

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〕1692 号

申请人：李星杭，男，汉族，1988 年 5 月 24 日出生，住址：广东省电白县。

被申请人：广州慢慢来信息科技有限公司，住所：广州市海珠区革新路海傍内街 46 号自编之一 108 房。

法定代表人：苏鹏，该单位总经理。

委托代理人：陈洁妮，女，该单位员工。

委托代理人：劳志华，女，该单位员工。

申请人李星杭与被申请人广州慢慢来信息科技有限公司提成的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李星杭和被申请人的委托代理人陈洁妮、劳志华到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 1 月 22 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 2023 年 1 月至 2023 年 10 月 1 日 OKR 提成 7846.24 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 1

月至 2023 年 10 月 1 日建站交付 KPI 提成和运营交付 KPI 提成共 5964.42 元。

被申请人辩称：一、我单位制定《慢慢来 2023 年销售部绩效考核方案》，申请人知悉并同意遵照执行。根据该方案，申请人主张的 OKR 提成 7846.24 元系申请人 2023 年多月以来工作表现不佳累积而成，该提成需至 2024 年 2 月才发放，员工离职视为放弃未发放的提成，由我单位分配后续接手的同事。我单位的产品为服务性产品，周期为一年及以上，需要销售人员对产品服务进行后续推进及跟进，由于产品服务周期较长，销售人员离职后仍需要安排其他同事进行推进及跟进，申请人已于 2023 年 10 月 30 日离职，故应视为申请人放弃未发放的提成，申请人无权主张发放；二、申请人主张的 2023 年建站交付、运营交付 KPI 提成 5964.42 元，我单位已在申请人各月工资中以提成形式发放，申请人知悉工资构成及绩效计算标准，此前也从未对各月份的绩效和工资情况提出异议，该项请求不应得到支持。

本委查明事实及认定情况

经审查，申请人系被申请人的员工，任职销售顾问岗位，双方签订的最后一期劳动合同期限至 2024 年 9 月 24 日止。申请人的工作职责包括完成每月制定销售任务，做好跟进工作等。2023 年 1 月 1 日，被申请人启用《慢慢来 2023 年销售部绩效

考核方案》，该考核方案对职工月度提成的计算方式与发放时间等作出了规定，其中建站交付提成和运营交付提成中因 OKR 考核失分的提成部分延迟到次年二月份一次性发放，另员工离职则视为放弃未发放的提成，分配给后续接手的同事。申请人确认已认真阅读该考核方案内容并同意执行该制度，有阅读声明为证。被申请人发放申请人 2023 年 1 月至 10 月工资时通过电子邮箱发送申请人工资明细，包括提成的计发明细，并提醒有任何疑问及时联系发件人。2023 年 10 月 31 日，申请人与被申请人签订了《解除劳动关系协议书》，该协议书约定双方于 2023 年 10 月 31 日解除劳动合同，申请人 2023 年 9 月工资已结清，被申请人将于 2023 年 11 月 10 日前支付 10 月工资，申请人收到约定款项后，双方无其他劳动争议，申请人不得再向被申请人主张任何劳动权利义务等内容。被申请人已支付申请人 2023 年 10 月工资。

申请人主张被申请人未结清其提成工资，具体情况如下：1. 其 2023 年 1 月至 2023 年 9 月累计次年二月发放的 OKR 提成共 7846.24 元，该笔提成属于订单实收款提成，系其劳动成果所得，被申请人以考核方案规定扣押该笔提成不合理，且其离职签署协议书时曾询问人事经理该笔提成如何结算，对方表示不清楚是否能发放，会为其争取，但被申请人在发放 2023 年 10 月工资时没有支付该笔 OKR 提成；2. 依据被申请人制作的奖金（提成）汇总表，被申请人未支付其 2023 年 1 月至 2023 年 9

月的“建站交付 KPI 提成”和“运营交付 KPI 提成”，合计 4134.11 元。针对上述 2 项提成，被申请人主张：1. 申请人在 2024 年 2 月 OKR 提成发放时间前已离职，故不享有该笔提成；2. 其单位每月支付申请人的提成工资已包含“建站交付 KPI 提成”和“运营交付 KPI 提成”。又查，被申请人提交、经申请人确认的奖金（提成）汇总表载有客户名称、项目时间、收款金额、月度 KPI 预发、OKR 预发、建站交付 KPI、运营交付 KPI 等项目及对应数据，申请人 2023 年 1 月至 10 月应发提成为 56417.7 元，与申请人实际收取的提成数额一致，有工资明细、银行流水为证。申请人自认其在职期间没有就“建站交付 KPI 提成”和“运营交付 KPI 提成”的支付情况向被申请人提出异议。

本委认为，结合本案查明的事实和证据，本委作如下分析：根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条的规定，被申请人作为用人单位，享有依法制定有关薪资报酬分配支付等各项规章制度的主动权和决定权。被申请人从 2023 年 1 月 1 日起启用考核方案，并已将考核方案内容有效送达予申请人，申请人理应知悉考核方案包括提成发放时间在内等相关规定，双方履行该考核方案将近一年，本案没有证据证明申请人在履行期间对提成计发方式存在异议，故应推定其对被申请人的考核方案系持认可态度。对于 2023 年 1 月至 2023 年 9 月累计次年二月发放的 OKR 提成，被申请人为了保证销售人员工作的连续性和积极性，约定对员工的 OKR 考核提成分段计发，并不违反法律、法

规的强制性规定，应为有效，现申请人在 OKR 提成发放时间前离职，被申请人根据考核方案约定不予核发申请人该笔提成，并无不当。对于“建站交付 KPI 提成”和“运营交付 KPI 提成”，本案查明的奖金（提成）汇总表与工资明细及银行流水相互对应，可以证实被申请人核计申请人包括“建站交付 KPI 提成”和“运营交付 KPI 提成”在内的提成已支付完毕，申请人未能提供相反证据反驳上述证据所载内容，故其关于被申请人未支付其 2023 年 1 月至 9 月“建站交付 KPI 提成”和“运营交付 KPI 提成”的主张，缺乏依据。最后，《解除劳动关系协议书》系申请人与被申请人就劳动争议达成一致意见的前提下签订，在没有证据证明双方在签订该协议书时存有违背自身真实意思表示的情形下，应视为合法有效的协议。双方在该协议书中约定了权利义务，则协议内容对双方具有约束力，现被申请人已履行了支付责任，申请人再次主张权利有违双方的协议约定，不符合诚信原则。且即使如申请人所主张，其在签署协议书时向被申请人提出过提成的支付事宜，但申请人未能举证证明双方达成结清双方劳动关系期间权利义务的协议结果系排除提成工资为前提，相反，在未获得对方承诺支付提成的情况下，申请人明知权利未主张完毕仍同意与被申请人达成该协议，确认在被申请人支付责任履行完毕后不再向被申请人主张任何劳动权利义务，此是其对自身权益的自由处分，申请人作为完全民事行为能力人，理应对自己作出的确认行为具有一般人的注意

义务和预见能力，故其对自身签字确认的行为应承担不利后果。
综上所述，本委对申请人本案全部仲裁请求均不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条，《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）》第三十五条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 吴紫莉

二〇二四年四月一日

书 记 员 冯秋敏