

违法辞退怀孕女工 却称情事变更所致

公司隐瞒真相 被裁继续履约

□本报记者 王香澜

“余姒瑶入职时说30岁以前不会考虑怀孕生小孩，我们信以为真，就招用了她。没想到，她刚上班两个月就怀孕了。后来，公司因调整组织和人员架构要和她解除劳动合同，她却把公司告到仲裁。现在，仲裁委裁决公司与她继续履行劳动合同。唉，我这工作没法干了！”说这话的是视集礼成物业公司人力资源部主管苏菲娜。

也难怪苏菲娜苦恼，在最近4年招聘进公司的人员中，先后有3名女工入职不到一年怀孕。其中，一人在产假结束后立即提出辞职，还有一位在哺乳期临近结束时又怀了二胎。这些事情给公司经营和管理带来很大困难。

记者在采访中了解到，“三期”女职工受法律保护，该公司以调整架构为由与怀孕员工余姒瑶解除劳动合同违反法律规定。因此，余姒瑶要求公司继续履行劳动合同的请求得到了仲裁委的支持。

女工：
上班两个月查出怀孕被辞退

2017年春节后，正在找工作的余姒瑶看到该公司的网上招聘启事就跟其进行联系。经过面试，同年4月7日她被公司聘用，岗位为水吧管理员。入职当日，双方签订两年固定期限劳动合同，约定试用期一个月。

余姒瑶介绍：“所谓水吧管理员，就是我在一些客户单位、写字楼或底商处设立水吧台，我负责调制奶茶、鲜果茶、冲泡咖啡等。我入职时，公司把我派到一个售楼处的水吧工作。”

上班两个月时，余姒瑶突然出现全身酸痛、无食欲等症状。她开始以为是售楼处空调温度低，自己着凉感冒了。过了一周没见好转，她就到医院看病。经检查化验，她被确诊怀孕了。

“虽然我结婚了，但我曾跟老公商量30岁以前不要小孩。因为我们俩都是江西的，来北京打工时间不长，想趁年轻多挣点钱，然后回老家买个楼房。意外怀孕打乱了我们的计划，我本想做流产，双方家长都不同意，医生也说我这是第一次怀孕，如果

做流产手术容易导致习惯性流产。我与老公、家人商量后，才决定生下这一胎。”余姒瑶说，当年6月15日，她把自己怀孕的消息告诉了部门负责人孙经理。

2017年7月20日，单位打电话让她到公司人力资源部去一趟。刚走进办公室，主管苏菲娜就递给她一张纸递给她，并让她签字。

余姒瑶一看，原来是一份《解除劳动合同通知书》。通知内容为：余姒瑶，因×××售楼处于2017年8月30日关闭，你所工作的水吧也随之撤销。目前，公司正在调整架构，经研究决定从即日起与你解除劳动合同。请你接到本通知后办理工作交接及离职手续，然后到财务结清工资。落款处盖有公司公章。

“我当时明确表示自己已经怀孕了，不同意解除劳动合同。苏主管说这是公司的决定，她无能为力。我又找了部门孙经理，他说也没办法，我只好申请劳动仲裁要求单位继续履行劳动合同。”余姒瑶说。

单位：
辞退员工属公司架构正常调整

“接到仲裁开庭通知时领导很生气，认为架构调整是公司的正常管理行为，怎么还引发劳动争议当了被告呢？我作为人力资源部的主管，领导觉得我没给员工做好工作。而余姒瑶又觉得我没替她说话，我在中间受夹板气。”苏菲娜叹口气，无奈地说。

苏菲娜告诉记者，因之前曾有三位女职工在入职一年内怀孕的先例，所以，领导要求她在招聘员工时尽量招男性，且一定杜绝聘用有生育意愿或处在生育年龄段的女性。

“但在现实中，很难招到合适的男员工，尤其是水吧管理员这种岗位。在对余姒瑶面试时，她告诉我30岁以前不考虑生孩子，她当时刚24岁，年龄确实不大，而且我们公司前几个都是二十八九岁怀孕的。”苏菲娜说，领导还是不放心，让她跟余姒瑶签个三年内不怀孕的协议。不过，苏菲娜告诉余姒瑶：这种协议不符合法律规定，即使签了也

