

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〕1002 号

申请人：郑小虎，男，汉族，1990 年 3 月 9 日出生，住址：四川省渠县。

被申请人：杭州溢六发发广告有限公司广州分公司，住所：广州市海珠区鼎新路 88 号 1401 室。

负责人：余涌。

委托代理人：侯婷婷，女，浙江浙厚律师事务所律师。

申请人郑小虎与被申请人杭州溢六发发广告有限公司广州分公司关于赔偿金、业绩佣金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人郑小虎和被申请人的委托代理人侯婷婷到庭参加诉讼。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 12 月 19 日向本委申请仲裁，诉称：本人于 2023 年 9 月 12 日当天工作中遭受两起销售冲突客户事件，9 月 13 日凌晨在阿里内网发贴，委婉反映 1688 产地作业乱象和感受，希望以此规范冲突行为；9 月 13 日经理谈话，方向已经转变为针对本人拜访客户打卡真实性核实，9 月 14 日，经理人

事风控会议，以本人录入拜访小记挑出问题，按上“弄虚作假”名义，快速扣帽子“涉及一类违规”关闭内网权限，9月15日开除处理；9月14日会议中，以极其不客观和公正的态度来针对本人拜访小记的不规范问题，夸大其实，将本人往弄虚作假上面靠，达到辞退本人关闭内网权限的目的，防止本人所反映问题进一步发酵，降低在公司的影响。申请人本案提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金139048.68元；二、被申请人支付因违法解除劳动合同导致损失的业绩佣金17748元；三、被申请人支付因违法解除劳动合同及改签导致损失的失业保险金11340元。

被申请人辩称：我单位不同意申请人全部仲裁请求。我单位制定了1688员工纪律制度，相关制度为了维护公司经营秩序及约束全体员工。该制度经民主程序，系合法合理。申请人也在制度告知承诺函上确认承诺学习并遵守我单位各项公司规章制度。该制度第二章3.2条明确规定工作记录包括拜访陪访记录等造假的，予以辞退处分。申请人是我单位销售员工，日常负责高阶会员拓新及跟进服务，我单位要求员工拜访本意系了解客户需求，进而对产品续签起到优化作用。故拜访客户系员工核心主要工作内容之一，拜访工作记录系员工交付成果之一。相关制度主管及同事互相提醒并在钉钉进行警示，申请人在明知我单位规章制度规定拜访弄虚作假会予以辞退的情况下作出作假行为，2023年8月2日存在工作记录造假行为，当天申请人工作记录有：当日通过电话联系案外公司的陈女士，工作小

计为联系陈总与服务切入。2023年9月14日我单位与申请人核实8月2日情况，申请人自述该情况系虚构，系随便记的。第二次于2023年8月4日，当天申请人在系统中补录了2023年8月3日会销拜访记录，申请人记录为当天案外公司的邓总与陈小姐参加培训活动，过程中申请人与两人洽谈项目及店铺现状。2023年9月14日，我单位与申请人谈话过程中核对当时场景，我单位当场播放场地业务经理与邓总录音，邓总明确表示全程由案外人张茂跟进，并未见过申请人，且其系一人参会，并未有其他人一起参加。并且我单位也播放陈小姐录音，其表示并未参加8月3日的会销。9月13日申请人与我单位谈话前一天，我单位向申请人发送案外公司邓总照片，但申请人回复并非是邓总本人，但实际上该照片系邓总本人，相关细节在答辩材料均有体现。另，2023年8月7日也存在工作记录造假，申请人记录其联系了陈小姐，但申请人陈述当天联系的是邓总，我单位也在核实情况时申请人自述并未联系过邓总，也没有相关通话记录，具体详见我单位证据材料。上述证明申请人存在多次存在违规造假的行为，谈话过程中我单位其他员工曾提醒有无其他证据证明记录是否真实，但申请人均无法提供。综上，申请人均存在工作造假，且造假情况均相关联，证明申请人系蓄意为之并且为惯犯，基于拜访记录重要性，我单位亦将其作为薪资考核之一，申请人此行为系在骗取相关业绩及报酬，故申请人行为触犯我单位红线及底线，因此我单位对其予以辞退并无不当。关于申请人第二和第三项仲裁请求，申请人业绩

