# 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〕1397号

申请人：陈旭如，女，汉族，1987年11月8日出生，住址：广州市越秀区。

委托代理人：吴伟伦，男，广东金桥百信律师事务所律师。

委托代理人：殷欣，女，广东金桥百信律师事务所律师。

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新民八街36号自编4号、自编6号再自编A3-03。

法定代表人：苏鹏，该单位总经理。

委托代理人：卢俊霖，男，广东维永律师事务所律师。

委托代理人：梁智超，男，广东维永律师事务所律师。

申请人陈旭如与被申请人广州慢慢来信息科技有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈旭如及其委托代理人吴伟伦、殷欣和被申请人的委托代理人卢俊霖、梁智超到庭参加庭审。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3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的劳动关系于2023年11月15日解除；二、被申请人支付申请人2022年度提成奖金294771元；三、被申请人支付申请人2023年度目标关键结果提成工资10328.62元；四、被申请人支付申请人2023年度建站交付、运营交付关键绩效指标提成工资3769.15元；五、被申请人支付申请人未足额支付劳动报酬被迫解除劳动关系经济补偿金195918.25元。

被申请人辩称：请求1，我单位确认双方的劳动关系于2023年10月15日解除；请求2，申请人主张我单位拖欠提成奖金不符合事实，理由如下，金额应当为269115.53元，该部分的费用属于申请人对我单位2022年销售部绩效考核方案的理解错误，所以我单位同意按照我方主张的金额向申请人支付，并未有拖欠支付的行为，只是双方对金额的确认产生差距；请求3，该请求缺乏事实依据，理由是申请人这部分所指的提成是依据我单位制定的慢慢来绩效考核方案进行发放的，该方案申请人知悉且已经执行，申请人主张的提成是因为申请人多月以来工作不佳，所以该部分考核绩效需要到2023年2月进行发放，申请人已于2023年10月15日离职，该部分的奖金分配给接收的同事，我单位制定的规则合情合理；请求4，该部分工资已经实际向申请人发放，该项请求是申请人重复申请；请求5，我单位不同意该请求，因为我单位没有辞退申请人，是申请人基于个人原因在2023年11月1日向我单位主动发出邮件要求

辞职，该邮件从未显示因为我单位拖欠所谓的奖金问题而导致，完全是申请人基于个人考虑而进行辞职的，所以不存在违法解除劳动合同，所以该请求没有事实和法律依据。

## 本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系解除时间和经济补偿问题。经查，申请人于2018年6月28日入职被申请人处任销售顾问，约定每周工作5天，每天工作8小时，通过指纹打卡考勤，申请人工作至2023年11月15日。庭审中，申请人主张其离职通知书中所载的原因为被申请人引导其书写，其实际上系因被申请人拖欠2022年的奖金而被迫提出离职，对此，被申请人应向其支付相应的经济补偿。另查，申请人提交经被申请人确认的微信聊天记录显示，申请人于2023年10月26日告知被申请人“...我这边要离职，你看看要怎么走流程。请公司在我办理离职之前按照国家规定结算本人全部薪资（含2022年年终奖、2023年提成等），以及工作交接事宜，谢谢”，之后被申请人让申请人通过钉钉或邮件形式提交离职申请，申请人询问是否需要将其诉求及年终奖数额等书写在内，被申请人让申请人自由发挥，并告知申请人写离职原因即可；《离职通知书》显示，申请人于2023年11月1日向发送该通知书，通知书载明“...经过考虑，本人决定辞去目前的工作，现正式向公司提出辞职，并期望于2023年11月15日前离开。请公司做好相应的安排及工作

交接事宜。并在我正式离职之前结算本人全部薪资，含2022年年终奖和2023年未发的所有提成”。本委认为，对于劳动关系解除时间问题，申、被双方对劳动关系的起止时间不持异议，结合本委查明之事实和证据，本委确认申请人与被申请人的劳动关系于2023年11月15日解除。对于经济补偿问题，从申请人与被申请人之间微信聊天记录以及《离职通知书》可以看出，本案系申请人主动向被申请人提出离职，并要求被申请人在其离职时结清全部薪资，证据当中未能体现申请人系因被申请人拖欠劳动报酬而提出被迫离职。申请人作为完全民事行为能力人，应当知晓其撰写《离职通知书》所具有的含义和预见可能带来的后果，现申请人作为实施解除权的当事人，未对其主张的离职原因举证证明，申请人应承担举证不能的不利后果，申请人要求被申请人支付被迫解除劳动关系经济补偿的请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

