



女大学生入职仅半年被辞退 合法权益“娘家”来维护

□本报记者 余翠平

“桃李不言，下自成蹊。”2022年底，受援人小丽（化名）送上锦旗和感谢信，表达了对北京市总工会法律服务中心和李昂律师的感激之情。在工会的帮助下，被单位辞退的小丽在两个月内快速解决了劳动争议纠纷，拿到了胜诉判决书和赔偿款。

新入职，未到半年女大学生被解雇

1998年出生的小丽是一名毕业不久的女大学生，只身一人来到北京，满怀憧憬和理想，希望寻求一份好的工作和更大的发展空间。

2022年3月，小丽入职北京某公司，担任内部运营岗位。双方签订了为期3年的劳动合同，每月工资8000元。有了这份工作，就可以在北京立足，小丽非常满意，对待工作兢兢业业，不敢有半点马虎。

在一次客户接待过程中，客户对公司的接待工作表达了一些不满情绪。公司认为后果严重，把责任归咎于小丽。小丽对此感到非常委屈，她认为自己一直兢兢业业的付出，总是第一时间与客户进行对接，并没有出现任何差错和过失，客户不满的原因并非由她造成。小丽试图和公司进行解释说明，但公司不予理睬，并认为小丽的行为“给公司造成了不良影响和重大损失”。

2022年10月，公司人事与小丽进行沟通，告知其因为上述原因被公司解雇，从次日起无需再来公司上班，并没收了小丽的办公用品，将小丽踢出办公系统和工作群，移除了小丽的打卡机指

纹。虽然签订了三年的劳动合同，但是仅仅在工作了半年多后，小丽即被公司解雇。小丽无奈，将公司申诉至劳动人事争议仲裁委员会，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金、工资、年休假工资等24340元。

小丽虽然对公司解除劳动合同的行为不认可，但是面对公司一系列的举措，显得无能为力。经人提醒，小丽得知自己作为劳动者的权利受到侵犯时，可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。但是面对“打官司”，小丽又有些畏惧，一方面对于仲裁的流程和准备事项都不太了解；另一方面对待“打官司”这种事儿，也担心在庭审中会因紧张和情绪激动导致语无伦次。

经过多日的准备，小丽梳理了大量的微信截图、录音形式的证据，并归纳了自己认为的案件要点。但是经过准备之后，非但没有胸有成竹，反而越发感到一头雾水。

找工会，法律援助详查案情帮职工维权

经过几番打听，小丽得知北京市总工会在各个区都有帮助职工打官司提供法律援助的地方。

抱着将信将疑的心态，小丽就近来到了北京经济技术开发区

（以下简称经开区）总工会，申请了法律援助。经开区总工会在收到小丽的申请后，依规及时受理了她的案件，同时为她指派了李昂律师作为其援助律师。

李律师在接到指派后，及时联系了小丽，初步沟通了案情后，认为小丽对案件的焦虑情绪无形中给她制造了很多困扰。于是李昂律师约见了小丽，面对面倾听其想法和顾虑，并对小丽提供的大量证据进行了一一讲解。

通过律师耐心的分析和梳理，使得原来繁杂的案情变得简单明了，也使得原来没有头绪的证据变得条理清晰。小丽焦躁、紧张的情绪得到了缓解。

仲裁开庭时，律师为小丽据理力争，积极帮助其应诉答辩。认为单位主张小丽的行为“给公司造成了不良影响和重大损失”，但却无法举证，以此为由解除双方的劳动关系缺乏事实和法律依据。最终，小丽拿到了胜诉裁决，并顺利拿到了单位支付的赔偿金24139元。

感激之情难以言表的小丽在感谢信中写道：“感谢北京市总工会法律服务中心的帮助，感谢‘娘家人’的付出，让身在异乡的打工人们切实感受到了踏实和温暖。今后我也要努力帮助别人，将这份大爱传递下去……”

劳模律师说法

“劳动者给用人单位造成经济损失”由用人单位负举证责任

北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务中心成员杨晓虹律师点评：

本案是一起典型的用人单位随意辞退员工的劳动争议案例。单位主张小丽的行为“给公司造成了不良影响和重大损失”，但却无法举证，依据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条：“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。”由此单位应当承担相关的法律责任，即应当依据《劳动法》第八十七条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

本案中，工会法律援助充分发挥了“减压阀”“稳定器”的作用，切实维护了职工的合法权益。使职工感受到工会组织的温暖，工会实实在在地成为了职工的“娘家人”。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

