

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〔2024〕546号

申请人：庄宋高，男，汉族，1989年7月24日出生，住址：广东省揭西县。

委托代理人：李庆全，男，广东纯钧律师事务所律师。

委托代理人：谢佳欣，女，广东纯钧律师事务所实习人员。

被申请人：广州佰泰莱生物科技有限公司，住所：广州市海珠区宸悦路26号1103室。

法定代表人：易俊。

委托代理人：丘玉玲，女，该单位员工。

委托代理人：吴祖学，女，该单位员工。

申请人庄宋高与被申请人广州佰泰莱生物科技有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人李庆全和被申请人的委托代理人丘玉玲到庭参加诉讼。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11月24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于 2022 年 9 月 13 日至 2023 年 9 月 4 日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 24145.9 元。

被申请人辩称：申请人于 2023 年 8 月 30 日在京东平台使用自己 ID 账号购买两笔金额分别为 25040 元及 19794 元的销售订单，2023 年 8 月 31 日向单位领导汇报业绩阐述其为大客户，在单位领导要求跟进好客户并保证不出现退货时，申请人使用公司账号与自己账号假意沟通退货，实则系自己在操作。我单位的销售业绩系以月底未退货数据为提成核算的依据，月度业绩达成率达到 80% 以上即可享受提成，申请人 6 月和 7 月业绩目标均未达成。8 月业绩目标为 7 万元，若加上 19794 元的订单，截止至 8 月 31 日目标达成金额为 69837 元，达成率 99.8%，可享受提成 2095.11 元，绩效得分 90 分以上得满额绩效工资 3000 元。若无上述 19794 元的订单，申请人 8 月份实际达成金额为 50043 元，达成率为 71.49%，该月目标未达成，不享受提成。绩效得分为 84 分，绩效工资为 2184 元。在申请人做此次行为的前后，均未与其直接领导及部门负责人提及或解释。由此可见，申请人的销售数据造假系有意为之，如部门负责人未发现此笔虚假订单，我单位将会发放申请人绩效工资及 8 月提成，从而造成损失。申请人数据造假的行为已经触犯公司底线，严重违反规章制度规定。我单位规章制度已进行公示，申请人已预览相关内容并予以签名确认。综上，我单位根据规章制度

规定合法开除申请人。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方确认以下事实：申请人于2022年9月13日入职被申请人处从事电商运营工作，后于2023年9月4日离职。经查，申请人与被申请人存在订立书面劳动合同情形；申请人另提供银行转账记录拟证明在职期间每月通过银行转账方式领取工资。被申请人对上述证据予以确认。本委认为，依庭审查明的证据可知，申、被双方存在订立书面劳动合同的行为，且申请人工作期间存在领取劳动报酬的情形，由此表明，双方存在建立劳动关系的主观合意及客观要件；加之双方对彼此建立劳动关系的事实予以确认，故本委认为双方存在劳动关系的事实具有证据予以证明，据此确认申请人与被申请人于2022年9月13日至2023年9月4日期间存在劳动关系。

二、关于赔偿金问题。被申请人主张申请人于2023年8月30日使用自己的ID账号下19794元数额的订单，后在领导明示不出现退货的情况下，申请人于次日取消订单；由于订单数额直接影响提成和奖金的发放，销售数据提高自身目标达成率及绩效考核分数，故申请人上述行为属于伪造数据，申请人的退单行为虽未造成单位向其额外支付提成和奖金，但该行为已严重违反《员工手册》第20条规定。因此，被申请人解除与申

请人之间劳动关系。申请人对此反驳称，被申请人一直允许员工以个人名义在平台刷单以增加流量，19794 元的订单虽未告知被申请人，但刷单行为及金额系在进行费用报销时方需告知，且 8 月份的订单业绩系于次月发放提成，故 8 月取消的订单并不影响最终的提成计发。庭审中，被申请人表示其确实有授权申请人刷单，但上述订单数额较大，其并无授权申请人进行刷单，且刷单需经申请和批准，申请人直接领导对上述订单并不清楚。经查，《员工手册》第四章第（十一）予以辞退或开除的情形包括“20. 提供假资料或假报告，伪造、篡改单据、证明等给公司造成损失的”；另查，申请人离职前月平均工资为 12072.95 元。本委认为，依查明的事实可知，双方劳动关系的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，被申请人对其作出的解除决定负有举证证明责任。本案中，被申请人据以解除与申请人劳动关系的制度依据为《员工手册》第 20 条，但该规定明确载明“提供假资料或假报告，伪造、篡改单据、证明等给公司造成损失的”属于可解除劳动关系的情形，即需满足提供的资料或报告伪造、篡改单据或证明，且造成单位损失的两个条件。现被申请人仅系提供证据拟证明申请人的行为存在伪造数据，但其并无举证证明申请人的行为已造成其实际的损失，而根据庭审查明的事实可知，被申请人并未因申请人刷单而实际向其支付额外的提成和绩效工

资，故其不存在实际经济损失的事实。因此，本委认为本案并无充分证据证实申请人的行为给被申请人造成实际损失，故被申请人据以解除与申请人劳动关系的行为缺乏必要的条件，该解除行为不符合规章制度之规定，缺乏制度依据，存在瑕疵，遂本委认定被申请人该解除行为依据不足，应属违法。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金24145.9元（12072.95元×1个月×2倍）。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2022年9月13日至2023年9月4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违法解除劳动关系赔偿金24145.9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 郑泽民

二〇二四年一月十七日

书 记 员 李慧娜