

提出涨工资却遭辞退 工会免费提供法律援助

销售员维权一年终获8000元赔偿

□本报记者 王香阑 文/摄

入职4年，销售业绩始终排在公司前三名，而薪资级别却比他人低。当销售员石习勇提出涨工资的要求时，不但被解除了劳动关系，而且最后一个半月的工资也被扣了。经过一年的维权，在工会法律援助的帮助下，石习勇近日终于获得了单位支付的8000元赔偿。

入职4年未续签合同 要求涨工资却遭辞退

“2011年春节后我在网上看到歌松达商贸公司正在招聘，就发去了简历，后经面试被他们聘为销售员，同年4月1日我正式到该公司上班。”石习勇介绍，入职后单位与他签订了一年固定期限劳动合同，虽然当时签字的是两份文本，但签完后公司都拿走了。“按理说怎么也得给我一份合同吧，可单位一直没给，而且劳动合同期满后也未再跟我续签。”他说。

尽管单位没续签劳动合同，但石习勇对待工作仍是认真负责，丝毫没有懈怠，在每次的季度、年度销售排行中，他都名列前茅。

2015年元旦后单位发放上一年的年终奖，按往年标准，凭石习勇的销售业绩他应该能拿到3万元，但领到手里才发现只有2万元。他找到公司主管业务的刘经理提意见，对方说年终奖不仅按销售额进行考核，还要参照本人的薪资标准，即工资高的销售员年终奖就会相应多些。听了这话，石习勇悻悻地走了。

3月初的一天，石习勇再次找到刘经理：“您看我来公司工作马上就要4年了，在销售员业绩考核中我一直都排在前三名，工资却从没涨过。业绩比我低很多的同事薪资级别都比我高，您看能不能给我涨点工资？”

刚被总经理无缘无故骂了一通的刘经理，看了一眼石习勇没



北京市总工会法服中心的杨雪峰（右），正在向职工了解劳动争议情况。

好气地说：“工资就这么多，不想干就交接。”当年3月13日，石习勇与业务部主管交接工作后离开了单位。

“凭我的销售业绩，在其他公司早就升到主管级别了，可我不但只是个普通销售员，而且薪资4年未变，年终奖还少给我1万元。公司之所以这么做是想逼我离开，他们好把我的销售资源顺理成章地拿过去。这还不算，更可气的是3月15日发放2月份工资时，公司一分钱没给我，3月份工作半个月也未发工资。”石习

勇说。向单位要了好几次工资都被拒绝，石习勇憋了一肚子气。2015年7月17日，他申请劳动仲裁，要求确认2011年4月1日至2015年3月13日与歌松达商贸公司存在劳动关系；公司支付未签劳动合同二倍工资差额；公司支付2015年2月1日至3月13日期间的工资、在职期间未休年假工资和加班工资、违法解除劳动合同赔偿金、2014年度年终奖1万元及50%以上100%以下的赔偿金额。

销售员诉至法院 工会法律援助帮员工讨回8000元

“2015年2月1日至3月13日这段时间我正常上班了却没给工资，明显是单位不对。我不同意仲裁裁决，于是向法院提起诉讼。”石习勇说，诉求与申请仲裁时完全一样，但对法院怎么判决他一点底都没有。于是，他到北京市总工会法律服务中心申请法律援助。

经过审查，石习勇符合享受工会法律援助的条件，法服中心便委托该中心工作人员杨雪峰为他代理案件。

申请法律援助的表格中所填案件内容比较简单，而开庭日期临近，杨雪峰马上联系石习勇见面了解案情。

听石习勇介绍完情况后，杨雪峰又仔细研究了判决书和各种证据材料。过了一会，他抬起头对石习勇说：“法律规定劳动者付出劳动，就有权得到相应的报酬，我们可以从工资打开突破口。”随后，他写了代理意见，为开庭做好了准备。

春节后，法院开庭审理此案。石习勇陈述完事实后，杨雪峰说：“我当事人于2015年3月13日做的工作交接，此前一直正常工作，根据《劳动合同法》第30条规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。既然石习勇已经付出了劳动，单位就应当依法向他支付工资。”

再次代表公司参加庭审的周主任说：“石习勇干到2015年1月底就去学车了，其后只偶尔来上班，所以他要求的工资公司不同意支付。”

杨雪峰提交了两份证据：“这是我当事人在驾校报名时的

发票和驾校刷卡记录，这些可以证明石习勇是在2015年3月10日以后才去驾校学车的。”

周主任拿过发票一看：上面显示开票时间为2015年3月10日。他说：“这发票肯定是后补的。我这有一份考勤表，它记载石习勇正常出勤至2015年1月底，之后没有出勤。”说罢，他提交了几张考勤表作为证据。

“考勤表上没有我的签字，我不认可。”石习勇反驳道。

杨雪峰对法官说：“单位说石习勇偶尔去上班，但考勤表上却没有显示这‘偶尔’都是哪些天，单位所述观点与证据存在矛盾，所以这份考勤表不能完整反映我当事人的出勤情况。”

