



公司自行调整员工佣金提成比例是否符合法律规定？

【经典案例】

2014年5月26日至2017年7月15日期间，谢某在某公司从事置业顾问，双方未签订书面劳动合同。谢某的劳动报酬是按照底薪加销售提成的方式发放。2015年6月12日至2016年3月24日，该公司先后出台办公联席会议纪要(第16号文)、《关于盐城销售部佣金计提方案》等文件，调整销售人员的绩效考核标准，即销售人员每人每月必须完成一个销售定额，项目案场以一个月销售10套房为总量基准，超过一套，提成相应增加0.5%，少卖一套，则提成同比相应减少0.5%。2017年7月6日，公司向谢某出示《关于盐城销售部佣金调整通知》，该《通知》载明：根据集团及公司要求，销售佣金点数不得超过2%，从总量平衡考虑，现将2016年盐城销售部8月份及10月份的佣金上限按2%进行调整，于2016年剩余佣金及2017年佣金中补扣。2017年12月谢某向盐城市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求确认其自2016年8月至2017年5月在公司销售房屋的佣金金额问题，仲裁委驳回谢某的仲裁请求，谢某不服遂诉至法院。

【争议焦点&裁决结果】

本案争议焦点为：公司自行调整员工佣金提成比例是否符合法律规定？

谢某主张：其佣金计算符合公司《盐城销售部》的相关规定，公司依据《关于盐城销售部佣金调整通知》补扣其2016年剩余佣金及2017年佣金于法无据。

公司辩称：公司已做出《关于盐城销售部佣金计提方案》，在销售佣金总数上进行控制，故已按新的佣金计算办法按约支付了佣金给谢某，不差欠谢某房屋销售佣金。

法院判决：劳动合同应当具备劳动报酬条款。公司与谢某并未签订书面劳动合同，但双方已经形成事实上的劳动关系，且已经形成了较为固定的工资支付模式，即谢某的工资由基本工资加销售佣金组成，而对于销售佣金也根据公司的相关规定，形成了较为固定的计算方式。《关于盐城销售部佣金计提方案》载明“销售佣金上限为2%”，对销售佣金的计提方式做出重大改变，此条规定与劳动者能够获得的劳动报酬相关，属于直接涉及劳动者切身利益的重大事项，公司在作出该规定时应当与劳动者平等协商，并将做出的决定以合理的方式在合理的期间内告知劳动者。但公司并未与劳动者进行协商，也未提交证据证明其已经以合理方式向劳动者进行了公示，且直至2017年7月6日才向谢某发出通知，违反了法律规定，法院据此判决支持了谢某的诉讼请求。

【律师观点】

根据《中华人民共和国劳动合同法》

第四条：用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

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。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

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。

第十七条：劳动合同应当具备以下条款：

- (一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- (二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- (三) 劳动合同期限；
- (四) 工作内容和工作地点；
- (五) 工作时间和休息休假；
- (六) 劳动报酬；
- (七) 社会保险；
- (八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- (九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

蓝海提示：工资是指用人单位以货币形式支付给劳动者的劳动报酬，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班工资以及特殊情况下支付的工资等，具有保障性、补偿性、对价性、激励性等。因此，与劳动者所提供劳动直接相关的货币性收入均应当计入工资范畴。劳动者在签署劳动合同时，应提前与用人单位约定薪资待遇并明确工资的组成方式。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，也应当与劳动者平等协商，并将做出的决定以合理的方式在合理的期间内告知劳动者。

案例来源：(2019)苏09民终2218号(内容有删改)



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.bluesahr.com