

借口劳动关系年底前终止扣发业务提成

公司违反协议约定被判给付员工36万元

□本报记者 赵新政

对于韩强(化名)的工作能力和业务水平,公司是认可的。对其超出他人的个人收入,公司也一直按照约定标准及期限予以支付。可是,当他劳动合同期满离职后,情况马上就变了。

韩强的劳动合同于2018年11月15日到期,双方之间的劳动关系于当日解除。当时,他还有一些业绩提成未领取。为此,公司与他签订协议,约定达到相应回款比例时予以支付。然而,当条件成熟时公司却不予履行。

公司认为,业绩提成的实质就是年度奖金,而年度奖金为附条件的义务。因此,韩强的业绩只有达到发放标准,且在公司工作满一年才能领取年度奖金。而韩强离职时距年终还有一个多月时间,当年的工作尚未完成,发放年度奖金的条件尚未成就,故公司没有发放年终奖的义务。12月8日,二审法院认定公司的辩解不成立,并判令其向韩强支付被拖欠工资及业绩提成款367270.62元。

劳动合同期满离职 公司扣发业务提成

韩强是外国人。2015年11月16日,他与公司双方签订书面劳动合同,该合同的起止期限为2015年11月16日至2018年11月15日。其中,试用期自2015年11月16日至2016年2月15日止。

按照合同约定,韩强担任公司常务副总经理一职,其主要工作职责是协助总经理制定并实施企业战略、经营计划、组织规划、市场运作、企业文化等政策方略,主持公司日常经营管理工作,处理公司内外关系问题的协调工作,并不包含销售、市场等具体工作。

韩强的工作报酬采取“职务工资+年度奖金”方式计算。其中试用期月工资标准20000元(含个人所得税),试用期满后的职务工资标准为25000元(含个人所得税),年度绩效奖金依照公司的考核制度,按考核结果发放。

经查,韩强依法取得外国人就业证及外国人工作许可证。

2018年11月15日,韩强向公司提交了《职员离职申请表》,载明其因合同期满提出辞职,从离职即日起自愿与公司解除劳动合同关系。该申请表上签有韩强及公司法定代表人王某的签字。同日,韩强签署了《离职雇员声明书》。

2019年1月31日,公司通过招商银行向韩强转账支付2018年11月1日-2018年11月30日的工资7539.14元。

此后,韩强因长时间没领到业绩提成款申请劳动争议仲裁,请求裁决公司向韩强支付2018年9月1日至2018年11月30日期间工资差额51261.49元;2017年1月1日至2018年12月31日销售业绩提成差额316009.13元。两项合计367270.62元。

2020年1月21日,仲裁机构审理后支持了韩强的全部请求。公司不服该裁决,向一审法院提起诉讼。

协议约定付款条件 公司爽约不予履行

法院庭审时,韩强提交了他与公司于2019年3月18日签订的提成款支付协议,欲证明双方就公司拖欠其销售业务提成及工资事宜达成一致并签订了协议,而公司至今未履行该协议。

该协议约定:根据公司2017年和2018年销售任务书中提成之规定,双方就韩强的两个项目的销售业务提成作如下确定和支付约定:

一、某学校立体车库项目已完成,根据公司规定,韩强应提成金额为553095.20元,扣除10%的税及已提成款,尚欠307785.68元。该欠款待某乡回迁房立体车库项目工程款回款后(累计支付至95%的工程款)时,即刻支付给乙方200000.00元的提成款。

当学校回款至95%时,即刻支付50000元。剩余57785.68元提成款,双方协商另行安排支付时间,但支付期限自本协议签订日期起不超过一年。

二、某乡回迁房立体车库项目已完成,韩强应得提成款为54823元,尚余8223.45元未支付。待该项目工程款回款至95%时即刻支付。

三、公司尚欠韩强工资款共计51261.49元,待收到某乡回迁房工程款达95%时支付。

上述协议末尾处有公司法定代表人王某及韩强签字。但公司表示该协议没有加盖公司的公章,不能证明其系公司的真实意思表示,况且公司并没有授权其法定代表人王某签订该协议。另外,该协议写明剩余的57785.68元款项由双方协商另行安排

支付时间,并没有约定具体的给付时间。因此,公司有理由不予履行。

“上述协议由公司起草制作,经双方协商达成一致后签字确认的,对公司具有效力。”韩强说,之所以要签订这个协议,是因为公司未收到相关项目的剩余款项,公司法定代表人王某要求他继续负责追要这些钱。

付款条件已经具备 法院否决公司狡辩

经一审法院查询,庭审时公司某学校立体车库项目已收款至合同额的95.03%,某乡立体车库项目已收款至合同额的97%。

针对公司的主张,一审法院认为,《民法总则》第61条规定,“依照法律或者法人章程的规定,代表法人从事民事活动的负责人,为法人的法定代表人。法定代表人以法人名义从事的民事活动,其法律后果由法人承受。法人章程或者法人权力机构对法定代表人代表权的限制,不得对抗善意相对人。”本案中,公司法定代表人王某与韩强签订的提成款协议已将协议的甲方明确为公司,且王某在甲方处签字确认,韩强有充分理由相信王某有代理权,该协议对公司具有效力。公司虽主张提成款协议不能代表其真实意思表示,其未授权法定代表人王某签订该协议,但未提交充分证据予以证明,应承担举证不利的后果。

另外,最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第10条的规定:“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议,不违反法律、行政法规的强制性规定,且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的,应当认定

