

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〕5698号

申请人：张某某，男，汉族，1991年9月6日出生，住址：四川省渠县。

被申请人：广州某某汽车销售服务有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：周某某。

委托代理人：罗晓聪，男，广东法丞汇俊律师事务所律师。

委托代理人：谭雅颖，女，广东法丞汇俊律师事务所律师。

申请人张某某与被申请人广州某某汽车销售服务有限公司关于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。申请人张某某和被申请人的委托代理人罗晓聪到庭参加庭审。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9月27日向本委申请仲裁，于2024年10月17日向本委申请增加变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2024年8月1日至2024年8月

31日提成差额9000元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金73784.95元；三、被申请人支付申请人两年年休假工资17027.29元；四、确认申请人与被申请人于2022年7月10日至2024年9月27日期间存在劳动关系。

被申请人辩称：一、我单位已按时足额支付申请人在职期间所有劳动报酬，不存在工资差额，申请人主张的提成差额不具有事实依据和法律依据。我单位已足额支付申请人2024年8月和2024年9月工资。我单位按照劳动合同约定根据每月市场行情、经营情况和产值目标制定当月绩效提成政策，并由部门总监通过部门会议等形式向包括申请人在内的全体员工告知后实施，该提成制度符合法律规定和劳动合同约定，不存在单方变更绩效提成方案的违法情形。我单位实施的2024年8月提成方案增设了绩效提成项目，丰富了申请人提成构成，同时解除对提成倍率的上限，该方案已告知申请人，具有合理性，系我单位有效行使经营自主权的体现。二、申请人多次严重违反我单位规章制度及劳动纪律，我单位与其解除劳动合同符合法律规定，不存在违法解除劳动合同的行为，申请人主张的赔偿金不具有事实依据和法律依据。三、申请人自2023年7月10日起方享有带薪年假资格，其2023年和2024年依法分别享有2天和3天带薪年假，我单位已安排其于2023年1月和2024年2月休带薪年假。另，申请人主张的带薪年假计算倍数不符合事实依据。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于2022年7月9日入职被申请人处任理赔顾问，后于2024年9月27日因被申请人解除劳动关系而离职。被申请人确认申请人主张的工作岗位及离职时间和原因，但主张申请人的入职时间应以劳动合同约定为准。经查，被申请人提供的《劳动合同》载明合同期限为2022年7月10日至2025年7月9日。申请人对该证据真实性予以确认。本委认为，劳动合同系劳动者与用人单位确立劳动关系，明确各自权利义务的协议，系证明劳资双方存在劳动关系的直接证据。本案中，申请人与被申请人存在签订劳动合同的行为，即双方已通过书面形式将彼此建立劳动关系的主观合意予以外化，且以书面载体的方式对包括劳动关系期限在内的权利义务内容加以固定和明确，加之双方对劳动关系存在的事实予以确认，故本委据此认定双方存在合法有效的劳动关系。另，由于申请人未提供证据证明其主张的入职时间，故无法对《劳动合同》所约定的起始日期予以反驳，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，本委因此对其主张的入职时间不予采纳，故而确认申请人与被申请人于2022年7月10日至2024年9月27日期间存在劳动关系。

二、关于提成差额问题。申请人主张其月工资由基本工资

1500 元、业绩提成、点评奖励（50 元/个）构成，其中业绩提成包括工时提成和配件提成，二者的提成比例分别为 0.06 和 0.012。庭审中，申请人另主张其 2024 年 8 月业绩目标为 310000 元，但其实际完成业绩额为 401480.71 元，故该月其可领取 1.29 倍的提成奖励；同时，其于 2024 年 8 月完成的工时业绩和配件业绩分别为 141439 元和 283972.92 元，获得 17 个点评奖励，故其认为该月应发工资为 17693.28 元 $[1500 \text{ 元} + (141439 \text{ 元} \times 0.06 + 283972.92 \text{ 元} \times 0.012) \times 1.29 \text{ 倍} + 17 \text{ 个} \times 50 \text{ 元}]$ 。被申请人对此辩称，申请人享有工龄工资 50 元/年，其 2024 年 8 月基本工资为 1600 元；申请人的提成计算基数应扣减优惠金额，故其 2024 年 8 月实际工时业绩和配件业绩分别为 132760 元、268720 元，且提成方案于 2024 年 8 月进行调整，工时产值和配件产值的提成比例分别调整至 0.04 和 0.01，提成倍数不封顶，业绩完成率为 1.3，故申请人该月应发工资计算公式为： $[1600 \text{ 元} + (132760 \text{ 元} \times 0.04 + 268720 \text{ 元} \times 0.01) \times 1.3 + 850 \text{ 元}]$ 。被申请人对此提供业绩提成方案、工资签收袋等证据予以证明。经查，申请人提供的业绩完成表载明其 2024 年 8 月结算金额为 401480.71 元。申请人当庭确认以结算金额为准，但其反驳称被申请人并无告知提成方案调整事宜，其系在获悉工资数额较过往月份有所降低后，经询问后才知悉提成方案有调整。被申请人则主张，双方订立的《劳动合同》约定申请人的工资根据单位依法制定的工资分配制度确定，申请人每月工资不低于

