

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〕1524 号

申请人：梁艺林，男，汉族，1992 年 09 月 10 日出生，住址：广东省恩平市。

被申请人：广州力井田儿童用品有限公司，住所：广州市海珠区上冲南约 28 号 202。

法定代表人：钱颖，该单位总经理助理。

申请人梁艺林与被申请人广州力井田儿童用品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。申请人梁艺林和被申请人的法定代表人钱颖到庭参加庭审。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 10 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 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 9 月 3 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人工作期间成交客户的订单提成 4944 元。

被申请人辩称：针对申请人的第一项仲裁请求，我单位同

意申请人该项请求；针对申请人的第二项仲裁请求，我单位不同意申请人该项请求。理由为被申请人与申请人在确立劳动关系前，即面试阶段已口头明确应聘的职位（即申请人入职职位）薪资架构为固定薪资 6000 元，没有提成，经双方考虑一致后同意入职办理入职手续，因此不存在申请人主张的提成结算点 10%。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申、被双方确认以下事实：申请人于 2023 年 7 月 1 日入职被申请人处，任职销售经理，双方有签订书面劳动合同，离职时间为 2023 年 9 月 3 日。申请人举证了《劳动合同书》、离职证明拟证明上述主张，其中：《劳动合同书》载明甲方为被申请人，乙方为申请人，劳动合同有效期为 2023 年 7 月 1 日至 2025 年 6 月 30 日，试用期为 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日，落款处分别加盖被申请人公章及申请人签名；离职证明则载明申请人于 2023 年 7 月 1 日入职被申请人处，职务为营销部客户经理，因其个人原因提出离职，并于 2023 年 9 月 9 日办理离职交接手续等内容。被申请人对上述证据的真实性予以确认。本委认为，申请人主张其与被申请人存在劳动关系，并提交相应证据予以证明，且被申请人对双方存在劳动关系的期间不持异议，故本委认定申、被双方自 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 9 月 3 日存在劳动关系。

二、关于提成问题。申请人主张入职前与被申请人人事周某口头约定其岗位的工资为底薪 6000 元，另有年度分润及跨季度绩效，但被申请人没有颁发年度分润或绩效的正式文件，也无约定提成系如何发放，其要求的订单提成系其依照已发放的文件及供销商指南作为依据，其曾在该项目回款后要求被申请人支付提成。申请人举证《劳动合同书》、客户成交合同、力井田电商返佣分销体系结构图、小程序页面、微信聊天记录拟证明其主张。其中，《劳动合同书》关于第二条工资及福利待遇的 2.1 款仅载有申请人的工资结构，但每项工资构成项并未有约定的具体金额，2.4 款则为“甲方根据绩效计划对乙方进行公开公正的绩效考评，考评成绩作为岗位异动、薪酬调整及奖金发放的有效依据。”客户成交合同则为甲方广东居然之家家居连锁商业管理有限公司与乙方被申请人达成的实物物资采购合同及相关附件，采购货品费用为 49440 元，并载明甲方在收到乙方开具发票后在 2023 年 10 月 15 日前向乙方一次性结算本次采购费用；力井田电商返佣分销体系结构图显示一级分销的门槛为营地、幼儿园、俱乐部、机构...，权益为.....内部结算（10%）：分销给营地或幼儿园的大订单（单个订单 500 件起的），订单走线下模式，佣金按公司实收金额的 10% 线下结算；与“宋某，力井田”的微信聊天记录显示，申请人 10 月 25 日问“是转了还没给回执，还是说还没结尾款”。对方回复“转了哈”“前天转过来了”；与“爱丁洋总部，力井田人资，

子君”的聊天记录显示，申请人于10月26日问“子君，萌兽运动的款已经到了，前天转过来的”。对方则回复“好的，回款的截图你也发下给宜禄，让他跟财务对接销账”；与“王某（力井田/爱丁洋）”的聊天记录显示，该微信用户于11月10日晚回复申请人“.....在应聘的时候有和你说过按年度利润去分配绩效，你这工作时间才几个月.....”申请人主张“爱丁洋总部，力井田人资，子君”系被申请人的人事，“王某（力井田/爱丁洋）”则系被申请人老板王某。被申请人对申请人除力井田电商返佣分销体系结构图外的其它证据的真实性及申请人主张的两人身份均予以确认。被申请人主张其单位与申请人没有约定提成，而系由被申请人人事周某与申请人口头约定6000元底薪，另有年度分润及跨季度绩效，但该年度分润及绩效系按照年度贡献值及年度公司经营情况去核算奖金或分红，并非提成。年度分润需要到年底根据实际情况核算，但申请人已经离职，其单位并未实际发放。申请人所主张的一级分销享有相应提成并非指内部员工，而是指营地、幼儿园等的客户才享有该提成佣金。被申请人举证了微信聊天记录、工作群聊天记录、《渠道商线上商城运营指南》拟证明其主张。申请人与被申请人人事专员的聊天记录显示，申请人于2023年9月9日称“.....我这段时间继续跟进完手头对接的客户，这些不算有继续考勤。我会以代理的身份，继续与力井田的合作”；申请人在职期间所属部门工作群显示，“力井田果儿”于2023年