佣金已全部结清，且双方经过协商一致达成劳动合同变更，后续我单位也查清申请人存在违规行为，合法解除双方的劳动关系，故申请人该两项仲裁请求没有事实及法律依据。

本委查明事实及认定情况

申、被双方均确认申请人于2021年3月11日入职阿里巴巴（成都）软件技术有限公司，2023年9月1日转入被申请人处，岗位为销售经理，弹性工作时间，没有固定上下班时间，被申请人于2023年9月15日与申请人解除劳动合同。申请人主张月工资构成为底薪5500元、午餐补贴25元/天、交通补贴1200元、业绩佣金及绩效工资。被申请人主张申请人的月工资构成为底薪5500元、午餐补贴25元/天、交通补贴1200元、销售提成及奖金，另还有十三薪。

一、关于解除劳动合同赔偿金问题。申请人主张被申请人的负责人系知悉公司拜访记录存在混乱的情况，而有意针对其本人，故被申请人属违法辞退，应当支付其违法解除劳动合同的赔偿金。申请人提供了内网帖子原文、《离职证明》等证据拟证明其主张。被申请人则主张申请人严重违反规章制度，被申请人系依法依规解除劳动合同，解除劳动合同通知于2023年9月15日发放给申请人，且已经告知辞退原因。被申请人提供了如下证据拟证明其主张：《制度告知与承诺函》《1688销售团队员工纪律制度》、制度征求意见及正式发布的相关电子邮件、系统拜访记录截图、《员工调查记录表》《解除劳动合同通知》。申

请人确认《制度告知与承诺函》落款处的签名是其所签，但其主张入职时没得选择，必须与劳动合同一起签署；另，申请人确认《员工调查记录表》落款处是其本人所签，系统拜访记录是其本人录入，也确认《1688 销售团队员工纪律制度》及该制度正式发布的电子邮件的真实性，但不确认《解除劳动合同通知》的真实性，主张该通知落款处的签名并非其所签，并申请对该签名进行笔迹鉴定。经查，《制度告知与承诺函》载明“以下规章制度请您在入职后立即阅读、学习，并请认真遵守：……2、员工纪律制度……”《1688 销售团队员工纪律制度》第二章 3.2 条载明“工作记录（拜访、回访、陪访记录、电话外呼记录）造假的，予以辞退处分”，第五章附则载明“于 2022 年 4 月 24 日征求 1688 销售团队员工意见后并于 2022 年 5 月 5 日公布并生效”；员工纪律制度征求意见及正式发布的电子邮件分别于 2022 年 4 月 24 日、2022 年 5 月 5 日发送；系统拜访记录显示录入的内容为 2023 年 8 月 2 日“联系陈总，以服务切入”，2023 年 8 月 4 日“补录，邓总和陈小姐过来参加培训沙龙。结束洽谈超工项目和店铺现状”，2023 年 8 月 7 日联系对象为陈某，跟进内容为“跟进店铺基建，看看机会”；《员工调查记录表》载明调查日期为 2023 年 9 月 14 日，调查内容反映了申请人在系统上录入的 2023 年 8 月 2 日、8 月 3 日、8 月 7 日拜访记录内容不属实，申请人对该调查记录中其本人回答的内容基本确认，确认在该调查记录表签字时不存在受胁迫的情形，但主张被申请人的人员忽悠其签署该文件，调查人员承诺其签字

不影响正常客户签约及领取佣金。本委认为，被申请人的规章制度通过发送电子邮件的方式进行公示，且申请人确认该规章制度的真实性，推定申请人已知悉该规章制度的内容，而申请人拜访记录进行造假，已严重违反规章制度，被申请人据此解除与申请人的劳动合同，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形；虽申请人主张《解除劳动合同通知》的落款处并非其签名，但不论该书面通知书落款处是否申请人的签名，不影响被申请人已将解除劳动合同的意思表示传达给申请人，解除权系作出的一方单方向相对方作出意思表示之时即生效，从庭审查明可推定申请人当时是知悉被申请人以其严重违反规章制度为由解除劳动合同。综上，被申请人解除劳动合同属合法解除，故对申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金的仲裁请求不予支持。

