

员工辞职公司称是开除 提成起争议诉讨获20万

□北京中盾律师事务所 杨文战

房产公司销售员辞职后，向公司索要销售提成，却被告知自己是被开除的，因此根据《销售管理制度》他没有提成。

在自行提起仲裁后，公司向法院起诉，此时他才想到需要一个律师协助……

原是辞职 单位却说开除

王晓锋（化名）是一家房地产公司的销售人员，收入形式为基本工资加销售提成。在职期间，王晓锋称因和单位领导有冲突，被迫提交了辞职信离开了公司。但是，其在职期间的销售提成，公司未如约发放。

协商不成，王晓锋提成劳动仲裁，要求公司支付提成 38 万元，并支付 25% 的经济补偿金。

仲裁审理期间，公司提出，李某是因为严重违反单位规章制度被开除的，依据是李某曾签字的《销售管理制度》，而对被开除员工，单位是不发放提成的。据此，公司不同意发放提成。

提成方式 双方各执一辞

在这起纠纷中，有两个主要的争议点：

首先是王晓锋的销售提成标准。

对于王晓锋负责签约的合同情况，双方并无争议，但对于应支付提成的标准双方有分歧。

王晓锋主张单位的销售提成是销售额的千分之六，以签约收款为提成条件，但合同中无约定。为证明此事，王晓锋找了此前公司的同事出庭作证。

而单位则主张提成标准不是千分之六，而是按《销售管理制度》规定，根据签约、入账、入住、产权办理等事项进度支付不同标准的提成，且王晓锋因严重过错被开除，按规定不支付提成。

对公司提供的《销售管理制度》，王晓锋表示虽然上面有自己签字，但是公司现提供的内容与自己当初所看到的内容不同，除最后一页有自己签字的内容外，其他内容有所更改。

是否开除 成为争议焦点

本案中的另一关键争议，就是王晓锋是否遭到开除。

公司主张王晓锋是被开除的，开除通知贴在单位办公场所，并有员工出庭作证。关于开除原因，公司称是王晓锋在办理签约过程中，擅自以客户名义填写“联机备案表”，这违反《销售管理制度》中“销售人员不得更改合同中的任何内容，一经发现立即开除”。且该

客户因此投诉到公司，造成恶劣影响。

王晓锋则主张自己是因与领导有矛盾，被领导要求辞职的，并填写了辞职申请交给公司，但无法提供证据。

对于公司在办公场所张贴开除通知，王晓锋不认可，称是公司事后伪造的。且公司主张的开除理由不成立，虽然王晓锋有在联机备案表上签字的行为，但那是因为客户在国外不方便签字，同意王晓锋代为签署，客户回来后已重新签署，该合同已正常履行完毕，没给公司造成不良影响。

劳动仲裁 要求支付提成

劳动仲裁经审理认为，公司不能证明《开除通知》已合法送达给王晓锋，对其开除决定不予认可。并作出裁决，对于王晓锋主张的提成，按单位提供文件确定的不同条件比例计算，认定单位应支付给王晓锋提成 20 万元，及 25% 的经济补偿金 5 万元。

法院判决后，王晓锋对裁决结果虽然不满意，但希望及时拿到提成款，未提起诉讼。而公司在法定起诉期的最后一天向法院提起了诉讼，以王晓锋系被开除为由，要求法院确认公司无需向王晓锋支付提成和补偿。

不服裁决 公司提起诉讼

王晓锋在接到法院的开庭通知后，找到我要求代理。

而我分析案情后认为，本案的关键证据——《销售管理制度》——在尾页有王晓锋签字，但王晓锋主张前面内容系后来单位伪造。显然，如果无相反证据支撑，很难让法院认定该文件系伪造。

但是，对于公司称开除王晓锋一事，同样也很难成立。

一是从开除原因上看，单位称是王晓锋擅自在“联机备案表”上签字违反规章制度，但“联机备案表”不能等同于合同，且这笔业务已经正常履行完毕。而单位所谓的“开除”决定，在王晓锋并非无法联系的情况下，以在单位张贴的方式送达，不管真假，显然不符符合常理。

分析案情 应当支付提成

我同时认为，即使单位能证明



资料图片

开除的原因和事实，亦不能否认王晓锋在职期间提供了大量劳动，提成是其应得的劳动报酬。即使真的是被开除，也不应对其之前应得提成予以否认，即便有这样的规定，其内容也是不合法的。

