

## 客户经理一算利润不菲 文化公司一算项目全亏

# 因缺证据 员工索赔不成被判退款3万

□本报记者 赵新政

想问题、办事情必须建立在扎实的事实基础上，否则，任何愿望都会落空。打官司也是这样，如果当事人提出的诉讼请求没有相应的事实和政策法规做支撑，这些请求注定不会得到法律的支持。在北京一家传媒公司担任客户经理职务的黄歆刚（化名）就在这方面栽了跟头。

在职期间，黄歆刚代表公司与另一家单位签署一份视频制作协议，约定将该制作费11万元分3次支付给公司。他自己核算后认为，该项目的利润提成加上另外两个项目的提成自己可提取6万多元费用。于是，他就截留了其中的3万元。

公司要求黄歆刚归还此款，他则以双方存在劳动纠纷为由拒绝归还，同时诉请公司向其支付全部业务提成。案件经仲裁、法院一审、二审，最终以其诉求缺乏证据为由，于12月6日终审判决驳回其全部请求，并责令其向公司返还截留款项。

### 员工招揽三个项目 业务提成没有兑现

黄歆刚今年38岁，在文化传媒行业已经干了10多年。2016年4月18日，经层层考核，他顺利入职北京一家文化传媒有限公司。当天，双方签订了自即日起至2018年3月12日止的劳动合同。根据其特长，合同约定其在导演组部门项目负责人岗位工作，职务为客户经理，月工资标准为7000元，项目提成另计。

黄歆刚说，公司为增加业务量，鼓励员工为单位招揽业务。尽管其担任客户经理职务，但工作职责不包含为公司承揽项目。因此，他个人如果为公司招揽业务，是应当按照公司内部规定享受业务提成的。

“2017年9月至2018年1月期间，我利用个人能力及以往的个人客户资源，先后独立为公司承揽并签下北京某楼体投影、江西某风景区演出、浙江某地演出及视频制作三个项目，这些项目的协议总金额为30万元。”黄歆刚说，扣除项目总支出176600元后，项目总利润为123400元。如

果按照公司董事长房某的承诺将项目利润的51%作为分成，他将获得一笔价值不菲的奖金。

可是，公司没有按照内部规章制度规定及负责人的承诺，兑现相关费用。

### 因为截留项目回款 单位要求员工返还

凭借自己多年的从业经验，黄歆刚自行核算出了三个项目的利润数额。其中，浙江项目总利润为60000元、北京楼体投影项目总利润为43400元、江西项目总利润为20000元。他听知情的同事讲，江西的项目因金额较小，没有计入公司财务报表。

由于公司一直未兑现另外两个项目的业务提成费用，黄歆刚就与浙江项目合作方协商，由该合作方出具证明，以居间费的名义将3万元项目款支付给黄歆刚。

黄歆刚领取这笔款项后，公司要求其立即归还单位，但被他拒绝。于是，公司将他起诉到法院。

公司诉称，2018年1月22日，黄歆刚代表公司与案外人签订视频制作协议书，约定制作费11万元，分3次将该费用支付给公司。但是，黄歆刚利用职务之便，通过支票方式从案外人处领取第二笔项目款3万元。公司索要时，其以与公司存在劳动纠纷为由拒绝归还，故起诉要求其返还该款项。

黄歆刚辩称，该项目系因为他的个人原因居间介绍才由公司获得。由于他提供了居间服务，其有权领取3万元居间服务费用。因公司在支付款项方面不守信用承诺，他从案外人处截留也是不得已而为之。况且，此类争议并不属于劳动争议受案范围，不同意公司的诉讼请求。

法院认为，依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。本案中，黄歆刚代表公司与案外人签订视频制作协议书，案外人出具的声明显示公司领取了8万元，黄歆刚领取了3万元。黄歆刚虽主张此3万元系其提供居间服务的居间费用，但其作为公

司的授权代表与案外人签订协议，且协议书中亦无居间费用的约定，故其领取的3万元系案外人支付给公司款项，对其主张不予采信。同时，判令其向公司返还该款项。

### 项目支出大于收入 不能领取利润分成

2018年9月，黄歆刚向原审法院诉称，其利用个人能力及以往的个人客户资源，先后独立为公司承揽并签下3个项目，在每个项目都盈利的情况下公司拒不兑现提成费用，所以，他请求法院判令公司向他支付：北京楼体投影项目提成22134元、江西项目提成10200元、浙江项目提成30600元。此外，还有这些提成未兑现造成的损失赔偿金15733.5元。

公司辩称，黄歆刚要求的3个项目中，江西项目不是公司项目，另外两个项目均处于亏损状态，没有利润可以作为分成依据。其同意仲裁裁决，不同意黄歆刚的诉讼请求。

黄歆刚提交3个项目合作方的声明及劳动合同，证明其为3个项目提供了居间服务，该行为并非其职务行为，且公司已经收到了合同款项共计30万元。

公司主张应按照项目的纯利润的51%计提，项目纯利润为项目目标的额减去项目成本及公司管理费，按照上述计算方式，北京楼体投影、浙江视频制作两个项目不存在利润，并提交项目提成统计表、支出凭单及项目利润分配及分摊管理费用情况表，表中记载的项目支出与分摊管理费之和大于项目收入，支出凭证上有黄歆刚签字。黄歆刚认可签字真实性，对其余证据均不予认可。

公司主张江西项目未与黄歆刚签订合同，属于公司董事长的个人行为，并提交了电子邮件予以证明。

法院认为，黄歆刚未能提交项目按照利润的51%提成的相关证据，未就其主张的提成依据及提成来源提供其他证据予以证明，对其主张的利润提成依据不予采信。其虽不认可两个项目纯

