

8年业务提成未兑现 离职之时被打4折

销售员打官司讨还30万提成款

□本报记者 赵新政

“如果不是离职，我在公司虽算不上最优秀的员工，但起码是业绩优良的员工。”陈娅君1月15日告诉记者。因为离职，她不仅成了让公司老板最生气的人，而且成了第一个敢告单位的人。而她这一告，竟然讨回了被拖欠8年之久的工资及销售提成款计305161元。

“这家公司主要生产散热器，人才济济。而这些人才在打官司方面，也给我找了不少麻烦。”陈娅君说，在致诚公益律师于帆帮助下，她揭穿公司一个又一个谎言，最终逼得公司认错服罚。

辛苦8年挣30多万 公司结算只有8万

2006年12月4日，从山东来北京打工的陈娅君顺利通过公司笔试、面试，被安排在销售部从事销售工作。双方未签订劳动合同，但口头约定陈娅君的工资由保底工资、销售提成和超额销售价格奖励三部分构成。

“当年，《劳动合同法》还没有出台。之后，大家相处得很融洽，都成熟人了，所以，我碍于面子就没有提签合同这件事。”陈娅君说，按理说其收入应该很高，可实际上她每月只领取50%的保底工资，如果再扣除一些社会保险费，到手的钱还不足2000元。至于销售提成及销售价格奖励工资，从入职开始就没领取过。

2014年底，因单位未将扣除的50%保底工资给陈娅君，她就去找总经理。总经理写了张条子，内容是：“2014年工资不再计发。2015年按全额付工资，4980元/月”。对于销售提成及超额销售价格奖励工资，总经理跟以前的说法一样：“会一次性补给你的。”

2015年9月陈娅君决定离职。她认为公司肯定会按之前的承诺，把以前的销售提成和超额销售价格奖励工资结算给她的。因此，她按照单位奖励提成相关规定计算了一下，单位应补给她：提成工资138516元、销售价格奖

励工资173396元。

“在销售价格奖励工资中，041号合同为116396元，而总经理签名确认的钱为109644元。”陈娅君说，“以上合计311913元。即使总经理扣下1万元，也还有30多万元。”

办理离职手续时，陈娅君从人事部门找到总经理，一切都很顺畅。但她拿到结算单时一下子蒙了。

“公司以我入职以来未完成任务为由扣除提成工资114888元。而应该给的销售价格奖励工资只给了57000元，总经理认可的109644元销售价格奖励工资在汇总计算时也不见了。”陈娅君说，“我辛辛苦苦干了8年，应该给的30多万元变成了80627元。”

经理签名像画圆圈 被裁输理还要狡辩

与公司交涉无果，陈娅君经人介绍来到北京致诚公益农民工法律援助与研究中心。向于帆律师讲述完案情，她眼圈都红了。“我干了近十年，提成和奖励工资年年说给但都不给。离职了以为真的该给了可又东扣西扣，这还有公理吗？”

提成工资也罢，奖励工资也罢，关键是主张这些权益的依据。换句话说，就是陈娅君提出公司应该给她30多万元凭什么。因此，于律师告诉她：单凭自己一笔笔计算的明细，要想维权成功是根本不可能的。当前，需要提供的证据是：一、提成工资的依据及标准。二、销售价格奖励的依据及标准。三、有哪些证据可以证明公司欠你30多万元。

随后，陈娅君找来公司扣除其提成及奖励工资的销售费用表，并找到当年公司提成和奖励的相关政策，上面还加盖有单位公章。于律师一看这些材料，决定从有公司总经理签名的销售费用表入手，来确定提成工资及奖励工资主张的合法性。以公司提成及奖励政策为依据，确定陈娅君被拖欠工资的真实性、合理性、合法性。

可是，于律师还有一个疑问，即那份有总经理签名的销售费用表。在表上，这位总经理的签名，让谁看都不像是一个人的汉字签名。说到底，更像一个人画的圆圈。

“如此证据，不要说法官，连为当事人代理的律师都起疑，下一步该怎么办？”于律师问陈娅君。陈娅君肯定地说：“这个圆圈就是总经理的签名。”