不具有法律效力。

公司当时急需水吧管理员，苏菲娜又跟余姒瑶谈了一次，在对方一再表示三年内不生小孩的情况下，便与她签订了两年期限劳动合同。

“当孙经理上报苏菲娜已怀孕时，单位领导大为恼火，让我想办法解决问题。”苏菲娜欲言又止。

过了一会，她说道：“这时正赶上公司调整组织和人员架构，合并、撤销了两个部门和一些岗位，余姒瑶也在此列，我们就只好与她解除了劳动合同。不过，解除劳动合同经济补偿金，公司一分也不会少她的。”苏菲娜说，但余姒瑶不要补偿，要求继续回单位上班。

仲裁：
裁决双方继续履行劳动合同

“公司招聘我时，就一再让我承诺在职期间不生小孩。他们在得知我怀孕的情况下，于2017年7月20日将我辞退。公司这种行为违法，我的劳动合同还没到期，所以请求仲裁委裁决继续履行劳动合同。”仲裁庭审时，余姒瑶说出了她的请求事项。

苏菲娜作为公司的代理人出庭，她说：“我单位与余姒瑶协商提前解除劳动合同，同意给付其经济补偿金。”

接着，苏菲娜提交公司与售楼处物业服务协议作为证据。

“《劳动合同法》第40条规定，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，可以解除劳动合同。该法第41条规定，用人单位生产经营发生严重困难的，或者因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告可以裁减人员。”苏菲娜说：“我单位因经营困难必须调整组织人员架构，属于法律上的情事变更。此时客户也决定于2017年8月30日撤销售楼处，因此，余姒瑶

所在岗位随之不再存在，其劳动合同无法履行。在这种情况下，公司与她解除劳动合同与其怀孕无关，是不得已而作出的决定，该解除行为依法有据。”

余姒瑶对物业服务协议不认可。向她提供工会法律援助的郑律师表示：“《劳动合同法》第42条规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同。”

仲裁委审理后认为，该公司在余姒瑶怀孕期间，以公司架构变动为由与其解除劳动合同不符合法律规定，对公司的主张不予采信，随即作出裁决：撤销公司向余姒瑶发出的解除劳动合同通知书，双方继续履行劳动合同。

提示：

怀孕女工可要求单位减轻劳动量

获得仲裁支持又能回单位上班了，本来是件高兴事，可余姒瑶却一脸愁容：“我把单位告到仲裁，单位又输了，领导心里肯定不舒服。水吧管理员岗位的工作地点很分散，有的同事就在特别偏远的地方上班。我现在大着肚子，万一公司给我穿小鞋，给我安排一个上下班要坐车奔波三四个小时远的地方，我怎么办啊？”

其实，余姒瑶大可不必有此担心，因为《女职工劳动保护特别规定》第6条规定，女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构证明，予以减轻劳动量或安排其他能够适应的劳动。

这就是说，在一般情况下，女职工在孕期是需要完成原岗位工作量的，但如果完成有困难，孕期女工可以根据医疗机构开具的证明，要求单位减轻劳动量。因此，余姒瑶不必担心，若单位重新安排的岗位其工作强度过大，她可以根据医院证明，要求公司调整工作量或另行安排其他能够适应的劳动。

(本文劳动争议双方当事人均为化名)

约定婚前房产为共同财产 即使未办过户也不能反悔

王某和陈某于2012年5月登记结婚，婚房是王某在婚前所买的一套100平方米房子。婚后，由于工作需要，王某经常要与女同事一道出差，这让妻子陈某很不放心。于是，她就想把自己的姓名也加到王某的房本上。

为此，两人于2014年3月签订一份协议，主要内容包括：一、夫妻双方必须忠诚对待对方，不得有意欺骗对方；二、王某名下某小区902房屋属于夫妻双方共同财产，并在1个月内办结加名手续。