单位被吊销营业执照，不等于与职工劳动关系「清零」

编辑同志：

我所在公司因从事非法经营活动被行政机关吊销营业执照后，没有办理注销登记、仍继续从事经营活动，与我的劳动合同不仅没有解除，而且让我继续在原岗位从事同样的工作、领取同样的劳动报酬。期间，我在工作时间、工作地点，因为工作原因受到伤害。基于公司没有为我办理工伤保险，我只好要求公司给予工伤赔偿。而公司以其被吊销营业执照后，与我的劳动关系已经随之消灭为由拒绝。请问：公司的理由成立吗？

读者：洪莉莉

洪莉莉读者：公司的理由不成立。

《劳动人事争议仲裁办案规则》第六条规定：“发生争议的用人单位未办理营业执照、被吊销营业执照、营业执照到期继续经营、被责令关闭、被撤销以及用人单位解散、歇业，不能承担相关责任的，应当将用人单位和其出资人、开办单位或者主管部门作为共同当事人。”劳动合同法第四十四条也指出：“有下列情形之一的，劳动合同终止：……（五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；……”即基于吊销营业执照是行政管理机关根据有关法律法规的规定，强行剥夺企业法人资格，使其不得继续从事市场经营活动的最严厉行政处罚，但由于企业法人被吊销营业执照后至其清算程序结束被注销前，仍可以以自己名义或清算组名义从事清算范围内活动，包括起诉、应诉等，意味着其主体资格并没有因为吊销营业执照而随之灭失，决定了其与劳动者的劳动合同虽可以终止，但仍必须履行相应程序。

而本案公司不仅没有注销、没有履行解除与你的劳动合同的相关手续，甚至继续违法经营、继续对你用工，自然不能认为彼此的劳动关系已经归于消灭。而《劳动合同法》第九十三条还指出：“对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”即公司必须对没有给你办理工伤保险，导致你无法从工伤保险机构获取工伤赔偿的损失担责。

颜东岳 律师

被逼“主动请辞”，职工并非只能忍气吞声

为规避承担法律责任，一些用人单位往往会故意制造事端逼迫职工“主动请辞”。职工对此只能忍气吞声吗？

借口调岗逼迫“主动请辞”，职工并非只能听天由命

【案例】

陈女士与一家公司签订了劳动合同，约定陈女士担任会计。7个月后，公司想改换他人，而陈女士拒绝接受，公司遂以调整岗位为由，将陈女士调往销售部担任副主管。面对公司实质上想逼迫自己主动辞职，陈女士有权拒绝吗？

【点评】

陈女士有权拒绝。《劳动合同法》第二十九条、第三十五条分别规定：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。”“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”即依法成立的

劳动合同受法律保护，用人单位和劳动者都应当按照约定的内容，全面、如实地履行义务、行使权利。劳动岗位属于劳动合同的必备内容之一，一旦确定，未经双方协商，不得擅自改变。公司在原有岗位依然存在且陈女士拒绝改换岗位的情况下，恶意制造借口逼迫陈女士离职，无疑与之相违。

以调整付薪方式逼迫“主动请辞”，职工有权索要赔偿

【案例】

卢女士与一家公司为期四年的劳动合同履行7个月后，公司因调整经营方向需要缩减人员，为逃避责任又能让职工自行走人，公司决定调整工资支付方式：全体职工每月只发30%工资，另70%纳入考核，如能够完成当月考核任务即全额发放，反之则不发。面对根本无法完成的考核任务，卢女士明白这实质上就是“逐客令”。卢女士可以索要赔偿吗？

【点评】

卢女士有权向公司索要赔

偿。《劳动法》第五十条规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。”工资支付暂行规定第七条也指出：“工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。”该公司调整工资支付方式之举无疑与之相违。同时，根据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第八十五条之规定，针对用人单位未足额支付劳动报酬的行为，劳动者有权辞职并索要经济补偿，也可以要求劳动行政部门责令限期支付并加付赔偿金。

借口回家待岗逼迫“主动请辞”，职工有权索要待遇

【案例】

由于产品销售疲软，公司决定停止生产。为了让职工“主动辞职”，公司宣布除9名管理、财务人员外，其他职工一律回家待岗，上岗时间另行通知；待岗人员在待岗期间不享受任何待遇。

了解公司真正用意的钟女士等职工只有忍气吞声吗？

【点评】

钟女士等职工有权索要相应待遇。《工资支付暂行规定》第十二条规定：“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。”这里的有关规定，包括《劳动法》第五十一条与《工伤保险条例》第三十三条规定的职工带薪休假、婚丧假、工伤停工留薪期间，单位应按劳动合同的约定正常支付工资；原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第五十八条规定的企业下岗待工人员由企业依据当地政府的有关规定支付其生活费等等。与之对应，公司基于自身原因停产，不管其目的如何，都不能通过待岗、拒发工资来逼迫职工请辞。 颜梅生 法官