

文/摄 刘振思

日前,读者陈先生向本报《劳权周刊》来电反映,自己2021年12月底从公司离职后,在相关手续未办妥的情况下,公司以报销权限关闭为由拒绝支付其垫付的油费、路桥费等,而此前双方约定的销售提成奖金也不了了之。

陈先生说,自己于2020年12月至2021年12月,在亚士节能装饰建材销售(上海)有限公司(以下简称:亚士建材)就职,从事销售岗位工作,工作地点在广州市。2021年12月,由于业绩不达标等情况,陈先生从公司离职。然而,陈先生发现,自己在职期间的报销费用却没能结清,销售提成奖金也没有了。

陈先生的问题是否属实,又该如何解决?员工离职时,如果有未结清的报销、奖金提成该怎么办?就此,记者展开了调查采访。

员工自述

Table with employee information: 姓名, 身份证号, 入职日期, 离职日期, 部门, 职位, 薪资, etc.

陈先生向记者提供的报销申请单。

离职后报销无门 销售提成不了了之

2020年12月,陈先生在广州入职亚士建材,主要负责公司产品在当地省区的销售,入职地点也在广州,社保在广州当地缴纳。陈先生说,当时是直接上海的总公司签订的劳动合同,双方通过邮件等形式确认了劳动合同的内容,公司也邮件告知将会把盖了公章的劳动合同邮寄给陈先生。

陈先生表示,根据公司和双方约定,销售岗位的薪资构成主要为底薪和提成,此外,公司会对销售人员提供一定额度的饭贴、油费补贴,其中油费补贴需要实报实销,先在系统中申请,然后邮寄相关发票单据到上海的总公司,财务核实后即可报销到账。

据陈先生表述,他在职一年期间,自带客户资源成功开单,但考虑到种种情况,在2021年下半年,他并未及时提交有关的报销单据、邮寄有关票据、单据。2021年的11月,公司与他签订了销售目标责任书,当年12月31日,双方解除了劳动合同。“我当时在办理工作交接,疏忽了报销,一到离职时间,公司的OA(办公自动化系统)就关闭了我的账号和权限,平时报销都是在系统中提交的,没了这个系统,我的报销就没着落了。”陈先生说道。

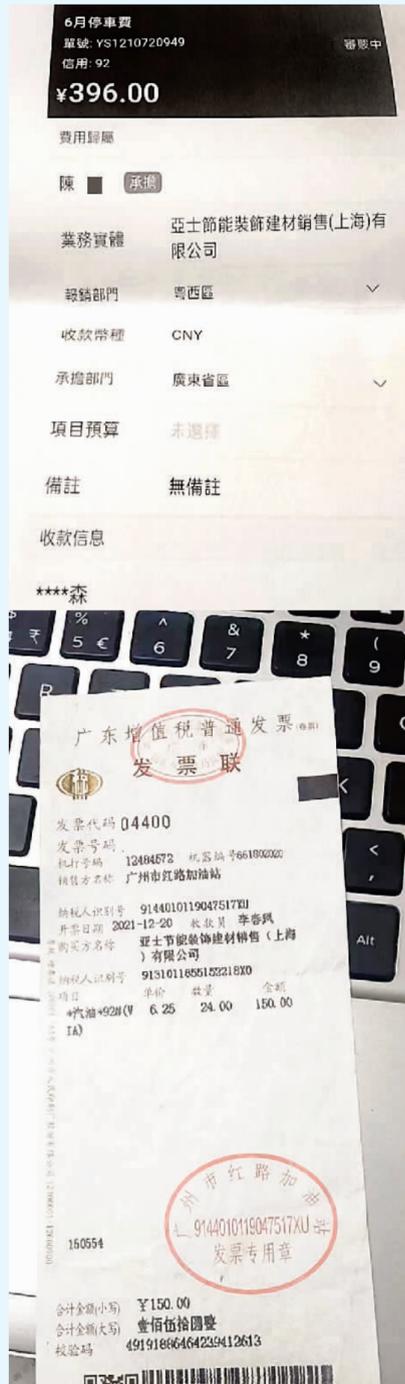
此外,陈先生还发现,自己之前成功开单的销售业绩也被“跳单”,成了其他销售人员的业绩,约定的提成也就不了了之。“明明我的工作交接没有结束,报销没结清,奖金没算清,这下我不知道该怎么办了。”

