

没有签劳动合同 销售人员能不能提取销售提成

2015年5月,35岁的张某在某房地产公司找到了一份工作,负责销售某置业开发有限公司开发的楼盘。

在找这份工作时,张某与公司协商:她的劳动报酬按照“基本工资+提成”的方式支付。公司每月支付张某基本工资2000元,然后按照销售额千分之四的比例拿提成。

因为此前就有售楼经验,张某很快进入状态,2015年5~10月,张某在该公司的销售额高达1160万元。按照双方之前的约定,房地产公司应当给张某提成款4.64万元。但是,公司只是每月给张华发放基本工资,却以种种理由迟迟不给张华支付提成。

公司老“耍赖”,张某觉得实在干不下去了。她认为,根据双方的约定,自己只要完成了销售任务,就应获得当月的销售提成。此时,提成应视为劳动报酬。少于合同约定的数额或者没有按照合同约定的方式计算而少发劳动报酬的,都属于克扣工资行为。

2015年12月1日,张某愤然离开了公司,但她并没有停止索要自己劳动报酬的努力。她向劳动仲裁委员会提出申诉,不久,劳动仲裁委员会作出仲裁:房地产公司在裁决生效后五日内向张某支付劳动报酬4.64万元。

张某以为这次可以拿到自己应得的提成了,但她没想到,房地产公司不服劳动仲裁委员会的裁决,反而将她诉至法院,认为公司不应该支付这笔钱。

那么,这家房地产公司为什么不愿意给张某提成呢?

在庭审时,该公司辩称,张某没有与公司签订劳动合同,既然没有签订劳动合同,张某就不算公司的员工,当然也就不需要支付提成了。房地产公司的说法遭到了张某

的代理律师的反驳。他说,口头约定也能形成劳动合同关系。张某在公司工作,有固定的工装、工号牌、售房记录,已经与公司形成了事实劳动关系。

事实劳动关系是指用人单位与劳动者没有订立书面合同,但双方履行了劳动权利义务而形成的劳动关系。事实劳动关系根据其形成原因分为以下两种:用人单位与劳动者应当签订劳动合同而没有签订的;劳动合同期满后,劳动者仍在原用人单位工作,原用人单位未拒绝的。口头协议只要有证据证明,同样具有法律效力。

劳动与社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定:“用人单位未与劳动者签订劳动合同,认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证:(一)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录;(二)用人单位向劳动者发放的工作证、服务证等能够证明身份的证件;(三)劳动者填写的用人单位招聘登记表、报名表等招用记录;(四)考勤记录;(五)其他劳动者的证言等。其中,(一)、(三)、(四)项的有关凭证由用人单位负举证责任”。

法院经审理后认为,原告房地产公司虽未与被告张某签订劳动合同,但被告提供的工装、工号牌、售房记录等足以证明原、被告之间已形成了事实上的劳动合同关系。张华向法院提供的售房销售记录、销售任务计划、个人销售工作日志、工装及工号牌、电话清单等形成了完整的证据链,房地产公司应当支付张某的劳动报酬(即提成)。

法院依据《中华人民共和国劳动法》的规定,依法判决房地产公司于判决生效后支付张华提成款4.64万元。



相关链接:

劳动仲裁和法院判决有何区别?《劳动争议调解仲裁法》明确规定,劳动者与用人单位发生劳动争议后,可在企业即用人单位的住所地和劳动合同履行地申请劳动仲裁。如果双方向不同地方的劳动争议仲裁委申请仲裁,则以合同履行地的仲裁机构为主。

根据法律的规定,劳动争议案件实行仲裁前置程序。劳动者在合法权益受损时,可考虑向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。劳动争议仲裁受理用人单位与劳动者之间因认定无效劳动合同、特定条件下订立劳动合同、职工流动、用人单位裁减人员、经济补偿和赔偿、劳动报酬等发生的争议。仲裁程序简单,“一裁”生效。

双方或一方当事人如果对劳动争议仲裁委员会仲裁不服,可在规定时间内向当地人民法院起诉,或者申请法院裁判撤销仲裁裁决。法院依法对案件作出判决,当事人对一审判决不服的,可以在规定期限内向原审法院的上级法院提出上诉。

