

职工离职后，公司对业绩提成并非想扣就扣

职场中，业绩提成是劳动者辛勤付出的应有回报。可是，现实中存在劳动者离职后业绩提成被拒付的情况。本文通过才博与某新能源公司的业绩提成诉讼案，详解劳动者离职后的业绩提成归属、违法解除劳动合同认定等问题，为劳动者维权提供法律指引。

职工离职，业绩提成被公司扣发

2023年7月13日，才博入职新能源公司担任经理职务，双方约定其平均月工资为15000元，业绩提成按工作指标完成情况据实核算。2024年4月19日，才博离职，双方就离职原因及业绩提成支付各执一词。

在协商过程中，才博提交其与公司100%持股股东尹一平的微信聊天记录，显示二人在2024年3月21日因项目报价产生争执。此后，尹一平将才博移出工作用“某某营销群”。同日，备注为于鹏的人发微信提及“拿提成加赔偿，写报告还是公司出红头文件辞退”。才博主张于鹏系公司职工，该内容体现公司与其解除劳动合同的意图，公司则否认于鹏与此具有关联性。

才博认为公司构成违法解除劳动合同关系，应当向其支付经济赔偿金。公司则主张才博系自行离职，其不存在违法解除劳动合同行为。双方对于业绩提成的分歧更为严重。

才博依据多份公司会议纪要，主张其业绩提成款共计80余万元，涉及多个能源项目。其中，一部分项目会议纪要载明受奖励人不是才博，才博称此因他人业绩不足借名挂账，实质上的受奖励人仍是其本人。对此，任某出具证明佐证该事实。

公司认为，会议纪要载明才博为受奖励人的项目，因其自行离职不再支付相应业绩提成。对于受奖励人为他人的项目，因与

才博无关联，公司不予认可，亦不同意才博的主张。

因协商无果，才博提起诉讼，请求一审法院判令公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金30000元、业绩提成837020.30元。一审法院认为，才博未提交公司书面解除劳动关系通知，微信聊天及其被移出群聊等证据不能直接证明公司具有将其解聘的意图，故对其要求公司给付经济赔偿的主张不予支持。

关于业绩提成，一审法院认为，案涉4个项目未约定“离职不予发放”，才博离职不影响领取业绩提成的权利。另外，2023年的1个项目考核期至同年10月31日止，才博于2024年4月离职，因此，不受考核办法规定的“中途离职不予发提成”条款约束。因才博离职非完全系自身原因，在职期间业绩提成应当予以发放。

结合双方确认的相关项目金额，一审法院判决公司支付才博业绩提成282737.5元，驳回才博其他诉讼请求。

原告被告提起上诉，攻防之间争取权益

才博上诉称，原审举证责任分配不当，认定事实及适用法律错误，请求改判支持其全部诉讼请求。其理由是尹一平将其移出工作群、于鹏提及“辞退”，结合法定代表人变更、职务被免，已形成完整证据链，证明公司构成违法解除劳动合同关系。按照法律规定，用人单位应当对解除劳动合同的合法性承担举证责任。本案中，公司未提交其系自动离职证据，应当承担不利后果。

才博认为，任某出具的证明的2个项目，结合其本人提交的证据，足以证明业绩归属，公司对此未反驳，原审仅以任某未出庭否定证据无效不妥。对于奖励人非其本人的项目，其已说明借名情况并提交相应证据，公司未举

证项目由他人完成，应当支持其主张。

公司上诉称，原审认定才博应得282737.5元业绩提成证据不足，主要理由为对案涉考核办法的认定矛盾。双方默认该考核办法可作为发放业绩提成的参考，若才博不受其约束则不应享有相应提成。而原审未调查其他考核方式，考核办法中的“中途离职不予发提成”条款应属有效。

公司主张，才博离职影响项目推进。其离职后，公司需要另行安排人员、增加成本，案涉会议纪要仅约定奖励方案，不代表公司必然发放提成。才博系因个人过错离职，依据相关司法解释，双方均有过错应各自担责。在才博单方面自行离职应承担全部过错的情况下，无权获得业绩提成。

原审认定事实清楚，二审判决维持原判

针对公司及才博提起的上诉主张及理由，二审法院审理认为，才博主张公司违法解除劳动合同，应当承担举证责任，但其未提交书面解除劳动关系通知。此外，尹一平将才博移出群聊，仅系沟通方式变更，无法认定其中包含与其解除劳动合同的意思表示。于鹏并非公司职工，其在微信中表达的内容不能代表公司，在无证据证明公司封禁账号、阻止才博上班的情况下，其要求公司给付违法解除劳动关系赔偿金的主张证据不足，不予支持。

对于才博要求公司按照“协商一致解除劳动关系，应支付经济补偿金”的主张，二审法院认为，该主张未经过仲裁前置程序，不予审查。

关于业绩提成，二审法院认为，4个获得双方确认的项目的业绩提成，公司应当向才博支付。因业绩提成系劳动报酬，公司无权以才博离职为由进行克

扣。对于任某证明的项目，因任某未出庭，真实性无法核实，才博要求支付该项目的业绩提成缺乏依据，不予支持。

鉴于双方上诉主张缺乏事实及法律依据，原审认定事实清楚，适用法律正确，二审法院于近日判决驳回上诉，维持原判。

【评析】

本案的争议焦点是劳动者离职后业绩提成的归属，以及公司是否构成违法解除劳动合同。法院的判决清晰界定了举证责任、提成发放条件等关键问题，值得用人单位及劳动者关注。

对劳动者而言，维护自身合法权益需以证据为核心。本案中，才博因证据不足，部分诉求未获支持。因此，劳动者维权时应妥善留存项目对接、会议纪要、沟通记录等在工作过程中形成的证据，尤其是关于业绩提成约定、劳动关系变更等关键资料，应当留存书面证据，否则，将难以实现维权的目的。

