员工促成千万元交易 未按约定获得报酬

公司克扣业务提成被判赔34万元

□本报记者 赵新政

作为区域销售经理，黎莉(化名)不知道公司出于什么目的，非得在她负责的区域里再增设一家销售代理商。在医疗仪器设备推销竞争日益激烈的情况下，她尽量把事情往好的方面想，在工作上不仅不与代理商搞明争暗赛还主动与代理商合作，共同促进销售业务的增长。

黎莉的努力，最终取得比较好的结果。在任职半年的时候，她促成一笔价值1050万元的医疗设备销售计划。不久，又完成了回款任务。按照这种势头，她预计自己很快就会在公司站稳脚跟，收入也会有较大幅度的增加。

可是，因为这笔交易的业务提成费用，公司与黎莉产生了争议。她认为自己应按约定的3%的比例进行提成，公司认为应按1.5%提成。接下来，公司提出该业务是由代理商完成的，她没做什么工作不应该给提成，并以不胜任工作为由将她辞退。9月18日，二审法院终审判决公司向她支付业务提成及违法解除劳动关系赔偿金34万余元。

员工促成大额订单 竟然没有业务提成

黎莉虽然只有30多岁，但在医疗仪器设备销售行业已打拼近10年时间。正是看中了她的经验和人脉，北京一家医疗仪器设备公司在入职当天就与她签订一份为期3年的劳动合同。该合同起止期限为2017年8月15日至2020年8月14日，约定其职位是区域销售经理，月工资构成为固定工资13000元+提成。

在黎莉工作期间，公司与北京一家代理商签订销售业务合同，由该代理商负责华北区域的医疗仪器设备销售业务。尽管公司这项授权与黎莉的销售范围有冲突，但她没有计较。她认为，多一个人就多一份力量，双方只要合作得当一定会取得比较好的结果。

果然，在2017年12月11日，代理商与一家大型医院签订了一份价格为1050万元放射外科手术系统医疗器械销售合同。当天，向公司支付款项50万元。2018年6月6日，代理商又将1000万货款支付给公司。

“这份合同是以代理商的名义签订的，回收货款也是代理商经办的。不过，代理商、客户及公司都知道我在其中发挥了重要作用。”黎莉说，起初，公司打算给她一些业务提成费用。后来，可能是嫌提成款太高就想压低一些。再后来，公司就不打算给了。

“我的提成工资是合同约定，提成标准是公司规定的，公司不按制度规定办事是理亏的。”黎莉说，因她不同意公司在沟通时给出的方案，公司干脆下狠手把她辞退了。

过往付出均有记载 员工业绩不可抹煞

2019年1月29日，公司向黎莉送达终止劳动合同通知书和辞退结算表。该通知载明：根据《劳动法》和《劳动合同管理规定》有关条款，认定你不适合销售工作，决定终止你的劳动合同，请办理相关手续。

黎莉不服公司决定，向劳动争议仲裁机构申请仲裁。可是，仲裁裁决仅支持其1.9万余元业务提成费用。黎莉不服该裁决，向法院提起诉讼。

法院庭审的第一个焦点是：代理商签订的销售合同是否为黎莉独立完成。

针对黎莉称其本人独立完成该合同的主张，公司明确予以否认，并称该项目早在2016年已经启动，在黎莉之前已有苏某、陶某两位业务员先后跟进该项目，黎莉仅是该项目的3名参与者之一。对此，公司提交了苏某和陶某的劳动合同以及二人的工作日报告和费用清单打印件。

上述工作日报告记载的内容显示：苏某、陶某曾分别在2016年11月至2017年2月、2017年4月至7月与客户进行过接洽，但二人均未与代理商进行过接洽。陶某表示，在2017年3月8日与新近找到的代理商刘某和韩某见面交流一下项目的情况，确定委托刘某和韩某跟进该客户业务，但没有任何与销售工作开展相关的实质性的工作内容。