二、关于2022年年度提成奖金问题。申请人主张被申请人仅向其支付了部分2022年年度提成奖金9063.77元，尚有294771元未结清。申请人向本委提交了被申请人与其所在部门经理“kefir”以及其与被申请人的微信聊天记录、《2022年销售部绩效考核方案》予以证明，其中被申请人与申请人所在部门经理“kefir”的聊天记录显示，“kefir”于2023年1月30日向被申请人发送包含申请人在内共三人的年终奖截图，截图显示申请人总业绩为5402640元，业绩190万元至260万元

按照 5%计算年终奖，数额为 35000 元，业绩超 260 万元按照 10%计算年终奖，数额为 280264 元，年终奖合计 315264 元。申请人与被申请人人事的微信聊天记录显示，申请人于 2023 年 7 月 26 日向被申请人索要关于年终奖金额的截图，被申请人随即向申请人发送截图，截图的总业绩、业绩 190 万元至 260 万元的年终奖数额、业绩超 260 万元的年终奖数额与“kefir”向被申请人发送的截图一致，扣除扣退款提成后年终奖应发合计（税前）数额为 304115.93 元。《2022 年销售部绩效考核方案》载明“...年度提成奖金：①销售顾问全年业绩低于 190 万（含）（建站订单计算全款金额，运营类订单以实际入账金额为准，不含摄影相关服务金额），无额外提成奖励，并实行末位淘汰，降薪处理。②业绩在 190 万-260 万（含），按超出部分的销售额的 5%计算提成。③业绩在 260 万以上，按超出部分的销售额的 10%计算提成...”的内容。被申请人对微信聊天记录和《2022 年销售部绩效考核方案》予以确认，但表示“kefir”只是初步将申请人的总业绩告知其单位，而且关于年终奖的计算公式错误，根据《2022 年销售部绩效考核方案》的规定，申请人的年终奖应按照 10%的档次核算，并非分别在 5%和 10%的档次各核算一次数额。本委认为，被申请人主张申请人 2022 年年度提成奖金应应按照 10%的档次核算，但从被申请人与申请人所在部门经理“kefir”的微信聊天记录可以看出，对方早在 2023 年 1 月 30 日已经将申请人的业绩情况、年度提成奖金核算情况交

予被申请人，而被申请人在申请人事隔半年后向其索要关于2022年年度提成奖金数额截图时，向申请人发送了列明业绩情况、不同档次核算数额、扣退款数额、应发数额的截图，该截图中已明确申请人2022年年度提成奖金分别按5%和10%的档次核算，金额分别为35000元和280264元，与“kefir”于2023年1月30日向被申请人发送的数据一致。被申请人作为用人单位，拥有法律赋予的制定包括提成、奖金等在内的一切薪酬制度和发放标准的权利，享有依法制定有关薪资报酬分配支付的各项规章制度的主动权和决定权，倘若被申请人认为申请人的年度提成奖金应按照10%的档次核算，其单位理应在申请人向其索要关于年度提成奖金核算数额的截图时明确告知申请人计算标准和纠正关于“kefir”核算年度提成奖金的情况，但被申请人并无任何澄清或纠正的举措，反而向申请人发送分别按5%和10%的档次核算年度提成奖金的截图，被申请人应当知晓其单位该行为可能产生的法律后果，根据客观行为与主观意识相统一原则，本委认定申请人2022年年度提成奖金数额为304115.93元。经计算，申请人要求被申请人支付2022年年度提成奖金294771元，未超出本委核算的金额，属申请人自主处分权利范畴，本委予以尊重并照准。

三、关于2023年度建站交付、运营交付关键绩效指标提成问题。申请人主张被申请人未结清其2023年度建站交付、运营交付关键绩效指标提成3769.15元。被申请人主张申请人该部

