

追索60万元提成获胜诉 单位只支付35万称代为交税

职工申请强制执行终获全额赔偿

□本报记者 王香澜

“本应两年前就该得到的60万元提成款，可是公司在我离职后一拖再拖，最后老板干脆不承认有这事了。经过劳动仲裁、法院一审和二审，最终判决单位向我支付这笔钱。可申请强制执行后，他们只给了35万元，称余款替我交个人所得税了。您说说，有这么办事的吗？”说起自己的维权经历，张成江有点生气。

近日，经过法院执行裁定，张成江终于全部拿到了提成款。对此，工会法律援助律师表示，对于发生法律效力的民事判决、裁定，当事人必须履行，用人单位执行法院判决不能打折扣。



业务主管签大单 因离职单位拒付提成

据张成江介绍，2011年1月6日，他被导航行商贸公司招聘为业务主管，约定过了三个月试用期后，单位按每月6000元底薪+1000元交通补助+1000元饭补+销售提成向他支付工资。同年7月1日，单位与他签订两年固定期限劳动合同，合同截止日期为2013年6月30日。

入职后，张成江积极开拓新市场，他负责的部门销售额不但在整个公司处于第一位，还不断刷新销售纪录。2013年初，猎头公司找到他，表示有一家快消品企业想挖他过去当公司销售副总。

“导航行商贸公司虽然对我不错，但我在这里升职空间不大，而且再过几个月劳动合同就到期了，于是我向单位提出离职。经过多次沟通，公司同意了。”张成江说，2013年4月15日在办理工作交接时，单位负责业

务的赵经理特意嘱咐他：“今年初你挖掘的那家华北大客户目前还没签单，希望你抓紧促成此事，到时公司会照样给你提成，不会亏待你的。”张成江不假思索的答应了。随后，他与公司签订了《离职协议》。

从第二天起，他开始联系华北大客户，然后又飞过去面谈。经过多次沟通，对方终于在采购合同上签了字。张成江把合同交给单位后，5月22日，赵经理将一份《关于给予张成江提成及奖励的说明》递给他：“你在这上面签个字吧。为了感谢你对我华北大客户项目做出的贡献，公司决定按相应比例给你60万元提成款作为奖励，但这笔钱要等到客户结算完货款后再给你。”“好的，结完款您告诉我一声。”说罢，张成江就到新单位报到了。

2014年3月初，张成江打电

话给导航行商贸公司的赵经理：“听说华北大客户那边已经结清货款了，我那提成何时能给？”对方答道：“别急，我问问老板，他签完字就给你转到银行卡里。”

一周、两周过去了，提成款仍没打过来，张成江又联系赵经理，对方说正在开会便挂断了电话。

“老板打算不给我这笔奖励了？”张成江心里嘀咕着，于2014年8月4日、10月9日两次找到赵经理，对方称公司最近资金周转困难，等账上有钱了就马上打给他，承诺绝不会赖账。

后来再打电话联系时，赵经理始终不接听。2014年11月初，张成江申请劳动仲裁，要求导航行商贸公司支付2011年1月至2013年5月22日期间的业务提成工资60万元。

单位提起上诉 终审支持职工诉求

终于胜诉了，张成江松了口气。可单位对判决不服，上诉到中级法院。

导航行商贸公司提出，单位与张成江是在2013年4月15日解除劳动合同的，而他申请劳动仲裁是在2014年11月初，要求支付的又是2011年1月至2013年5月22日期间的业务提成工资，已经超过了仲裁时效，法院不该受理。另外，张成江的诉求是业务提成，本案是劳动争议，不是普通民事债权债务纠纷，一审法院认定本案属于债权债务纠纷却适用劳动法律处理此案，自相矛盾，且超出了劳动争议的裁决范围。

对于单位的说法，张成江则表示：“我服从一审判决。虽然劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，但我在2013年5月22日至2014年10月期间，多次向导航行商贸公司主张权利，并且有与赵经理的谈话录音为证，所以此案并未超过时效。另外，《关于给予张成江提成及奖励的说明》上

有公司主管业务的赵经理签字、单位公章及我本人的签字，说明其内容是双方协商一致后确认的，但公司至今未履行支付义务。我的诉求是提成款，这是我工资的组成部分，属于劳动争议案件的受理范围。”

对于单位所称张成江诉讼超过时效的问题，法院认为，因《关于给予张成江提成及奖励的说明》属于债权凭证，而导航行商贸公司不能证明张成江存在急于行使其权利的情形，所以单位该主张缺乏事实与法律依据。另外，对该说明应当理解为工资欠条的性质，本案为追索劳动报酬争议，属于劳动争议范畴。

