

公司未及时足额支付产假工资

职工有权请求给付离职经济补偿

□本报记者 赵新政

由于公司未及时支付产假工资差额及项目提成工资，郭映（化名）依据《劳动合同法》第38条、《女职工劳动保护特别规定》第8条规定提出辞职，同时要求公司向她支付离职经济补偿金等费用。

公司辩称，郭映休产假时其积极向相关部门申请生育津贴，经核定后马上将生育津贴差额计入人郭映当月工资总额且按惯例于次月完成发放。虽然该发放日期晚于郭映的离职日期但并非故意拖延，故不存在未及时支付产假工资差额情形。至于业务提成等，因有关业务并非郭映完成，其亦无需承担给付责任。

法院认为，在案证据显示，涉案项目已经回款应当支付提成，公司虽主张该项目属于其他职工但未提交充分证据予以证明，应当采信郭映的主张。此外，公司应按照规定于产假期间及时、足额向郭映支付产假工资，而其却在郭映离职后支付产假工资差额明显与之相违。因公司存在未及时、足额支付提成和产假工资的情形，二审法院判决支持郭映的主张。

公司拖欠产假工资 职工追讨经济补偿

2017年2月15日，郭映入职公司担任区域副总经理职务。2022年2月15日，双方签订无固定期限合同。合同约定，其每月基本工资16000元，另外有项目提成，公司每月20日以银行打卡形式支付郭映上月整月工资。

2023年11月4日，郭映向公司发出解除劳动关系通知书，写明的理由为公司未按照劳动合同约定提供劳动保护或劳动条件、未及时足额支付劳动报酬、未依法足额为其缴纳社会保险、规章制度违反法律法规规定，损害劳动者利益。与此同时，她要求公司支付离职经济补偿金、被拖欠的提成工资及产假工资差额等。

因交涉无果，郭映申请劳动争议仲裁。

关于提成，郭映主张公司应支付其A、B两个项目提成共计41770.76元，其中B项目提成4358.99元，按照公司制定的《销售岗位目标责任书》，客户应在

签约两个月内支付合同款，到款后下月支付职工提成，B项目2023年9月6日到款，公司应在10月支付提成但未予以支付，A项目在她休产假期间执行完毕，在她离职后回款，提成亦未支付。

公司认可B项目提成金额，但主张郭映休产假后由其他职工完成，因此未给郭映发放。此外，公司主张郭映未提交A项目证据证明，故不同意支付提成。

对于A项目，郭映称有两个订单，一个已回款，一个尚未回款，已回款订单回款金额为314246.18元，其提成比例为回款的4%。为此，她提交签约单位以电子邮件形式向她发送的订单，该订单显示的时间为2023年2月22日，订单号为44781，金额为341571.93元。另外，还有她与公司负责核算提成的职工朱某的微信聊天记录以证明项目的归属及回款情况、提成支付情况。

公司则提交下单邮件，显示签约日期为2023年12月21日，订单号为46208，但未显示订单金额，以此证明A项目属于公司职工石某而非郭映。同时，根据郭映提交的公司《销售岗位目标责任书》，称如第二季度未回款，需扣减应得提成额的5%。因此，即使该项目是郭映的项目，提成也应为11941.35元。郭映质证称，公司提交的邮件中的项目与她主张的项目并非同一订单同一项目。

关于年休假，双方均认可郭映每年应享有10天法定年假、2天福利年假。郭映主张她2022年已休年假4天，2023年已休2天。公司则称2022年郭映已休16天，2023年已休5天，并提交《休假记录》予以证明，郭映对此不予认可。

经审理，仲裁裁决公司支付郭映2022年1月1日至2023年11月4日未休年假工资41770.76元、B项目提成4358.99元，驳回郭映的其他仲裁请求。

欠薪事实的确存在 公司被判给付补偿

郭映及公司均不服仲裁裁决诉至一审法院。庭审中，郭映明确其主张公司扣扣其提成，产假工资有差额。公司在她离职后向其支付产假工资差额10537.73元。

一审法院认为，公司对支付

B项目提成4358.99元的裁决未起诉，应当予以支付。关于A项目提成，郭映提交了下单邮件，主张已回款314246.18元，公司认可已回款情况，但提交了另一下单邮件以证明该项目属于其他职工，而该邮件中显示的订单编号及日期与郭映提交的邮件不符，因此，一审法院对公司该项主张不予采信。对于提成的计算方式，公司的主张符合郭映提交的《销售岗位目标责任书》，一审法院予以采纳，故其应支付郭映该项目提成11941.35元。

