

业绩奖缩水,四种情形法律不认



业绩提成等奖金,是许多岗位劳动者工资的重要组成部分,一些用人单位为激励员工多作贡献,提高其经营效益,信誓旦旦立下多劳多得“军令状”;可当劳动者竭尽全力达到“奖励办法”所设奖励的获取条件时,有的不诚信用人单位却设置种种“关卡”,让劳动者的奖金缩水。对此,值得劳动者警示与防范,至少下面四种情形,法律不支持。

本版图片来自网络

三、口头约定提成奖,反悔法律不支持

【案例】曲书文与某基金管理有限公司签订的《劳动合同》约定:曲书文为市场发展部业务主管,月基本工资为税前31000元。关于业绩提成奖金,仅有公司副总曾向曲书文口头约定:根据本人公募基金销售数额,按照保险类按10%、非保险类按20%提成。根据此项约定,曲书文于2013年1月至2014年8月间销售业绩提成应为329127元。2021年末,曲书文请求该基金管理有限公司兑现业绩提成奖,公司答复:双方虽然谈到了销售业绩提成,但是双方没有达成共识,等于双方没有关于销售业绩提成的约定,不同意支付。案经曲书文申请仲裁后又诉至法院,法院根据曲书文提交的与公司副总电子邮件沟通业绩提成奖金事项时,有公司承诺原告关于销售业绩提

成“按管理费收入,保险类按10%、非保险类按20%提成”之约定,并以此认定此约定应认定为劳动合同的补充条款,对双方均有法律效力,据此判决公司向曲书文支付销售业绩提成329127元。

【评析】《民法典》第469条规定:当事人订立合同,可以采用书面形式、口头形式或者其他形式。本案双方签订的《劳动合同》虽对销售提成未做书面约定,但口头约定也是合同的一种,与书面合同同样具有法律约束力。更何况,曲书文提交的与公司人力资源总监沟通时的电子邮件,表明有公司承诺关于销售业绩提成“按管理费收入,保险类按10%、非保险类按20%提成”之约定,事后反悔不能得到法律的支持。

四、怠于审核、审批奖励申请又拒绝支付,法律不允许

【案例】某开发公司制定的《关于引进投资项目的奖励暂行办法》规定,成功引进商品房项目的,公司将以项目审定的预期利润或收益为奖励基数,按照0.1%-0.5%确定奖励总额。由本人提出申请,经公司审核、审批后发放。彭宇所在的公司投资开发部形成《会议纪要》,确定部门内部的奖励分配方案为总经理占部门奖金的75%、其他人员占25%。彭宇履职期间,其所主导的投资开发部成功引进六项目后向公司提交了六份奖励申请,但公司迟迟不予审核审批,并拒绝给付。彭宇经艰难维权,某市中级人民法院终审判决支付彭宇提成奖励1259564.4元。

【评析】对劳动者的奖励申请进行实体审批,即是用人单位的权

利,也是用人单位的义务。本案公司《奖励办法》所设立的奖励系公司为鼓励员工进行创造性劳动所承诺给员工的超额劳动报酬,其性质上属于《国家统计局关于工资总额组成的规定》第7条规定中的“其他奖金”,此时《奖励办法》不仅应视为公司基于用工自主权而对员工行使的单方激励行为,还应视为公司与包括彭宇在内的不特定员工就该项奖励的获取形成的约定。员工通过努力达到《奖励办法》所设奖励的获取条件,并申请兑现超额劳动报酬,无论是基于诚实信用原则,还是按劳取酬原则,公司均有义务进行核查、审批。公司一方面无正当理由怠于审批,一方面又以审核、审批程序尚未完成,拒绝支付彭宇项目奖金,此理由因缺乏正当性,法律不能支持。杨学友

一、以销售佣金未到账为由拖欠奖金,法律不认

【案例】裴丹与某商品房销售公司签订书面劳动合同约定,裴丹为销售部门置业顾问,月基本工资3500元。公司制定的《业务佣金制度试行办法》载明:业务佣金发放方式为“根据公司所代理销售项目的实际佣金到账情况发放业务佣金”(但该办法并未经过法定程序通过并向员工告知)。2021年2月1日,裴丹向公司提出辞职时,双方确认:公司欠发裴丹业务奖金数额共计128051元。公司以裴丹完成的销售项目的实际佣金未到账为由予以拒绝支付。

【评析】《工资支付暂行规定》

第九条规定:劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时,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。《劳动法》明确“奖金”是工资的组成部分,本案所涉的提成奖金及业务奖励,均属于劳动报酬的范畴。故公司应在解除劳动合同时向裴丹及时支付上述款项。至于公司主张奖金的发放以开发商结付佣金为前提,但公司未举证证明该办法已向裴丹进行了告知并得到裴丹认可。那么依据法律法规规定,公司未在解除双方劳动关系时支付拖欠劳动者的业务奖金显然违法。

二、总经理办公会调整奖金,程序不合法

【案例】张兵系某公司下属部门副经理,基本月薪3000元。双方签订的劳动合同以及公司的《综合奖金管理办法》均规定:奖金的分配由公司根据生产经营等具体情况自行制定,并确定张兵每月奖金为2000元。2022年1月20日公司召开总经理办公会,决定自2022年1月起,将张兵的每月奖金从2000元调整为1000元,其他大部分员工奖金均按减少50%标准予以下调。公司(自称)分别将下调奖金决定口头告知劳动者,并且已经说明了下调原因。

但张兵认为,近3年来,公司经营受疫情影响因素、经营业绩大致相同,且公司下调奖金未经法定程序通过,其借疫情下调奖金不合理,该说法对吗?

【评析】《劳动合同法》第四条规定:用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。可见,用人单位虽然可以依据双方的劳动合同调整单个劳动者资金,但对于涉及相当一部分职工(包括奖金在内的)劳动报酬等重大事项时,应当按法定程序办理,否则,因程序违反法律强制性规定而无效。