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〕301号

申请人：李容，女，汉族，1993年8月21日出生，住址：江西省吉安市永新县。

被申请人：广州市壹卷秀纺织品有限公司，住所：广州市海珠区金纺路2号广州国际轻纺城E4129-E4130号铺。

法定代表人：陈锦，该单位总经理。

委托代理人：龚西，女，该单位销售总监。

委托代理人：赵桂红，女，该单位人事。

申请人李容与被申请人广州市壹卷秀纺织品有限公司关于确认劳动关系、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。申请人李容和被申请人的法定代表人陈锦及其单位的委托代理人龚西到庭参加庭审。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7日向本委申请仲裁，于2023年11月29日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2023年2月6日起至2023年10月

20日止存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年2月6日起至2023年10月20日未订立书面劳动合同二倍工资差额39750元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金10600元；四、被申请人支付申请人未缴纳社保赔偿金5300元；五、被申请人支付申请人2023年10月工资差额484元。

被申请人辩称：一、确认申请人与我单位2023年2月6日起至2023年10月20日止存在劳动关系；二、我单位已在申请人入职一个月之内与其签订《劳动合作协议》，无需向申请人支付二倍工资；三、申请人履行工作过程中多次重大失误导致我单位客户流失，以及故意损毁我单位与客户的销售合同，给我单位造成严重经济损失，包含但不限于生产确认样品丢失、合同货款未能全部收回且无法通过法律途径追索等，申请人的行为已违反我单位《员工岗位职责》的规定，我单位解除与申请人的劳动关系是合法的，无需支付任何补偿和赔偿；四、我单位同意为申请人补缴在职期间的社会保险，亦同意承担我单位应缴部分的社保费和滞纳金，但不同意支付申请人赔偿金；五、我单位已在申请人离职后一个月内结清其10月工资，且经由申请人确认后发放，无需支付申请人工资差额。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2023年2月6日入职被申请人处任档口销售，约定月休2天，《2023年薪资提成方案（李容）》中载明

申请人工资构成为基本工资2300元+加班工资2200元+绩效奖金500元+全勤奖300元，个人销售保底为2000米，个人销售业绩计提奖金0.2元/米，个人当月低于销售保底无绩效奖金，连续三个月都没有完成销售保底米数自动淘汰等内容。被申请人于2023年10月20日向申请人发送了《解除劳动关系通知书》，通知书中载明“……鉴于您工作中存在的以下问题，公司决定自2023年10月20日起终止与您的劳动关系：1.业绩不达您所在岗位最低要求2023年9月1日至2023年9月30日，您销售业绩为1426.7米,未达到我司对于您所在岗位最低2000米的业绩要求。2.工作失误造成重要客户流失，给公司造成损失……3.工作失误造成客户重要合同损毁，造成法务重大漏洞……本通知自发出之日起生效……”的内容。申请人2023年2月至2023年10月工资发放情况依次为：4103.57元、4800元、4800元、5203.23元、5300元、5300元、6366.02元、4200元、3660.01元。

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方对劳动关系的起止时间不持异议，结合双方诉辩意见以及本委查明之事实和证据,故本委确认申请人与被申请人自2023年2月6日起至2023年10月20日止存在劳动关系。

二、关于二倍工资差额问题。申请人主张被申请人未与其签订书面劳动合同，要求被申请人支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额。被申请人对此不予认可，主张其单位已与申请

人签订了《劳动合作协议》，该协议已明确双方的权利义务，故其单位无需向申请人支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额。被申请人提交的《劳动合作协议》显示，被申请人与申请人分别作为甲乙方签订了该协议，协议中明确了协议期限、工作岗位、工资待遇、休息休假等内容，协议落款处盖有被申请人名称字样的印章和申请人字样的手写签名。申请人确认《劳动合作协议》中的签名为其所签，但不认可该协议的真实性，其认为被申请人未将协议原件给其一份留底，存在修改的可能性。另，经核对，被申请人当庭出示的《劳动合作协议》原件与其单位提交的复印件一致。本委认为，双方签订的《劳动合作协议》明确约定了用工主体、合同期限、报酬标准等内容，已经基本具备劳动合同的必备要件，故本委对申请人要求被申请人支付未签订书面劳动合同二倍工资差额的仲裁请求，不予支持。

三、关于工资差额问题。申请人主张被申请人未提供证据证明其2023年10月的销售米数未达2000米就扣除了其2023年10月的绩效奖金，被申请人应予补发。另查，被申请人提交且经申请人确认的微信聊天记录显示被申请人于2023年10月25日向申请人发送了工资条（显示申请人2023年10月1日至20日扣除缺勤工资后的实发工资为3660.01元）和提成表（显示申请人2023年7月、8月销售米数均已超过2000米），同时告知申请人“...以上是10月工资和7-9月提成，请确认没问

题安排财务转账给你”，申请人于同日回复“10月工资和7-9月提成已确认”。被申请人已于2023年10月25日通过银行转账支付申请人3660.01元。本委认为，被申请人已通过微信向申请人发送2023年10月工资条让申请人核对，申请人在收到该月工资条后表示确认，且在被申请人发放该月工资后亦未提出异议，应视为申请人对该月已发工资的认可，现申请人事后又要求被申请人支付该月工资差额，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

