

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〔2023〕3163号

申请人：廖治靖，男，汉族，1987年11月21日出生，住址：广西蒙山县。

被申请人：广东潮拼文化科技有限公司，住所：广州市海珠区工业大道南726号201房6号商铺。

法定代表人：陈欣敏，该单位执行董事兼经理。

委托代理人：苏熳娜，女，广东广信君达律师事务所律师。

申请人廖治靖与被申请人广东潮拼文化科技有限公司关于提成等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人廖治靖和被申请人的委托代理人苏熳娜到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年6月9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第一季度1月、2月直接负责客户的提成35350.587元、间接负责客户的提成319.032元；二、被申请人支付申请人恶意克扣提成的违约金3566.9619元；

三、被申请人支付申请人误工费 3000 元。

被申请人辩称：一、2023 年的绩效考核制度尚处于公示阶段，未经过民主程序，也未经职工代表大会或者全体职工讨论，尚未对员工适用，而且申请人也未在该绩效考核制度中签字确认，劳动合同也无明确约定，故我单位无需向申请人支付绩效提成；二、2023 年的绩效考核制度规定按季度考核和发放提成，申请人尚未工作满一个季度，不符合计算和发放提成的条件；三、即使具备发放提成的条件，申请人关于提成的计算方式明显错误，与提成制度不符，如按照 2023 年的绩效考核制度规定计算，申请人可获得的提成金额应为 6125 元。综上，申请人本案的仲裁请求缺乏事实与法律依据，应予以驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于违约金问题。申请人于 2023 年 7 月 18 日当庭向本委提出撤回要求被申请人支付恶意克扣提成的违约金 3566.9619 元的仲裁请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委决定准许申请人撤回该项仲裁请求。

二、关于提成问题。经查，申请人于 2022 年 6 月 7 日入职被申请人处担任销售部全国 KA 经理，约定大小周工作制，申请人最后工作至 2023 年 2 月 8 日，并于当日离职。现申请人要求被申请人结算第一季度的提成，并提交了如下证据予以证明：1.

《广东潮拼文化科技有限公司绩效考核制度》，载明适用范围为

广东潮拼文化科技有限公司销售人员，适用时间为 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，薪酬构成为 12 个月基本薪资+提成，并约定了提成的计算方式为提成计算基数×目标完成率提成系数×销售提成比例×岗位分成占比，提成计算基数为考核期销售收入实际回款金额扣除退款后的净额，出货额完成率 $\geq 90\%$ 对应的提成系数为 100%， $90\% >$ 出货额完成率 $\geq 80\%$ 及对应的提成系数为 90%，渠道团队提成比例为 1%，渠道第一季度销售任务为 400 万元，落款处印有被申请人字样的盖章，申请人称该绩效考核制度系被申请人通过销售会议群公布；2. 微信聊天记录及表格，显示 2023 年 5 月 25 日申请人向对方索要由其负责的客户回款记录后，对方随后向申请人发送了表格，表格中载明了付款单位及实收金额的信息，申请人称该微信号的持有人为被申请人的财务，表格中由其直接负责的客户分别为翱鲸（上海）企业发展有限公司、九木杂物社企业管理有限公司、深圳市盟客供应链科技有限公司，上述客户的回款金额共计 2612283.8 元；间接负责的客户为义乌市恋茜电子商务商行、宁波市镇海区畹町百货店、广州乐宜晟商贸有限公司，上述客户的回款金额共计 101280 元；3. 银行电子回执单，显示付款人翱鲸（上海）企业发展有限公司分别于 2023 年 1 月 17 日、2023 年 1 月 18 日向被申请人 200 万元和 50 万元；4. 截图，显示“翱鲸”“20230228 17:46:14”“1315560”以及被申请人名称等内容，申请人称该截图系翱鲸（上海）企业发展有限公司的工作