黎莉认可苏某和陶某的劳动合同的真实性，亦认可二人曾为公司员工，但不认可二人的工作日报告和费用清单的真实性，亦不认可二人为上述项目启动和进展开展过工作。

黎莉为证明上述项目为其本人独立完成，提交了其与刘某和韩某的微信聊天记录，称刘某和韩某分别为公司的代理商的大股东和业务经理。

黎莉提交的上述证据显示：她于2017年8月21日与韩某建立联系，于2017年9月22日与刘某建立联系，至2018年4月她与这两人就上述项目的招投标等一系列环节和事宜进行了详细的协调与沟通。可是，公司对这些证据的真实性表示怀疑。

对黎莉与公司之间分歧，从黎莉和公司的举证质证情况来看，可以认定上述项目系以代理商的名义进行投标并签署相关协议，法院对此予以确认。同时，公司提交的证据无任何与销售工作相关的实质性内容。相反，黎莉提交的证据却涉及了项目的招投标等一系列环节和事宜，并进行了详细的协调与沟通。通过对比二者的内容，法院认为，黎莉关于上述项目系其本人独立完成的主张可信度更高，应当认定上述项目系由黎莉独立开发完成。

庭审的第二个焦点是应当按什么标准计算黎莉提成费用。

公司主张上述项目属于“完全通过代理商完成的合同”，黎莉在该类项目中的提成应按1.5%作为提成奖励。黎莉称其提成应按设备款成交价的3%计算发放。

对此，公司提交了《2017年销售业务管理规定》，庭审后又提交了《2018年销售业务管理规定》《2018年销售人员综合能力评估表》及黎莉的工作周报等证据。黎莉对这些证据的真实性和证明目的均不认可，称公司从未向她送达过这些证据。

法院认为，上述销售项目的合同签订和首付款时间均为2017年，且公司在庭审中亦主张黎莉提成应按照《2017年销售业务管理规定》确定，故就此问题在庭后提交的《2018年销售业务管理规定》、黎莉的工作周报等证据与本案没有关联性，不予采纳。

微信记录更加真实 员工应获约定提成

法院认为，公司提交的《2017年销售业务管理规定》未经民主协商程序制定，亦未有证据证明已向黎莉送达，公司据此确定黎莉应获得的提成金额不符合法律规定，不予支持。

黎莉提交了经过公证的她与公司人事总监的微信聊天记录。该记录显示：人事总监于2019年2月27日通过微信向黎莉发送了提成核算表，其中载明上述项目的总提成金额按照最终成交价的3%确定，但需扣除销售费用。

公司对公证内容表示认可，但主张实际提成金额的确定会受到相关因素影响，并需扣除销售费用。据此，法院认定黎莉在项目中的提成计算、发放应按设备款成交价的3%确定。

经查，公司在未对黎莉进行调整工作岗位的情况下，径直以“不适合销售工作”为由与其解除劳动合同，该行为违反法律规定，构成违法解除劳动关系。据此，法院判决公司应向黎莉支付销售业务提成31.5万元、违法解除劳动合同赔偿金2.6万元，两项合计34.1万元。

公司不服法院判决，向二审法院提起上诉。

二审法院查明的事实与一审法院查明事实无异，鉴于一审法院认定事实清楚、适用法律正确，二审法院终审判决：驳回公司上诉，维持原判。

新员工讲实话弄丢一个客户要赔吗？

张莉在校读研究生期间主修的是经济专业。2019年7月，27岁的她毕业后选择去一家证券公司上班。双方就劳动合同事项协商一致后，证券公司以办理入职手续为由将张莉的毕业证留在了公司，张莉对此事并未在意。

第二天，张莉按照约定到证券公司上班。人力资源经理找到张莉，将双方的劳动合同交给了她一份,并对她说:“你虽然与公司签订了劳动合同，但不代表你已经加入了本公司。在3个月的试用期里,希望你好好努力。另外,根据规定，你试用期的工资是1000元,转正后3000元。最后,希望你成功加入我们。”

