

不能举证被迫辞职 索要补偿失去依据

工会助健身教练“抠”回千元加班费

工会说法：企业未缴社保，员工主动辞职也应得到经济补偿

□本报记者 王香阑 文/摄

健身教练穆一新患了脑瘤，看病时发现单位停缴了他的社会保险。他申请休病假，健身中心经理非但不同意还说：“要么继续上班！要么辞职走人！”

穆一新气之下离了职。近日，在工会帮助下他打赢了维权官司，但是，没有拿到解除劳动合同经济补偿金。

对此，北京市总工会法律服务中心工作人员鲁晶晶、王石提醒说，当单位存在不缴社保等违规行为时，职工要见招拆招，即使主动辞职也能获得经济补偿。

申请休病假单位不批 健身教练被迫辞职

29岁的河南小伙穆一新从小就喜欢运动，大学期间学的是体育专业，后来又考了健身指导员证。2011年4月1日，他被枚谛健康管理公司招聘为健身教练。

“入职不久，公司就跟我签订了劳动合同，以后是每年一签。签完后我和单位各保留一份合同文本，但在下一次续签时，公司会收走旧合同。我们单位是私营企业，能跟员工签订劳动合同我很知足，所以，每次公司要收走旧合同文本时，我没多想就给公司了。”穆一新说。

2015年12月，这家公司突然将单位名称由枚谛健康管理公司改为动湖醒健身中心，而老板、穆一新的工作地点及薪资待遇等都没有改变。听说这两家公司是同一个老板，所以全体员工也没在意这件事。2016年1月续签劳动合同时，用人单位又变成了多员缘劳务派遣公司。这一次的劳动合同期限为三年，所有员工都在合同上签了字。

2016年春节后，公司重新装修了一个健身房，完工后安排穆一新在里面带学员。不久，他感觉身体不适，但因身体素质好，扛一扛就过去了，所以，就没把这当回事儿。

去年6月初，穆一新头痛难忍差点晕倒。到医院一检查，医生说长了脑瘤。也是在这个时候，他才发现自己已停缴了自己的社会保险。“单位不缴社保费，我在北京治疗就不能报销。加之药费贵，我只得回河南老家看病了。”他说。

6月30日回到公司，穆一新拿着诊断证明找到健身中心刘经理：“医生说了，我这病需要休养，否则会越来越重，我想请两个月的病假。”对方不同意：“咱这中心的教练都是一个萝卜一个坑儿，每个人都有固定带的学员，哪有人替你？要么你继续上班，要么辞职走人，休病假不批。”

穆一新是个自尊心很强的人，见领导把话说到这份上了，想着身体健康比什么都重要，只好写了辞职申请，与同事做完交接、到财务结清工资就离开了。

回到家后，他越想越不是滋味：“我身体一直都很好，突然得脑瘤肯定与健身房装修完未通风晾房有关。我工作5年多，单位不仅停缴社保费，还在我被迫辞职后不给经济补偿。我得维权，不能就这么一走了之。”



2016年11月，他申请劳动仲裁，要求动湖醒健身中心、多员缘劳务派遣公司两家企业支付解除劳动关系经济补偿金、加班费、报销医疗费。

教练申请仲裁 求助工会维权

仲裁委立案后，穆一新考虑自己不知道怎么打官司，便于去年12月2日来到北京市总工会法律服务中心申请法律援助。经审核，他是农村户籍，符合受援条件，法服中心便指派本单位工作人员鲁晶晶、王石为他代理案件。接到委托后，鲁晶晶与王石发现仲裁委于去年12月8日就要开庭审理此案了，距庭审还有不到一周时间，她们赶紧联系穆一新面谈案情。

听完介绍，再看看穆一新带来的材料，鲁晶晶与王石相互看着对方，她们明白：除了劳动合同外，其他证据很可能不被采信，这对穆一新来说非常不利。

“你说是被迫辞职的，有这方面的证据吗？”穆一新看着两位法援人员摇摇头。

鲁晶晶问：“从你的社保缴费记录来看，2016年1月至6月底离职前的社保费都已补缴了，但显示是由三家不同的公司缴纳的，你知道这是怎么回事吗？”“不知道。”

王石又问：“你说动湖醒健身中心与枚谛健康管理公司是一个老板，可从网上查到的工商登记信息来看，两家公司的法人不同、注册地址不同，二者不具有关联性。你能证明之前在枚谛健康管理公司工作过吗？”穆一新想了想，答道：“以前签过劳动合同，但在续签时被收走了，后来出入证上写的都是动湖醒健身中心。”

鲁晶晶向他解释：“你是主动离职的，若无法证明被迫写的辞职信，你要求单位支付2016年1月至6月的经济补偿金很可能得不到支持；若没有曾在枚谛健康管理公司工作过的有效证据，从2011年4月1日至2015年12月期间的经济补偿，也不会得到支持。”

穆一新愣住了。两位法援人员安慰他：“我们会尽全力维护

你的合法权益，你回去再找找相关证据材料。”

随后，鲁晶晶与王石又反复研究了案情，重新计算了加班费数额，撰写了代理意见，为庭审做好准备工作。

法援人员据理力争 职工终获赔偿

2016年12月8日，仲裁委开庭审理此案。

“我们不同意支付任何费用。”动湖醒健身中心刘经理、多员缘劳务派遣公司赵经理同时表示。

鲁晶晶拿出十几页会员健身登记表说：“公司规定周一至周五上班时间为上午9点至下午5点，周六、周日上班时间为下午1点至晚上9点，每周只能休息一天。申请人不仅按时上下班，而且经常加班。以2016年3月至6月的会员健身登记表为例，穆一新在非工作时间内仍在上班，单位应支付加班费。”