二审法院认为，本案中，张成江是否存在60万元提成款是双方争议的焦点，单位称不存在欠付情形，但未提供足以推翻张成江的相反证据，所以法院对单位的主张不予采纳。最后，二审法院驳回单位上诉，维持原判。

职工申请强制执行 单位节外生枝扣税25万

二审判决为终审判决，张成江以为这次可以拿到提成款了，没想到判决生效后导航行商贸公司迟迟不付。无奈，他只好向法院申请强制执行。

过了些日子，钱打过来了，但只有35万元。他打电话一问，单位称另外25万元已经替他交了个人所得税。张成江不满单位的做法，继续申请强执要求他们按法院判决支付全额提成款。公司不同意，向法院提出异议。

单位称：“生效判决确认向张成江支付60万元款项，我认为此数额应为税前金额。因这笔钱属于劳动报酬，依法应缴纳个人所得税，根据法律规定，我有义务代扣代缴，且扣除张成江的25万元已全部向税务机关缴纳，扣税后的余款也已支付给

他，故此案已履行完毕，无需再向他付款。”随后，单位提交了代缴25万元税费后税务部门开具的告知书。

张成江认为：“我现在与导航行商贸公司不存在劳动关系，因此无代扣代缴关系。另外，法院生效判决的金额是60万元，未说明需由单位代扣税费，所以他们应按判决书确定的金额向我支付。”

法院认为，生效判决已经就单位应支付给张成江的款项数额予以确认，现单位主张判决数额为税前金额，于生效判决无据，故导航行商贸公司所提异议缺乏事实及法律依据，法院不予支持，裁定驳回其执行行为异议。近日，张成江终于收到了余款25万元。

申请仲裁不受理 诉至法院得支持

不久，劳动仲裁委员会出具不予受理通知书。张成江不服，到法院起诉，继续要求导航行商贸公司支付60万元提成款。法院开庭时，他提交了劳动合同、《关于给予张成江提成及奖励的说明》及2014年8月4日、10月9日他两次找赵经理要60万提成款时的录音光盘作为证据。他说：“我离职时，单位以客户尚未结清货款为由拖欠60万元提成工资，其后我多次找他们，却一直不发给我。为了保护我的合法权益，请法院判决他们把这笔工资支付给我。”

导航行商贸公司的代理人吴经理表示：“我们不同意。他是2013年4月15日离职的，现在都2015年了，早就超过了诉讼时效，请法院驳回他的全部诉求。”吴经理向法院提交了有张成

江签字的《离职协议》：“这是我在2013年4月15日签的，协议约定双方解除劳动关系，再无任何争议，均放弃诉讼权利及其他赔偿要求。所以，他不应该告单位，因为根本不存在公司欠付他提成款一事。”对此张成江解释，当时公司让他继续做华北大客户项目，并承诺在结算后给他提成，所以当时双方确实是没有其他争议了，因而在该协议上签了字。

对于张成江提交的《关于给予张成江提成及奖励的说明》，吴经理表示，虽然上面有赵经理的签字和单位公章，但对其真实性及证明目的均不认可。而对张成江提交的录音光盘，他说赵经理否认有过此事。

法院经过审理，认为针对张成江提交的《关于给予张成江提

成及奖励的说明》，尽管单位一方不认可其真实性，但在法庭上经法官释明，吴经理表示不申请对说明上赵经理的签字及公章进行司法鉴定，所以法院对此证据予以采信。对于单位认为双方无任何争议、无需向张成江支付提成款的主张，法官认为，《离职协议》是在2013年4月15日签订的，而《关于给予张成江提成及奖励的说明》的落款日期是2013年5月22日，应当认定是双方在签订《离职协议》后又对华北大客户项目的提成及奖励作了新的约定，并对双方债权债务进行了新的确认和给付承诺，该说明对双方当事人均具有法律约束力。最后，法院判决导航行商贸公司按照《关于给予张成江提成及奖励的说明》中约定的数额，向张成江支付60万元提成。

【工会点评】

法院判决已发生效力 当事人必须履行

针对此案，记者采访了北京市总工会法律服务中心副主任褚军花。她说，关于人民法院生效判决的执行问题，依据《民事诉讼法》第二百三十六条规定，发生法律效力的民事判决、裁定，当事人必须履行。本案中二审人民法院依法判决单位应当向张成江支付60万元提成款，但未涉及个人所得税由谁缴纳问题，所以单位应当按二审人民法院的判决数额全额向张成江支付。

从本案可以提示劳动者，在与用人单位约定涉及实际金额给付的问题时，需要明确实际支付数额为税后还是税前，人民币还是其他币种。例如劳动合同约定月工资标准为人民币5000元（税后），或提成款为合同标的的1%（税后）。另外，在涉及调解或诉讼时，在申请请求或诉讼请求中明确所要费用是税前还是税后，这样可以减少执行时的麻烦。