

合同约定工资“款到提成”是否有效?

□本报记者 赵新政

在企业经营过程中,常常发生因合同货款不能及时回笼而形成呆账、坏账的现象。为避免由此带来的损失,一些企业经营者在强化各种风险管控措施的同时,将目标锁定在员工身上。

譬如孙乾所在的礼品公司,除在账务及销售管理中实施“款到提成”制度外,还在劳动合同中制订特别条款约定实施该项制度。要说这项制度可以强化员工主人翁意识,有利企业管理经营,对员工利益也没有损害。可是,在特定时间、遇到特殊情况时,该制度就暴露出很多不足。

发生在孙乾身上的特例是他申请离职之时。因为要离职了,他要求公司支付全部提成工资,而公司坚持执行款到提成制度扣发2万元工资。为此,双方还打起了官司。

基本案情

《工资支付暂行规定》第9条明确规定:劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时,用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。可是,孙乾在离职时被公司暂扣2万元提成工资,原因是其劳动合同约定该工资应当在合同货款回收后才能支付。

孙乾认为,公司扣押其工资的做法违法。而公司认为,不仅孙乾,全公司销售人员的工资都是这样发放的。该做法既是惯例,也是合同约定的,因此,不违反任何法律规定。

为何会发生这样的事情呢?

孙乾说,他于2015年8月中旬入职该礼品公司从事销售工作,双方在劳动合同中约定,其工资执行底薪加提成模式,底薪

为每月4000元,提成工资根据其销售业绩予以确定。

2017年8月12日,孙乾告知公司劳动合同到期后将离职,希望公司届时结清其当年7月和8月的销售提成款。

办理离职手续时,公司告知孙乾:您7月和8月的提成款合计11万元。由于其中有3笔合同款还未到账,涉及提成款2万元,故只能向您支付9万元。余下款项,以后支付。

孙乾要求公司必须按照法律规定向其支付全部提成款,双方为此发生争议。

仲裁委庭审时,公司对孙乾的业绩和应发提成金额予以确认,但以合同约定及公司规定为由,拒绝支付。公司提交的《销售人员提成暂行办法》载明:销售人员的提成款应在合同货款回收后,公司于下月10日前向销售人员支付。

仲裁委认为,依据合同约定和公司制度规定,在正常情况下,可以按照合同货款回收后发放提成工资。但是,孙乾系离职人员,其提成款应当依照《工资支付暂行规定》一次性付清,不能等待货款回收后再发放。

近日,仲裁委裁决该公司立即向孙乾支付相应工资。

法律分析

就本案涉及的法律问题,北京弘嘉律师事务所张立德律师在接受记者采访时说,业务提成制度,是企业针对销售人员实施的主要工资制度。其表现形式一般是在劳动合同约定,或在企业规章制度进行规定。其内容大多是:款到提成,即只有销售人员的销售款项到账后,才支付销售人员的提成款。该提成款也叫提成工资或绩效工资。

提成工资属于劳动报酬,员工既然已有销售业绩,那么,按企业关于提成比例的规定或劳动合同约定向员工支付相应的提成工资,就是企业的法定义务。

在实践中,很多企业都实行款到提成制度,即合同货款到账后才提成。这样做的直接效果是,可以规避潜在的呆账、坏账,也可以防范销售人员与客户恶意串通以虚假合同方式来骗取业务提成。

张律师说,款到提成的确是一种比较合适或合理的薪酬制度和财务管理制度。但是,这并不意味着时时刻刻都坚持“款到提成”就符合法律规定。一般来说,员工在职期间,企业落实款到提成制度不会产生任何问题,也不会与员工发生任何争议。但是,遇到员工离职这种特殊情况时就不行了。

本案中,孙乾与公司之间的

争议就是由此而产生的。仲裁委之所以作出以上裁决,原因当然是企业的做法违反法律规定。但是,员工离职时如企业不予兑现员工离职前的提成,仍然坚持款到提成还会带来一系列问题和困惑。

其一是销售合同中明确的合同款项是否回收,其法律性质系买卖双方之间的争议。如果企业将未回收货款当作拒付离职员工业务提成理由,就会混淆二者的法律关系。

其二是企业如果坚持款到提成,离职员工就应进行货款催收工作。而此时员工已经离职了,他应该以何种身份去向第三方客户催款?离职员工催款自然是工作行为,既是工作行为,企业是否还要向其支付相应的工作报酬?

因此,仲裁委的裁决看似对企业不利,实质上扫除了企业的很多后患。

谨慎防范生活中的“不公平”合同格式条款

格式条款作为与广大消费者息息相关的合同内容,存在于日常生活的方方面面,所谓格式条款是指合同一方当事人为了重复使用而预先拟定,并在订立合同时未与对方协商即纳入合同内容的条款。经营者在经营过程中使用的通知、声明、商业广告、店堂告示、凭证、单据等内容符合要约规定和格式条款定义的,也视为格式条款。消费者如何辨别生活中常见的“不公平”合同格式条款,保护自身合法权益不受侵害,工商部门为您提示以下几点:

