

试用期满后，公司又自行增设3个月观察期

职工在观察期内遭解聘属于违法

□本报记者 赵新政

“对于自己的工作能力，我是比较有自信的。公司对我的工作能力所作的评价，我不敢苟同也不愿置评。”钟荷文(化名)说，试用期满通过考核转为正式职工后，她又在公司自行增设的3个月观察期接受考察，但最终被解聘。

公司的解聘通知载明，因进行人员结构优化，经双方协商一致，决定于2022年1月4日解除钟荷文的劳动合同。此后，公司又主张其系因工作能力无法满足岗位要求，且存在未如实披露履历的不诚信行为被解聘。钟荷文不认可这一说法，公司亦不能就此举证证明。

法院审理认为，公司未提交解聘通知载明的解聘钟荷文的原因，亦未举证证明在解除劳动关系时已经告知钟荷文的工作能力无法满足岗位要求等理由，在钟荷文不认可相关事由的情况下，公司解除劳动合同的理由不能成立。6月27日，二审法院终审判决公司继续履行劳动合同。

试用结束继续观察 职工不服解聘决定

经历报名、初筛、笔试、面试等招聘环节，钟荷文顺利过关并于2021年9月16日进入公司工作。按照其专业特长及考试成绩，公司安排她在总经理办公室工作。当天，双方还签订了自即日起至2023年9月15日止的劳动合同。该合同约定，其试用期至2021年11月15日止。此后，她成为公司的一名正式职工。

2022年1月4日，公司突然以人员结构优化为由，决定与钟荷文解除劳动合同。对此，人事经理表示，对于通过试用期考察新招录人员，公司还专门设置了2至3个月的观察期。在观察期内，公司继续对新入职职工进行优化调整，不合格者将予以解聘。在观察期内，经公司考察，钟荷文未能达到岗位要求。

为此，公司提交《解除劳动合同通知书》及挂号信予以证明。其中，《解除劳动合同通知书》显示：“现因公司发展需要，进行人员结构优化，经与职工协商一致，公司决定2022年1月4日解除钟荷文的劳动合同。”

钟荷文不服决定，申请劳动争议仲裁机构撤销公司作出的《解除劳动合同通知》、继续与其履行劳动合同。经审理，仲裁裁决支持了钟荷文的请求。

无法举证解聘事由 解聘通知应予撤销

公司不服仲裁裁决，诉至一审法院。

庭审中，公司提交了《解除劳动合同通知书》等证据，同时主张因钟荷文工作能力无法满足岗位要求，且存在未如实披露履历的不诚信行为，才与其解除劳动合同。

钟荷文辩称，公司在其试用期结束后又擅自设立观察期，在观察期内又以其工作能力不适应岗位要求为由将其解聘，这种行为属于变相增加试用期，是违法行为。公司以此为由作出的解聘决定，同样是违法且无效的。

一审法院认为，当事人对自己的主张有提供相应证据的义务，当事人未提供相应证据或者提供的证据不足以证明其主张的，应承担不利后果。本案中，双方均认可公司于2022年1月4日以人员结构优化调整为由与钟荷文解除劳动合同，公司提交的《解除劳动合同通知书》也显示解除原因是“因公司发展需要，进行人员结构优化，经与职工协商一致”，但是，公司未提交“因公司发展需要，进行人员结构优化”及“与职工协商一致”解除劳动合同的证据。

另外，公司主张解聘钟荷文的理由还有其工作能力无法满足岗位要求，且存在未如实披露履历的不诚信行为，可是，其未举证证明在解除时已经告知钟荷文这些理由，钟荷文对此也不认可。因此，一审法院认为，公司解除劳动合同的理由不能成立，钟荷文要求撤销解除劳动合同通知、继续履行劳动合同的主张于法有据，公司应当履行。

鉴于公司设立观察期并不违反法律强制性规定，且其并未以试用不合格为由作出解聘钟荷文的决定，在上述查明的事实基础上，一审法院依据《劳动合同法》第48条、《劳动争议调解仲裁法》第6条规定，判决撤销公司解聘钟荷文的决定，并继续与之履行劳动合同。

公司言称信赖缺失 法院令其履行合同

公司不服一审法院判决，上

诉称其为妥善解决涉案争议，本着最大诚意与钟荷文沟通，并在法律和政策允许的范围给予钟荷文补偿，而钟荷文始终拒绝任何沟通。一审庭审中，钟荷文表示同意调解，但提出诸多超出公司决策权限的要求。这些做法表明，双方之间已无任何信赖基础，合同履行难以实现。

公司认为，钟荷文所在岗位已经招聘新职工，其作为福利型企业，岗位招收和调整需优先保障残障人士的就业，涉案劳动合同客观上已无法履行。况且，早在2022年2月14日，因该岗位空缺严重影响公司正常运营，公司在同岗位重新招录了新职工，并与该名职工签订了合法有效的劳动合同并缴纳了社保，已经形成了稳定的工作关系。

二审中，公司提交调取钟荷文在2022年1月至2023年3月的纳税申报记录及社会保险缴纳记录的申请。二审庭审中，法官询问公司是否认可解除理由为人员结构优化、协商一致，是否有证据证明与钟荷文协商一致，公司回答称认可，但协商没有达成一致。法官询问公司为什么调取钟荷文社保，公司回答称需要核实其是否与别的单位建立劳动关系。法官询问公司是否有初步证据证明钟荷文与别的单位建立劳动关系，公司回答称没有。法官询问钟荷文是否与第三方公司建立劳动关系，钟荷文回答称没有。

因双方均未提交新的证据，二审法院对一审法院查明的其他事实予以确认。

经审理，二审法院认为，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，用人单位负有举证责任。本案中，公司提交的《解除劳动合同通知书》显示解除原因是“因公司发展需要，

