

大学生入职七个月未签合同 竟因理念与单位不合被辞退 公司不能证明何谓理念不合 认赔3.5万

□本报记者 王香澜

农村姑娘小吴读大四时就在福择勤科技公司实习，毕业后该公司将其正式聘用。但在入职7个月时，她却被单位以“不符合公司理念”为由解除了劳动关系。

近日，经北京市总工会法律服务中心提供法律援助，并经该中心副主任褚军花和工作人员鲁晶晶在仲裁庭审近一个小时的辩护，小吴与公司达成和解并获得3.5万元补偿。

在公司实习工作一年有余 却因与单位理念不合被辞

“在福择勤科技公司实习时，领导和同事都对我不错，没想到转正7个月却把我辞退了。”公司这一做法让小吴一头雾水，不知道自己究竟做错了什么？

事情经过是这样的：2016年1月5日，正在上大学四年级的小吴通过熟人介绍来到公司实习。她学的是工程设计，一开始只能给公司的同事打下手。由于她工作努力、虚心好学，很快就能配合项目独自做一些设计了。

尽管实习工资每月只有1000多元，但她很珍惜这个机会，领导分配的每一项任务她都在最短时间内出色完成。

小吴的努力得到公司的认可。2016年5月20日，公司与小吴及她所在学校签订了大学生就业协议。

拿到协议书时，小吴很激动：“这个是有法律效力的三方协议，我不仅可以凭此来办理转移行政关系等手续，还意味着我找到了就业单位，今后工作有了保障！”

2016年7月1日，公司通知小吴转正，成为单位的正式员工。接着，公司执行经理刘说鲲给她安排了一项新任务：“正与公司进行项目合作的A企业，急需一个技术全面的工程设计人员，从今天起你先过去给他们帮帮忙，工资、福利待遇等都按咱公司走，不会亏待你。”当日，小吴就去A企业上班了。

2016年9月，小吴与同学聚会时听说很多人都跟单位签订了劳动合同，她就问：“福择勤科技公司到现在没跟我签订劳动合同，我手里有三方就业协议，还需要另外签合同吗？”

同学告诉她：“当然得签了，劳动合同才能证明你跟公司有劳动关系。”“如果没有劳动合同，别人还以为你是在实习呢！”“必须得签，不然你这么干活算怎么回事？赶紧找领导反映吧！”

于是，小吴打电话给刘说鲲并小心翼翼地问：“您看我从2016年1月就来咱公司工作了，现在也转正了，公司什么时候能跟我签劳动合同？”

对方听后说：“你着什么急啊！工作总得一步一步来吧，从这个月起就开始给你缴社会保险了，这可是一笔不小的费用。签合同的事，等你回来再说吧！”

三个月后，小吴回到公司。她仍在原岗位工作，一切照旧，但签订劳动合同的事一直没有消息。

过了2017年元旦，她实在憋不住了，就请部门主管帮着问何时签订劳动合同。主管从办公室回来，没好气地对她说：“你

净给我找事，头儿把我吡儿了一顿。”

小吴总盼望着公司能跟她签订劳动合同，所以一天不签，她就心里不安。今年2月底，她鼓起勇气再次找到刘说鲲要求签合同。对方这次的态度很明确：“公司领导研究一下，过几天给你答复。”

3月13日早晨一上班，小吴接到公司办公室主任的口头通知：“因你不符合公司理念，从今日起公司正式与你解除劳动关系。”

工会法律援助师详查案情 依法免费帮农民工维权

“我干一年多了，怎么就不符合公司理念了？”小吴一听公司办公室主任的话，就想找领导问问什么意思？但她去了两次都被挡在门外。

无奈，她只好申请了劳动仲裁：要求确认2016年7月1日至2017年3月13日与公司存在劳动关系，公司向其支付未签订劳动合同二倍工资差额、加班费及解除劳动关系经济补偿金。