一、制订和使用格式条款具体要求

【格式条款的明示制度】格式条款中含有免除或者限制自身责任内容的,提供方应当在合同订立前用清晰、明白的语言提请对方当事人注意。格式条款采用通知、声明、店堂告示方式的,提供方应当在经营场所重要位置用醒目的方式进行明示;采用书面形式的,应当以醒目的方式加以标注。

【格式条款中禁止含有的内容】格式条款不应含有免除提供对方人身伤害的责任;二是因故意或者重大过失造成对方财产损失的责任;三是对提供的商品或者服务依法应当承担的保证或保修的责任;四是因可能产生的违约行为而承担的违约责任;五是依法应当承担的其他责任。

【格式条款不应含有加重对方下列责任的内容】一是违约金或者损害赔偿金明显超过合理数额;二是承担应当由提供方承担

的经营风险责任;三是违反法律、法规加重对方责任的内容。

【格式条款不应含有排除对方下列权利的内容】一是依法变更或者解除合同的权利;二是请求支付违约金或者请求损害赔偿的权利;三是解释合同的权利;四是对合同争议提起诉讼的权利;五是依法应当享有的其他主要权利。

二、生活中常见的合同格式条款典型违法表述,供大家参考

1、“此卡售出,概不退换”、“售出的各类会员卡一律不得退卡”、“本店商品售出一概不予退换。”或“打折商品不退不换。”

违法理由:消费者有订约自由,也有依法解约和退换货的权利,经营者无权禁止。

2、“该条款(章程)的最终解释权归我公司所有”、“该活动的最终解释权归我公司所有”。

违法理由:对格式条款的理解发生争议的,应当按照通常理解予以解释。对格式条款有两种以上解释的,应当做出不利于提供格式条款一方的解释。经营者不得排除消费者对合同条款进行解释的权利。

3、“奖品、赠品一律不实行三包。”

违法理由:《零售商促销行为管理办法》第十八条规定:“零售商不得以促销为由拒绝退换货或者为消费者退换货设置障碍。”

4、“请保管好自己的物品,谨防被盗,丢失本店概不

负责。”、“公共场所请您携带好您的随身物品,如有丢失自负。”、“本店对于会员在所内遗失或盗窃的物品不承担赔偿责任。”或“贵重物品妥善保管,遗失概不负责。”

违法理由:经营者依法应当向消费者提供保障人身、财产安全的服务场所和设施,对可能危及消费者财产安全的风险应予以积极防范和警示。经营者不得以绝对化用语免除故意或者重大过失造成消费者财产损失的责任。

5、“在场地使用过程中,如有人身伤害,本公司不负责任。”、“请勿在场所内追逐、打闹,如发生伤亡事故,后果自负。”

违法理由:经营者应当对其提供的场地及其附属设施的安全性负责。因场地或其附属设施的安全隐患或漏洞,造成消费者使用过程中出现人身伤害的,经营者应当承担相应的法律责任。

三、工商部门提醒广大消费者

对于经营者利用合同格式条款免除自身责任、加重消费者责任、排除消费者权利的行为,消费者有权向工商部门投诉举报。

怀柔分局 王楠



怀柔工商专栏

出差补助能否代替加班费?

徐先生是一家公司的职员,原先在生产车间上班,3个月前转岗到售后服务部工作。上个月,徐先生受公司指派出差到外地为客户维修设备,时间长达半个月,期间遇上两个双休日,均在客户单位进行维修工作。

出差结束后,公司按规定给徐先生报了差旅费并按每天80元的标准支付了出差补助。当徐先生提出出差期间的两个双休日共4天应当算加班、应支付给加班费时,公司说,每天80元的出差补助就是加班费。

那么,公司的说法能够成立吗?

律师说法

该公司的说法不正确。出差补助和加班费是两个概念,不能混淆。所谓出差补助,一般指单位基于劳动者的工作地点变化、日常生活被打乱而支付给劳动者的伙食补贴和其他补助,是一种对员工出差在外期间的额外劳动消耗和生活费额外支出的经济补偿,而且出差补助是出差期间每天都有的。

加班费则是劳动者按照用人单位生产和工作的需要,在规定工作时间之外继续生产劳动或者工作所获得的劳动报酬,它包含着劳动所得和休假损失补偿的成分。

由此可见,出差补助和加班费属于不同的项目和待

遇,二者的功能是截然不同的,不能混淆。

至于职工双休日仍出差在外,单位是否应支付加班费,这应区别对待。

第一,若该双休日劳动者提供了劳动,则单位要么安排补休,要么支付加班费。

《劳动法》第44条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬:……(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;”

据此,职工出差期间适逢双休日,且双休日仍然在进行本职工作范围内的劳动,应该算加班,单位若不能安排补休,就应当支付不低于200%的日工资报酬。

第二,若该双休日劳动者并未提供劳动,而是处于休息状态,尽管在出差地休息的质量与在居住地休息有所不同,但毕竟未为单位创造任何效益,且单位已支付了出差补助,因此该双休日不算加班。

本案中,徐先生只要有证据证明自己在出差期间的两个双休日内一直在进行维修工作,便可认定为提供了劳动,应当算加班4天。对这4天加班,公司要么安排徐先生补休4天,要么支付徐先生4天200%的日工资报酬。

潘家永 律师