进行人员结构优化，经与职工协商一致”，公司未能提交充分证据对解除原因中载明的曾与职工协商一致予以证明，且其在二审庭审中认可未就解除劳动合同事宜与钟荷文协商一致，故公司解除劳动合同的理由不能成立，应当认定公司构成违法解除劳动合同。

《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”本案中，钟荷文主张继续履行劳动合同符合上述法律规定，公司上诉主张其与钟荷文之间已经丧失信任基础，且钟荷文原岗位已经招聘新职工，故其与钟荷文之间的劳动合同已经不能履行，然而，钟荷文所属的办公室职员岗位并非属于不可替代岗位，公司所称的其他理由并非劳动合同确实无法继续履行的情形，亦不足以对抗钟荷文基于法律规定所享有劳动合同继续履行请求权。综上，一审法院综合在案证据及双方当事人陈述认定公司应当撤销解除劳动合同通知、继续履行劳动合同并无不当，二审法院予以维持。

关于公司申请调取证据事项，本案中公司并无任何证据可初步证明钟荷文在劳动合同被解除后与其他公司建立了劳动关系，钟荷文对此亦予以否认，故二审法院认为公司的调取证据申请缺乏必要性，不予准许。

综上所述，公司的上诉请求和理由均不能成立，应予驳回；一审判决结果并无不当，应予维持。依照《民事诉讼法》第177条第1款第1项规定，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

丈夫隐瞒婚前疾病 婚姻撤销后财产咋分？

编辑同志：

结婚后，我发现丈夫陈先生婚前患有重大疾病，但其未在婚前如实告知我，我们在一起工作的同事也未提及过这件事情。由于我及家人无法接受这样的现实，我决定与陈先生分手。可是，我与陈先生已经共同生活1年多时间，拥有不少财产，不知道如何处理。

请问：我可否向法院起诉请求撤销两人的婚姻？若可以的话，两人同居期间的财产又该如何处理？

读者：温泉

温泉读者：

《民法典》第一千零五十三条规定：“一方患有重大疾病的，应当在结婚登记前如实告知另一方；不如实告知的，另一方可以向人民法院请求撤销婚姻。请求撤销婚姻的，应当自知道或者应当知道撤销事由之日起1年内提出。”据此，你可以自知道陈先生婚前患有重大疾病之日起1年内向法院提出撤销两人婚姻的诉请。

《民法典》第一千零五十四条规定：“无效的或者被撤销的婚姻自始没有法律约束力，当事人不具有夫妻的权利和义务。同居期间所得的财产，由当事人协议处理；协议不成的，由人民法院根据照顾无过错方的原则判决。对重婚导致的无效婚姻的财产处理，不得侵害合法婚姻当事人的财产权益。当事人所生的子女，适用本法关于父母子女的规定。婚姻无效或者被撤销的，无过错方有权请求损害赔偿。”

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第二十二条规定：“被确认无效或者被撤销的婚姻，当事人同居期间所得的财产，除有证据证明为当事人一方所有的以外，按共同共有处理。”

据此，你和陈先生的婚姻当被法院依法撤销时，该婚姻自始不发生法律约束力，由于双方在同居期间不属于配偶关系，所以不适用婚姻法律中有关夫妻财产制的规定。按照上述规定，对于同居期间所得财产的分割，遵循的原则是双方通过协商，达成分割协议。

如果你和陈先生无法达成协议，你首先要做的是划清个人财产和共同共有财产。对于有证据证明属于当事人一方所有的，应认定为一方个人财产，该财产包括一方的劳动收入以及因继承、赠与等途径获得的合法收入，对方无权享用。而对于双方共同经营、共同投资所得的收入和共同出资购置的房屋等，如果认定为双方共同共有，双方对该共有财产平等地、不分份额地共同享有权利并承担义务。在对共同共有的财产进行分割时，法院首先应当按照照顾无过错方的原则判决，也就是说，无过错一方有权多分财产。另外，法院还会考虑到双方对共有财产的贡献大小，并适当照顾各方生产、生活的实际需要等情况。

潘家永 律师

用人单位不得限制劳动者婚育

夏小燕读者近日向本报反映说，她大学毕业与用人单位签订劳动合同时，发现合同中有一项约定：“女性新职工在公司工作三年之内不得结婚生育，不按工作计划安排婚育的视为违约。”

她想知道：这样的合同条款是否有效？

法律分析

用人单位的上述劳动合同约定属于就业歧视条款，明显违反法律规定，是无效的。

《民法典》第1042条规定：“禁止包办、买卖婚姻和其他干涉婚姻自由的行为。”

《劳动合同法》第26条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；违反法律、行政法规强制性规定的。对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。”

为保障女职工更好地兼顾生育与事业，《妇女权益保障法》第32条规定：“妇女依法享有生育子女的权利，也有不生育子女

的自由。”第43条规定：“用人单位在招录（聘）过程中，除国家另有规定外，不得实施下列行为：限定为男性或者规定男性优先；除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况；将妊娠测试作为入职体检项目；将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件；其他以性别为由拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女录（聘）用标准的行为。”第44条规定：“用人单位在录（聘）用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合

同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款，并不得规定限制女职工结婚、生育等内容。”

上述规定要求用人单位以具体合同条款的方式明确对女职员的特殊保护，防止部分用人单位以没有明确合同依据为由不履行特殊保护义务。现实中，劳动者要善于运用录音、拍照等方式保留证据，证明用人单位存在上述违法行为。如果劳动者在结婚、怀孕后构成“违约”或“被自动离职”，可以通过劳动仲裁或诉讼维权。

张兆利 律师