

无故将工资降低4000元 劳动者不从便被辞退

工会伸援手 被辞职工重回单位上班

□本报记者 王香澜

很多劳动者与用人单位发生劳动纠纷继而申请仲裁时，其请求事项一般会写很多内容，有时甚至一页纸都写不下，而在关芋菲的仲裁申请书上，其请求事项只有简单的8个字：继续履行劳动合同。

关芋菲说：“我维权的目的不是要钱。既然公司跟我签订劳动合同了，现在合同还没到期，那么，单位就应该依法继续履行。”经过工会提供法律援助帮她维权，近日争议双方和解，关芋菲重新回单位上班了。

不同意单位降薪 项目经理被辞退

“2016年8月，我被钿经技术公司招聘为销售部华北地区项目经理，同年9月1日正式入职。”关芋菲介绍，上班当日，公司人事部赵经理与她签订了3年固定期限劳动合同，其中，约定试用期为3个月。

关芋菲大学毕业后一直做销售工作，有广泛的人脉及业务关系，上班第一个月就为部门创造业绩7万元，成为公司第一个入职当月成功自行开发销售渠道且产生利润的员工。为此，不但部门唐经理连续几天在晨会上表扬她，还得到公司老总的嘉奖：让她代表公司参加行业研讨会并发言。

受到领导表扬和公司重视，关芋菲更加努力工作了。经过广泛联系沟通，她陆续与30多家企业进行合作洽谈，并签署了4份渠道合作协议。2016年11月至12月，她又陆续产生销售业绩5万余元。

“12月中旬，唐经理分别找我们销售部的各位同事谈话，称公司效益没有达到预期，经营出现困难，要给大家降薪。他跟我谈时，说要把我的月薪从1万元降至6000元，我当即表示不同意。公司经营不好我能理解，但我个人在入职后每个月完成的销售额都排在前三名，而且劳动合同约定我的工资就是1万元。”关芋菲说，劳动合同是双方签订的合法有效的协议，每月她该拿多

少工资，这是白纸黑字写着的，公司不能出尔反尔。

唐经理面露难色，劝她：“其他人的工资都降了，你入职时间短，要是不给你降薪我怎么管理啊？要不你干脆辞职吧，反正你业务能力强，月薪1万元也不多，到哪儿你都能挣到这个数。”

关芋菲一口回绝：“不行。现在是年底不好找工作，再说我的劳动合同没到期，凭什么让我辞职啊。”对方没说话。

过了几天唐经理没找她，关芋菲以为降薪的事儿就过去了。没想到在2016年12月30日，公司人事部突然给她发了一份解除劳动合同通知书：你于2016年9月1日进入本公司，现担任销售部华北地区项目经理一职。经考核，公司认为你不符合该岗位要求，现决定于2016年12月31日起正式与你解除劳动关系。请即日起停止工作，与他人进行业务交接。

面对公司的做法，关芋菲非常愤怒：“我一直努力工作没想到会是这个结果。尽管不同意单位解除劳动关系，但我的职业操守较强，最后还是按公司要求办理了工作交接手续。”

回家后，关芋菲拿着与钿经技术公司签订的劳动合同沉思良久。第二天，她来到劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求单位继续履行劳动合同。

工会提供法援 免费帮职工维权

申请劳动仲裁后，关芋菲在网上查阅劳动方面的法律法规，觉得单位的做法既不合理也不合法，自己应该能打赢官司。随着仲裁开庭一天天临近，她心里又打鼓了：“钿经技术公司人事部的赵经理今年40多岁，算是资深HR，要是辞退我违法他肯定不会这么做啊？”越想越发慌，于是她向北京市总工会法律服务中心申请法律援助。

法服中心对她的申请进行审查，因关芋菲是农村户籍，符合受援条件，便指派工会签约律师徐云为她代理案件。

接到指派通知书后，徐云律师马上联系关芋菲面谈了解案情。

徐云律师问：“你手里有什么证据吗？”

关芋菲拿出两份材料：“我这有双方签订的劳动合同文本，和解除劳动合同通知书。”

“你在职期间，是否有违反企业规章制度的情况？”关芋菲想了一下，摇摇头。

“公司以什么理由与你解除劳动合同？”关芋菲把解除劳动合

同通知书递给徐云律师：“通知书里说我没完成公司业绩。公司以前有个绩效考核方案，但从没实施过，要按那上面的标准，我们整个销售部没有一个人完成。”

徐云律师告诉她：“《劳动法》与《劳动合同法》都明确规定，劳动者不能胜任工作，必须经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作时才能解除劳动合同。另外，你回去再找找有什么相关材料可以作为证据的，有充足有效的证据加以佐证，维权成功的可能性才更大。”

关芋菲突然想起来：“公司决定聘用我时曾发过一个offer，现在邮箱里还有，那可以证明公司承诺我的工资标准。”

