

公司被判继续履行合同却不提供岗位 合同到期终止又因拒绝补偿引起纠纷

工会3次施援帮哺乳期女工讨回4.1万

□本报记者 王香阑

因辞退哺乳期女工
林晓惠，橘舀保健品公司被仲裁和一审、二审法院接连判决恢复劳动关系、继续履行劳动合同。但是，该公司不从败诉中吸取教训，拒绝向该员工提供岗位。

在劳动合同期满终止后，林晓惠又因公司拒不支付经济补偿，再次申请劳动仲裁。最终，经过工会先后3次提供法律援助，她获得了4.1万余元的赔偿。

辞退哺乳期员工 单位被裁决继续履行合同

橘舀保健品公司是一家专门生产销售高端保健品的企业，2014年初，25岁的林晓惠正式入职，双方于2014年6月1日签订劳动合同，期限为3年。

第二年，林晓惠怀孕了。生育后，她回到湖北老家休产假。2016年2月3日是她产假的最后一天，考虑到2月7日是除夕就开始放假过年了，她提前三天给部门张经理发了一条短信：张经理您好，我的产假于2月3日结束。听说春节前咱部门没什么要紧的工作了，我目前还在老家，想向您请三天假，即2月4日至2月6日不回北京了，您看行吗？

不一会儿，张经理回复：可以。

就这样，林晓惠高高兴兴在老家过年了。

可是，春节还没过完，林晓惠又因产后不适，耻骨处疼痛难忍，于2月13日到当地一家三甲医院看病。经查，医生说她是产后骨盆韧带损伤，开了一周病假，让她卧床休息。

当天，她把自己生病的情况打电话告诉了张经理，并于第二天把病休证明、请假申请等用快件发给了公司。

2月22日，林晓惠回到公司上班。当日，她接到公司发出的《解除劳动合同通知书》：您于2014年6月1日与本公司签订三年固定期限劳动合同，你的产假于2016年2月3日结束，2月4日起至今未到公司销假上班，构成长期旷工。根据相关劳动法律法规及双方签订的劳动合同约定，本公司决定自2016年2月22日起与您解除劳动合同。请您收到本通知3日内到公司办理交接手续，若逾期给公司造成损失，公司将按照劳动合同之约定追偿。

被单位辞退后，林晓惠心里很不是滋味：“我的劳动合同还没期满，现在还处在哺乳期，公司怎么能单方解除合同呢？”2016年8月1日，她申请劳动仲裁，要求恢复劳动关系继续履行劳动合同，并向其支付2016年2月4日至8月1日的工资。

“虽然自己有理，但跟单位打官司，我觉得自己是弱者，胳膊

腿扭不过大腿。”为了维权，林晓惠咬咬牙，花钱请了律师。

不久，仲裁委裁决：橘舀保健品公司自2016年2月22日起与林晓惠恢复劳动关系，继续履行劳动合同，并向其支付上述期间的工资2.1万元。

单位到法院起诉 员工申请工会法律援助

正当林晓惠一心想着可以重回单位上班时，却接到法院传票。原来，公司不服仲裁裁决，早已起诉至法院。

第一次当被告，林晓惠忐忑不安：自己很长时间没有收入来源，孩子又小，花钱的地方很多，实在没钱再请律师了。

得知工会可以免费帮职工维权，她赶紧申请了工会法律援助。了解到她是农业户籍，符合受援条件，北京市总工会法律服务中心遂指派工会签约律师秦小勇为她代理案件。

接到指派后，秦小勇律师马上与林晓惠面谈了解案情。

听完对方叙述，仔细看完各项证据后，秦律师又向她介绍了相关法律规定、办案思路及诉讼风险，并说：“本案从证据以及仲裁裁决认定的事实来看，单位解除劳动合同的理由不能成立。鉴于你本人不同意解除劳动关系，仲裁裁决是一个客观的结果，我会尽全力帮你维护合法权益，但不承诺绝对胜诉。”

林晓惠点点头：“好的，我明白。”