利润为负的项目利润分配及分摊管理费情况表的真实性，但未提交相反证据，对上述证据真实性应予采信。

关于江西项目，公司提交的电子邮件、导演组收支表等来证明该项目属于公司董事长个人劳务。黄歆刚认可因该项目金额较小，没有计入公司财务报表。

鉴于黄歆刚的诉讼请求缺乏事实和法律依据，法院判决驳回其全部诉讼请求。

### 在职期间领取提成 属于劳动争议范畴

法院判决后，黄歆刚提出上诉。其理由是：项目提成是居间介绍费性质，该诉请不属于劳动争议受案范围。原审将其未见过的公司的《项目负责人完成项目提成奖励办法》作为定案依据，不妥！

二审法院补充查明：黄歆刚为证明其主张的项目提成标准，在仲裁审理中提交了他和律师、房某等人的谈话录音。录音中房某说“把活儿拿回到公司来做吧，至少公司全部人都能帮你做，然后挣的钱纯利你拿走51，我拿走49，于是，在2015年6月的版本里这个（提成制度）加了一条条款，也是明文规定的，员工个人为公司承揽的项目以净利润的51%提成。”等内容。公司提交《项目负责人完成项目提成奖励办法》，也有相应的规定。

二审法院认为，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。本案中，黄歆刚主张公司承诺按项目利润的51%向其支付三个项目提成，其应对该主张承担举证责任。公司不认可黄歆刚的主张，其提交的证据又不足以证明自己的主张，原审未采信其主张并无不当。

黄歆刚因其与公司劳动关系存续期间的提成纠纷申请劳动仲裁，因不服仲裁裁决提起诉讼，原审法院按劳动争议处理，正确。其主张业务提成是居间介绍费性质，不属于劳动争议受案范围的意见，缺乏依据，法院不予采信。据此，判决驳回上诉，维持原判。

## 对12万元玉器放弃保价 只能按照约定运费赔偿

编辑同志：

一个月前，我委托一家物流公司托运一台价值12万元的玉器回家。物流公司提供的格式托运单写明：“托运人必须为所托运的货物办理保险或委托物流公司办理保险，托运人既未自行办理保险又未委托物流公司代办保险的，如有货物损坏或灭失，物流公司按本托运单收到的运费5倍赔偿”。

这些字体被加粗且有下划线。我考虑到运送地点较近，加之之前多次托运都没有出现过问题，遂假称只是仿制品，既未自行办理保险，也未委托物流公司代办保险。不料，玉器却在运输途中严重损毁。面对我全额赔偿损失的要求，物流公司却只愿意赔偿5倍的运费。

请问：物流公司真的能以“白菜价”给予赔偿吗？

读者：赵怡珍

赵怡珍读者：

物流公司的处理是对的。

《合同法》第三十九条规定：“采用格式条款订立合同的，提供格式条款的一方应当遵循公平原则确定当事人之间的权利和义务，并采取合理的方式提请对方注意免除或者限制其责任的条款，按照对方的要求，对该条款予以说明……提供格式条款一方免除其责任、加重对方责任、排除对方主要权利的，该条款无效。”

本案中，物流公司提供的格式合同确有免除自己责任、排除你主要权利之嫌，似乎其的确应当按实际赔偿，其实不然：

一方面，物流公司已经尽到了提示义务，即在托运单已经就保价条款以足以引起注意的粗体字并以下划线的方式，提醒顾客注意。

另一方面，你已经进行自主选择。

托运单中保价条款包含两重意思：托运人有权选择是否对货物投保。若托运人不选择投保，则视为托运人选择了“如有货物损坏或灭失，物流公司按本托运单收到的运费5倍赔偿”；若托运人选择投保，则物流公司应当据实赔偿。在此情况下，选择权完全在于顾客。同样，你也完全可以选择不投保或不投保，你基于“运送地点较近，加之之前多次托运都没有出现过问题”而没有投保，完全是在已经知道风险的情况下作出的意思表示，虽然属心存侥幸，但不能否定你的真实意愿。

再者，尽管实际损失与5倍运费之间相距很大，但运输存在风险，保价与非保价的费用交付、赔偿后果也存在风险。物流公司提供的选择方案，恰恰体现了权利义务一致的原则。你明知托运的货物价值，却不选择保价条款，自然应当承担风险。更何况《合同法》第三百一十二条规定：“货物的毁损、灭失的赔偿额，当事人有约定的，按照其约定”。

颜东岳 法官

·广告·

## 年假不休，过期作废？

### 案情简介：

家住昌平区流村镇某村的王某某在昌平区某公司工作了两年，去年由于公司业务忙，他一直未休年假。今年9月，由于家中父亲生病需要照顾，他想起去年年假未休，就想申请将未休的年假一起休了，多照顾父亲几天。但公司以“年假不休，过期作废”为由，只批准了当年的年假。王某某也很茫然，来到流村镇公共法律服务站咨询，到底年假未休作不作废？

### 法律分析：

根据《职工带薪年休假条例》第5条及《企业职工带薪年休假实施办法》第9条、第10条的规定：单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。单位确因工作需

要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

从上述规定可以看出，年度内未休完年假过期作废的规

定是错误的。根据王某某的情况，他第一年来未休过年假，公司也未支付他年休假工资报酬，故公司所说的年假过期作废一说是违法的。工作人员建议王某某再跟公司谈一下。



昌平区司法局