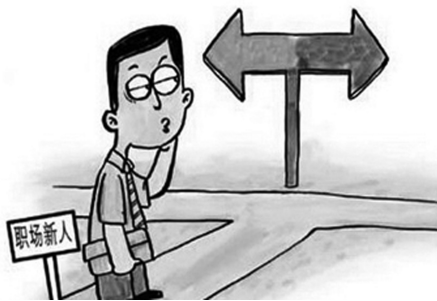
需注意的是,劳动争议仲裁委员会作出仲裁裁决后,当事人对裁决中的部分事项不服,依法向人民法院起诉的,劳动争议仲裁裁决不发生法律效力。

也就是说,当事人只要在15日内起诉,该裁决书自动失去效力。而劳动争议仲裁裁决书不同于司法判决,不存在撤诉后自动生效的问题。当事人对劳动争议仲裁委员会的裁决不服的,可以在裁决书送达后15日内向法院起诉,如果当事人在15日内不提起诉讼,该裁决书即发生法律效力,可以依法申请法院强制执行。

劳动争议案件一旦进入诉讼阶段,在法院未作出判决前,劳动争议当事人之间的权利和义务便恢复到未进行仲裁裁决时的状况。双方争议的事项只能等法院作出的裁决生效后,才按照法院裁决的内容予以确定,而劳动仲裁裁决不再发生任何法律效力(除非是法院驳回原告的起诉或准予原告撤诉,仲裁裁决方才发生法律效力)。

陆家仕

新员工为入职玩“小伎俩” 产生纠纷法律上如何认定



入职公司不用真名,明明已婚却填未婚,员工的这些“小伎俩”被用人单位发现后容易引发矛盾。然而,用人单位能否以此为理由认定劳动关系无效,随时辞退员工呢?

隐瞒真名入职,不影响劳动关系成立

2015年2月,王某未用真实姓名入职某网络公司。公司没和他签订劳动合同,也没有为其购买社会保险。2016年3月,王某和公司协商解除劳动合同,要求公司支付经济补偿金,以及期间未签订劳动合同的两倍工资差额、未休年假工资报酬、失业保险待遇损失。公司指出王某化名入职工作,劳动关系无效,未签订劳动合同的责任也在王某。王某隐瞒真名入职,劳动关系就无效吗?

律师指点:《劳动合同法》第八条规定,用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,用人单位要求劳动者陈述时,劳动者有如实说明的义务,但了解的情况仅限于与劳动合同直接有关的基本情况,如知识技能、学历、职业资格、工作经历及部分与工作有关的劳动者个人情况。同时,《劳动法》第十八条规定下列劳动合同无效:(一)违反法律、行政法规的劳动合同;(二)采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

对于王某的情况,用人单位疏于对劳动者真实姓名进行审查,应当承担审查不严的后果。王某隐瞒真名入职,但并没对公司造成事实或可能的损害,也难以认定双方建立劳动关系违背公司的真实意思,并不导致劳动关系无效。

未如实填写婚姻状况,被辞退不需支付补偿金

去年12月,刘某到一家公司应聘业务员岗位,公司招聘时说明必须未婚,当时刘某已经结婚,为了得到这份工作而隐瞒了实情,在应聘表婚姻状况一栏填写了“未婚”。后刘某通过了面试与公司签订了2年的劳动合同。今年3月份,公司以刘某隐瞒婚姻状况构成欺诈、严重违反规章制度为由解除劳动合同。公司这样做合法吗?

律师指点:《劳动合同法》第二十六条规定,以欺诈的手段,使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同的,劳动合同无效。第三十九条规定,因劳动者有欺诈的情形导致劳动合同无效的,用人单位可以解除劳动合同。

订立劳动合同时的欺诈无效须同时具备以下三个要件:1.劳动者在签订劳动合同时实施了欺诈行为;2.劳动者的欺诈使得用人单位在违背真实意思的情况下与之订立了劳动合同;3.劳动者提供真实情况后用人单位不与劳动者订立劳动合同。刘某隐瞒婚姻状况入职,具备前两个要件:实施了欺诈行为,而且该欺诈行为还使得用人单位在违背真实意思的情况下与之订立了劳动合同。公司如单就刘某隐瞒婚姻状况而进行解聘,显然违反了《就业促进法》的相关规定,属于侵犯了已婚女性的就业权,构成就业歧视,不合法。

