签字，说要回家考虑。

此后，公司两次打电话，祝贝馨均表示拒绝到幼儿园工作。于是，公司再次发出《解除劳动合同通知书》：“祝贝馨，鉴于你的被派遣单位A学院因客观情况发生重大变化，致使你原来工作岗位无法继续履行，你于2016年4月30日被退回公司，后公司与你协商重新派遣事宜，并且公司明确告知你重新派遣的条件与原劳动合同不变，但因你不同意，致使双方未能达成一致意见。根据《劳动合同法》及《劳务派遣暂行规定》等相关法律法规，经公司研究决定，自2016年5月16日起与你解除劳动合同。”

为此，祝贝馨申请劳动仲裁：要求公司撤销解除劳动合同决定，继续履行劳动合同。

仲裁：
员工主张未被采信
请求事项被驳

仲裁庭审时，张主任及两位律师作为玖家劳务派遣公司的代理人出庭。祝贝馨虽有老公助阵，但辩论开始后，她明显感到吃力。

对于她的请求事项，公司认为：“我方是合法与祝贝馨解除劳动关系。她的用工单位是A学院，该学院属于事业单位，因机构调整将她原来所从事的收发报纸的工勤岗位统一承包给其他物业公司。因该岗位客观上已不存在，A学院给我公司发了退工函。我公司重新为她安排岗位，并明确告知工资福利待遇都不变，也告知她若有希望从事的岗位可以主动提出来。但她拒绝到新岗位工作，经当面谈话、电话等多种方式沟通，其均予拒绝。我方依法征询工会意见后，书面通知她解除劳动关系，系合法解除，所以，我们不同意她的仲裁请求。”

说着，公司提交劳动合同、退工函、A学院将工勤等岗位外包给物业公司的《协议书》、《重新派遣通知书》、《解除劳动合同通知书》、《征询工会意见函》及《工会回函》、谈话录音等几十页证据材料。

此时，祝贝馨只是一个劲儿的强调：“我的工作是打扫办公楼的卫生、收发报纸，前些天我问过以前的同事，他们说这个岗位不但存在，而且也没包给外人，只是由其他人来干。我工作期间一直表现良好，2015年还被评为优秀员工，他们因为我取出避孕环，就怀疑我要生二胎而解除劳动合同，这是违法的，所以我要求继续回原岗位工作。”

不久，仲裁委裁决：驳回祝贝馨的申请请求。

工会：
员工符合受援条件
指派人员帮其维权

“公司那边有两个律师，再加上做了多年人力资源工作的张主任，仲裁庭上我和老公哪儿说得过他们呀，官司不输才怪呢！”祝贝馨对仲裁结果不服，到法院提起诉讼后就想找律师代理。听说工会可以提供免费法律援助，她就到北京市总工会法律服务中心提交了申请。经审查，她是农村户籍，符合受援条件，法服中心指派工作人员鲁晶晶、李颖为她代理此案。

两位法援人员约祝贝馨当面谈话了解案情。听了她的介绍后，开始逐页认真研究证据材料。

看到《重新派遣通知书》时，鲁晶晶皱起眉头，上面内容显示：祝贝馨，你与我公司签订劳动合同，约定自2013年7月1日至2017年12月31日，你被派往A学院从事工勤岗位工作。同时，

劳动合同第6条、第15条约定，在派遣期限内，当用工单位因订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，导致原岗位不存在的，用工单位可将你退回我公司，由我公司再次为你安排工作。现因A学院运营方式发生改变，你所从事的原岗位撤销，2016年4月30日你被用工单位正式退回我公司。现在我公司决定自2016年5月13日起，将你派遣到××幼儿园担任保育员助理工作，原工资及劳动合同约定的其他条件均不变。请你于5月13日8:30到用工单位报到。

一旁的李颖说道：“公司针对与祝贝馨解除劳动关系一事，曾向公司工会发出《征询意见函》，其内容是：公司派往A学院的工勤岗位员工祝贝馨于2013年7月1日入职，签订有效期至2017年12月31日的劳动合同。因用工单位改制，双方订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经公司与其协商，未能就变更劳动合同内容达成一致，故公司决定依据《劳动合同法》第40条第三款规定与其解除劳动合同。现根据《劳动合同法》第43条规定征询工会意见，望两日内反馈书面意见。第二天工会回复：来函已收悉。鉴于你们人力资源部系参照《劳动合同法》相关条款履行劳动合同解除手续，我会同意公司的解除意见，但应依法核算并支付经济补偿金。第三天即5月16日，公司再次发出《解除劳动合同通知书》。”

两人认为，从祝贝馨的叙述和公司在仲裁阶段提交的证据来看，她在2016年4月30日被A学院退回当日就遭玖家劳务派遣公司解除劳动合同，很明显属于违法解除。在她到相关部门多次投诉的情况下，公司收回解除决定，将她重新派遣到南五环外的幼儿园工作，因路途太远没法上班，在她拒绝到岗的情况下，公司将违法解除合法化。由此来看，仲裁裁决不无道理，祝贝馨到法院起诉仍可能不予支持。

鲁晶晶和李颖将顾虑告诉祝贝馨，建议她将“撤销解除劳动合同决定、继续履行劳动合同”的诉求，改为公司支付解除劳动合同赔偿金。但她非常坚定：“不，我就要求继续回原岗位工作。”