徐云律师点点头：“回去把它打印出来开庭时带着。你还有什么想法吗？”

关芋菲说：“我想继续履行劳动合同。”

徐云律师说道：“好的，那我们争取与单位调解，这样与单位的关系不会搞僵，你回去上班后也便于工作。”关芋菲感激地点点头。

争议双方和解 职工重回单位上班

仲裁庭审现场。

关芋菲陈述仲裁请求事项后，代表钿经技术公司参加庭审的该公司人事部赵经理说：“我们不同意申请人的请求，因为在公司制定的绩效考核方案上，有她的签字，这表明她已确认同意按此标准对其进行考核。她在2016年12月没有达到业绩指标，所以，公司才提出解除劳动合同。对于解除劳动合同的原因，就是关芋菲不符合岗位要求。”

在举证质证环节，关芋菲提交了与公司签订的劳动合同、被解除劳动合同通知书、公司决定正式聘用她的offer，单位对这三项证据的真实性、证明目的均予认可。

仔细看了单位提交的绩效考核制度后，徐云律师说：“我方

认可此证据的真实性，但不认可其合法性。该制度的内容违反法律相关规定，即使按照这一绩效考核方案，公司也不应与关芋菲解除劳动合同。”

赵经理反驳道：“从入职起，她就一直未完成公司规定的业绩指标，所以才辞退她。”

徐云律师说：“公司是违法解除。单位没有提供证据来证明申请人应完成销售业绩的标准是多少，相差多少额度。公司制定的绩效考核制度规定，员工在转正后出现三次不达标公司可解除劳动合同，而考核是按照季度进行的，即员工在转正后连续9个月未完成公司下达的业绩指标才能将其辞退。关芋菲是在2016年9月1日入职的，劳动合同规定试用期3个月，试用期间不考核业绩也不支付绩效奖金。

金。从2016年12月1日起她才转正，即使按公司所说她业绩未达标，也只有一个月，根本没达到考核期限，所以公司与她解除劳动合同是违法解除。关芋菲不同意解除劳动合同，要求继续履行劳动关系。”

见赵经理不说话，徐云律师继续说：“赵经理长期从事人力资源工作应该明白，关芋菲在劳动关系存续期间没发生过任何过错，单位却要单方解除劳动合同，属于违法解除，对申请人不产生法律效力，当申请人要求继续履行劳动合同时，会得到法律支持的。”

见此情景，在双方均同意的情况下，仲裁员开始为他们进行调解。随后，赵经理代表钿经技术公司与关芋菲签订调解协议书，同意继续履行劳动合同。

■工会说法

降薪属于变更劳动合同 须双方协商同意

目前已重新回到单位上班的关芋菲说：“其实我心里明白，公司以我不符合岗位要求为由来解除劳动合同只是个借口，无非是我不同意降薪罢了。”用人单位因效益不好给员工降薪，在现实中也是存在的，对于这个问题，北京市总工会法律服务中心的杨雪峰告诉记者，工资等劳动报酬是劳动合同的必备条款，依据《劳动合同法》第35条规定，用人单位与劳动者协商一

致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

这就是说，用人单位要想给员工降薪，必须与对方协商，双方达成一致后采取书面形式进行变更。若员工不同意降薪，企业不能强行降低员工工资。钿经技术公司因关芋菲不同意降薪就找其他借口解除劳动合同，这

种行为有悖法律规定，构成违法解除。北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会在《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》中明确答复，用人单位违法解除劳动合同的，劳动者要求继续履行劳动合同的，一般应予以支持。所以，本案是以调解结案，双方握手言和，即使单位不同意调解，仲裁委仍可裁决支持关芋菲的请求事项。（本文当事人为化名）

电扇不摇头 工商帮解忧

张先生于2016年11月购买了一台某品牌电风扇，购买后一直放在家中没有使用，近期天热准备使用时发现电风扇摇头功能不能使用，找经营者更换，经营者不同意。于是张先生投诉到延庆工商所。

接到投诉后，工作人员了解到消费者购买的该电风扇已超出退货、换货的三包期限后，向消费者讲解了相关规定，提示其在今后购买商品时，一定要及时查验是否存在质量问题，避免不必要的损失。同时与经营者进

行沟通，经过调解经营者同意为消费者免费进行上门维修，消费者表示满意。

消费提示：延庆工商分局在此提示广大消费者，购买家电类商品时应该注意以下几点：

一是做好商品验收工作。商品送货安装后，要求安装人员进行调试，确保外观、性能完好后，方可签字确认。二是保存好相关票据。一定要保存好销售发票、三包证书等相关材料，便于出现问题方便维权。

三是出现问题及时处理。一旦在保修期内出现问题，及时找销售商解决，千万不要拖延。

（延庆工商分局 曲远超）



延庆工商专栏