

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〕439号

申请人：江培峻，男，汉族，1996年8月6日出生，住址：广东省廉江市吉水镇。

被申请人：广州市柏泓商贸有限公司，住所：广州市海珠区工业大道北路67号8号楼204室。

法定代表人：赵捷俊，该单位总经理。

委托代理人：刘明舜，男，该单位总监。

委托代理人：潘绍文，男，广东德比律师事务所律师。

申请人江培峻与被申请人广州市柏泓商贸有限公司关于工资、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人江培峻和被申请人的委托代理人刘明舜、潘绍文到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年11月20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10月1日至2023年10月31日工资5180元；二、被申请人支付申请人违法解除劳

动合同赔偿金 14643 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 6 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日采购提成 1028.92 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 10 月 28 日采购提成 16720 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 10 月样品采购费用 655 元。

被申请人辩称：一、我单位同意支付申请人 2023 年 10 月工资和采购报销费用。二、不同意支付申请人赔偿金和提成，理由如下：申请人自入职以来，工作能力和工作效率差，不符合我单位采购员的岗位要求，多次造成采购项目延迟或损失，经我单位多次谈话和调整工作岗位后仍未有改善，经我单位再次与其谈话后，申请人表示同意自愿离职，并要求我单位向其出具解除劳动合同证明以便获取失业保险补偿，故仅凭解除劳动合同证明不能证明我单位违法解除的事实。退一步讲，即使认定是我单位主动解除双方的劳动关系，我单位的行为亦符合法律规定，并已提前一个月告知申请人，并未违法。关于提成，申请人所主张的提成实质上是公司分红，并不属于工资的组成部分，且双方也未就提成分红进行书面约定，且该提成分红是我单位根据上一年度的经营利润情况等各种因素考虑是否发放。综上，申请人要求我单位支付赔偿金和提成的仲裁请求没有事实和法律依据，应予驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资和采购费用问题。经查，申请人于2022年8月22日入职被申请人处任采购专员，双方签订了期限自2022年8月22日起至2024年2月21日止的劳动合同，约定每周工作5天，申请人于2023年10月28日离职，申请人2022年10月至2023年9月应发工资依次为：4510元、4510元、5340元、4888.97元、5420元、5420元、6491.08元、5120元、5470元、6560元、5170元、5530元。庭审中，被申请人表示其单位对申请人主张的2023年10月工资数额无异议并同意支付，但其主张的采购费用报销金额应为650.23元，并提交了“江培峻提交的日常报销”截图予以证明，截图显示申请人发起的报销总金额为650.23元。申请人对该截图予以确认，但主张其提交的经被申请人确认的与财务的聊天记录可以证明报销金额应为655.23元，微信聊天记录显示申请人询问财务“对了，我的钉钉退了，这个月报销的655块钱没问题吧”，财务回复“报销没问题 还能显示到”。本委认为，由于双方对欠发工资数额均无异议，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2023年10月工资5180元。对于采购费用问题，从被申请人提交的报销截图可以看出，经申请人自行发起的报销总金额为650.23元，虽申请人表示其主张的报销金额已经由被申请人的财务予以确认，但其提交的微信聊天记录中所示的报销金额与其主张的并不一致，故单凭该聊天记录并不足以证实其关于报销金额的主张，其对此应承担举证不能的

不利后果。因此，被申请人应支付申请人2023年10月样品采购费用650.23元。

二、关于采购提成问题。庭审中，申请人确认双方对提成没有约定，但劳动合同履行过程中被申请人有实际发放过提成，故被申请人应参照以往的标准向其支付2023年的提成。被申请人对此不予认可，表示申请人主张的所谓提成实际上系其单位针对上一年度的经营状况和利润对员工进行的分红，并非固定发放，且2023年员工均无发放过该分红。另查，申请人提交且经被申请人确认的工资条显示申请人工资包含以下项目：基本工资、岗位津贴、午餐补贴、全勤奖、话费补贴、学历津贴、加流量补贴、高温补贴、费用报销。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。现依据申请人所述，双方并未就提成的发放作出具体约定（如计算方式、计算比例、成就条件等）达成共识，是否发放、发放的标准亦无纳入双方薪酬约定范畴，申请人也没有提供被申请人关于提成分配制度的有关规定，且从申请人提供的工资条中亦可以看出，提成并非其工资构成的固定项目，因此，申请人要求被申请人支付2023年1月1日至2023年10月28日采购提成的仲裁请求，依据不足，本委不予支持。对于2022年6月1日至2022年12月31日的采购提成，申请人于2023年12月25日当庭向本委申请撤回要求被申请人支付2022年6月1日至2022年12月31日采购提

成 1028.92 元的仲裁请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委决定准许申请人撤回该项仲裁请求。

三、关于赔偿金问题。经查，被申请人于 2023 年 10 月 27 日向申请人出具了《解除劳动合同证明》，证明中载明“兹有本单位职工江培峻……于 2022 年 8 月 22 日入职我司。本公司主动提出自 2023 年 10 月 28 日起，提前与该员工解除劳动合同……”的内容，证明落款处盖有被申请人名称字样的印章。庭审中，被申请人主张申请人实际上为自愿离职，该证明系申请人称其需要申领失业保险而要求其单位出具，该证明并不能等同解除劳动关系通知。本委认为，首先，《解除劳动合同证明》中盖有被申请人的公章，现被申请人对此予以否认，但并未提供充分有效的证据予以推翻，故被申请人对此应承担举证不能的不利后果，本委认定申、被双方的劳动合同因被申请人主动行使解除权而解除。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）》第四十四条的规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。因此，被申请人在本案中理应就其单位作出解除的决定进行举证，现被申请人并未履行该举证责任，故缺乏判断被申请人对申请人作出该解除决定是否合理的依据，被申请人对此应承担举证不能的不利后果，本委认定被申请人据以解除与申请人劳动合同的决定，缺乏事实依据和法律依据，应属

违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金，现申请人要求被申请人违法解除劳动合同赔偿金 14643 元，未超出按法定标准计算的赔偿金金额，属申请人自主处分权利范畴，本委予以尊重并照准。

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》第四十七条、第八十七条，《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）》第四十四条之规定，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 2023 年 10 月工资 5180 元；

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 2023 年 10 月样品采购费用 650.23 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 14643 元；

四、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

二〇二四年一月二十三日

书 记 员 林伟仙