异地沟通举证难 时隔一年困难重重

2022年1月,陈先生直接联系了负责他人职和薪资发放的人事专员郭先生。由于陈先生一直生活工作在广州,而郭先生在上海的总公司,因而陈先生一直通过电话、短信等进行沟通联系。

记者通过电话和微信与陈先生取得了联系,他出示了部分报销申请单据的电子版、加油发票、停车发票等,票据的时间都在2021年的下半年。“我算了一下,没有报销的费用共计约八九千元;奖金部分,虽然我有异议,但是目前来说,也是算不清楚了,不知为何被计算到其他人的业绩表中了。”陈先生说道。

记者注意到,陈先生主张的报销数额并不具体,且收集的单据、票据也不是很完善,时隔一年,相关报销的细节也不是很清晰。而根据“劳动者申请劳动仲裁受一年时效限制”,陈先生很可能已经错过了劳动仲裁申请的时效。



陈先生向记者提供的部分发票单据。



员工离职后,垫付的油费找谁报销?

企业回应

人事专员多次沟通 强调要遵守规章制度

随后,记者根据陈先生提供的联系方式,电话采访了公司上海总部的郭先生。郭先生表示,对于陈先生的报销争议,自己也非常无奈。他说,亚士建材作为上市企业的全资子公司,严格遵守有关的财务制度和规章制度,在费用报销方面有着非常规范的流程。“在陈先生办理离职的过程中,也是按照有关流程进行的,在最后的离职中,并未发现他有费用未结清的问题。”郭先生说道,“公司在员工入职时都有相关培训,员工应当知道公司的有关报销流程和规定。”

据郭先生介绍,按照公司有关规定,报销费用的票据有效期为三个月,销售人员每月有固定的车贴和一定额度的油费、路桥费、停车费报销。“后者是实报实销,员工在OA系统中提交单据和打卡记录后,分别由主管、财务审批,通过后外地的员工邮寄单据到公司就行了,我们从来不会拖欠报销,以前也从来没有发生过类似的事情。”

同时,郭先生补充道,由于上市公司的年度财务审计等要求,每年的12月底会进行财务关账,待次年1月重新开账、拨付预算,尚未结清的费用依旧可以提交申请。“如果是员工离职,公司的系统账号和权限是要收回的,但是我们可以让离职员工授权其他同事的账号进行申请提交,费用还是直接打到离职员工本人的账户。不过,据我了解,陈先生一直是口头表示报销异议,并未有相关操作。”

在电话采访中,郭先生一再强调,公司作为上市企业,一直严格遵守相关的法律法规和公司的规章制度,只要按流程操作就不会存在争议。“我们给销售人员的报销额度,也是综合考虑了实际费用发生的情形,额度是够用的,如果真的出现晚报销、漏报销,可以写情况说明,由员工的直接主管审批核实后,向公司财务提交,一样是可以通过的。”郭先生补充道,“奖金的核实与发放也是有章可循,一样需要按照流程来办。陈先生有关奖金的诉求,我并不是很清楚。”

企业拒绝记者采访 表态不存在相关情况

为了进一步核实相关情况,记者提出直接到公司采访。但郭先生表示,自己将在记者电话采访的次

日,出现工作变动,只能提供他在职期间所了解的情况。“我不能提供其他负责人的电话,请拨打公司前台电话,寻找有关负责人。”

记者多次尝试拨打公司前台电话,均未接通。随后,记者直接前往公司在青浦的办公地点,门卫保安将记者的采访要求转述给公司相关接待的负责人后,回复“领导在开会”“不接受采访”,并转达该领导的表述:“公司不存在报销未结清、拖欠薪资奖金的情况”。在记者的一再追问下,保安仍然拒绝透露该领导的姓名和职务。记者离开前留下了自己的联系方式,希望企业有关负责人能主动联系记者接受采访。

截至记者发稿前,相关企业负责人并未与记者取得联系。



记者被拦在了公司门口,企业拒绝接受采访。

律师解读

异地入职、驻外工作,离职未结清报销费用、提成奖金,离职后继权与原用人单位沟通无果……在离职时遇到种种人事劳动争议时,劳动者应该如何为自己维权呢?为此,记者采访了上海红辉律师事务所律师孙志帅律师,为大家解答相关疑问。

1.员工离职时,如果与用人单位存在劳动争议,维权时有哪些注意事项?