对用人单位而言，劳动者离职并非其拒付业绩提成的理由。业绩提成属于劳动报酬，用人单位应当按照法律规定及时足额进行支付。依据业绩提成的性质，用人单位可以与劳动者约定发放的形式、时间、金额等，但不得擅自设置“离职不予发放”等条款，同时还应制定规范的业绩考核和提成制度，避免与劳动者产生分歧。

此外，本案凸显证据效力的重要性，证人证言需出庭核实才能作为定案依据，单方证明难以被采信。

本案的判决再次证明，用人单位与劳动者均应增强法律意识、遵守劳动法规，若有争议应优先协商解决，若协商未果可通过仲裁、诉讼途径依法维权。唯有如此，才能构建和谐稳定的劳动关系。

(文中人物系化名)

杨学友 检察官

职工在试用期内生病 公司能否解除劳动合同？

编辑同志：

今年2月，我被一家公司录用，双方签订的劳动合同约定试用期为3个月。3月中旬，我因病住院治疗。近日，公司以我在试用期内不能正常上班、不符合录用条件为由作出了解除劳动合同的决定，而此时我仍在治疗之中。

请问：公司如此解除劳动合同的做法合法吗？

读者：王静静（化名）

王静静读者：

公司这种单方解约行为是违法的。其理由如下：

其一，公司的解聘决定违反法律关于医疗期的规定。

《劳动合同法》第四十二条规定，劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内，用人单位不得解除劳动合同。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定，职工因患病需停止工作治疗时，在本单位工作年限五年以下的，给予3个月医疗期。

据此，你的停工医疗期为3个月，而公司在你生病住院治疗的第二个月就解除劳动合同，显属违法。

其二，为防止用人单位滥用解雇权，法律在内容和程序上对辞退试用期职工作出了严格限制。

《劳动法》第二十五条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的……”本规定中的“在试用期间被证明不符合录用条件的”情形，是指劳动者实际上不符合用人单位招工要求的条件和标准，如在相关职业技能方面考察、考核不合格，试用期绩效考核不合格等，并不包括因病暂时住院治疗、不能工作的情形。

其三，试用期经双方协商一致可以中止、顺延。

劳动者因生病等特殊情况在较长时间内无法正常向用人单位提供劳动，用人单位无法在试用期内考察劳动者的知识水平、业务素养、履职能力、职业道德等，违背了法律设置试用期的初衷。因此，根据《劳动合同法》第三十五条“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容”的规定，用人单位和劳动者任何一方，认为需要中止或延长试用期的，均可以向对方提出意向，并就延长的相关期限、待遇等，依照平等自愿、诚实信用的原则充分协商一致。待导致试用期中止的情形消除后，试用期期限恢复计算。

应当指出的是，试用期中止仅指试用期限的暂停计算，但双方劳动关系在此期间依然处于存续状态，企业仍需履行用人单位应尽的用工主体义务。

张兆利 律师

因拖欠工资主动辞职，职工可领取失业保险金

【案例】

2024年6月，小庄从技校毕业后签约入职酿酒公司，双方约定其月工资为3800元，每月15日支付。期间，公司按照规定为小庄缴纳包括失业保险在内的社会保险。从2025年下半年开始，在激烈的行业竞争中，公司的生产经营势头越来越不好。截至目前，公司已经连续4个月没有发放工资。迫于无奈，小庄只好作出了辞职决定。

小庄辞职后，一再催促公司为他办理相关失业手续。公司则称，因小庄属于主动辞职，所以无法到社会保险经办机构为其办理失业登记，其也无法领取相应的失业保险金。

那么，小庄因公司拖欠工资而辞职，是否符合领取到失业保险金的条件？

【解析】

《社会保险法》第四十五条规定：“失业人员符合下列条件的，从失业保险基金中领取失业保险

金：（一）失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；（二）非因本人意愿中断就业的；（三）已经进行失业登记，并有求职要求的。”该规定表明，劳动者领取失业保险金的核心前提是这三个条件同时具备、缺一不可。

本案中，小庄在公司连续4个月未发工资的情况下，被迫向公司提出辞职。辞职后，小庄多次与公司沟通，要求为其办理失业登记及失业保险金申领相关手续，而公司以“小庄系主动提出辞职”为由，拒绝为其办理失业登记，声称小庄不符合失业保险金领取条件，无法领取失业金，双方由此发生争议。

小庄与公司之间的争议焦点，是小庄因公司长期拖欠工资被迫辞职，该情形是否属于失业保险金领取条件中“非因本人意愿中断就业”。若符合该条件，小庄便可依法领取失业保险金。

关于“非因本人意愿中断就业”的认定，《失业保险金申领发放办法》第四条作出了明确界定：“非因本人意愿中断就业的

是指下列人员：（一）终止劳动合同的；（二）被用人单位解除劳动合同的；（三）被用人单位开除、除名和辞退的；（四）根据《中华人民共和国劳动法》第三十二条第二、三项与用人单位解除劳动合同的；（五）法律、行政法规另有规定的。”而《劳动法》第三十二条第三项规定，用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同。

另外，《劳动合同法》第三十八条规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：……（二）未及时足额支付劳动报酬的。”该法第四十六条同时规定，劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。从这些规定可以看出，因用人单位欠薪导致劳动者辞职，属于劳动者被动解除劳动合同，并非主观自愿离职。因此，小庄辞职属于“非因本人意愿中断就业”。