刘经理不同意：“穆一新的上班时间都是上午9点至下午5点，一周休息两天，他不存在加班情况。”仲裁员当庭要求单位4天内提交考勤记录，逾期不提交承担不利后果。

“再说了，劳动合同约定他的岗位实行综合工时制，他的会员他负责，所以穆一新根本不存在加班一说。”刘经理说道。

王石反驳他：“法律规定企业实行综合工时制时，劳动者的平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间相同，即平均每日工作不超过8小时，每周工作不超过40小时，超过部分视为延长工作时间。根据《劳动法》第44条及《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定工作制的办法》第7、8、9条的规定，用人单位安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的150%的工资报酬，所以被申请人应当向穆一新支付加班工资。”

刘经理仔细看了看登记表，对仲裁员说：“这登记内容是在空白纸上写的，没盖公章，谁都可以随便写一个，对其真实性我们不可信，也请仲裁庭不予采信。”

穆一新憋不住了：“公司给

的就是空白A4纸而非打印好的登记表，所以我们教练员只好在会员来上课时自己手工填写。上面有每个学员的姓名、性别、上课时长及手机号等详细资料，虽然有固定的上课时间，但只要人家来了，我们教练就必须上班不能拒绝。”

“会员都是与教练私下联系上课时间，穆一新何时上班由他自己安排，我们公司不知道，所以不能支付加班工资。”刘经理辩解道。

鲁晶晶说：“刚才单位还说有考勤记录，怎么现在又不知道申请人何时上班呢？”

刘经理自知理亏，沉默不语。鲁晶晶又说：“穆一新上下班打卡，会员来上课也会在公司前台登记，公司的监控可以证明这些。另外，我们还有证人。”

随即，仲裁员传唤人到庭。“我于2016年9月底前在动湖醒健身中心做了三年教练，与穆一新在同一个组。我们上班分早班和晚班，一周工作6天……”看着以前的同事来为自己作证，穆一新心想：还是两位工会法援人员想得周到。

经过审理，仲裁委近日作出裁决：多员缘劳务派遣公司向穆一新支付加班工资1500元，动湖醒健身中心对此承担连带责任。

工会说法 因未缴社保离职 即使请辞也有补偿

针对此案，记者采访了为穆一新提供法律援助的鲁晶晶和王石。她们告诉记者，此案算是险胜，因为在庭审时动湖醒健身中心认可其公司有相关的考勤记录，故因该考勤证据掌握在用人单位手中，为此其有义务提供这一证据，但他们未在仲裁委指定的期限进行提交，所以应承担不利后果，为此，仲裁委采信了申请人这方自行核算的加班时数计算出来的1500元加班工资。

“虽然是险胜，但也在意料之中。”鲁晶晶与王石向记者解释：“单位不提交考勤记录，劳动者这会方会胜诉，即使他们拿出这个证据来，因为穆一新确实是加班了，有打卡记录，所以考勤记录也会证明申请人加班工作了，单位还是要支付加班费。”

不过，她们对穆一新的请求未能全部得到支持有些惋惜：“他花了1200元的医药费，但因单据上没有相关印章，无法让单位报销。另外，解除劳动合同经济补偿金分文未得到，主要原因在穆一新本人。”

见记者一脸疑问，鲁晶晶说道：“穆一新说他是被迫辞职的，事实也许真是这样，但被迫辞职很难举证。由于拿不出有效证据，所以，他就无法获得解除劳动合同经济补偿。事实上，当企业存在停缴社保费、不签劳动合同等违规做法时，职工只要见招拆招儿，以单位停缴社保费、不签劳动合同等为由辞职，此时，尽管也是主动辞职，但依法能够获得解除劳动关系的经济补偿金。”

促销「提前结束」 工商说「不可以」

近日，延庆工商分局接市民赵女士投诉，称元旦期间自己去某超市买奶粉，促销员告知某品牌奶粉有“买一赠一”促销活动，活动时间1月1日至2月7日。赵女士觉得很划算，恰巧也正是自己孩子吃的品牌奶粉，便一次性买了五罐。奶粉即将吃完，再次来到超市购买时，促销员告知暂时无货，等通知。两天后，接到促销员电话，告知来货了，但促销活动提前结束了。赵女士认为超市提前结束促销活动，侵害了自己的权益，希望工商部门帮助解决。

了解完情况后，延庆分局工作人员及时约谈了超市负责人，为其讲解了《零售商促销行为管理办法》，要求超市继续按促销内容开展经营活动。超市负责人表示自己不知道这种随意变更促销内容的行为是违反规定的，现在知道了，就一定按照规定办。后赵女士在该超市按“买一赠一”的促销活动，再次购买了7桶奶粉。

法条链接

《零售商促销行为管理办法》第七条：零售商开展促销活动，应当在经营场所的显著位置明示促销内容，促销内容应当包括促销原因、促销方式、促销规则、促销期限、促销商品的范围，以及相关限制性条件等。

对不参加促销活动的柜台或商品，应当明示，并不得宣称全场促销；明示例外商品、含有限制性条件、附加条件的促销规则时，其文字、图片应当醒目明确。

零售商开展促销活动后在明示期限内不得变更促销内容，因不可抗力而导致的变更除外。

第十四条：零售商开展限时促销活动的，应当保证商品在促销时段内的充足供应。

零售商开展限量促销活动的，应当明示促销商品的具体数量。连锁企业所属多家店铺同时开展限量促销活动的，应当明示各店铺促销商品的具体数量。限量促销的，促销商品售完后应即时明示。

(延庆工商分局 曲远超)



延庆工商专栏