随后，秦小勇律师又认真研究了案情，整理各项证据，撰写了代理意见，为开庭做好准备。

工会律师依法抗辩 员工诉求获法院支持

庭审时，公司人力资源部周主任作为代理人出庭。他说：“我们双方签订的劳动合同第9条约定：‘连续旷工5天或者一年内累计旷工7天的，劳动合同自动终止’，这是双方明确约定的劳动合同解除条件。事实上，林晓惠的产假于2016年2月3日到期，她本应从2月4日起开始上班，但经多次催促后长时间未到岗工作，所以公司才于2月22日解除了她的劳动关系。”

林晓惠说：“我没有旷工。2月4日至2月6日是春节放假前三天，我发短信向部门张经理请假并得到批准，我手机还留着这两条短信。春节后没按时到岗，是因为我病了，有医院开具的病休证明。我先打电话告诉张经理，随后又把病休证明与请假申请一起快递给了公司。这是我发快递的凭据。”说着，她把单据交给法庭。

周主任反驳：“2月14日是春节后第一天上班，你没按时到岗，张经理没有接到你的请假电话。虽然你在这一天邮寄了所谓假条，但公司3天后才收到，所以你的请假，本身就是旷工事实已经形成后的单方手续，且此次请假未得到任何人的批准，违反‘先请假，得到批准后才能休假’的正常流程，不应当视为合法请假，故公司不同意支付这期间的工资。

“虽然自己有理，但跟单位打官司，我觉得自己是弱者，胳膊

腿扭不过大腿。”为了维权，林晓惠咬咬牙，花钱请了律师。

当林晓惠把请假短信出示给法庭时，公司认可该证据的真实性，但辩称她春节前3天请的是事假，公司无需支付这3天的工资。

法庭辩论时，秦律师说：“公司主张林晓惠于2016年2月4日至2月22日旷工不是事实。因为2月4日至6日，她通过短信形式向部门张经理请假并得到批准，刚才公司代理人也认可了这一点。2月7日至2月13日是春节放假，2月14日至2月22日，林晓惠因‘产后骨盆韧带损伤’，医生建议其‘卧床休息，减少活动’及‘卧床休息一周’，并有三甲医院开具的诊断书和病休证明作为证据。这些证明及请假条，林晓惠已快递给了公司。所以，她并没有旷工，公司与她解除劳动关系无事实和法律依据，构成违法解除。现在林晓惠要求恢复劳动关系、继续履行劳动合同，应得到法院支持。”

不久，法院做出与仲裁内容一致的判决。

公司对判决不服，又提起上诉。

林晓惠第二次申请工会法援，秦律师再次成为她的辩护人。二审法院审理后，判决维持原判。

单位拒不安排岗位 合同期满终止再引纠纷

从仲裁到法院一审、二审林晓惠都胜诉了，不久，公司如数支付了工资，但始终未为其安排工作。

林晓惠心想：也许是自己休产假公司一时不好安排，等等再说。反正有法院判决，公司总会为她安排合适的工作。可是，直到2017年5月31日劳动合同期满时，她也没等来岗位。

“公司不但没给我安排工作，而且从2016年8月1日起也没给我发工资。法院判公司跟我恢复劳动关系，公司这么做肯定不合适。另外，劳动合同到期终止我没意见，可公司应该按法律规定支付经济补偿啊！”在协商无果的情况下，林晓惠再次申请劳动仲裁，要求公司支付2016年8月1日至2017年5月31日劳动合同期满时的工资以及终止劳动合同经济补偿金。

这一次，林晓惠又向法律服务中心申请法援。而熟悉她的情况的秦律师，第三次被指派帮她维权。

工会律师再助阵 员工胜诉获补偿

“因林晓惠旷工，2016年2月22日双方已经解除劳动合同，各种费用在法院二审判决后我们已经支付了。此后，因双方不存在劳动关系，所以不同意她的仲裁请求。”周主任再次以代理人的身份出现在仲裁庭被告席上。

周主任把双方签订的劳动合同、2016年2月22日公司发出的《解除劳动合同通知书》等材料

提交给仲裁庭，继续说道：“从2016年2月14日起，林晓惠从未到公司上过班。她没付出劳动，当然就没有报酬。所以，公司不同意支付工资和经济补偿金。”