但是,刘某提供的婚姻状况与其真实状况不相符,按照公司章程制度的规定,属于欺骗公司、严重违反公司规章制度的行为,公司可按照《劳动合同法》第三十九条的规定予以辞退并不需要支付经济补偿金。

吕斌

加班后领了红包不能代替加班费

春节期间,某制衣公司因生产需要,安排孙某等10名员工春节3天加班。年初一那天,公司给孙某等人每人发了500元的红包。春节假期结束后,公司通知孙某等人可以自行选择时间补休,孙某等人不同意补休,要求支付加班费。公司则称,安排补休是《劳动法》规定的方式之一,而且已经发的红包就是加班费。孙某等员工问,公司给春节加班员工所发的红包可以代替加班费吗?

律师分析:首先,春节加班必须发三倍工资,不能以补休的方式来代替。春节放假既具有民俗性,也具有法定性。我国实行8小时工作制,并规定在春节等法定节假日期间,用人单位应当依法安排劳动者休假。职工春节加班,放弃了与家人欢聚同乐的机会,坚守在生产一线,用人单位理应支付给不菲的加班费。对此,《劳动法》第四十四条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬”。上述各情形中,只有第二种情形,用人单位可以在安排补休和支付加班费两者之间进行选择。在其他两种情形下,用人单位必须按标准支付加班费,而不能以安排补休来规避。因为补休等方式无法弥补劳动者应该享受的法定节假日的相关权利。

其次,红包不属于加班费性质。有些企业习惯在春节给加班的员工发红包,其实,红包是对员工工作表现的肯定和褒奖,类似奖金;而加班费是用人单位对劳动者额外提供劳动的补偿,两者在本质上是不同的。因此,红包无法直接代替春节期间劳动者的加班工资。

综上所述,制衣公司必须为春节加班的孙某等员工支付三倍工资报酬。劳动者在遇到拒付加班费情形时,可以请劳动保障监察部门责令支付或者申请劳动仲裁。

潘家永

工业制造全球回暖 国际化或成拐点

作为世界的制造中心,中国工业制造企业拓展海外业务、践行“走出去”战略或将成为工业制造发展的拐点。在低压电器领域,德力西电气已将创新作为中国企业海外拓展过程中的核心战略。

在合资之初,德力西电气就有着非常明确的愿景,就是成为低压电气领导企业之一的同时,将中国低压电气产品销往世界各地。如今,德力西电气拥有遍布全球50+国家的销售网络体系,引领中国低压电器行业的全球出口。今后德力西电气将继续通过坚守品质创新与深化国际化运营,推动中国智造走向世界,推动全球经济持续健康发展。

立遗嘱的那些事儿

遗嘱不需要征得继承人的同意。遗嘱是否生效与继承人是否接受遗嘱内容无关。

立遗嘱不需子女们一定到场 继承时所有继承人不可缺席

不少老人因为子女天南海北,很难凑齐到场,就觉得遗嘱没法立。

律师说法:立遗嘱不需要孩子们到场,事先也不必非通知他们不可。但继承时,应当让所有继承人到场。当然,此时若有些继承人因各种因素所限制不能亲自到场,也可委托他人。比如,出具委托书,委托他人代自己办理继承事宜。当然,这种委托书最好经过公证。

遗嘱也可对股票、股权、著作权 等进行约定

现在办理遗嘱公证的人除了老人,还有三四十岁的中年人,更有一些20多岁的年轻人也会去办理遗嘱公证。

中年人一般是因家庭关系复杂或自身健康问题等,选择办理遗嘱公证;还有一些是看见身边亲友因继承遗产打官司,未雨绸缪。年轻人立遗嘱,大多是因为房产。现在一套房产动辄上百万元,刚参加工作的年轻人想买房,肯定要依靠父母。买房子是父母出的钱,房产证上是儿女的名字,而儿女在成长过程中可能会面临很多变化,比如结婚生子。为了不让父母的利益受损,不少年轻人选择进行遗嘱公证。此外,在立遗嘱人群中,还有很

多是家庭关系相对比较复杂的再婚家庭。一些再婚家庭中,夫妻双方都有各自的子女及财产,在遗嘱中将属于各自财产部分由谁继承约定好,能有效避免各种纷争。

除了对房产等不动产进行处置,遗嘱还可以对股票、股权、著作权等进行约定。年轻一辈在立遗嘱时,因为财产还在不断变化,可以先对不动产进行约定,对动产进行意向性约定。遗嘱中列出明确的财产数量,可以避免存款或股票等财产因为继承人的不知情而流失。

