

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〕2530 号

申请人：李榕，女，汉族，1994 年 2 月 18 日出生，住址：
甘肃省天水市。

委托代理人：张学诚，男，广东林贤律师事务所律师。

委托代理人：邓子君，女，广东林贤律师事务所律师。

被申请人：广州一禾企业管理有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 2433 号九楼自编 905 房。

法定代表人：叶沙野，该单位董事长兼总经理。

委托代理人：郭洪波，女，该单位员工。

委托代理人：刘健，男，该单位员工。

申请人李榕与被申请人广州一禾企业管理有限公司关于确认劳动关系、工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李榕及其委托代理人张学诚和被申请人的委托代理人刘健到庭参加庭审。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 3 月 15 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2017年2月23日至2023年3月31日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2020年4月至2023年3月的工资207874.14元。

被申请人辩称：一、对于申请人要求确认双方在2017年2月23日至2023年3月31日存在劳动关系的请求，我单位予以确认。二、申请人要求2020年4月至2023年3月工资25800元，无事实依据，不应支持。2023年由于疫情等原因致我单位发生重大经营亏损，在此极为困难之时，我单位仍未有裁员，但由于资金实在困难，2020年2月的工资暂停发放，2020年4月至2021年1月全体员工的工资按70%底薪发放，但承诺情况改善后予以补偿。对此全体员工予以理解和支持。2021年2月起恢复按照100%底薪发放工资，并且从2021年11月开始，全体员工涨薪25%。2021年11月至2023年3月期间我单位已每月补偿申请人1500元工资，合计25500元，并且通过微信转账方式支付了申请人补偿金6700元，申请人再要求我单位支付工资25800元，没有依据。三、申请人主张少发提成的请求缺乏事实依据，不应得到支持。申请人提供的证据指出2022年12月有回款140560元、2023年2月有回款61020元，应得提成分别为15001元、2736元，但该项目的合同负责人和签字人均均为董事长，申请人没有获得提成的依据。其次，根据考勤记录显示，申请人存在连续旷工的情形，根据公司考勤制度，可以予以开除处理。根据公司绩效考核制度，考核不合格的不予发

放绩效，即基于公司制度，申请人也不应获得绩效。综上，申请人关于提成的请求没有事实依据，其请求应当予以驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人与被申请人对于双方在2017年2月23日至2023年3月31日存在劳动关系不持异议。双方提供的证据包含提成明细表、微信聊天记录、离职证明、考勤记录，当中反映了申请人工作情况及出勤情况。本委认为，申请人与被申请人对于双方劳动关系存续期间无异议，且各自提供证据予以证明，当中反映双方当事人存在履行劳动关系项下权利义务之事实，故可以证明双方之间存在真实有效之劳动关系，遂本委确认申请人与被申请人在2017年2月23日至2023年3月31日存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其工资构成为底薪+提成，本案请求的工资包含2020年2月未发放的底薪6000元、2020年4月至2021年2月剩余30%的底薪19800元、2020年未发的提成89450元、2021年未发及少发的提成53569元、2022年1月至2023年3月未发的提成39055.14元。申请人举证如下：1. 提成明细表，该表由申请人自行统计，载明了2021年至2023年期间回款金额、开发30%、扣税点10%、补助奖金、少发、代运营未发提成等项目内容；2. 2018年第2版新销售提成政策，载明业务员的提成档次根据“个人业绩计算基数=收款额-10%

税点-基本工资”予以计算，分为一档至四档，提成率依次为8%、10%、12%、15%，业务员的出差补助根据上述档次予以计算，一档以下的补助为300元，一档以上的补助为700元，二档以上的补助为1200元，备注有销售提成计算需扣除基本工资和10%税点；出差补助以收款额为基数对应四档标准计算，无扣除项目，出差补助标准按不扣除税点为基数计算等内容，该调整制度自2018年7月开始执行生效；3.申请人与“蔡某英”的微信聊天记录，显示申请人分别在2019年、2020年、2021年、2023年与对方沟通工作、合同、提成、工资计发等事宜，2019年5月29日“蔡某英”向申请人发送了名为“一禾美云成功管理系列产品销售和服务合同”的文件，申请人于当天回复有“恭喜一禾和石某凯签约运营系统和呼叫中心”等内容。2020年4月30日申请人向对方发送了“一禾美云代运营合同”，该合同的甲方为“忆某美美容管理有限公司”，对方回复“好的，收款”，2020年12月25日“蔡某英”告知申请人“忆某美的进度、曼某雅的进度、石某凯的进度要跟紧啊”，2021年1月27日申请人向“蔡某英”发送了名为“付款申请书”的文件，对方当天回复了名为“付款申请书（石某凯）”的文件，并让申请人尽快填写，2021年8月25日申请人向“蔡某英”发送了名为“动某界定制需求合作”的文件，双方当天还就动某界款项数额进行沟通，2021年10月申请人向“蔡某英”发送了截图，并告知对方“动某界那边再问报表的事了。说9号可以交付嘛”，申