张莉非常珍惜毕业后的第一份工作，她没有再向公司提出什么异议。

工作的第一个月是轻松而顺利的，张莉很快适应了公司的环境。有一次，张莉被一个同事临时叫着一起去和客户签合同，本来也只是走一下程序，合同内容早已经谈好。但是，张莉看到合同有很多问题。于是，出于对客户的负责，她将这个客户投资的证券风险一一予以告知。岂料，这个客户竟然不签合同了，要求再考虑一下。

事后，同事将张莉埋怨了一通，领导也知道了此事。

不久，公司决定以张莉工作表现不符合录用条件为由解除她的劳动合同，并要求张莉马上离开公司。

张莉觉得自己是出于职业道德才与客户讲明白其中的风险，没有什么过错，现在公司无情地与自己解除劳动关系，实在让人气愤。张莉同意离职，但要求公司补发试用期工资。同时，要求公司返还自己的毕业证，并出具解除劳动关系通知书。

证券公司答复：返还毕业证可以，其他要求公司不会配合。因为，试用期工资已经支付给张莉，公司无须再另行支付。而且，张莉让公司损失了一个客户，应该向公司支付赔偿金。

法律分析

依据法律规定，公司支付的试用期工资不能低于劳动合同约定工资的80%，而且不得低于当地的最低工资标准。

刚毕业的大学生往往因为缺乏社会经验或者急于寻找一份工作，从而接受不平等的劳动合同条款。一旦发生纠纷，又考虑到面子问题或者认为程序麻烦而放弃维护自己的合法权益。

本案中，张莉一开始就是这样。后来，申请劳动争议仲裁。仲裁还未开庭，公司就同意补发工资并不再索要赔偿。因此，刚入职场新员工在被侵权时要勇敢拿起法律武器维护自己的合法权益。

李茜 律师

单位因经营困难裁员 应当维护老员工权益

编辑同志：

由于种种原因，我所在的陶瓷厂经营日益困难。为走出困境，陶瓷厂在拓宽经营渠道的同时，决定压缩编制、裁减员工。作为女工的我，也在被裁减之列。

当时，我以自己连续在陶瓷厂工作了17年，已年满47周岁，不久便能退休为由要求陶瓷厂收回成命，但遭到拒绝。陶瓷厂的理由是：《劳动合同法》第四十一条已赋予用人单位在生产经营发生严重困难时具有进行裁员的权利。

请问：陶瓷厂的做法对吗？

读者：邱妍娟

邱妍娟读者：

陶瓷厂的做法是错误的，其不得随意拿老员工“开刀”。

《劳动合同法》第四十一条第（二）项之规定，用人单位“生产经营发生严重困难的”，可以裁减人员。也就是说，陶瓷厂经营发生困难时为了减轻负担，在履行法定程序后，可以按照上述法律规定裁减人员。但是，这不等于说陶瓷厂可以随意裁减人员。

因为，《劳动合同法》第四十二条明确指出：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；（五）在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足五年的；（六）法律、行政法规规定的其他情形。”

当前，我国的法律规定是：工人的退休年龄为男年满六十周岁，女年满五十周岁。本案中，你在陶瓷厂连续工作17年之久，且已年满47周岁，距法定退休年龄仅有3年，当然属于不得“被裁员”的例外情形。

裁减员工实质上就是解除劳动合同，如果陶瓷厂经你交涉后依然坚持自己的做法,执意解除你的劳动合同,你有权向劳动行政部门举报，要求其监督陶瓷厂改正错误。另外,根据你的月工资标准，你可以索要34个月的工资作为赔偿金。因为《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”这个经济账也可以让陶瓷厂算一算，看看解聘一个临近退休的员工要付出什么代价。

颜东岳 法官