二、关于业绩佣金问题。申请人主张其离职时仍有三家客户订单的业绩佣金未发放，分别为2022年签约的广州佐味家食品有限公司（以下简称佐味家），2023年1月到期而在2023年8月前续约的广州加俊服装有限公司（以下简称加俊服装），2023年9月14日其在接受调查时准备签约但被转交至其他同事签约的广州乐膳坊健康食品有限公司（以下简称乐膳坊）。申请人主张在客户开通服务后才会计算佣金，佐味家未开通服务，加俊服装已自动续约服务，乐膳坊已经开通服务（但系其他同事开通），另，加俊服装和乐膳坊的佣金均按106800元乘以5.5%计算。被申请人庭后补充意见称，佣金发放时间是客户正式开通

服务时，佣金发放对象为开通服务时对应的销售员工，佐味家的订单并未开通服务，加俊服装在 2023 年 10 月 30 日退订，被申请人已向客户退款，乐膳坊 2023 年 10 月 10 日开通服务时对应的销售员工并非申请人，故三家客户订单不符合佣金发放条件；另，被申请人未对申请人主张的业绩佣金的计算方式进行反驳。本委认为，双方均确认发放佣金的条件是客户开通服务，而佐味家未通服务，故此业绩佣金条件并未成就，本委对申请人要求支付的佐味家订单业绩佣金不予支持；关于乐膳坊订单，前文论述可知申请人的离职原因为严重违反规章制度，责任并非在于被申请人，转交给其他同事跟进的乐膳坊订单在申请人离职之后开通服务，佣金应发放给对应的同事，故本委对申请人要求支付的乐膳坊订单业绩佣金不予支持；关于加俊服装的订单，被申请人并未反驳申请人主张的在其离职前加俊服装已续约开通服务，虽主张加俊服装在 2023 年 10 月 30 日退订，但并未提供证据证明退订情况，即便确实存在 2023 年 10 月 30 日退订的事实，然而双方均确认以客户开通服务时即计发佣金，而申请人离职前加俊服装已续约开通服务，回溯至当时并不可能预测到客户将会在何时退款，将来可能发生的未知的退订事实对当时不具有溯及力，且用人单位对提成计发标准负有举证责任，本案中被申请人未举证证明有约定过订单开通服务后又退订的情形是否发放佣金，被申请人应支付申请人相应业绩佣金 5874 元（ $106800 \text{ 元} \times 5.5\%$ ）。

三、关于失业保险金损失问题。申请人主张由于变更劳动

合同主体而导致申请人的社会保险从成都转至广州，被申请人解除劳动合同后，申请人无法在广州领取失业保险金，故要求被申请人支付该损失。被申请人主张劳动合同是 2023 年 9 月 1 日双方协商一致签订的，且被申请人系因申请人违规行为解除劳动合同的，并无过错。经查，申请人与被申请人于 2023 年 9 月 1 日签订了劳动合同以及协议书，协议书约定被申请人继承申请人原先在阿里巴巴（成都）软件技术有限公司的年限，且约定了申请人与阿里巴巴（成都）软件技术有限公司就劳动关系存续期间的各项事宜无争议。本委认为，目前证据反映申请人均系与被申请人协商一致建立劳动关系，被申请人的住所所在地在广州，因此社会保险关系从成都转为广州并无不妥，且根据前文论述申请人构成严重违反规章制度的情形，被申请人据此解除劳动合同并无过错，故对申请人要求被申请人支付失业保险金损失的仲裁请求不予支持。

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》第三十九条，《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、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人业绩佣金 5874 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 李政辉

二〇二四年三月一日

书 记 员 王嘉南