协议签订后，由于种种原因，妻子陈某的姓名一直没有加上，由此导致夫妻关系紧张。最近，陈某向法院起诉离婚，并主张对该套房屋按夫妻共同财产予以分割。

王某认为，当初签订协议，他同意在房产证上加上妻子的姓名属于赠与。由于一直没有办理房屋权属变更登记，他现在有权撤销该赠与合同，陈某无权主张分割其名下的房产。

那么，法律是如何规定的？会支持他们中的哪一方呢？

说法

法律会支持妻子陈某的主张。

《婚姻法》第19条第1款规定：“夫妻可以约定婚姻关系存续期间所得的财产以及婚前财产归各自所有、共同所有或部分各自所有、部分共同所有。约定应当采用书面形式。”这是关于夫妻约定财产制的规定。

本法第19条第2款规定：“夫妻对婚姻关系存续期间所得的财产以及婚前财产的约定，对双方具有约束力。”这是约定财产制对内具有法律效力的规定。依该规定，只要夫妻双方基于自愿，签订书面协议就双方名下财产权属作出约定，且不存在欺诈、胁迫等情形，该协议就对夫妻双方发生法律上的拘束力，自协议生效时起财产权属就发生变化。至于是否办理了房屋权属变更登记，这并不影响协议的效力。

夫妻约定财产制不同于赠与。《婚姻法司法解释三》第6条规定：“婚前或者婚姻关系存续期间，当事人约定将一方所有的房产赠与另一方，赠与方在赠与房产变更登记之前撤销赠与，另一方请求判令继续履行的，人民法院可以按照合同法第186条的规定处理。”而《合同法》第186条规定：赠与人在赠与财产的权利转移之前可以撤销赠与。据此，赠与人在所赠房产尚未办理过户手续的情况下是可以撤销该房屋赠与合同的。

但是，必须明确的是，《婚姻法司法解释三》第6条的规定，仅适用于夫妻一方将其个人所有的房产赠与另一方个人所有的情形。

本案中，王某与妻子陈某自愿签订书面协议，将自己名下的婚前房产明确约定为夫妻共同财产，这属于夫妻婚内财产约定的性质，而不是单纯的赠与性质，因此不存在撤销的问题。由于该协议对夫妻双方具有约束力，所以，在离婚时陈某有权分割该套房产。

潘家永 律师

解除同居关系能索要家产吗？

案情介绍：

日前，昌平区小汤山镇某村村民刘某来到镇法律援助工作站咨询。2013年5月，刘某在外出打工期间与周某(女)相识，二人很快便坠入爱河，随后便以夫妻名义同居生活，双方未办理结婚登记手续。周某、刘某因找工作不顺，就在刘某父母开的小超市里帮忙理货、当收银员。刘某、周某与刘某的父母一起吃住，周某未向刘某的父母领取工资。2018年3月，周某与刘某的感情出现危机，刘某向法院起诉，要求“离婚”。周某对“离婚”无异议，但要求分割刘某家财产，包括小超市。刘某坚

决不同意，想了解法律是如何规定的。

法律分析：

根据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国婚姻法〉若干问题的解释(一)》第五条规定，未按《婚姻法》第八条规定办理结婚登记而以夫妻名义共同生活的男女，起诉到法院要求离婚的，应当区别对待，即1994年2月1日《婚姻登记管理条例》实施以后，男女双方未办理结婚登记的，按解除同居关系处理。因此，刘某与周某虽以夫妻名义在一起生活，但二人是同居关系。对于同居关系的财产处理，不

用《婚姻法》中关于夫妻间的财产规定。一般来说，同居期间的财产分割按一般共有财产处理。所谓的“一般共有”就是不分比例平均共有。与夫妻财产“共同共有”、其他非亲缘关系的“按份共有”是不一样的。双方共同财产必须具备两个条件：一是必须为同居期间所得的财产；二是必须依法归双方所有的财产。

就本案而言，周某与刘某同居期间，在刘某父母的小超市工作，未领取任何报酬，因周某、刘某参与了刘某父母小超市的经营，对经营产生的利润，应是周某、刘某与刘某父母的一般共同财产，从中分割出来的财产，是

他们同居的共同收入，周某有要求分割的权利。但这些利润不是对小超市的投资，小超市是刘某父母的财产，周某与刘某父母没有签订合伙协议，周某不是小超市的合伙人，因此周某无权要求分割小超市。



昌平区司法局