请人在 2024 年询问对方何时发放提成，对方回复“我们也是在市场求生”“去年公司确实没挣到钱啊”，2023 年 3 月 24 日申请人告知“蔡某英”决定辞职，询问对方提成何时发放，并向对方发送了名为“一禾未发提成”的文件，之后双方还就提成的发放、工作对接进行了沟通，2023 年 5 月 23 日“蔡某英”询问申请人是否收到工资，申请人回复“收到了。现在除了那年 2 月的工资之外，底薪都补齐了”；4. 申请人与“嘟嘟”的微信聊天记录，显示微信用户“嘟嘟”与申请人进行回款、发票开具、合同签订等沟通，期间“嘟嘟”向申请人发送了多个表格截图，申请人向对方发送合同、报表模板及需求汇总等，载明了对应客户或项目信息、收款摘要、金额等信息，业务员为申请人，申请人向“嘟嘟”发送了名为“附件一：一禾软件报表模板及需求汇总”“一禾美云成功管理系列产品销售...务合同”的文件，并告知对方前两份是动某界的定制合同，寄给动某界，其向动某界收款，2021 年 8 月 26 日“嘟嘟”询问申请人收到的 11 万元是何款项，申请人回复“动某界的需求开发款”；5. 群聊记录，显示“白某”发送了名为“2022 广州收款”的表格，并告知群成员梳理收款名单，该表格载有申请人作为业务员在 1 月至 11 月处理客户（品牌）门店的信息及对应软件定制、运营项目定金、合计金额等信息；6. 申请人与昵称为“江某雪”（备注为罗某娇）的微信用户聊天记录，显示双方于 2020 年 6 月 17 日沟通工资发放事宜，“罗某娇”告知申请人按正常

工资的 70%发放，2020 年 6 月 30 日“罗某娇”告知申请人“忆某美的款已打了哈”，2020 年 7 月 8 日申请人询问“罗某娇”当天发放的款项是何性质，对方告知申请人属于 3 月、4 月的提成，代运营的另外发放，2020 年 9 月 8 日“罗某娇”告知申请人“昨天动某界的款 39 千多”“到了”，2021 年 1 月 8 日申请人询问“罗某娇”12 月其本人的收款有哪些，对方告知申请人“恒某 9980 忆某美 19 万 欣某康 27500 动某界 17500”；7. 申请人与“王某华（sa**）”的聊天记录，对方告知申请人将在 8 月补发 1215 元提成。申请人解释称，被申请人因为疫情影响告知全体员工 2020 年 2 月的工资不发放，2020 年 4 月至 2021 年 2 月的工资按底薪 70%发放，当时其仍在职，没有过多地向被申请人提出异议；其主张的提成数额均是根据被申请人的财务人员宋某恩、广州区域经理王斌和罗某娇提供的数据进行核算的，聊天记录中的“嘟嘟”就是宋某恩。被申请人对于 2018 年第 2 版新销售提成政策及部分申请人与“蔡某英”的聊天记录的真实性予以确认，对于其他证据则不予认可，并称其单位不认可申请人提及的客户或项目是申请人负责的业绩，申请人提供的数据很混乱，无法证明其主张的提成情况，且申请人在职期间考勤情况糟糕，存在连续旷工的情形，其考核不合格，根据考核制度申请人不享有绩效，并且申请人提供的证据已超过举证期限不应采纳，申请人的请求已超过一年仲裁时效应予以驳回。被申请人举证如下：1. 2020 年降薪通知，载明被申请