关于年休假，双方均认可郭映每年应享有带薪年休假10天，一审法院予以认定。公司主张的郭映已休天数，郭映仅认可2022年休假4天，2023年休假2天，公司就其主张仅提交了打印的休假记录，一审法院无法采信。

根据上述已确定的应补发提成金额可知，郭映离职前12个月平均工资为35448.36元。经核算，一审法院认为，公司应支付郭映2022年1月1日至2023年11月4日未休年休假工资39115.43元。

经查，公司在郭映离职前确实存在未及时向其支付产假工资差额、未支付其B项目提成的情况，构成拖欠工资，因此，应向其支付解除劳动合同的经济补偿。据此，一审法院判决公司支付郭映解除劳动合同经济补偿230414.34元、B项目提成4358.99元、A项目提成11941.35元、未休年休假工资39115.43元。

原审判决程序合法 二审法院予以维持

公司不服一审法院判决，上诉称郭映并未在仲裁及一审阶段涉及产假工资差额，其诉求中的涉及“工资”二字的款项仅仅是“未休年休假工资”，并非产假工资差额。根据劳动争议仲裁前置原则及不告不理原则，此诉求不应由本案裁决。

再者，公司并未拖欠郭映的产假工资差额。因郭映休产假，公司配合其申请生育津贴，2023年10月31日由相关部门核定完生育津贴后，公司马上将生育津贴差额计入郭映2023年11月工资薪金，并按照惯例于次月20日完成发放。虽然该日期晚于郭映的离

职日期，但并非公司故意拖延，不存在“未及时支付”。

公司认为，郭映在职期间年薪高达40余万元，但公司从未拖欠过工资。即使B项目提成4358.99元被认定为应发给郭映的提成，仅占其年薪的1%。由此可见，公司对于所谓的拖欠工资并无主观恶意，只是正常的存在争议。况且，销售提成激励不同于工资对劳动者生活的基本保障性质，在发放金额、时间、条件等方面具有不确定性，有无付足不应成为经济补偿的考虑因素。如果仅因无主观恶意的小额争议即认定公司拖欠工资，需要支付经济补偿金，显然不合理且无事实及法律依据。

针对双方争议焦点，二审法院认为，B项目提成双方均未就仲裁裁决结果提起诉讼，应视为双方均予以认可，应当予以确认。关于A项目，郭映举证项目已经回款应支付提成，公司虽主张该项目属于其他职工，但未提交充分证据予以证明，对该主张不予采信。关于产假工资，公司应在产假期间依法及时、足额支付，而公司在郭映离职后支付其产假工资差额10537.73元，显然属于未及时支付情形，应依法向郭映支付解除劳动关系经济补偿金。

公司就郭映申请休假情况提交的其他单位盖章的请假记录，二审法院认为，该请假记录系第三方提供，并无郭映的确认，且无法体现该请假记录的客观真实性，不应采信。一审法院根据郭映个人自认的年休假情况认定未休年休假工资差额，并无不妥，应予维持。

郭映仲裁诉求包含“支付2023年9月1日至2023年11月4日期间克扣工资提成42829.91元”，一审诉求第二项为“支付2023年9月1日至2023年11月4日拖欠的工资41770.76元”，一审判决项是“支付郭映B项目提成4358.99元、A项目提成11941.35元”，从金额和款项性质上均不存在判决内容未经仲裁前置的情形，故二审法院对公司该项上诉理由不予采信，一审判决亦未超过郭映诉讼请求金额范围。

综上，二审法院于近日判决驳回上诉，维持原判。

将伤者送医院后开溜 肇事者还构成犯罪吗？

【案例】

前些日子，于某驾车回家时已过21点。考虑到家人已吃过晚饭，他便来到离家不远处的饭店。因离家较近，他认为交警此时不会到这儿查酒驾，于是在吃饭时喝了2瓶啤酒。岂料，就在他饭后驾车行驶不到300米时，意外将一行人撞倒。他急忙下车，发现伤者已经昏迷，便迅速将其抱到车上的送往医院抢救。

此后，于某想到自己属于酒后驾车，又将人撞成重伤，心里感觉害怕。乘医务人员在对伤者进行抢救之机，他抱着侥幸心理悄悄离开医院。没过几天，公安机关通过医院的监控录像找到他并调取了事故现场的录像及饭店的录像，认为他涉嫌交通肇事逃逸。