遗嘱不一定要公证

一些人在办理遗嘱公证时,会认为自己的遗嘱如果没有经过公证,就没有法律效力、不受法律保护的。其实,根据《继承法》的规定,遗嘱有五种形式,分别是公证遗嘱、自书遗嘱、代书遗嘱、录音遗嘱、口头遗嘱。法律也对遗嘱的有效条件作出了详细的规定,所以无论你选择哪种形式,只要符合法律规定的有效条件,都是受法律保护的遗嘱。

遗嘱只能对自己个人部分的财产作安排

遗嘱书中涉及的财产,只能对属于自己的部分作出安排,也就是说遗嘱中针对安排他人财产的这部分的内容是无效的。在办理遗嘱公证时,特别是一些丧偶的夫妻,在处理财产时,会将已去世配偶的财产也一并作出安排,这部分约定是无效的。



近年来,遗产继承纠纷呈日趋增多趋势,这种现象一方面折射出当今社会亲情、道德、法律等诸多方面的碰撞,同时也反映了公民在运用遗嘱处理财产方面存在一些误区。我们从法律的角度来看看立遗嘱的那些事儿。

遗嘱是否有效与继承人是否接受无关

不少老人有这样一种认识误区,如果孩子不接受遗嘱方案,写了遗嘱也没用。

律师说法:遗嘱是立遗嘱的人处分其个人财产的行为,只要所立遗嘱是自己真实意思的表示,且内容合法有效,遗嘱就是有效的。立

私拍员工聊天记录作为违纪证据 是否侵犯劳动者隐私权

半个月前,王某在上班期间忙里偷闲,悄悄与一位闺蜜通过QQ聊起了如何从网上购买服装及自己购买一套衣服的经过。由于午餐期间,王某一时疏忽,忘记关闭聊天记录,且恰恰被隔壁办公室来拿材料的李某发现,李某私自通过手机进行拍照,留存了全部聊天内容后,直接反映给了公司领导。公司领导以王某上班时上网闲聊,违反公司的规章制度为由,让王某在全体员工会议上作了口头检讨,并取消了王某当月的奖金。王某认为,李某未经自己许可,拍摄并向领导反映聊天记录的行为,是侵犯自己的隐私权?

律师指点:李某的行为并未侵

犯王某的隐私权。

一般来说,是否构成侵犯隐私权,应当根据受害人确有隐私被损害的事实,行为人为违法、违法行为与损害后果之间有因果关系、行为人主观上有过错四个要素来认定,而且四个要素相辅相成,缺一不可。

与上对应,判断李某是否侵犯王某的隐私权,同样必须结合四个要素来进行考量,而结果恰恰表明,本案并不具备对应要素:一方面,王某并不存在隐私被侵犯的事实。隐私是指不愿意为人所知或不愿意公开的、与公共利益无关的个人私生活秘密,包括私人信息、个人私事、私人空间等,而王某与朋友所聊的如何

从网上购买服装以及自己所购买的衣服,不管王某愿不愿意公开,只要打开网站,便是众所周知的问题,根本不存在私人秘密性质,即不属于隐私范围。更何况公司对王某作出的让王某在全体员工会议上作口头检讨、取消王某当月奖金的处分,所根据的是王某在工作时间的聊天行为,并不在于聊天的具体内容,不管王某的聊天内容如何,公司都可以作出同样的处理。甚至李某就公司是否对王某作出处理、如何处理,根本就没有决定权。

另一方面,李某的行为并不违法。李某在发现王某上班期间与人网聊的行为及其内容后,尽管已经通过手机拍照的形式固定了下来,

但却并没有私下向有关人员传播,而是仅仅上交给公司领导,表明其目的只是在于帮助执行公司纪律,不在于对王某进行不当的攻击、毁谤等,即具有正当性而且并不为法律所禁止。

再一方面,李某并不具有主观上的过错。虽然王某被责令检讨,但导致这一后果的关键在于王某自身违反了公司的规章制度,即属于“自作自受”。而李某并不希望王某网聊,也没有预见王某会网聊,其对王某网聊的发现纯属意外,对王某网聊所导致的后果亦无没有义务承担任何责任。

颜梅生