结局：
双方达成和解
员工获1.5万元补偿

法院庭审时，玖家劳务派遣公司的两位律师、张主任振振有词，并增加了一份新的派遣通知书作为证据。

鲁晶晶和李颖毫不示弱：“从两次《解除劳动合同通知书》、《重新派遣通知书》、退工函、《协议书》的顺序，可以推断出公司解除劳动合同的根本原因并非用工单位岗位撤销导致的履行不能，因此不能适用《劳动

合同法》第40条中‘劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的可解除劳动合同’的规定，所以公司的解除行为属于违法，应当承担违法解除劳动合同的责任。”

鲁晶晶说：“双方在劳动合同期中虽然约定了公司有权根据情况对劳动者的工作地点、时间、工作内容进行调整，但也明确是‘合理’调整。公司将祝贝馨重新派遣到离其居住地七八十公里以外的地方，她无法认可这是对其工作地点的合理调整。公司承诺福利待遇保持不变，但却回避了因上班距离增大而产生的成本，用表面承诺的待遇不变掩盖掉了事实上的待遇降低，因此也不能适用《劳务派遣暂行规定》第15条的规定，故公司的解除行为不能成立合法解除，应当承担违法解除劳动合同的责任。”

李颖接着说道：“公司先后出具了对同一单位的两份派遣通知书，前后对比可以发现，主要增加了新派遣单位地址、更改了报到时间。公司在祝贝馨明确告知不会去新单位报到后，又制作了新的推迟报到时间却未变更工作单位的派遣单，且在核实过该员工的收件地址后，仍然填错地址导致她并未收到该派遣单，双方也没有再联系上，使祝贝馨对第二份派遣单完全不知情。另外，公司举证称第二次解除劳动合同时曾向工会征询意见，但从函件上可以看到公司工会主席为张主任，公司提交的谈话记录显示，之前与祝贝馨面谈、电话沟通解除劳动关系时这位工会主席一直都在参与，我们认为该工会主席未能依据《工会法》的要求履行自己的法定职责，间接帮助公司以合法的形式掩盖了违法解除的实质。”

两位工会法援人员又说道：“公司在与祝贝馨解除劳动关系过程中，违法行为很多，严重损害了其合法权益。据我们了解，她原来的岗位并未外包，我们申请法庭予以调查。”

法院调查发现，祝贝馨原来的岗位虽然没有外包，但已安排了A学院在编职工工作。经法院释明，如果客观上不能继续履行劳动合同是否变更诉求，祝贝馨表示不变更，要求继续到A学院上班。法院认为客观上不能继续履行劳动合同，遂判决：驳回祝贝馨诉求。

拿到判决书后，祝贝馨的心情很沉重：后悔没听法援人员的建议。无奈，她只好又去申请了仲裁，要求公司支付解除劳动合同赔偿金，李颖和鲁晶晶则再次为她提供法律援助。

维权一年多来，祝贝馨心情很不好。为了帮她尽快从这起劳动纠纷中解脱出来，经李颖和鲁晶晶从中沟通，祝贝馨与玖家劳务派遣公司近日自愿达成和解协议，她拿到了1.5万元补偿金。

**保健产品花哨多
提高警惕莫上当**

老年人是个特殊的消费群体，他们防范意识较弱、维权能力较低，使得他们成了一些不法商家忽悠、欺骗的对象，给他们心理、身体和经济上造成了很大损失。近年来，老年人上当受骗的实例常常发生，屡见不鲜。

【典型案例】

王女士是一位居住在福利中心的70多岁孤寡老人，下半身残疾且生活不能自理，服用过各种药物，住过几次医院，曾收到一份快递报纸，宣传某药品可以治疗全身上下所有的病，药到病除，而且可以提高免疫力，且声称无效全部退款，于是就通过汇款花费了10000元购买了1个疗程的药物。结果服用过后没有疗效。电话联系商家要求退款，商家称只能退还包装完好的，服用过了不能退款。

之后王女士拨打投诉电话，要求退还货款。在接到投诉后，怀柔工商分局龙山工商所与王女士联系核实情况并与该商家的相关负责人协调后，最终商家同意退款。

【工商提醒】

老年人容易遇到的消费陷阱，一是有病乱投医，轻信来路不明的网络医生、报纸等媒体宣传，对一些不明来源的宣传轻信购买。二是轻信免费体验承诺。老年人面对不法商家承诺的免费赠送、半价促销、免费体验等宣传噱头经不住诱惑，贪图小便宜，造成上当受骗。三是现在很多所谓的“专家”、“教授”借名声趁机向老年人推销高额保健品。四是一些不法商家打着养生讲座的旗号忽悠老年人，对老年人以赠送鸡蛋、面条、酱油等小物品相诱惑，其实最终目的就是让老年人在讲座上购买高价保健品或保健用品。

根据《北京市工商行政管理局处理消费者投诉规程（试行）》第二章第七条规定：消费者投诉应该符合下列条件：有明确的被投诉人，有明确的投诉请求、事实和理由且属于工商行政管理部门职责范围，才可受理。很多类似的投诉中，因消费者无法提供明确的投诉人名称导致在消费维权过程中出现困难。所以，在购买保健品时要谨慎，要提高警惕谨防上当。

怀柔分局 张婉璐



怀柔工商专栏