法院经过审理后认为，虽然单位提交的考勤表显示2015年1月底以后石习勇未出勤，但上面没有石习勇签字而且他也不认可，所以法院对该考勤表及单位的主张难以采信。因单位称石习勇报名学车后偶尔上班，而石习勇提交的驾校发票显示其在2015年3月10日去报名的，故法院酌情认定单位应向石习勇支付2015年2月1日至3月9日期间的工资5100元。

随后法院判决：2011年4月1日至2015年3月13日石习勇与公司存在劳动关系；公司向石习勇支付未休年假工资2900元、2015年2月1日至3月9日期间的工资5100元。

判决后单位不服，上诉到中级人民法院。近日，中院审理后终审判决：驳回上诉，维持原判。就这样，维权一年，在工会法律援助的帮助下，石习勇终于胜诉了！

■工会说法

职工主张未休年假工资 单位有两年举证义务

针对这起劳动争议的结果，记者采访了杨雪峰。仲裁委、法院都未支持石习勇的加班费诉求，这是为什么呢？他告诉记者，根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》的规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。石习勇主张在职期间存在休息日加班的情况，要求单位支付加班费，按法律规定他应当对其加班进行举证，可他没有证据来证明，以前的同事又不愿为其作证，因而他诉求的加班工资未得到法院支持。

石习勇要求单位支付其在职期间未休年假工资，仲裁委裁决单位支付2014年及2015年未休年假工资2000元，而法院判决单位向石习勇支付2013年7月17日至2015年3月31日未休年假工资2900元。法院为何这样判呢？杨雪峰介绍，石习勇是在2015年7

月17日申请仲裁的，根据举证原则，歌松达商贸公司对石习勇年假情况具有两年举证义务，两年之外的情况由石习勇举证。单位称石习勇在职时每年都已休年假，但只是嘴上说说而未就此举证，所以法院要求单位支付2013年7月17日至2015年3月31日未休年假的工资。而石习勇要求单位支付2011年至2013年7月16日未休年假工资，因他没有证据证明自己没休，所以此诉求未得到法院支持。

杨雪峰提醒广大职工朋友：“通过这起案件大家应该明白，遇到合法权益被侵害时要抓紧时间维权，不仅申请仲裁、提起诉讼有时效，像未休年假工资、未签书面劳动合同等类索赔拖得越久对职工越不利，有时甚至会分文也得不到。建议大家有问题既可以拨打12351职工服务热线，也可到北京市总工会法律服务中心进行面对面咨询。符合条件的劳动者要进行维权，我们还可以提供代书、法律援助等全方位的服务。”

职工申请维权 仲裁委裁决单位赔2000元

仲裁委开庭审理时，歌松达商贸公司人力资源部周主任表示：“石习勇是我们公司的销售员，劳动关系我们认。但他要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金我们不同意，因为他主动辞职的，单位没辞退他更谈不上违法。另外，公司也不同意支付未签劳动合同二倍工资赔偿，原因是我们跟他有劳动合同。”

说着，周主任把一份证据递给仲裁庭。

石习勇从仲裁员手里接过这份材料打开一看，原来这正是2011年5月他与单位签订的那份一年固定期限的劳动合同。“这是一年期限的合同，到期后公司没跟我续签。”他说。

周主任对他说：“你看看最后一页，上面写着‘合同到期后自动续签5年’，这就是说你要不辞职，你的劳动合同到2017年才期满呢。”

“这句话是手写上去的，我签字时根本没有这句话。”石

习勇嚷道，周主任默不作声。

石习勇接着说：“2014年度的年终奖应该发3万元，但公司只给了我2万元，还差1万元未发。”周主任马上反驳：“这个事实不存在，年终奖就是2万元，我单位已经足额发放了工资和年终奖。”

对于解除劳动关系的原因，石习勇认为：“我要求涨工资，公司不但不同意还提出解除劳动合同，让我3月15日前把工作交接清楚。”而周主任却说：“因他要求涨工资，双方协商未达成一致，所以他自己主动辞职。”

经过审理仲裁委认为，石习勇主张歌松达商贸公司支付2011年4月1日至2015年3月13日未签劳动合同二倍工资赔偿的请求，已超过法定时效，不予支持。因石习勇未能就其主张的单位违法将其辞退的事实提供相关证据加以证明，应承担不利后果，故对他主张单位支付违法解除劳动合同赔偿金的请求事项，仲裁委予

以驳回。

在年终奖问题上，仲裁委认为，年终奖是单位根据生产经营状况及劳动者工作表现向劳动者支付的、带有奖励性质的报酬，其数额及标准属于用人单位的经营管理自主权。歌松达商贸公司依据石习勇个人工作表现及工作业绩支付其年终奖，并无不妥。

另外，石习勇主张他在2014年度的年终奖应为3万元，但未就此举证，而年终奖的支付数额属于用人单位自主管理权范畴，所以仲裁委对石习勇主张公司支付其2014年度年终奖的仲裁请求不予支持。同时，石习勇主张公司支付2014年度年终奖50%以上100%以下赔偿金的仲裁请求，不属于仲裁委受案范围，因而未予处理。

不久，仲裁委作出裁决：2011年4月1日至2015年3月13日石习勇与公司存在劳动关系；公司向石习勇支付未休年假工资2000元；驳回石习勇其他仲裁请求。