随后，小吴又来到北京市总工会法律服务中心申请法律援助。因她是农村户籍，符合受援条件，法服中心指派本中心的褚军花、鲁晶晶帮她维权。

褚军花是北京市工会系统第一批公职律师，经验丰富，曾帮大量农民工讨回公道。鲁晶晶虽然年轻一些，但近年参与了很多劳动争议纠纷的调解和法律援助，有很多成功案例。二人受指派后，马上约小吴面谈了解案情。

小吴介绍完事情经过，褚军花看完她带来的证据材料说：“离职证明上有单位公章，再加上社保缴费记录、大学生就业协议，这些证明你与公司存在劳动关系问题不大。”

“可我从银行打印的工资卡明细清单显示，只有两个月是福择勤科技公司给我转的钱，其余都是一家财务公司账号转来的，公司要是不承认跟我有劳动关系怎么办？”小吴焦急地问。

褚军花接过工资卡明细清单详细看了一下说：“你不用担心。现在这些证据能形成完整的证据链，可有效证明你与福择勤科技公司存在劳动关系，单位是抵赖不掉的。”

“你要求单位支付加班费，有加班的证据吗？”褚军花问。

小吴说：“2016年国庆节期间，公司有个项目没完。为了赶工期，主管让我加了两天班。可这个主管现在不愿给我作证，所以没证据。”

正在作记录的鲁晶晶说：“没有证据，就不会得到法律的支持。我们代理过很多追索加班工资的案件，劳动者确实是加班了，但没有证据加以证明，最后都无法拿到加班费。”小吴听后

点点头，表示理解。

褚军花又问：“你说公司是违法解除，在请求事项中怎么写的是经济补偿金？你要求的这个数额是怎么算出来的？”

小吴有些不好意思：“我想要违法解除劳动关系赔偿金，但不知道怎么算，就写成了经济补偿。数额是同学帮我写的，就是个大体的数字，对不对呢？”

“要求单位支付多少钱必须有法律依据，我重新帮你算一下吧。”说着，褚军花拿起计算器，帮小吴重新计算了各项数额。

临走时，小吴欲言又止，看到两位法律援助人员温和的眼神，她有些难为情地说：“社会上的律师收费很高，我请不起。你们帮我打官司，怎么收费啊？”

褚军花微笑着说：“不收费。依法帮农民工维权，是工会的职责。放心吧，虽然不收费，但我们会全力帮你的。”

送走当事人，褚军花与鲁晶晶又深入研究了案情，确定了诉讼策略，撰写了代理意见，为开庭做好了准备。

不能解释单位理念是什么 公司在仲裁庭上认赔3.5万

仲裁庭审时，褚军花、鲁晶晶与小吴一起出庭，代表公司出庭的正是公司执行经理刘说鲲。

小吴陈述完事情经过和请求事项后，刘说鲲对仲裁员说：“我们认可双方存在劳动关系，她确实是从大四开始就在公司实习。但其他申请事项公司不同意，公司是合法解除劳动关系。”

褚军花问对方：“单位以不符合公司理念为由与申请人解除劳动关系，请问她的哪些行为不符合公司理念？公司理念是什么？是否将公司理念明确告知过申请人？”

刘说鲲答道：“她旷工了，所以公司才与她解除劳动关系。职工旷工，这是任何用人单位都不允许的。”

两位法律援助人员一愣：小吴没说过旷工的事啊！难道当事人隐瞒事实了？二人看着小吴，她摇摇头说：不知道此事。

刘说鲲接着说：“2017年1月，小吴休了两天病假，但此后未提交医院开具的病休证明。因她严重违反公司规章制度，未履行请假手续，所以这两天算旷工。”

小吴说：“那两天我确实是身体不舒服，但没去医院看病。我给主管打电话请假时他批准了，不然我也不敢休啊！”

