

□ 上海七方律师事务所 原悦

很多用人单位会设定浮动的奖金、提成等项目来激励劳动者，还会以项目产生利润或回款到位作为发放条件，而是否存在利润、实际回款金额以及结算的时间节点存在较大的不确定性，也影响了举证责任以及仲裁时效等问题。尤其是很多用人单位规定奖金、提成“离职不付”，或在离职协议中约定“一揽子解决、别无争议”，这样的约定有效吗？

厘清款项性质

劳动者如果认为用人单位没有支付自己应得的工资报酬，首先需要厘清相应款项的性质。除了每月工资之外，其他常见的项目包括提成、绩效奖金和年终奖。

对于“提成”，根据《关于工资总额组成的规定》第六条的相关规定，其性质为计件工资，往往按营业额提成或利润提成办法支付给个人的工资，即只要双方就其形成合意，就应遵照执行。用人单位可以根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定工资分配方式和工资水平。

“绩效工资”是以对劳动者的绩效进行了有效考核为基础，实现将工资与考核结果相挂钩的工资制度。用人单位设定绩效工资的目的，在于通过设定目标激励劳动者发挥主观能动性，从而实现企业增加创收。“绩效工资”不等于“基本工资”，法律允许用人单位结合自身的经营需要与劳动者创设绩效考核方案，劳动者可以根据自己完成的绩效，获得相应的绩效工资。

“年终奖”则是企业根据年度经营状况和劳动者表现发放的一次性奖励，其性质兼具激励性和福利性。实务中，用人单位通常根据劳动者的全年个人表现结合单位的整体经营情况综合确定是否发放年终奖以及年终奖的具体金额，对于年终奖的发放，用人单位具有较大的自主决定权。

“离职不付”条款效力

对于提成类的收入，司法实践中通常认为，不论员工因何种原因离职，若其离职时提成金额已经确定，仅支付时间未到，则待回款后，员工有权要求公司支付；若员工离职时完成部分工作且离职后该业务已完成，公司应向员工发放依据约定的提成计算方式按照比例得出的提成工资。

笔者检索本市的相关判例发现，裁审机关还会实体审查“离职不付”条款是否属于格式条款，即是否免除了用人单位的法定责任并排除了劳动者的权利。

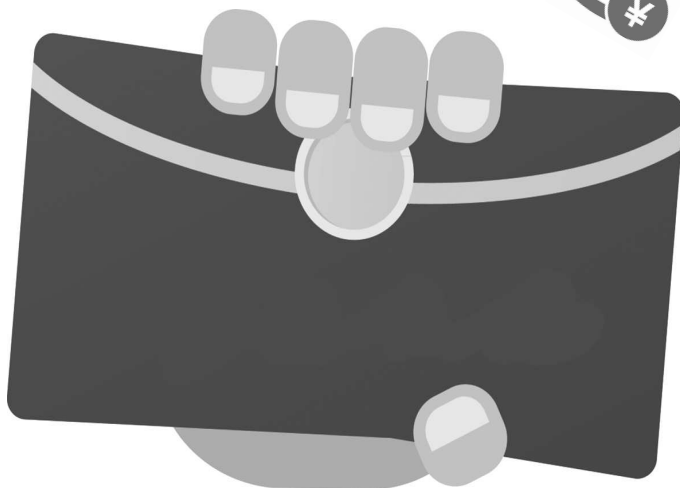
如果该款项实质系劳动对价的

性质，均会被认定为无效条款，不对劳动者发生对抗效力，未付提成仍应结算。

法律同时规定，劳动关系终止时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资，支付劳动报酬不应当附加额外的限制性条件，且追讨相关项目的款项是用人单位的责任，用人单位的经营风险不应当变相地转嫁给劳动者。

