

■招聘时,单位许诺劳动者待遇不比原来差  
■入职后,员工工资奖金每次都不能拿全额  
■与老板协商刚获得成功,年底即被炒鱿鱼

先高薪忽悠招人 再处处扣钱辞人

# 单位随意解约输官司赔钱

□本报记者 赵新政

潘阳有在国际知名企业担任管理人员的经历,。2013年初,他一离开这里就被佐岳网络科技有限公司招聘为项目经理。

“我以为新公司真的会像其承诺的一样,给我的待遇能与以前保持一致。实际上,根本不是那回事。”2月7日,潘阳说告诉记者,“第一个月就扣工资,接着是扣季度奖、项目奖等各项奖励。最后,看我把项目完成了,别人能接手时就不光是扣钱了,还要以考核不合格、顶撞领导等无中生有的名义把我开掉。这怎么能行?”

招人时承诺原待遇不变 事后扣薪却让人“转观念”

今年28岁的潘阳自小学学习成绩优异,重点大学毕业后长年在中外500强企业任职。在诺基亚工作期间,还读了管理专业研究生。“一切都很顺利,处处受人尊重,我也养成了事事遵守规矩的习惯和思维,并认为自己是这样,别人也是这样。”潘阳说。

“你是怎么进入新公司的?”记者问。

“原来的公司关门了,我们这些中层经理不得不离开。”潘阳说,“当时,佐岳公司通过求职网站联系上了我。”

“公司法定代表人张总约我面谈后,双方感觉很好。他告诉我单位正在给跨国巨头阿迪公司做数据挖掘和数据分析软件的外包开发,亟需一位专业的管理人才加盟,以提升企业管理水平和专业化程度。”潘阳说。

“你们谈了薪酬待遇?”记者问。

“是。张总说,我的待遇会跟之前的年收入保持一致。”潘阳说,“不过,他说自己的企业是民营性质,是小企业,为减轻现金压力,会把我的年收入分成若干份分期支付。譬如,基本工资每月1.4万元需下个月20日发放,每个月给固定补贴1500元,每季度以薪资奖励1.4万元,年终薪资奖励1.4万元,2013年项目奖金6万元。”

“张总还说,除工资奖金外,年底还授予我股份,可以加盟成为股东一起创业。”潘阳说,“你看,说得多好!我按期入职后就变了。”

“怎么个变法?”记者问。  
“2013年5月20日,我领到第一个月的工资,发现固定补贴没算在里面。我问张总,他说忘了算了。接着,他又说我的试用期基本工资没按80%算,并说他帮我试用期3个月的停车费交了,这样算下来也差不多。”

“我一听心里有点发毛,但合作刚刚开始,不宜太斤斤计较,也就没多说,只是答应可以这么解决。”潘阳说,“从此,我开始留意起来。”

到了7月,潘阳没领到第二季度的薪资奖励。8月,亦然。于是,他约张总专门谈这个事情。“张总说,第二季度的奖励不

是扣得不对,很多公司都这么做,只是你没经历过而已。”潘阳问,“你不是说试用期不给奖励吗?怎么扣了钱也不跟我说个明白?”

“张总说,这是可有可无的事,如果大家都没提出来,默认的方式就是最好的方式。我这样做,你可能觉得我滑头,但这不是扣钱的问题,你的观念要转过来,因它是可有可无的,所以,不能叫扣。”潘阳说。

讨价过后合同继续 年终要求员工“主动”辞职

“你没有接受老板的意见?”记者问。

“是的。我坚持要拿到二季度薪资奖励。”潘阳说。

“你不怕新东家会因此拿掉你的饭碗?”记者问。

“才干3个月,工作刚开了个头,走就走了,没什么留恋的。”潘阳说,“当时,我提出必须把这份奖励给我,并把后面的项目奖金按时间折算给我,否则,不再履行劳动合同,现在就可以退出。”

“公司同意了吗?”记者问。

“不知张总出于什么考虑,他竟然答应按80%算给我试用期的薪资奖励。但他又说,2013年不能从阿迪公司拿到原先预计的200万元的合同了,所以,原先的6万元项目奖金要减为4.8万元。”潘阳说,“那是两个公司之间的事,对方给的合同少了,不应影响我的收入。”

为此,谈判陷入停顿。期间,双方因为无法预知分歧能否得到解决,潘阳的工作被迫暂停。

“几天后,张总从外地回来,双方继续谈判。结果是,我退一步,同意项目奖金按4.8万元算。”潘阳说,“不过,我提了一个要求,张总必须把2013年剩下的收入明确支付款项和支付数目,用白纸黑字记下来并经双方

签字确认。”潘阳说,幸亏把双方长达1天的谈话进行了录音,公司想赖账都赖不掉。

“这样也算是小胜了。你赢得很高兴,却惹得老板很不高兴,后来报复你了?”记者问。

“从这往后一切安好,三季度薪资奖励也如期如数发了。可临近年终,我开始担心能否拿到近10万元的奖金了。”潘阳说,“可是,越怕什么就来什么。”

