

案例分析

员工被公安机关立案，还能拿到提成和奖金吗？

案情简介

A公司主要为单位和个人客户提供体检服务产品。刘某于2016年7月21日入职A公司，任职销售，负责体检卡的销售工作。

A公司《逾期应收账款的处理方式及处罚措施》第3.2条规定：“对于逾期90天以上(不含90天)的应收款，如未处理或未提供总经理特批说明(对于虽然已经处理，但是没有进行邮件或书面回复的，也视同未处理)，财务部将对销售人员本人处以名下应收账款总额0.6%的罚款(在当月提成中扣除)……”A公司与案外人某某中心(以下简称“某某中心”)分别于2019年5月、2019年10月及2021年1月签署了《健康体检协议》及一份《代理合作协议》，约定由某某中心从事A公司体检服务产品(体检卡)的推广和销售，刘某负责为某某中心申领体检卡并跟进体检卡销售款项的收回事宜。自某某中心和A公司签署《健康体检协议》以来，郝某(刘某的上司)和刘某负责对接A公司和某某中心的体检卡销售工作。

2021年11月29日，公安机关决定对郝某、刘某涉嫌职务侵占立案侦查。2023年5月23日，某区人民检察院向某区人民法院提起公诉，指控刘某和郝某涉嫌挪用资金罪，查明如下事实：2019年5月至2022年1月间，郝某利用担任销售总监的职务便利，在向某某中心销售体检卡收取货款后，将其中的392万余元归个人使用，至今未归还公司。2022年8月18日，郝某被公安人员抓获，审查起诉阶段如实供述了主要犯罪事实。郝某对指控的事实和证据没有异议，并自愿认罪认罚。但对于刘某的处理有所不



同。2023年10月10日，公安机关出具一份《无犯罪记录证明》，载明刘某在1984年1月22日至2023年10月20日期间未发现犯罪记录。

2023年10月19日，A公司与刘某解除劳动合同。刘某提起劳动仲裁申请，要求A公司支付2021年9月至2021年12月的提成工资、2021年10月至2022年7月的绩效工资、2021年度年终奖、2019年度年终奖。

刘某认为：虽然公安机关对郝某和刘某进行过立案侦查，但最终被逮捕并提起公诉的只有郝某，刘某并未构成犯罪。与某某中心直接的对接人和负责人是郝某，刘某作为郝某的助理代签走内部流程，郝某还在聊天中向刘某表示：“一切业务问题与你无关，你只是助理工作听我的指示的。”刘某在A公司领取体检卡是经多部门领导审核的，不能仅仅因为刘某领了这些体检卡，就把损失算在刘某处。刘某没有收到过A公司的规章制度，这些规章制度也没有经过民主程序，只是A公司单方制定的。综上，刘某兢兢业业地完成了本职工作，也没有给A公司造成损失，应当获得相关提成和奖金等劳动报酬。

A公司认为：因刘某出现大

量逾期应收账款严重违反相关规定，且给A公司造成了重大的经济损失，A公司于2022年7月19日向刘某出具《解除劳动合同通知书》解除与刘某的劳动合同关系。据此，因刘某存在严重违纪的行为，且客户存在逾期付款的情况，根据相关规章制度，刘某的提成均已被扣完，A公司不同意支付。对刘某主张的绩效工资、2021年度年终奖考核达标奖的金额均无异议，因刘某存在严重违纪的行为，A公司认为均不应当发放。A公司处有年终奖制度，但刘某不存在2019年度年终奖，A公司不同意支付。

争议焦点

刘某可以要求A公司支付提成、奖金吗？

裁决结果

仲裁委员会经审理后认为，刘某要求A公司支付提成、奖金等劳动报酬的仲裁请求于法有据，故予以支持。

分析点评

根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十四条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少

劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议，由用人单位负举证责任。司法实践中通常认为，用人单位作为管理者，在劳动关系中处于强势地位，理应掌握与劳动报酬发放有关的证据，若用人单位未举证证明减少劳动报酬的合法性时，应承担相应的不利后果。

首先，A公司以其制定的《逾期应收账款补充政策》及《逾期应收账款的处理方式及处罚措施》为依据，认为扣除刘某相应的提成工资、绩效工资、2021年度年终奖考核达标奖及年终奖有合法依据，但A公司未提交证据证明涉及员工重大利益的规章制度经过民主程序和公示程序，刘某亦以此作为抗辩理由，故仲裁委员会对上述规章制度的合法性不予确认，不能以此作为本案的认定依据。