人通知全体员工因为疫情原因自 2020 年 4 月起按原标准工资的 70%发放工资；2. 动某界定制需求合作合同，载明甲方为广州动某界管理咨询有限公司，乙方为被申请人，乙方落款处有一签名（潦草，不能辨别）；3. 一禾美云成功管理系列产品销售和服务合同，载明甲方为深圳市石某凯美容有限公司，乙方为被申请人，乙方落款处有“蔡某英”字样的签名；4. 考勤记录，显示申请人存在连续旷工的情形；5. 营销中心薪资体系、业绩提成方案，该方案第 3.2 点考核细则第 1）项的内容为每月区域负责人和销售人员必须最少完成上述保底工资等额的销售收入，当月销售收入低于保底工资金额的视为考核不达标，没有提成、不享受公司补贴，且公司有权辞退，第 4 点的内容有财务部门按照本考核制度计算出员工销售提成，第 4.1 点的内容为当考核月完成公司整体业绩基础目标，公司具备发放上月的绩效提成的条件，每个员工的绩效提成根据总经理办公会议对岗位考核结果决定，考核未达标者没有绩效提成，第 4.2 点的内容为当考核月公司整体业绩超额完成基础目标时，公司具备提高上月绩效提成的条件，提高的比例由总经理办公会议决定，每个员工的绩效提成根据总经理办公会议对员工的岗位考核结果决定，考核未达标者没有绩效提成，第 4.3 点的内容为当考核月公司整体业绩未完成基础目标时，公司具有不发或下浮员工绩效提成的权利，下调的比例由总经理办公会议决定，每个员工的绩效提成根据总经理办公会议对员工的岗位考核结果决

定，考核未达标者没有绩效提成。申请人对于上述两分合同的真实性予以确认，但称系被申请人应付本案而后补的签名，并称合同中载明的两客户均为申请人的客户，对于其他证据申请人则不予确认。本委认为，关于2020年2月未发放的底薪及2020年4月至2021年2月剩余30%的底薪，从查明可知，被申请人系基于疫情原因而未有发放该部分工资，而本案未有证据证明申请人曾对被申请人的安排有提出异议，可视为申请人基于当时疫情的特殊时势、被申请人的生产经营及自身情况，同意被申请人安排，加之，从申请人自行提供的证据亦可反映，申请人自认被申请人已补足了底薪，故申请人再行主张被申请人未足额支付其底薪的请求，本委不予支持。关于提成，第一，提成系劳动者劳动付出的对价，系劳动者因接受用人单位安排的工作任务，根据完成情况而享有的劳动报酬，根据《广东省工资支付条例》第六十二条的规定，提成属于劳动报酬性质。本案中，申请人提供的部分证据超过了举证期限，根据《劳动争议仲裁办案规则》第十五条的规定，结合案件情形，本委采纳申请人之举证，但对申请人予以训诫。现申请人提供了大量聊天记录、表格截图拟证明其主张的提成，当中载明有客户信息、回款情况、提成数额，申请人已履行其应尽之基础举证责任。而被申请人虽主张部分客户并非申请人负责的，并提供了合同予以证明，但申请人提供的证据反映申请人跟进了一些客户的签约、合同送达、回款的全过程，申请人之举证形成

了较为完整的证据链，可以证明申请人实质参与了该客户项目的全过程，其证明力大于被申请人之举证。第二，对于其他客户信息被申请人均不予确认，但被申请人作为支配和占有申请人劳动力及享受劳动成果的经营主体，系申请人工作成果的最终受益人，其单位掌握并持有申请人工作完成情况的具体材料，被申请人对于申请人主张的数据不予确认，根据举证责任的分配规则，被申请人应当提供申请人在职期间的业绩数据予以证明申请人的完成情况，然而被申请人在本案中并没有提供关于申请人的业绩数据对申请人之主张予以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条及《广东省工资支付条例》第七条、第四十八条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果。第三，有效之考核应当系双方当事人明确约定了考核标准、流程，用人单位根据双方之约定对劳动者进行考核并将考核结果告知劳动者。本案被申请人主张因申请人出现连续旷工的情形，考核不达标，不享有提成，并举证有营销中心薪资体系、业绩提成方案拟证明其单位的主张，但申请人对该方案不予确认，而被申请人未有证据证明其单位已告知申请人上述方案内容或证明该方案实属双方达成的绩效考核约定，故该方案难以适用于申请人。再者，该方案的考核细则载明考核是否达标系以销售收入为标准，并没有提及考勤情况，故被申请人以申请人考勤糟糕为由主张申请人考核不达标亦不符合该方案的规定。第四，结合申请人的离职时间及其本案的仲裁申请时间，

其本案之请求并没有超过《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定的一年仲裁时效，故本委对被申请人关于申请人的请求已超过一年仲裁时效的主张不予采纳。综上，本委采纳申请人关于被申请人未足额支付其提成主张及数额。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2020年4月至2023年3月期间的提成182074.14元（89450元+53569元+39055.14元）。

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合同法》第七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《劳动人事争议仲裁办案规则》第十五条，《广东省工资支付条例》第七条、第四十八条、第六十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人2017年2月23日至2023年3月31日存在劳动关系；

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2020年4月至2023年3月期间的提成182074.14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 梁炜珊

二〇二四年五月十四日

书 记 员 李慧娜