人员戴某发送给其，当中显示的“1315560”为2023年2月回款金额；5.与戴某的微信聊天记录，显示对方在申请人向其索要回款截图后向申请人发送了银行电子回执单、截图的信息。被申请人除对截图真实性不予确认外，对其余证据的真实性均予以确认，同时表示申请人负责跟进的客户仅有翱鲸（上海）企业发展有限公司，截图中显示的时间为2023年2月28日，该时间为申请人离职之后，与申请人无关，其单位仅确认该客户于2023年1月17日、2023年1月18日的回款200万元和50万元；而且根据《广东潮拼文化科技有限公司绩效考核制度》的规定，提成需按季度进行考核，考核评分需要结合销售人员业绩完成率、回款率等的具体表现，再由大区经理和总监进行评分，没有具体考核标准，如评分低于5分则无考核提成。庭审中，申、被双方均确认渠道经理的分成占比为35%。申请人还主张其与被申请人口头约定的由其直接负责的客户按照回款数额 $\times 1\% \times$ 目标完成率提成系数进行计算。本委认为，首先，申请人已提供了初步证据拟证明其符合获得提成的条件，被申请人对此并未提供证据予以反驳，且《广东潮拼文化科技有限公司绩效考核制度》中亦未明确离职人员不符合计算提成的情况，故本委对被申请人以《广东潮拼文化科技有限公司绩效考核制度》尚处于公示阶段，未经过民主程序，也未经职工代表大会或者全体职工讨论以及申请人尚未工作满一个季度等原因为由拒绝计发提成的主张不予采纳。其次，虽被申请人主张提

成需按季度进行考核，考核评分需要结合销售人员业绩完成率、回款率等的具体表现，再由大区经理和总监进行评分，但其单位并未提供相关证据证明该考核评分已经实际履行且申请人的评分低于5分，不符合计发提成的条件，故被申请人对此应承担举证不能的不利后果。再次，工资系劳动者通过提供自身劳动力而换取的对价报酬，用人单位支付工资的前提系劳动者已经付出了实质劳动。根据《广东省工资支付条例》第十条、第十二条、第六十二条之规定，提成亦属工资范畴，故用人单位应按照约定支付劳动者提成，不得拖欠或者克扣。本案中，虽翱鲸（上海）企业发展有限公司其中一笔回款产生于申请人离职之后，但该笔销售业绩的回款时间距离申请人的离职时间不超过一个月，再结合申请人与戴怡君的对话内容和上下文也可以推定出该笔销售业绩系产生于申请人在职期间，故申请人已经付出自身劳动力并完成其工作内容，被申请人理应依法支付申请人提成。现被申请人以该笔销售业绩的回款时间产生于申请人离职之后为由拒绝计发该笔回款的提成，明显限制了申请人依法获得提成的权利，该做法于法无据，本委不予认可。另，从申请人提供的与被申请人财务和戴某在微信中的对话内容和上下文亦可知，除翱鲸（上海）企业发展有限公司外，九木杂物社企业管理有限公司、深圳市盟客供应链科技有限公司、义乌市恋茜电子商务商行、宁波市镇海区畹町百货店、广州乐宜晟商贸有限公司等亦为申请人所负责的客户。鉴于申请人已经

举证证明九木杂物社企业管理有限公司、深圳市盟客供应链科技有限公司、义乌市恋茜电子商务商行、宁波市镇海区畹町百货店、广州乐宜晟商贸有限公司的回款情况，被申请人未提供证据予以反驳，本案亦无证据显示上述客户有产生退款金额，故本委采纳申请人主张的上述客户的回款情况。最后，申请人并未提供证据证明其与被申请人就个别客户的提成计算方式另有约定，故本委对申请人主张的直接客户的提成计算方式不予采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，现申请人要求被申请人支付第一季度提成 35669.62 元，未超出按《广东潮拼文化科技有限公司绩效考核制度》计算的标准，属申请人自主处分权利范畴，本委予以尊重并照准。

三、关于误工费问题。庭审中，申请人表示误工费具体是指其为本案收集证据耽误的时间、参加庭审理假耽误工作以及来回机票的损失。本委认为，申请人要求被申请人支付误工费的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第十条、第十二条、第六十二条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人第一季度提成 35669.62 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 李 文 舒

二〇二三年八月八日

书 记 员 叶 晨