“主管可没说你请过病假，按公司规定，这就属于旷工。”刘说鲲说。

褚军花从单位提交的证据中抽出一份：“这张小吴在职期间的工资明细表是单位提供的吧？”

刘说鲲点点头。

褚军花又问：“在这张工资明细表中，有迟到次数、旷工天数等项目，如果小吴有旷工情况肯定会有记载的，可我看了一下，不仅2017年1月没记录她有旷工，而且显示整个在职期间她都是全勤，没有任何迟到、旷工的情况，请问这是怎么回事？”

刘说鲲愣住了，不知道说什么好。

褚军花继续说道：“无论公司以不符合公司理念为由还是以旷工为由与小吴解除劳动关系，不仅没有事实依据，而且都不符合《劳动合同法》和其他相关法律中的任何一条，因而也没有法律依据，属于单方随意解除。就此来说，申请人仅要求公司支付解除劳动关系经济补偿，应该说要求不高。另外，公司没跟小吴签订劳动合同，依据法律规定就应当支付未签订劳动合同二倍工资赔偿，这没什么好说的。”

见刘说鲲不说话，仲裁员严肃地对他说：“从双方提交的证据来看，单位的做法确实违法。你们作为一家高科技民营企业，既无法务人员也没聘请法律顾问，管理出现混乱，你们要以此为警示。”刘说鲲点点头：“我们一定会加强管理。”

仲裁员问双方：“案件比较简单，事实现在也弄清楚了，你们愿意调解吗？”

小吴与刘说鲲均表示同意。

在调解过程中，褚军花、鲁晶晶以法律为依据，积极为小吴争取合法权益，最终，双方自愿达成协议：福择勤科技公司向小吴支付未签订劳动合同二倍工资赔偿、解除劳动关系经济补偿等共计3.5万元。

目前已拿到单位支付的全部费用。

小吴很兴奋：“仲裁开庭不到一小时，褚军花和鲁晶晶就帮我达成调解协议，没想到工会律师这么牛！”

(本文劳动争议案件当事人化为化名)

离婚协议约定一方不支付抚养费的条款是否有效？

案情介绍：

居住在昌平区霍营某小区的张某与刘某原是夫妻，2007年11月双方协议离婚，并约定儿子小张张由母亲刘某抚养并承担抚养费，父亲张某不用负担抚养费。2016年刘某单位解散，刘某失去了经济来源，造成了生活困难。刘某与张某沟通，希望张某每月付给小张张1000元抚养费。但张某以当初离婚时已协议约定，小张张的抚养费由刘某承担为由拒绝支付。无奈之下，刘某来到霍营法律援助工作站求助。

法律分析：

刘某问题的关键在于：父母在离婚时关于抚养费的约定是否有效？父母的约定能否免除一方对孩子的抚养

义务？按照《最高人民法院关于人民法院审理离婚案件处理子女抚养问题的若干具体意见》第10条规定，父母双方可以协议子女随一方生活并由抚养方负担子女全部抚养费。张某与刘某在离婚协议中关于“原告抚养权及抚养费”的约定于法有据，该约定合法有效。

但由于刘某的经济条件发生了变化，抚养能力已不能保障孩子小张张所需，影响到小张张今后的健康成长。根据我国《婚姻法》第三十七条规定，子女生活费和教育费的协议或判决，不妨碍子女在必要时向父母任何一方提出超过协议或判决原定数额的合理要求。此条中的“必要时”应理解为在下列情形下，子女可以要求父母增加抚养费：一是原定抚养费

数额不足以维持当地实际生活水平；二是因子女患病、上学，实际需要已超过原定数额的；三是有其他正当理由应当增加的。

因此，即使孩子父母离婚时有明确约定，也不能免除张某对孩子的抚养义务。刘某可依法要求张某履行法定抚养义务，支付一定的抚养费。

经过工作人员努力，张某最终同意每月十号通过转账的形式支付1000元抚养费直至孩子小张张满18周岁止。



昌平区司法局