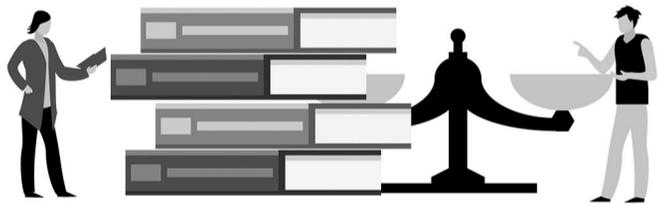
其次，A公司对刘某主张的2021年9月及10月提成工资、绩效工资、2021年度年终奖考核达标奖、2019年度年终奖的金额均无异议，仲裁委员会予以确认。A公司在仲裁审理中对刘某提供的《提成计算明细表》中的计算方式和计算结果的金额予以确认，但辩称应以实际到检人员的人数和套餐为准计算提成工资，2021年11月及12月的

提成工资应为37,346.70元。因A公司未举证证明实际到检人员的人数和套餐情况，其抗辩意见未被仲裁委采纳。现A公司仍坚持刘某2021年11月及12月提成工资应为37,346.70元，但仍未就此举证证明，故仲裁委员会采信刘某主张的金额，对A公司主张的核算金额不予采纳。

再次，刘某为郝某的下属，根据郝某的安排开展工作，A公司提供的证据不足以证明刘某在某中心的销售业务中有相关权限可以决定发卡、收款的事务。刘某虽与郝某因职务侵占案被共同立案，但最终被逮捕并公诉的仅为郝某，检察机关认定郝某在A公司担任销售总监，负责销售公司体检卡产品，于2019年5月至2022年1月间利用职务便利，在向某某中心销售体检卡收取货款后，将其中的392万余元归个人使用，郝某对指控的事实和证据没有异议。因此，A公司将其未收到货款的损失全部归责于刘某缺乏依据，亦与事实不符。鉴于A公司扣除刘某相应的提成工资、绩效工资、2021年度年终奖考核达标奖及年终奖均于法无据，故仲裁委员会对A公司的全部诉讼请求均予以支持。(万震宇)

监察之窗

“巧”办工程涉薪难案



基本案情

2022年12月，浦东新区人力资源和社会保障局执法大队(以下简称“浦东大队”)收到劳动者投诉，反映某建筑劳务公司拖欠7名农民工工资7万余元。接到举报后，浦东大队立即开展调查。

执法人员联系了涉事公司实际负责人史某，但史某情绪激动、拒不配合，不但拒不支付欠薪，更是一度失联。为找出史某，执法人员多方查询，联系到了工程的总包方，借总包方多番施压，史某终于露面，前来配合调查。经调查发现，涉及欠薪的7名农民工均系临时招募的短工，工期仅20余天，双方所有事项

都是口头约定，并未立下字据，且双方所述差异巨大，使案件陷入无证可取，无凭可依的窘境。为摸清情况，执法人员尝试通过双方对证的方式，解决欠薪问题。在对证过程中，双方仍各执一词，争论不休。执法人员当机立断分开双方，各由1名执法人员负责，分别就金额、支付时间等进行沟通协调。通过分化矛盾、分开协调的处置手段，双方争议点被逐一厘清。经2名执法人员轮番协调，在无凭证、无账可对的情况下，经历6小时不断沟通协调，双方终于就拖欠工资金额、支付时间等问题协商一致，并签订了协议。

事后，在场农民工代表热泪盈眶，连声感谢2名同志，一年未

决的工资事宜总算得到了解决。为表谢意，第二天农民工代表专程送来一面锦旗，称赞执法人员“尽心尽责为民工，讨薪维权持正义”。

综合点评

辛辛苦碌了一年，能在回乡前领到工资是农民工的期盼，保障农民工工资，就是保障农民工的立身之本。本案中，农民工们都焦急地等着工资回家过年，但该涉事公司态度恶劣，拒绝配合调查及支付农民工工资。秉着“一个都不放过，一点都不遗漏”的原则，浦东大队通过压实责任寻突破，分化矛盾除争议，有力协调理顺账等手段，顺利化解了7名农民工的欠薪问题，穷尽手段帮助农民工拿到血汗钱，帮助农民工解决了忧“薪”事。

民生无小事，枝叶总关情，心之所系，念兹在兹。浦东大队始终与人民同呼吸，共命运，心连心。行程万里，帮扶不停，人民至上！（储佳弯 沈静慧）

【漫说】

今年除夕加班，记得领三倍工资哦！



Tips

《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》去年公布，自2025年1月1日起施行。决定规定，全体公民放假的假日增加2天，即农历除夕、5月2日。

根据《上海市企业工资支付办法》规定，安排劳动者在法定休假日工作的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的300%支付。