2100 元，且提成方案调整后增加产保及考核奖励项目，取消相应的上限比例，并通过部门会议告知申请人，故不存在单方面调整劳动报酬的情形。另查，申请人已缴纳 2024 年 8 月社会保险费 547.24 元、住房公积金 115 元和个人所得税 321.87 元，该月实发工资为 12107.78 元。本委认为，首先，被申请人虽主张其已告知申请人提成方案的调整事宜，但其并未提供证据予以证明，故在申请人对此不予确认的情况下，被申请人该项主张缺乏有效依据予以证明，本委难以采信。其次，《劳动合同》虽约定申请人的工资根据被申请人依法制定的工资分配制度确定，但根据该约定的内容可知，申请人执行的工资分配制度需满足被申请人依法制定的条件，而如前所述，被申请人在未能举证证明已有效公示或告知申请人调整后的提成方案的情况下，申请人对新提成方案的知情权并无得到有效保障。劳动报酬系劳动关系中涉及劳动者根本利益的核心内容，系劳动者让渡劳动力使用权所换取的对价，系其付出具有人身隶属性劳动的目的，而提成属于劳动报酬的范畴，故提成方案的调整直接关系到申请人的切实利益，并不能仅以劳动合同该单一约定而免除被申请人履行有效告知义务，或赋予被申请人单方面自由变更提成方案的权利。因此，鉴于被申请人并无提供证据证明其变更提成方案的行为具有合理基础，以及在支付 2024 年 8 月工资前已实际告知申请人新提成方案，故其对此应承担举证不能的不利后果，本委对其主张的提成计发比例不予采纳。再次，

被申请人当庭主张的申请人2024年8月工时业绩与配件业绩的总额，与申请人提供的业绩完成表所载明的结算金额基本一致，加之申请人自认提成计算基数以结算金额为准，故本委认为被申请人关于提成计算基数需扣减优惠金额的主张予以采纳。最后，被申请人主张的基本工资及业绩完成率计算倍数不低于申请人主张的倍数和基本工资数额，此属当事人对自身权利的自由处分，根据意思自治及有利于劳动者原则，本委对被申请人主张的业绩完成率计算提成倍数予以认可。综上，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2024年8月1日至2024年8月31日期间工资差额3905.42元 $[1600\text{元} + (132760\text{元} \times 0.06 + 268720\text{元} \times 0.012) \times 1.3\text{倍} + 850\text{元} - 547.24\text{元} - 115\text{元} - 321.87\text{元} - 12107.78\text{元}]$ 。

三、关于赔偿金问题。经查，申请人提供的《解除员工劳动合同通知书》载明解除原因为“利用职权和工作之便谋取私利”“在公司群发布煽风点火言论、挑拨员工与上级和员工与公司之间的关系，对公司造成负面影响”“违反薪酬保密制度”。被申请人对此主张，申请人在职期间通过增加维修工时产值、降低配件产值而达到提高提成的目的，且在工作群中发布劳动仲裁申请书截图，以及向门店员工告知薪酬情况，以上行为违反了规章制度。被申请人对此提供《机动车辆保险损失确认书》《结算单》、微信聊天记录及《员工手册》予以证明。经查，《员工手册》“公司纪律”第三条规定，利用职权和工作之便谋取私

利的行为属严重违法违纪行为，“员工义务”第七条规定，在公司内部煽风点火，挑拨员工之间、员工与上级和员工与公司之间关系的行为视为严重违纪；第八条规定，不得在公开场合谈论工资，否则视为严重违纪。申请人对上述证据真实性予以确认，但对《员工手册》有关扣款的规定不予认可；申请人当庭表示不否认存在增加维修工时产值、降低配件产值的行为，但主张该行为得到领导的同意，且并非仅其一人存在该现象，至于将仲裁申请书发送至微信群，系因错发所致，并不存在煽风点火以及造成影响等情形。本委认为，依查明的事实可知，申请人自认在职期间存在增加维修工时产值、降低配件产值的行为，由此表明，申请人具有人为修改工时产值和配件产值的客观数据的故意，该主观故意直接导致以上数据在客观上的不准确，从而导致被申请人在计发相应提成时存在偏差，影响被申请人的经济利益。员工手册属于规章制度，而规章制度系用人单位用以管理及约束劳动者用工行为的依据，更系规范及引导劳动者依书面规定及要求履行劳动义务而实现劳动合同目的的保证。因此，被申请人制定员工手册旨在促使包括申请人在内的劳动者按确定的行为标准及职业操守有效履职，满足被申请人通过对劳动力的占用、使用和支配而获取经营利益的目的，确保单位的生存和发展。但本案中，申请人人为修改相关数据，直接造成被申请人在支付相应劳动报酬时超出合理且理应承担的范围，申请人该行为明显违反《员工手册》的规定。与此同