四、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。庭审中，被申请人主张除《解除劳动关系通知书》中载明的解除原因外，其单位还因为申请人存在不遵守其单位的销售操作流程，在未认真核实客户身份信息的情况下造成其单位独家开发的样品流出给竞争对手，致使其单位流失意向客户的情况，故对申请人作出解除的决定。另，被申请人向本委提供了证人证言、微信聊天记录、交易量截图拟证明申请人因工作失误造成损失的情况，其中证人证言显示“黄某某、陈某某”两人作出陈述，称通过查询视频监控回放，发现申请人将收到的合同撕毁并丢弃。微信聊天记录显示案外人于2023年4月19日告知被申请人“小容搞的我小红书禁言14天”等内容，“壹卷秀素麻行&纤硕宇鸿”显示客户质问被申请人为何将快递寄给其客户。交易截图显示客户“零售客户-小红书”2023年3月19日至2023年4月18日交易额为50860.4元，2023年4月19日至2023年5

月18日交易额为10016元，被申请人表示从该交易金额即可看出，因申请人造成小红书被禁言后导致交易量直线下降；客户“北京纤硕宇鸿”2022年10月16日至2023年4月15日交易额为215337.19元，2023年4月16日至2023年11月20日交易额为0元，被申请人表示从该交易金额即可看出，因申请人寄错版布快递造成该客户对其单位失去信心，质疑其单位有意泄露信息给下游客户后导致交易量直线下降。申请人对上述证据均不予认可，但确认其确实存在在小红书回复联系方式导致账户被禁言暂时不能宣传和寄错版布快递的情况。另表示：对于小红书被禁言系因同事们不专业，且没有被培训说明过小红书运营规则而导致，虽导致了被禁言暂时不能宣传，但也直接引流了一些意向客户到被申请人的档口微信，也不影响已引流到档口微信的客户下单，且被申请人也清楚小红书引流来的客户不精准，主要以零售定制客户为主，但服务成本较高，销售数据有落差并不能说明什么；对于寄错版布快递，其当时系根据与客户聊天记录中最近寄送过的地址寄出快递，且寄出快递时已在群内将物流信息发给客户确认，客户第二天看到信息才发现地址有误，其已马上联系物流拦截并转寄至正确地址，被申请人提交的证据均不足以证明系其上述失误造成销售额下滑，也可能是经济环境不乐观、公司产品与客户不匹配等原因造成；对于丢失客户合同，其并非故意损毁客户合同，而是因为被申请人将合同放回旧快递袋里面没有交接清楚，以致其在

不知情的情况下将快递袋扔了而导致合同丢失，其已建议被申请人向客户说明情况让客户重新邮寄一份补救，但被申请人并未如此做而是将所有责任归咎给其，且一方合同丢失并不影响合同的法律效力，无法证明被申请人所称的损失。本委认为，第一，商业合同系企业确立合作伙伴、明确双方权利义务的协议，亦系各方开展合作关系、避免商业风险的信用凭证，其在商业活动中以及在企业的长期发展中的重要性非金钱可以衡量。从本案查明之事实表明，客户合同已移交申请人，期间申请人负有妥善保管之责任，申请人主张被申请人没有交代清楚、导致其误判丢弃装有合同的快递袋，但作为一名职业劳动者，应当对其经手丢弃的文件资料负有谨慎核查义务，对工作往来产生的快递袋亦然，即使申请人不具有主观故意，申请人的该解释亦不能免除申请人遗失合同的过失责任，且事情发生后，申请人未主动积极履行补救措施，相反让他人去与客户跟进后续事宜，说明申请人对该过错行为未能形成意识并自我反省，缺乏职业人的责任感。第二，小红书是被申请人建立的网络销售交易渠道，被禁言无疑对被申请人的销售宣传工作造成一定影响，而被禁言的原因始于申请人的不规范操作所致，此系申请人工作过错行为对被申请人造成的损害，但直至本案开庭，申请人仍主张被申请人的销售数据有落差并不能说明与其所犯的错误有直接联系，可见其并未对其工作错漏进行反省，未认识到其本人对工作错漏应负的责任，也未有寻求改进的态度。

第三，申请人未提前与被申请人的客户核实邮寄地址，单凭以往的聊天记录错误将应寄送给被申请人客户的快递寄送给下游客户，引发客户投诉，质疑被申请人此举的用意，破坏被申请人与该客户之间的信任基础，不利于双方的长期合作。综上，本委认为申请人在职期间连续数次犯错，且无反省及积极改正的态度,被申请人据以作出解除与申请人劳动关系的决定,并无不妥，无需向申请人支付违法解除劳动关系赔偿金。

五、关于未缴纳社保赔偿金问题。庭审中，申请人明确该赔偿金具体是指被申请人没有为其缴纳社保费和没有及时转移档案,导致其无法享受社保待遇和无法入职新公司造成的损失。申请人向本委提交了与案外人的微信聊天记录拟证明上述主张，微信聊天记录显示申请人与案外人就工资待遇等内容进行沟通，未提及被申请人未为申请人缴纳社保费的内容。本委认为，申请人提交的证据并不足以证明被申请人未为其缴纳社保费对其造成损失的具体情况和损失数额，故申请人该项仲裁请求，依据不足，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十七条、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》第六条之规定，本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 2 月 6 日起至 2023

年10月20日止存在劳动关系；

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　　李文舒

二〇二四年一月二十五日

书　记　员　　冯秋敏