

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〕3898号

申请人：朱霞，女，汉族，1996年5月25日出生，住址：海南省。

委托代理人：张安位，男，广东卓建（光明）律师事务所律师。

被申请人：广州对点人力资源管理有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1168号101房自编2405。

法定代表人：李凤兴，该单位执行董事兼经理。

委托代理人：张国莹，女，该单位员工。

申请人朱霞与被申请人广州对点人力资源管理有限公司关于确认劳动关系、提成的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人朱霞及其委托代理人张安位和被申请人的委托代理人张国莹到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年7月19日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2020年9月27日至2022

年4月30日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2021年产生的奥园集团客户业绩提成30240元。

被申请人辩称：申请人已通过微信确认了离职结算表，申请人对其工资包括提成在内，并未提出异议，申请人离职至申请仲裁时已经过了仲裁时效。申请人没有证据证明其能享受2023年回款的业绩提成，申请人只能获得2022年度业绩对应的提成。我单位认为申请人的仲裁请求毫无依据，且过了仲裁时效，请求仲裁委驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认申请人于2020年9月27日入职被申请人，任猎头顾问岗位，工作时间为每周工作五天，每天工作8小时，每天均需打卡考勤，2020年9月至2021年12月工资标准为底薪5500元/月，另加提成，2022年1月起调整为底薪6500元/月，另加提成，双方有签订劳动合同，申请人于2022年4月29日因个人原因离职。申请人主张因被申请人向其开具的离职证明载明离职日期为2022年4月30日，故其要求确认劳动关系至2022年4月30日，但承认实际离职日期应为2022年4月29日。申请人提供离职证明拟证明上述事实，该离职证明载明的入职日期与双方确认的时间一致，载明离职日期为2022年4月30日，落款处盖有被申请人公章。被申请人确认申请人离职日期实际为2022年4月29日，

且 2022 年 4 月 30 日为周末，故申请人在当日并未提供劳动，其单位确认与申请人在 2020 年 9 月 27 日至 2022 年 4 月 29 日期间存在劳动关系。本委认为，首先，申、被双方对入职、离职时间不持异议，虽被申请人曾向申请人开具的离职证明中的离职时间为 2022 年 4 月 30 日，但申、被双方均确认申请人离职日期实际为 2022 年 4 月 29 日，故应当按照申请人实际离职时间为准。其次，依据申、被双方当庭陈述可知，双方之间的关系具有劳动关系中权利义务的客观表现，故本委认为申请人从事被申请人安排的有报酬的劳动，符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定的双方劳动关系成立的条件，遂本委确认双方在 2020 年 9 月 27 日至 2022 年 4 月 29 日期间存在劳动关系。

二、关于提成问题。申请人主张奥园地产广州区域的业绩提成本应在 2021 年 12 月回款，但由于客户未按时回款，被申请人就回款事宜向客户发起了诉讼程序，截至 2023 年 3 月才追回该款项，其于 2023 年 4 月 6 日在微信群中要求被申请人支付该笔提成款项，被申请人曾同意支付，但需再次扣除提成线，即其 6 个月的底薪，并要求其承担诉讼产生的风险代理费用（业绩金额的 18%），其不同意再次扣除该提成线，因被申请人在 2022 年计算提成时已扣除 2022 年提成线 48708.29 元，此属于重复扣除该费用。根据申请人提供微信群聊天记录显示，申请人于 2023 年 4 月 26 日要求被申请人支付本应在 2021 年回款的