“2013年最后1天,张总找我谈话,突然提出叫我主动辞职。张总说,这样才能多给一个月的工资作为工作交接时间,否则会以难听的理由将我辞退。”潘阳说,“期间,他闭口不谈薪资奖励和项目奖金的事情。”

既无制度也无考核 裁人后还扬言“随你告”

潘阳认为自己兢兢业业圆满完成了各项任务,在各方面的表现也中规中矩,没有任何问题。因此,他拒绝了公司的要求,并表示各项收入没结清前不会辞职。

“公司怎么做了?”记者问。

“公司早有准备。我一亮明态度,张总随即拿出一张《员工辞退通知书》。”潘阳说,“通知的内容是,由于你存在,1、未按照公司的项目管理制度管理项目……2、与上级、同级及下属在工作时间于办公室内发生严重争执。3、未如实填写考勤记录,有失诚信。故未通过公司KPI考核。同时,鉴于你的不良行为,给公司造成了损失,本公司决定将你辞退,终止与你的劳动关系……”

潘阳说,张总还撂下一句话,“我现在就这么做了,有本事你去告我。”

“公司的解雇理由成立吗?”记者问。

“当然不成立了,并且完全是无中生有。”潘阳说,“公司

如此霸道,我只能依法维权。我向仲裁机构申请裁决公司继续履行劳动合同、支付违法解除劳动合同关系所造成的2014年1至3月工资奖金损失4.65万元、支付被扣除的2013年第四季度奖1.4万元、年终奖1.05万元、项目奖4.8万元等。”

在裁决支持双方于违法解除当月恢复劳动关系、支付2014年1至3月工资补贴的情况下,双方均提起诉讼。

潘阳要求判令公司履行以上内容的同时,按他与张总签订的支付清单内容发放工资奖金。公司辩称,因潘阳考核不合格才解除其劳动合同,因系合法解除,故不同意恢复劳动关系、不同意支付相关的工资奖金。

“庭审中,公司不能就第一、第二项辞退理由提供证据,但辩称第三项是我补填考勤记录,有失诚信,且多次缺勤。我指出该考勤表不真实,上面的注解都是事后填写。”潘阳说。

法院认为,对比当年7至11月份考勤表,上面亦多处空白,而潘阳领取了全额工资。况且,诸多考勤表中,唯独对12月份的考勤表作出注解,公司不能给出合理的解释。鉴于公司亦认可其自身不存在考勤规定,且上下班时间亦没有明确规定,故法院对于潘阳主张的公司考勤不真实予以采信。

由于公司虽辩称潘阳未通过KPI考核,但潘阳来公司工作前没有这项考核,加之考核表上没有潘阳的签名确认,故对潘阳考核不合格的主张,法院亦不予采信,并认定公司解除劳动关系的行为违法,应予恢复。

对于双方签字的支付清单,公司首先否认是法定代表人张总所签,后来又拒绝笔迹鉴定,认可是其所签。据此,法院认为,公司以手写清单不是正式支付清单为由拒付相应款项理由不足,应按该清单列明的事项进行兑付。

## 出租转借营业执照 工商依法予以查处

依法登记取得营业执照是合法经营的前提。近年来,工商部门一再简化登记注册环节和审批手续,限时办理注册登记,为申请人提供了便利,但是市场上依然存在私下出租、转借营业执照的违法行为。近期,怀柔工商分局就查处了一件出租转借营业执照违法案件。

### 典型案例

2014年9月,怀柔工商分局执法人员在巡查中发现,某个体商店的实际经营负责人与营业执照登记注册的负责人不一致。经查,该商店登记的负责人为张某,本地居民,而现在经营的负责人为王某,外埠来京人员。王某以每年3600元的租金将营业执照出租给王某使用。同时,王某存在销售违禁商品的违法行为。执法人员依据法规规定,责令王某立即停止违法经营行为,并处罚款4000元的行政处罚;对王某销售违禁商品的行为移转公安机关依法查处。

### 工商提醒

营业执照是经营者从事合法经营活动的凭证,其价值不同于一般物的价值,体现为营业执照所赋予权利人的主体资格和营业资格。营业执照及其副本和临时营业执照不得转借、出卖、出租、涂改、伪造,这种资格为权利人所独有,他人不得使用。出租人在与承租人签订协议时,通常都约定承租人以其自身名义承担风险,但这种约定不为法律认可,属于无效条款,出租人必须承担承租人经营过程中的各种违法风险。

### 法规链接

《个体工商户登记管理办法》第35条规定:个体工商户提交虚假材料骗取注册登记,或者伪造、涂改、出租、出借、转让营业执照的,由登记机关责令改正,处4000元以下的罚款;情节严重的,撤销注册登记或者吊销营业执照。

《公司登记管理条例》第60条第一款规定:任何单位和个人不得伪造、涂改、出租、出借、转让营业执照。

《公司登记管理条例》第72条规定:伪造、涂改、出租、出借、转让营业执照的,由公司登记机关处以1万元以上10万元以下的罚款;情节严重的,吊销营业执照。

宋铮



怀柔工商专栏