分提成已经结清。另查，1.申请人与被申请人的微信聊天，显示被申请人于2023年10月30日向申请人发送关于OKR累计次年2月发放金额的截图，截图显示金额为10328.62元；2.《慢慢来2023年销售部绩效考核方案》载明申请人薪资构成为基本工资+岗位补贴+岗位工资+月度提成+季度奖金+年终奖，OKR失分影响部分于次年二月份一次性发放，员工离职则视为放弃未发放的提成，季度奖金和年终奖，该部分的奖金由公司分配给后续接手的同事；3.提成表，显示“OKR累计到次年2月发放部分”为6731.34元，“建站交付OKR累计到次年2月发放部分”为2190.84元，“运营交付OKR提成累计到次年2月发放部分”为1406.44元，三项合计10328.62元。2023年1月至2月应发提成为15749.1元，2023年3月至4月应发提成为7312.48元，2023年5月应发提成为498.5元，2023年6月应发提成为2338.93元,2023年7月应发提成为2920.01元,2023年8月应发提成为6010.68元,2023年9月应发提成为979.46元，2023年10月应发提成为804.6元，合计36613.77元；4.工资明细和银行流水，其中工资明细显示申请人2023年1月工资实发工资为5169.17元（含尚市尾款+卓越工艺退款的提成633元)、2月实发工资为15823.82元、3月实发工资为5082.22元、4月实发工资为11613.79元（含提成7312.48元）、5月实发工资为5497.76元（含提成498.5元）、6月实发工资为4613.19元、7月实发工资为8755.13元（含提成6月提成

2338.93元、7月提成2920.01元）、8月实发工资为10286.81元（含提成6010.68元）、9月实发工资为4422.17元，9月应发提成976.46元、10月实发工资5230.14元（含提成804.6元），银行流水显示被申请人2023年2月至2023年11月期间依次向申请人转账5169.17元、15823.82元、14196.91元、5082.22元、11613.79元、5497.76元、4613.19元、8755.13元、10286.81元、4422.17元、979.46元、5230.14元，以上共计91670.57元，被申请人表示14196.91元即为申请人扣除个税1552.19元后2023年1-2月的提成。本委认为，从申请人2023年1月至2023年11月的银行流水和工资明细可以看出，被申请人向申请人转账的款项与工资表和提成表中所涉金额一一对应，足以证明被申请人已足额发放了申请人2023年度建站交付、运营交付关键绩效指标的提成，故申请人要求被申请人支付该部分提成的请求，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

四、关于2023年度目标关键结果提成问题。申请人主张根据其与被申请人的聊天记录可以证明被申请人尚未发放OKR累计到次年2月发放的提成10328.62元。被申请人确认申请人OKR累计到次年2月发放的提成金额，但表示根据《慢慢来2023年销售部绩效考核方案》的规定，员工离职则视为放弃未发放的提成，季度奖金和年终奖，而且该部分提成是因为申请人2023年多月以来工作缺勤等不佳表现累积下来的OKR失分影响的提成，该部分提成需至次年2月才发放，申请人已离职，故其单

位认为无需支付申请人该部分提成。本委认为，综合本委上述查明之事实和证据，本案被申请人根据不同目标任务设定不同项目提成，可见提成是基于员工的销售或业绩成果而给予的额外奖励，目的是激励员工在销售或业务方面取得更好的成绩，从而增加销售额或业绩。本案中，虽然提成属于申请人的工资构成部分，但被申请人并不存在克扣情形：其一，按照《慢慢来2023年销售部绩效考核方案》约定，被申请人已经支付申请人大部分提成，基本履行了发放义务；其二，对于OKR累计到次年2月发放的提成，因双方明确约定若申请人离职则视为放弃未发放的提成，事实上申请人离职时该部分提成确未到支付时间，故不予支付，并不违反法律规定和双方约定；其三，用人单位依据法律法规和本单位的实际情况，对部分提成发放条件作出的设定，这是法律授予企业的自主权，是用人单位自主经营管理权的一种体现，且申请人也知晓该考核方案的规定，并签字确认，现被申请人根据该考核方案不予发放该部分提成，并无不当。综上，申请人要求被申请人支付2023年度目标关键结果提成工资10328.62元的请求，本委不予支持。

## 裁决结果

根据《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》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人的劳动关系于2023年11月15

日解除;

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 2022 年年度提成奖金 294771 元;

三、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　　李文舒

二〇二四年三月十四日

书　记　员　　易恬宇