7月5日告知群成员“现在商城分销机制已定..... 签好分销协议，再报备设置分销身份，这样对方在商城就能获得对应级别的优惠”；2023年7月5日，其另告知群成员“明天公司做分销机制的内部测试.....”2023年7月7日，“力井田果儿”发送《经销商线上操作手册》到该群，并称“这是分销商线上操作手册，各位自行下载详阅.....”《渠道商线上商城运营指南》中4.4户外分享家一级对应佣金、邀请提成载明“内部结算（10%）：分销给营地或者.....，佣金按实收金额10%线下结算”，在“关于力井田一级分销说明”载明一级分销定义及门槛：营地、幼儿园、俱乐部、机构等；申请人对上述聊天记录的真实性予以确认，对《渠道商线上商城运营指南》真实性不确认，认为该证据与其工资无关。申请人当庭确认被申请人并无约定提成如何发放，其本人离职前被申请人承诺按照年度分红或季度分润形式发放，其提交的《劳动合同》约定薪酬、电商返佣分销体系结构图均体现其本人系作为一级分销商，在交易完成及客户回款后享有内部结算佣金。被申请人辩称该内部结算佣金并非发放给内部员工，系其单位市场部对客户试行的激励政策。内部员工按照年度进行奖励，因让员工体验及方便与客户推销的需要，所以其单位才将申请人在内的所有员工设置为一级分销商，且员工离职后仍保留一级分销商身份继续分销，若成交的话则按一级分销商的标准支付。申请人对此反驳称电商返佣分销制度在其在职时就已经由被申请人在工作群

下发并要求全体员工实行。

本委认为，提成属于工资组成部分，应按双方当事人对提成签订的协议或约定予以确认标准。是否成就提成，基础举证责任在于申请人。首先，本案申请人当庭确认被申请人没有颁发年度分润或绩效的正式文件，也无约定提成系如何发放，且其主张被申请人与其约定工资为底薪和年度分润及跨季度绩效，但其仅以与王某的聊天记录提及年度分润以证明双方存在提成，该项证据不足以证明双方曾存在关于年度分润及跨季度绩效的约定，该证据缺乏一定的支持力，即申请人缺乏必要证据证明其所主张的提成佣金及电商返佣分销体系与双方约定的所谓年度分润及跨季度绩效系为同一内容。另，申请人还称“力井田果儿”与其讲过提成按年度分润跟绩效发放，亦未提交提交证据予以证明，应承担举证不能的不利后果；其次，申请人主张其系由被申请人设置为一级分销商后跟进客户订单，并在订单回款成功后要求被申请人应以其一级分销商身份为其结算10%的提成，然其举证的力井田电商返佣分销体系结构图，但该结构图仅系对一级分销门槛和享有权益进行规定，无法证明被申请人员工在被设置为一级分销商后，可享有与其他一级分销商同样的内部结算佣金的待遇，且在被申请人对其真实性不确认的情况，申请人并未有证据对被申请人抗辩内容提出反驳。再次，提成工资系在固定工资基础上，根据劳动者完成的利润额或营业额进行分成，从而取得劳动报酬的一种工资形式。而

绩效工资则系以对劳动者绩效的有效考核为基础，实现将工资与考核结果相挂钩的工资形式。上述两种属于不同工资范畴，本案中申请人以《劳动合同》有约定其工资结构包含绩效工资，借此推定其本人应按照其在职期间现有制度享受应有提成，此举属于混淆概念，且该合同并未具体明确申请人工资结构中的各组成部分具体金额，缺乏判定申请人工资结构的实际组成的必要依据，故本委对申请人该主张不予采纳。综上，申请人未切实履行其关于提成约定标准及支付条件成就的举证责任，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人要求被申请人支付订单提成的请求不予支持

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：

- 一、确认申请人与被申请人自 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 9 月 3 日期间存在劳动关系；
- 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 王嘉南

二〇二四年三月十八日

书 记 员 陈柳萍