答:员工在离职过程中与用人单位存在争议的,应注意保留相应证据,如劳动合同、工资单、银行流水单、打卡记录(特别是加班的)、借支款项凭证、报销单报销发票复印件等证据材料。

在实践中,劳动者大多是先离职后维权。律师认为,无论是先离职后维权,还是先维权后离职,都不影响员工主张权利,但对于先离职后维权的员工来说,应注意劳动争议仲裁时效一年的限制,仲裁申请应在劳动关系终止时一年内提起。

2.员工每月的油费补贴、饭费补贴等均属于工资组成部分吗?

答:根据《关于工资总额组成的规定》第四条,工资总额有六个部分组成,即:计时工资、计件工资、奖金、津贴和补助、加班工资、特殊情况下支付的工资,因此约定的每月油费补贴、饭费补贴等均属于工资组成部分中的津贴和补助,是属于员工应得收入部分。

3.在用人单位的财务制度中,往往规定了报销单据的有效期限,逾期则不可报销。这是否符合相关的法律法规?

答:住宿费、通讯费、交通费、业务招待费等属于劳动者为履行工作职责所发生的必要费用,系用人单位正常开展生产经营所产生的成本费用。公司财务规章制度中在没有特别规定的情况下,如上述费用由员工予以垫付的,用人单位应根据实际发生金额予以报销,否则构成不当得利。

如果公司有明确的财务规章制度,规定了财务报销的流程与时限,因该规定直接涉及员工的切身利益,故该规定的制定程序应当符合劳动合同法第四条第二款的强制性规定,即应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,并经公示。在实际案件中,用人单位应当就规章制度是否完成法定程序,承担举证证明的责任。如果用人单位能够举证证明财务规章制度履行了法定程序,则该财务报销

流程和时限适用于劳动者。

4.员工在离职中,在主张自己应得的销售提成奖金等不固定收入的举证时,着重哪些证据的收集和提交?

答:如果提成未在劳动合同中约定,或约定不明、不清楚,那么员工要注意收集之前与公司或上级之间关于提成发放的相关邮件往来、微信聊天记录、短信记录、录音、视频、自己的业绩证明(如销售合同、接单记录、回款记录等)等,以证明关于发放提成有相应保证或约定以及员工离职前做的相关业绩;同时如果员工之前有按期发放提成的事实,则可以提供相关银行流水,以证明发放提成是已经约定的事实。

如果出现销售跳单、公司隐瞒合同金额等情况,律师认为,这种情况下只要员工能够初步提供证据(如销售合同、接单记录、回款记录等),证明自己所做的业绩以及应发放的提成数额,至于公司否认则应由公司进行举证。

5.员工签订劳动合同的公司上海,实际入职工作地点和社保缴纳在广州,出现类似的维权情况,应当如何开展?

答:根据劳动争议调解仲裁法第二十一条规定,劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地劳动争议仲裁委员会管辖,双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的,由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

6.如何区分“某公司某地办事处、分公司、子公司”这三者的区别?劳动者在异地入职工作的,需要留意哪些事项?

答:公司办事处属于公司的内部组织机构,一般只能从事公司经营范围内业务联络活动以及负责协调作用,不需要办理工商登记,也无需纳税,对外不进行业务经营,其违规对外经营产生的责任由公司承担;根据公司法第十四条规定,公司可以设立分公司,设立分公司应当向公司登记机关申请登记,领取营业执照,依法纳税,分公司不具有法人资格,其民事责任由公司承担;公司也可以设立子公司,子公司具有法人资格,独立运营,依法独立承担民事责任。

员工异地入职需要注意签订劳动合同的主体方、合同中约定的工作地点以及注意保留异地工作的相应证据(如办公室地址、照片、往来文件中的地址确认等),以便后期在发生劳动争议时能够在工作地提起仲裁申请。