林晓惠对单位提交的证据的真实性表示认可，但不认可其证明目的。她说：“因为，上次仲裁和法院一审和二审已将公司解除劳动合同的决定推翻了，判决双方恢复劳动关系、继续履行劳动合同。现在的情况是，不是我不上班，而是公司一直不给我安排工作。我想提供劳动，可没机会啊。”

秦律师针对单位应付工资、经济补偿金的理由及数额，一一发表了代理意见。

仲裁员告诉林晓惠：“你们双方虽未解除劳动合同，但你也未正常出勤、未实际提供劳动，如果要工资，那也只能按照北京市最低工资标准来认定。”

仲裁委审理认为，经法院判决，双方劳动关系自2016年2月22日恢复，故对公司关于“双方已于2016年2月22日解除劳动合同，之后再无劳动关系”的主张不予采信。公司自2016年8月1日起未再向林晓惠支付工资，故其要求公司支付工资的请求应予支持。

因双方均认可林晓惠自2016年8月起未再到岗工作，依据法律规定，公司应按北京市当年最低工资标准支付其工资。另外，双方劳动合同期于2017年5月31日终止，林晓惠要求支付终止劳动合同经济补偿金的请求，仲裁委予以支持。

其后，仲裁委裁决：橘舀保健品公司向林晓惠支付2016年8

月1日至劳动合同终止时的工资、经济补偿金等共计2万元。

记者手记

依法用工才能促进企业和谐发展

近日记者采访了解到，最近三年，橘舀保健品公司因违法解除而被劳动者告到仲裁的案件有10余起，其中公司败诉后不服、上诉到二审法院被驳回才支付赔偿的劳动争议就有5件。

曾在该公司做过保健品销售的小刘告诉记者：“前几年公司做的保健品广告很有影响力，我们认为公司肯定会有大发展，没想到企业管理不到位，随意扣发员工工资、加班不给加班费、没有带薪年休假，所以保健品的销售也从火爆发展到现在少有人问津，也许过不了多久公司还会倒闭呢。”

据该公司另一位离职员工介绍，由于很多合法权益得不到保障，职工干起活来有情绪，有时甚至拿产品撒气，而公司就把损失转嫁到员工身上，增加扣发工资的名目。如此一来，就形成了恶性循环，引发的劳动纠纷随之增多。

每个劳动者都想找个稳定的工作，更大的期望不过是多挣点钱过上更好的生活，而每家企业也都想发展壮大，谁都不愿因劳动争议而疲于仲裁、诉讼。所以，建议橘舀保健品公司这类企业，应加强对劳动法律法规的学习，依法用工，切实保护劳动者的合法权益，促进员工与用人单位的和谐及企业的发展。

找不到的“伴侣”， 我该怎么解除婚姻关系？

案情介绍：

昌平区百善镇某村村民刘某于2013年与黄某领证结婚，婚后不久黄某离家出走，至今未归。如今，刘某想要解除与黄某的婚姻关系，却多方寻觅，都无下落。无奈的他到百善法律援助工作站进行咨询，该如何才能离婚。

法律分析：

我国《婚姻法》第三十二条规定：男女一方要求离婚的，可由有关部门进行调解或直接向人民法院提出离婚诉讼。人民法院审理离婚案件，应当进行调解；如感情确已破裂，调解无效，应准予离婚。有下列情形之一，调解无效的，应准予离婚：(五)其他导致夫妻感情破裂的情形。一方被宣告失踪，另一方提出离婚诉讼的，应准予离婚。

同时，《最高人民法院

关于人民法院审理离婚案件如何认定夫妻感情确已破裂的若干具体意见》第12条规定：“一方下落不明满二年，对方起诉离婚，经公告查找确无下落的”，视为夫妻感情确已破裂。一方坚决要求离婚，经调解无效，可依法判决准予离婚。

因此，刘某既可以先申请宣告黄某失踪，再诉讼离婚，也可以直接诉讼请求离婚。听了工作人员的解释，刘某对如何办理离婚有了更清晰的认识，表示会依法起诉离婚。



昌平区司法局