此外，陈娅君提供的销售费用表上的数字，前后还有矛盾。“尽管公司销售奖励政策等规章制度上加盖有公章，如果公司有两枚公章，对这枚加盖公章予以否认怎么办？”于律师说：“在打官司时，无论是仲裁委还是法院都只认公司在工商局注册的公章。此前曾多次发生过这种情况。”

一切如于律师所料，在仲裁委第一次开庭时，公司代理人一开口就否认公章和总经理的签名的真实性。此时，于律师已经详细研究过单位提交的证据，在陈娅君的离职表上，总经理的签名与销售费用表上的签名基本一样，均是一个圆圈。公司在其他材料上加盖的公章，与陈娅君提供的规章制度上的公章用肉眼看不出有何不同。

即使这种情况下，公司仍提出对总经理签名和公章真实性进行司法鉴定。于律师表示同意，并要求尽快进行，不要拖延案件审理时间。

后来，不知出于什么原因，公司又申请撤回了鉴定申请。鉴此，通州区仲裁委裁决该公司应当在裁决生效起10日给付陈娅君提成工资等总计195516元。

收到裁决书后，公司又认为裁决不公，向法院提起诉讼。

公司辩称多发工资 法院查证属于谎言

仲裁裁决虽然以陈娅君主张的价格奖励工资的041号合同没有原件，故未支持其全部仲裁请求。但是，陈娅君对这个结果已经十分满意，并表示只要公司把

这些钱给她就不再起诉了。

全面分析案情后，于律师认为公司肯定会向法院起诉，建议她也向法院起诉。如果公司没起诉，到时候再撤诉也不晚。

果然，公司起诉了。在庭审中，其虽未要求对公章真实性进行鉴定，但直接否认总经理签名的真实性，并提出对总经理签名进行鉴定。

此外，公司还提出：陈娅君所提供的销售费用表中列明的项目相关内容不一致，且其未完成每年300万元销售任务所以没有提成工资。对于价格奖励工资中的041项目，公司认为根本不存在，故也不存在提成工资一项。

更出乎陈娅君意料的是，公司还编造出与她已向法院提交的加盖公司公章的奖励政策等文件文字基本一致，但在关键处却完全不同的单位规章制度，并以此作为证据向法院提交，以推翻其价格奖励工资要求。

为混淆视听，单位还不惜歪曲事实，编造出一套所谓的计算公式。如果据此计算，近十年来，公司不仅不欠陈娅君工资，反而多支付了不少钱。至于离职时同意给她的8万多元，是公司出于人道对其多方照顾才同意给付的，决不是欠她的。

面对公司的主张，于律师据理力争。在强调陈娅君所主张事实的真实性、客观性、合法性的同时，根据公司提出的不拖欠陈娅君工资的理由，于律师提出，如果按照公司的说法，在其合理扣除11万元后，在所扣除年度陈娅君的工资均低于北京市最低工资标准，甚至有的年份工资为负数。这一事实，需要公司给出合理的说明。

由于公司不能自圆其说，法院审理认为，该公司扣除陈娅君业务提成工资，并涂除其经总经理签字的价格奖励工资属于违法扣除，故此判决支持陈娅君的全部诉讼请求，该公司应在本判决生效7日内向陈娅君给付各项提成工资总计305161元。

单位不服而上诉。近日，二审法院判决，驳回上诉，维持原判。

被诬吃喝嫖赌欠债3.5亿 吴亦凡起诉名誉侵权胜诉

□本报记者 李一然

因新浪微博用户王某主持微博话题“炮王吴亦凡”，并称吴亦凡“吃喝嫖赌，欠下3.5个亿”，艺人吴亦凡以名誉侵权为由，将“新浪微博用户王某”和“新浪微博”诉至法院。

1月12日，海淀法院审结此案，判决王某在涉案微博首页连续15日发布声明，向吴亦凡赔礼道歉并支付精神损害抚慰金2万元、维权合理费用12200元。

吴亦凡诉称，在新浪微博中，近期出现了以“炮王吴亦凡”为话题的专题页面，被告王某系该话题的主持人，在该话题页面及其个人微博主页发表了诸如“吃喝嫖赌，欠下3.5个亿”等针对其个人的大量低俗、不实信息，给其形象造成极大的负面影响且社会评价急剧降低，构成对其个人的名誉侵权。故要求微梦创科公司（新浪微博运营方）停止侵权，王某赔礼道歉，赔偿经济损失12万元、精神损害抚慰金10万元等。微梦创科公司辩称，其已经披露了实际侵权人的具体信息，并及时删除了涉案话题，不应当承担法律责任。被告王某未到庭应诉及提交书面答辩材料，法院依法按缺席审理。