业绩提成，该笔提成因客户原因未能及时回款导致未及时发放，其同意承担相应的律师费，但不同意再扣除底薪；对方回复称业绩提成确实在 2023 年才回款，基于肯定离职同事作出的贡献，修改了规则，在超出一定目标值的情况下可以发放业绩提成。被申请人确认该微信群聊天记录及其单位在 2022 年计算提成时已扣除提成线 48708.29 元，但辩称根据其单位发布的《2022 年度猎头事业部个人提成方案》规定，业绩提成应当以当年到账数额作为计算单位，申请人现要求其单位支付的业绩提成系 2023 年才到账的提成，其单位系因申请人在诉讼案件中提供证据协助其单位追回该项目费用，故当时其单位同意支付在扣减了业绩提成的 18%作为风险代理费及 2023 年第一季度底薪后的提成款项，申请人不同意扣减底薪，故双方未协商一致。申请人主张当时系基于协商调解的基础上所作出让步，才同意承担业绩提成的 18%风险代理费。在庭审中，被申请人主张申请人该仲裁请求已过仲裁时效。经查，申、被双方确认 2023 年追回的奥园地产广州区域业绩数额为 108000 元，提成按照 28%标准计算。另查，申请人提供邮件中显示，“Rachel ”于 2021 年 12 月 27 日发送的邮件载明，因案外公司拖欠其单位业绩费用，其单位欲通过诉讼方式追款……方案二：风险收费，基础费用 1 万元+回款金额的 20%；“***-mp.com”于 2022 年 3 月 29 日发送邮件载明“通过跟小伙伴们的沟通协商，现在一致同意通过方案二来走诉讼程序，望公司同意和支持，谢谢”。被申请

人解释称风险代理费最终协商至 18%，“allen.fu@hr-mp.com”系申请人的直属上级。申请人主张其知悉并同意被申请人去进行诉讼程序追回款项及同意承担诉讼费用事宜，如其不同意承担诉讼成本，其自身亦无法以个人名义诉讼客户，故其属于被迫同意该内容。本委认为，首先，被申请人主张申请人该仲裁请求已超过仲裁时效，但根据已查明的证据可知，申请人于 2023 年 4 月 6 日曾向被申请人主张支付业绩提成的权利，该仲裁时效已于 2023 年 4 月 6 日中断，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定，申请人的仲裁时效应从中断时起重新计算。因此，被申请人主张申请人该项仲裁请求已过仲裁时效，于法相悖，本委不予支持。其次，根据查明证据可知，被申请人基于申请人协助追回该笔款项的付出并同意支付该笔提成，此属于双方就提成支付达成的一致协议，但双方就提成计算基数是否需扣除底薪存在争议。因此，被申请人当庭以《2022 年度猎头事业部个人提成方案》作为拒绝发放该笔提成抗辩理由，此与已查明的证据相违背，故本委对此主张不予采纳。再次，如前所述，被申请人并非根据《2022 年度猎头事业部个人提成方案》作为发放申请人提成的依据，其单位再以此作为需扣除申请人 2023 年底薪的依据，该主张缺乏事实基础，亦存在前后矛盾的情形。且被申请人已在第一次发放提成时扣除了申请人 2022 年在职期间的底薪，现再次扣除申请人底薪，此有违公平合理原则。加之，被申请人并未在申请人离职后向

其发放劳动报酬，被申请人要求在此次 2023 年回款中扣除申请人的底薪，有违权利义务对等原则。因此，本委认为被申请人要求再次扣除申请人底薪之主张，缺乏事实依据，本委不予采纳。再者，依查明事实可知，申请人在职期间知悉及同意诉讼费用的情况，此与其提供的 2023 年 4 月 6 日在微信群中自述其同意承担律师费用之事实相符。虽申请人主张其系被迫答应该条件，但其未提供有效证据证明其答应该条件存在被胁迫或乘人之危的情形，故无法证明其同意承担诉讼费用存在违背其真实意思表示之情形，遂本委不予采纳该主张。申请人与被申请人关于相应的诉讼费用之约定，此属于申请人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人 2021 年产生的奥园地产广州区域客户业绩提成 24796.8 元 $[108000 \text{ 元} \times (100\% - 18\%) \times 28\%]$ 。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第一条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2020 年 9 月 27 日至 2022 年 4 月 29 日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申

请人 2021 年产生的奥园集团客户业绩提成 24796.8 元。

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 陈隽英

二〇二三年九月十五日

书 记 员 李政辉