那么，于某在发生交通事故后已经将伤者送往医院救治，此时再悄悄离开还会构成交通肇事逃逸吗？

【解析】

交通肇事逃逸，是指行为人在发生交通事故后，为逃避法律追究而逃跑的行为，符合法定构成要件的交通肇事逃逸罪。交通肇事逃逸不仅违背了社会道德和法律规范，更可能导致伤者因缺乏及时救治而加重伤情，具有显著的主观恶意。

关于交通肇事逃逸的界定，《最高人民法院关于审理交通肇事刑事案件具体应用法律若干问题的解释》第三条规定：“‘交通运输肇事后逃逸’，是指行为人具有本解释第二条第一款规定和第二款第二项规定的情形之一，在发生交通事故后，为逃避法律追究而逃跑的行为。”其认定标准主要包含两个方面：一是事故现场逃离。二是未履行救助义务。因此，对于交通肇事逃逸行为，无论肇事者逃离多远或多久被追获，都不影响对该行为的认定。

从以上规定可以看出，于某的行为已经具备交通肇事逃逸相关构成要件：一方面，于某在交通事故发生后，虽然已经将伤者送到医院，但在其没有报案、没有留下任何联系方式，而且心怀侥幸地偷偷溜走、一去不回的情况下，其目的明显是推卸责任，逃避法律对其刑事责任、民事责任及行政责任的追究。另一方面，于某系酒后驾驶并致人重伤，是需要承担事故全部责任的。

《道路交通安全法》第九十九条规定：“有下列行为之一的，由公安机关交通管理部门处二百元以上二千元以下罚款”，其中第（二）项为“造成交通事故后逃逸，尚不构成犯罪的”。该法第一百零一条规定：“造成交通事故后逃逸的，由公安机关交通管理部门吊销机动车驾驶证，且终生不得重新取得机动车驾驶证。”《刑法》第一百三十三条规定：“交通运输肇事后逃逸或者有其他特别恶劣情节的，处三年以上七年以下有期徒刑；因逃逸致人死亡的，处七年以上有期徒刑。”既然于某的行为已经涉嫌交通肇事逃逸，那就要受到承担相应的责任，受到法律的制裁。

程文华 律师

老板不接电话不见面，职工应该怎样索要欠薪？

编辑同志：

我从前就职的公司老板向我出具欠薪条后，在两年多的时间里既不接电话也找不到人。现在，他把自己的财产交给了儿子，我则根本不知道他的下落。

请问：在这种情况下，我该怎样索要欠薪？

读者：赵冬冬（化名）

赵冬冬读者：

你可以用两种方式通过法院索要欠薪。

一方面，你可以直接提起诉讼，要求老板清偿欠薪。

《民法典》第188条规定：“向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为三年。法律另有规定的，依照其规定。”《民事诉讼法》第95条规定：“受送达入下落不明，或者用本节规定的其他方式无法送达的，公告送达。自发出公告之日起，经过三十日，即视为送达。公告送达，应当在案卷中记明原因和经过。”从这些规定可以看出，你可以在三年的诉讼时效期限内，向老板所在地法院或者居住地法院提起诉讼，请求老板支付欠薪。即使老板下落不明或者法院无法通过

直接送达、邮寄送达、委托送达、留置送达、电子送达、转交送达等法律文书，法院也可以通过公告送达并作出缺席判决。

缺席判决的判决书生效后，你可以申请法院强制执行，法院可以通过网络查控系统查询老板名下的财产，如银行卡、房产和车辆或者其他财产，也可以拍卖老板的房屋或财产清偿欠薪。

另一方面，你可以向法院申请宣告老板为失踪人，然后由老板儿子从老板的财产中支付欠薪。

《民法典》第40条、第43条

分别规定：“自然人下落不明满二年的，利害关系人可以向人民法院申请宣告该自然人为失踪人。”“财产代管人应当妥善管理失踪人的财产，维护其财产权益。失踪人所欠税款、债务和应付的其他费用，由财产代管人从失踪人的财产中支付。”与之对应，基于你与老板之间存在索要欠薪与支付欠薪的权利、义务，意味着你属于“利害关系人”，你自然有权申请宣告老板为失踪人，继而要求老板的儿子从其代管的老板的财产中支付欠薪。

廖春梅 法官