法院审理认为，王某经合法传唤，无正当理由拒不出庭，不影响法院依据查明的事实依法做出裁判。王某在涉案微博内容中多次使用“炮王”、“约炮暗号”等负面词句指称吴亦凡，在缺乏证据佐证情况下，意在对其吴亦凡名誉进行恶意贬损；另外，在缺乏证据情况下，虚构吴亦凡拖欠巨额债务的事实，构成对吴亦凡的诽谤。故王某所发表的相关微博内容已构成对吴亦凡的诽谤、侮辱，侵害了吴亦凡的名誉权。

关于停止侵权一项，鉴于涉案内容已删除，法院不再处理。关于赔礼道歉的责任承担方式及赔偿精神损失的数额问题，法院综合考虑王某的主观过错、侵权情节、影响范围等因素，判令王某在涉案微博首页连续15日发布声明，向原告吴亦凡赔礼道歉，并支付精神损害抚慰金2万元。

关于经济损失一项，吴亦凡未提交相应证据，法院不予支持。关于维权合理费用一项，吴亦凡为维权而进行的公证、翻译工作及聘用律师的费用，属合理费用范畴，法院综合其必要性及合理性，判令王某支付12200元。微梦创科公司作为网络服务提供者，在接到法院送达的应诉材料后，及时删除了涉案微博内容，履行了法定义务，故对涉及微梦创科公司的诉请内容，法院不再支持。最终，法院判决被告王某在涉案微博首页连续15日发布声明，向原告吴亦凡赔礼道歉，并支付精神损害抚慰金2万元、维权合理费用12200元。

■有问必答

提问：公司值守员 郑勇刚 回答：北京市总工会法律服务中心 杨雪峰

公司让我每月工作300多小时合法吗？

□本报记者 王香阑

公司值守员 郑勇刚：我是北京市人，今年48岁。前几年，我供职的企业效益不好倒闭了。2016年2月，经人介绍我来到一家公司做值守员，与另外5个员工一起看守公司内的几个刷卡通道。单位负责人说，我是4050人员，受照顾来公司的。由于我的社会保险已在街道缴纳，故不能与我签订劳动合同，若工作中不出什么大纰漏，就不会辞退我。

单位规定，我们上班24小时休息24小时，即工作一天一夜后休息一天一夜，然后再接

着上班，除此之外没有安排其他休息时间。若我们上班日赶上国家法定节假日，公司会按一天100元给加班费。

我们每月工资固定是2000元+500元饭补。我算了一下，我们几个员工每月都要工作300多个小时。以2016年4月为例，该月有30天，我们就分别上班360小时。我们都觉得很累，但公司表示这个岗位就是这么规定的，不想干可以辞职。

请问：公司安排我们每月工作300多个小时，合法吗？

杨雪峰：你好，具体要看您和公司签订的劳动合同中关于工时制度是如何约定的。

如果约定的是标准工时制度，劳动者每天工作的最长工时为8小时，每周最长工时为40小时，加班每月不得超过36小时；如果约定的是综合计算工时工作制度，且单位获得了劳动行政部门的工时审批，在综合计算周期内，某一具体日（或周）的实际工作时间可以超过8小时（或40小时），但综合计算周期内的总实际工作时间不应超过总法定标准工

作时间；如果约定的是不定时工作制，单位获得了工时审批，单位也应当根据标准工时制度合理确定职工的劳动定额或其他考核标准，保障职工休息权利。

所以，您可以向劳动行政监察部门投诉举报，及时维护自身的合法权益。