最高人民法院的第183号指导案例则明确了涉年终奖案件的裁判思路：如果劳动者在年终奖发放前离职，法院通常会结合劳动者的离职原因、离职时间、工作表现以及对单位的贡献程度等因素进行综合考量。即使用人单位的规章制度规定了“离职不付”，但劳动合同的解除非因劳动者单方过失或主动辞职所导致，且劳动者已经完成年度工作任务的，在用人单位不能证明劳动者的工作业绩及表现不符合年终奖发放标准的情形下，仍应支付年终奖。

上海市第一中级人民法院在



资料图片

2020年发布的《追索劳动报酬纠纷案件的审理思路与裁判要点》中明确：对于提成发放，法院需审查劳动合同是否约定、用人单位规章制度是否规定、是否确定提成的计算方法以及实际履行中劳动者是否享有提成的情况。

其中，对于劳动者主张的具体项目提成，法院需审查劳动者与获得客户信息、报价、洽谈、签订项目合同、跟单、发货、催款等环节的关联。

对于年终奖发放，法院需审查劳动合同是否有约定、用人单位规章制度是否有规定、历年年终奖的发放情况以及相应年度的年终奖是否已履行考核程序。

若其款项确系劳动报酬，用人单位不得因劳动者已离职而拒付。对于劳动者离职时金额已可确定

的，用人单位应当及时、足额支付；对于无法完全确定金额的，也应按照劳动者已完成的工作比例进行核定结算。

若其款项系绩效工资或以考核为前提的年终奖，且劳动合同或经民主程序生效的规章已明确须“在职且考核通过方发放”的，劳动者主动辞职或合法解除导致无法考核，可视为发放条件未成就，用人单位可不发放；但若单位违法解除在先，则应当视为不当阻却条件，用人单位应予以发放。

举证责任

劳动者对于存在奖金的约定、计算方式、发放条件具有初步的举证责任，而根据《劳动争议调解仲裁法》第六条规定，与争议事项相关的证据由用人单位掌握管理的，用人单位应

当提供。

因此，若用人单位以“未回款”为由拒付提成，在劳动者提供初步回款证据后，用人单位需对未回款金额承担举证责任。

笔者认为，类似“销售未回款”属于消极事实，尤其是劳动者已离职的情况下更加无法掌握原用人单位的资金财务情况，实务中劳动者往往无法对“已回款”“符合发放条件”充分举证。在劳动者已提供初步证据证明已回款的前提下，可以主张由用人单位对销售回款的具体金额及时间节点承担举证责任，裁审机关亦应结合诚实信用原则来综合判定用人单位是否已履行举证义务。

仲裁时效

对于追讨工资报酬、奖金提成的劳动争议，需要留意仲裁的时效。根据《劳动争议调解仲裁法》的规定：劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。前款规定的仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

虽然相关法律对于时效的规定较为明确，但实践中奖金提成的发放存在“递延”的情况，尤其在金融等特定行业，其内部规章和行业指引均规定递延发放奖金。因此，一笔奖金通常需要拆分成几部分来分期履行。

对于此类争议，笔者认为应从奖金最后一期履行期限届满之日的次日起算仲裁时效较为适宜。

从规避经营风险的角度出发，用人单位应在劳动合同或规章制度中对提成或奖金的计算方式、支付的条件以及时间予以明确，以避免引发劳动争议。

如果涉及提成工资的人员解除或终止劳动关系，单位需在协商一致解除劳动合同协议书中明确约定剩余提成的数额、支付条件以及时间，以明确劳资双方的权利与义务。

律师建议

为了避免劳动者与用人单位在已解除或终止劳动关系后再产生讼争，保护双方权益，用人单位与劳动者应当注意：

对于用人单位而言，应当完善相关规章制度，公平合理地确定各类工资、奖金和提成的发放条件与考核标准，并针对不同离职原因与具体奖金类型进行区分与细化。

对于劳动者而言，签收绩效考核标准或奖金时，应当留存相应证据，尤其是在离职交接过程中，可以就奖金是否发放、发放基数以及发放期限进行协商，并以书面的形式加以明确。

奖金提成，单位可以『离职不付』吗