有效。”本案中,公司与韩强之间的劳动合同因期限届满而终止,但双方在劳动关系消灭后仍可就未付工资及项目提成款等事项作出约定。双方据此签订的提成款协议不违反法律、行政法规的强制性规定,且未有证据证明该协议的签订过程中存在欺诈、胁迫或者乘人之危的情形,应当认定为有效,双方仍应根据该协议的内容享有权利、承担义务。

根据查明的事实,相关工程项目回款情况分别已达到95.03%和97%,且自提成款支付协议签订之日起至本案审理终结前已满一年,公司依据该协议支付相应款项的条件均已成就,其应按照协议约定的内容向韩强支付相应款项。

综上,一审法院认为公司提出的诉讼请求于法无据,不予支持,遂作出与仲裁裁决内容一致的判决。

公司不服一审法院判决,上诉请求予以撤销或发回重审。其理由是韩强在2018年11月15日因合同期满自愿提出离职,双方劳动关系于当日解除。因此,公司认为双方劳动关系截止至2018年11月15日,公司向韩强支付的工资也应当截止至上述日期,而非截止至2018年11月30日。

公司认为,韩强所主张的业绩提成其本质就是年度奖金,两者含义相一致,而年度奖金为附条件的义务,即发放年度奖金的重要前提条件是韩强的业绩达到发放标准,且韩强应当在公司工作满一年才能参与上述年度奖金的发放,但韩强离职时,2018年度工作尚未完成,也未参加考核,依据约定发放年度奖金的条件尚未成就,公司尚未产生发放义务。

二审法院审理认为,一审判决认定事实清楚,适用法律正确,应予维持。依照《民事诉讼法》第170条第1款第1项规定,判决驳回公司上诉,维持原判。

为发泄不满扔同事财物 没得到好处也构成盗窃

编辑同志:

一个月前,同事姚某获得了一笔大单。就在准备签约之际,客户认识了我,且认为我的态度、效率优于姚某,加之朋友帮忙说话,最终将单给了我。事后,姚某不考虑我当时并不知情,坚持认为我恶意抢单,让其失去了不少的提成工资,与我发生了剧烈争吵。

近日,我发现自己一台价值2万余元的笔记本电脑在办公室突然不翼而飞。此后,我立刻向公司作了汇报。据监控录像显示系姚某所为。姚某虽承认系其所为,但电脑已被其丢弃。

请问:在姚某并没有因我的笔记本电脑获取好处的情况下,其报复行为是否构成犯罪?

读者:罗婉香

罗婉香读者:

姚某的行为同样构成盗窃罪。

盗窃罪是指以非法占有为目的,秘密窃取公私财物数额较大或者多次盗窃公私财物的行为。与之对应,可以发现姚某的行为已具备该罪的构成要件:

一方面,姚某的目的属于非法占有。

盗窃罪中的非法占有,只是要求行为人主观上具有对财物实际控制的企图,客观上已经对财物实际控制,而不要求行为人必须对财物永久控制,也不要要求行为人此后如何处理该财物。姚某拿走你的笔记本电脑,使之脱离你的控制,使自己成了新的控制人,虽然从开始至笔记本电脑被丢入河中的时间短暂,虽然其并没有因此获取利益,但这并不能否定姚某已经实际控制的事实。至于姚某最终因丢弃而没有得到实际利益,只是其在占有笔记本电脑之后的一种具体处分,并不能因而否定此前有过的非法占有事实。

另一方面,姚某的行为属于秘密窃取。

本罪中的秘密窃取,是指行为人主观上自认为采用的是不使被害人发觉的方法取得并且占有公私财物。姚某在你未加防备之际,暗中进行“拿走”笔记本电脑,无疑当属其列。

再一方面,姚某的涉案数额巨大。

盗窃罪是一种数额型犯罪,即只有在窃取数额在“数额较大”以上,才构成该罪。对此,最高人民法院、最高人民检察院、公安部《关于盗窃罪数额认定标准问题的规定》第二条规定:个人盗窃公私财物“数额较大”,以五百元至二千元为起点;“数额巨大”,以五千元至二万元为起点。本案的笔记本电脑价值2万余元,明显超出了追诉起点,且在“数额巨大”之列,姚某自然应当承担相应的法律责任。

颜东岳 法官

非全日制工人可否随时辞职?

近日,读者小张向本报反映说,她自2018年11月起在某报社从事校对工作,双方约定其每天工作3小时,每周工作累计不超过24小时,工资是半个月一结。最近,她因母亲重病需要护理,就向报社提出辞职并声明从次日起不再上班了。但是,报社说她没有提前30日通知报社,而且目前没有接替她工作的人,所以不能立马走人,只能在30日后才能走人,否则,就是违法解除劳动合同,是要承担法律责任的。小张想知道:她是否需要提

前30日向报社提出辞职申请?

法律分析

根据《劳动合同法》第37条规定,劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。就是说,在一般情况下,劳动者辞职有30日的预告期,即劳动者自提出辞职申请之日起30日期满后才能离职。但是,有以下两种例外情况:

一是劳动者提出辞职后,用人单位随即批准或者在30日的预告期内批准的,劳动者可以当天

就办理离职手续后走人。

二是处于试用期内的劳动者的辞职预告期是3日,即劳动者在试用期内提前3日通知用人单位,可以解除劳动合同。

三是属于非全日制用工的劳动者可以随时提出辞职,法律并没有设置预告期。《劳动合同法》第68条规定:“非全日制用工,是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时,每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。”第71条规定:“非全日

制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工,用人单位不向劳动者支付经济补偿。”第72条第2款规定:“非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。”

从小张讲述的情况分析判断,其与报社之间的用工形式应属于非全日制用工关系,因此,小张可以随时通知报社辞职并立马走人,而无需等待30日预告期满,也不存在违法解除劳动合同一说。

潘家永 律师