时，提成制度系用人单位为激励劳动者工作积极性和主动性，额外确定的激励制度，其目的在于通过给予劳动者更多的奖励，而激发劳动者为用人单位创造更多剩余价值，故申请人修改相关数据导致被申请人额外支付提成的行为，实则与被申请人在制定提成制度之初的出发点及最终目标相冲突。申请人当庭虽主张其该行为已得到领导同意，但规章制度系法律赋予用人单位依法管理内部员工的合法依据，申请人修改数据的行为既违反提成制度的设立本意，亦有违《员工手册》的禁止性规定，领导同意与否均不能成为其明知不可为而为之的有效理由，更不可成为突破规章制度的借口。必须指出，不论被申请人其他员工系否存在擅自修改数据的行为，亦不能成为减轻或免除申请人该违反规章制度行为的抗辩依据。存在不代表合理，更不等于合法，在已有明确禁止性规定的情况下，申请人该行为难以成立。法律不能强人所难。本委无法强迫被申请人接受与其内部规章制度相悖的行为，更不能要求被申请人放弃维持自身生存及发展的经济利益，而对申请人该明显违反规章制度的行为承担不对等的责任。如若在申请人存在明显违反规章制度的情况下，仍苛责被申请人承担违法解除劳动关系赔偿金的责任，势必导致被申请人内部规章制度形同虚设，用工管理秩序遭受挑战，管理权利及切身利益受到侵犯。综上，本委认定申请人增加维修工时产值、降低配件产值的行为不具有正当性及合法性，被申请人据以解除与申请人劳动关系的理由具有事实依据

和法律依据，系依法依规行使内部管理权之具体体现，申请人该项仲裁请求有违公平合理原则，本委不予支持。

四、关于年休假工资问题。申请人主张其在职期间未休带薪年休假，故其以5天/年的标准，要求被申请人支付未休年休假工资。被申请人对此不予确认，提供2023年1月和2024年2月考勤记录拟证明申请人已休带薪年休假。申请人对此不予认可，反驳称该证据所显示的日期与法定节假日重合，其他休假日日期实为请休事假。申请人主张离职前月平均工资为14575元；被申请人对此不予确认，主张申请人离职前月平均工资为14394.87元。经查，被申请人提供的工资明细表载明申请人2023年9月至2024年7月期间应发工资分别为19032元、20018.65元、17497元、15346.04元、15410.46元、10020元、16483.42元、20635元、7908元、8740元、10381元。申请人对此予以确认。本委认为，被申请人虽提供2023年1月和2024年2月考勤记录拟证明申请人已休带薪年休假，但申请人对此不予确认，故被申请人在未提供其他证据对该考勤记录所载明的未上班时间之具体理由予以证明的情况下，无法有效证明申请人确实系因被申请人统筹安排休带薪年休假或其自行请休带薪年休假，而未在上述考勤记录中所显示的相关日期提供劳动，亦无法排除申请人系基于个人原因或其他原因而未上班的可能性。因此，被申请人既然主张申请人已休带薪年休假，则理应提供证据证明其安排申请人休假或申请人自行请休年休

假的事实，否则仅凭考勤记录无法反映未上班的原因或休假的性质即为带薪年假。综上，本委对被申请人提供的证据不予采纳。根据《企业职工带薪年假实施办法》第三条之规定，申请人自2023年7月10日起方享有带薪年假资格。另根据《企业职工带薪年假实施办法》第五条之规定，申请人于2023年7月10日至2023年12月31日期间享有带薪年假2天（ $175 \text{天} \div 365 \text{天} \times 5 \text{天}$ ，取整）；根据《企业职工带薪年假实施办法》第十二条之规定，申请人于2024年1月1日至2024年9月27日期间享有带薪年假3天（ $271 \text{天} \div 365 \text{天} \times 5 \text{天}$ ，取整），故其于2023年1月1日至2024年9月27日期间共享有带薪年假5天（2天+3天）。经核算，申请人离职前月平均工资为14872.41元{ $[19032 \text{元} + 20018.65 \text{元} + 17497 \text{元} + 15346.04 \text{元} + 15410.46 \text{元} + 10020 \text{元} + 16483.42 \text{元} + 20635 \text{元} + 7908 \text{元} + 8740 \text{元} + 10381 \text{元} + 1600 \text{元} + (132760 \text{元} \times 0.06 + 268720 \text{元} \times 0.012) \times 1.3 \text{倍} + 850 \text{元}] \div 12 \text{个月}$ }。因此，根据《企业职工带薪年假实施办法》第十条、第十一条之规定，被申请人应支付申请人2023年1月1日至2024年9月27日期间未休年假工资6837.89元 $[14872.41 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 5 \text{天} \times (300\% - 100\%)]$ 。

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争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年假实施办法

法》第三条、第五条、第十条、第十一条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2022年7月10日至2024年9月27日期间存在劳动关系；

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2024年8月1日至2024年8月31日期间工资差额3905.42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2023年1月1日至2024年9月27日期间未休年休假工资6837.89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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年十一月二十七日

书 记 员 林婉婷