基于上述原因，王晓锋理应得到相应提成，只是具体提成标准是按千分之六还是单位所称的标准，提成范围包括哪些，是否应支付经济补偿等会有一些出入。

从裁决结果上看，除 25% 的经济补偿外，保住基本提成应该没什么问题。

仓促应对 局势较为被动

当然，比较遗憾的是王晓锋在劳动仲裁后并没有提起诉讼，虽然他对劳动仲裁的结果也不满意，但从实践来看，他很难获得高于劳动仲裁的结果了。

这涉及司法实践中劳动仲裁和法院判决的衔接问题。

本次诉讼是公司提起的，诉求是支不支付劳动仲裁的补偿，法院审理能否突破公司的诉求，判决比劳动仲裁认可的提成更高的数额，目前法律上并无明确规定。虽然《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》规定，法院应全面审理，但规定并不够明确，实践中很多法院习惯性地不会突破原裁决内容。

当然，在诉讼中，我还是明确提出了要求全面审理，支持全部应支付提成和经济补偿的诉求。

一审判决 公司无须补偿

一审法院经过多次开庭，反复核实、调解，据说是法院内部对此案争议较大。后一审法院作出判决，支持了公司的诉求，认为王晓锋严重违反单位规章制度被开除，单位无须向其支付提成和补偿。

这个判决结果让我感到非常意外，我认为抛开其他细节争议不谈，这个判决结果违反了最基本的公平原则，严重侵害了劳动者最基

本的获得相应报酬的权利，不管有多少理由，绝对是个错误的结果，为此我代理王晓锋提起了上诉。

二审改判 提成20万元

在双方证据和事实陈述没有变化的情况下，二审法院经审理认为，基于《销售管理制度》尾页有王晓锋签字，因此法院认可该制度的真实性。

二审法院也认定王晓锋在《联机备案表》代理客户签字的行为不妥。但是，二审法院认为公司依据《销售管理制度》决定不发给王晓锋提成的依据不足，且相关提成是王晓锋工资的主要组成部分，在王晓锋行为没给公司造成实际损失的情况下，对公司要求扣除王晓锋提成的主张不予支持。

但考虑到王晓锋的不当行为，法院不支持其全额要求 25% 经济补偿金的要求。

最终二审法院撤销了一审判决，判决公司向王晓锋支付提成 20 万元。

提醒员工 注意相关证据

一起员工索要提成款的案子，员工的要求经历了被仲裁支持，一审判决不支持，二审法院支持的过程，可以算是颇为坎坷。

由于王晓锋直到法院将要开庭才委托我代理此案，因此最终的结果只能说是差强人意。尤其是对劳动者来说，有需要值得提醒之处。

对于工资、提成的标准，如书面合同中无明确约定，工作中要注意收集相关证据。

本案中王晓锋主张提成标准是销售额的千分之六，但公司提出另有细化制度，王晓锋的主张并无书面文件佐证。

事实上，很多劳动者在工作中对提成标准往往是听公司领导口头一说，一旦发生争议，公司翻脸不认账，员工就很被动。

所以要注意平时收集证据，有书面合同最好，没有的话，即使是

邮件、短信、对话录音也可以作为佐证。

规章制度 不能只签不看

对于工作期间公司要求签署的规章制度类文件，要核实内容，并索要保存。

劳动者入职后，对单位要求签署的一系列文件很少注意内容，认为反正是要签字的。其实，类似于员工福利待遇、工资标准、处罚措施等文件，关系到自己的切身利益，不应随便签署。

比如本案中公司“开除即不发提成”的规定，内容极不合理，但很多员工看了仍照样签字，想的是“未必真会开除我”，而最后倒霉的可能就是自己。

对于这样不合理的规定是否有效，实践中可能会有争议，比如本案中对于公司的这个规定，一审法院就认为没问题，二审法院则认为不妥。但如果一审和二审法官的观点正好反过来呢？王晓锋就真的一点补偿都拿不到了。

如有争议 应当积极应对

由于劳动纠纷一般都需要先进行劳动仲裁，因此劳动者对仲裁和诉讼的衔接缺陷要有认识和准备。

王晓锋对仲裁结果本身并不满意，但认为法院已判决公司支付部分提成，所以没到法院起诉。谁知公司在起诉期的最后一天到法院起诉，导致王晓锋丧失了起诉的机会。

在之后的一系列诉讼中，基本上就丧失了得到更多提成的机会。

其实，不单仲裁与诉讼的衔接如此，一审和二审的衔接实践中也存在此类现象。

这里有法律规定的缺陷，有法官理解法律执行法律的问题，但在这个现实背景下，当事人自己如果多些准备，这些损失也是能避免的。

比如裁决后及时同公司沟通，看公司是否认可并主动履行，如果公司不愿履行仲裁裁决，不如自己先起诉来得更主动。