广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲裁裁决书

穗海劳人仲案字〔2022〕737号

申请人：广州市喜购网络科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1022号4005-4007。

法定代表人：秦琪。

委托代理人：洪晓楠，女，该单位员工。

被申请人：瞿振思，女，汉族，1998年5月4日出生，住址：武汉市江夏区。

申请人广州市喜购网络科技有限公司与被申请人瞿振思关于返还提成等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人洪晓楠和被申请人瞿振思到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年1月17日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人错发提成561.68元；二、被申请人支付申请人招聘费用3250元；三、被申请人支付顺丰快递费8000元；四、被申请人支付申请人已发放的绩效2600元。

被申请人辩称：一、申请人未告知本人提成发放标准，且在支付后未告知需向相关人员追要此部分款项，故不同意申请人主张的第一项仲裁请求。二、本人按正常流程申请离职，并已完成交接工作及开具离职证明，故不同意申请人主张的支付招聘费用。三、本人对申请人主张的快递费并不知情。四、本人在职期间并不知悉考核标准，且申请人系在本人离职后方告知扣除绩效工资，故对此不予认可。

本委查明事实及认定情况

关于本案仲裁请求问题。申请人主张被申请人在职期间存在向其他员工多发提成的情形，且在办理离职交接时未按要求及时完成财务工作，以及未及时处理有关快递的事宜，造成单位经济损失，因此，其要求被申请人赔偿由此产生的损失，并返还已发放的绩效工资。申请人对此提供微信聊天记录和离职申请表予以证明。被申请人对其该项主张不予认可，辩称工资核算系由其他人员负责，并由相关人员制作工资表，其仅系负责核对工资表中的数据有无错误，在核对工资表数据无误的情况下由单位老板进行工资发放；至于申请人主张的多发的提成已追回一部分，剩下的提成老板已表示不再追讨。被申请人另主张申请人指称的招聘费用和快递费用均与其无关，且扣除绩效工资亦系在其离职后才告知的事宜，存在不合理的情形。经查，被申请人提供的《解除劳动关系证明》载明：“……并与

我司解除一切劳动关系，双方不再有任何权利义务纠纷”，该证据落款处日期为 2021 年 12 月 24 日，且盖有被申请人字样的名称。本委认为，首先，被申请人提供的《解除劳动关系证明》盖有申请人的印章，因未有任何证据证明单位存在违背真实意思表示的情况下出具该证明材料，故无法证明当中的内容存在违背其真实意思表示之情形，据此，本委对该证据内容予以采纳。其次，申请人出具该《解除劳动关系证明》的日期为 2021 年 12 月 24 日，即其系在双方劳动关系解除当日出具该证明材料，此应属对双方劳动关系存续期间相关事宜的综合概括性认知，不存在不知晓被申请人在职期间具体工作表现，及其作为用人单位依法可享有的全部权利的可能。因此，该证明材料所载明的内容应反映申请人对此予以认可和接受的态度。再次，申请人签订的《解除劳动关系证明》涉及劳动关系解除的相关事宜，且对双方劳动关系存续期间的争议作了不存在任何权利义务纠纷的表述。按常理可知，解除劳动合同的证明系用人单位根据劳动者在职期间实际情况所作的证明材料，当中必然涉及劳动者的切身利益。特别系当证明中载有双方劳动关系存续期间权利义务两清或不再具有任何纠纷内容的情况下，申请人作为享有权利的当事人，若认为当中表述与事实不符或侵犯其合法权益，理应拒绝出具并加盖公章。因此，申请人出具上述证明的行为可推定其对当中内容并不持相反意见。由于该证据载明双方不存在任何权利义务纠纷，此应属于彼此间为解决劳

动关系存续期间相关争议，而达成的终局性解决方案。综上，本委认为申请人本案仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人全部仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二二年三月十一日

书 记 员 曾焜恒