

# 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〔2025〕1299号

申请人：杜某武，男，汉族，1981年10月2日出生，住址：江西省九江市永修县。

第一被申请人：广州市某甲建筑科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：罗某，该单位执行董事、经理。

第二被申请人：广州市某乙建筑科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：黄某其，该单位执行董事、经理。

两被申请人共同委托代理人：胡洋，男，河南国基(海口)律师事务所律师。

申请人杜某武与第一被申请人广州市某甲建筑科技有限公司、第二被申请人广州市某乙建筑科技有限公司关于提成、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。申请人杜某武和两被申请人共同委托代理人胡洋到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

## 仲裁请求情况及答辩意见

申请人于 2025 年 1 月 13 日向本委申请仲裁。申请人请求：  
一、两被申请人支付申请人 2023 年 6 月 17 日至 2023 年 12 月 29 日垫付费 17163.59 元；二、两被申请人支付申请人 2024 年 4 月至 2024 年 7 月提成 9682.41 元；三、两被申请人支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 2024 年 3 月 15 日绩效工资 10500 元；四、两被申请人支付申请人被迫离职的经济补偿 30000 元。

第一被申请人辩称，一、申请人于 2023 年 9 月 1 日入职我单位，于 2024 年 3 月 15 日因个人原因离职。我单位确认申请人垫付款项 17163.59 元；二、案涉龙门某某实业有限公司与广东省某某工程集团有限公司签订的《蒸压加气混凝土板（ALC）采购合同》，合同主体不是我单位，且申请人在 2024 年 3 月 15 日离职后的行为与我单位无关，不属于我单位安排申请人的工作内容，我单位没有支付义务；三、《2024 年度销售考核奖励方案》规定，申请人薪资组成为基本工资 4500 元+绩效+提成等，我单位已按该规定支付申请人 2023 年 9 月至 2024 年 3 月绩效工资依次为 2000 元、2000 元、3500 元、2000 元、1000 元、1000 元、0 元，申请人主张本案绩效工资无事实依据；四、申请人以个人原因向我单位提交了离职申请，不符合支付经济补偿的法定情形，申请人无权要求我单位支付经济补偿。

第二被申请人辩称，申请人于 2022 年 10 月 8 日入职我单位，于 2023 年 8 月 31 日因个人原因离职，我单位与本案无关。

## 本委查明事实及认定情况

一、关于绩效工资问题。经查，申请人于2022年10月8日入职第二被申请人，双方于2023年8月31日解除劳动合同。申请人于2023年9月1日入职第一被申请人，申请人于2024年3月15日以个人原因向第一被申请人提出离职申请，双方即日解除劳动合同。在职期间申请人任销售，每月通过银行转账发放工资。申请人月工资由基本工资4500元+绩效工资3500元+提成等项目组成，另有对公报销项目。申请人主张绩效工资的发放与回款情况相关，但其不清楚绩效系数和计算方式，因其自入职第一被申请人后没有再收过工资条，不清楚绩效工资发放情况，故请求补发其2023年9月至2024年3月的绩效工资1500元/月。第一被申请人主张其单位根据销售考核奖励方案规定的考核标准每月核发申请人绩效工资，已足额支付申请人绩效工资。申请人向本委提交了工资条，显示申请人2022年11月、2023年3月、5月至8月每月绩效工资为2000元至3500元不等，备注栏有当月回款总额、“不达50万，绩效按2000发”“达50万，绩效按3500元发”等内容。2024年3月工资条显示当月按工资标准4500元折算出勤天数工资，绩效工资为0元。两被申请人对上述证据均不予确认。第一被申请人向本委提交了如下证据：1.工资汇总表，显示申请人2023年3月至2024年3月期间每月工资项目：“底薪+绩效”“实发工资”“销售提成”“费用报销”“工资流水”以及对应数额。申请人对上述证

据不予确认。经核对，申请人举证的工资条与第一被申请人举证的对应月份工资条中的工资项目、数额相对应。申请人举证的转账明细，其中2023年4月至2024年4月期间收入对方账户的转账款项，与第一被申请人举证工资条中2023年3月至2024年3月的实发数额一一对应。又查，申请人举证了《2024年度销售考核奖励方案（暂行）》，显示实施日期为2024年2月1日，正文中有关于月度归属项目收款额达50万未超过80万元，绩效为2000元，月度归属项目收款额达30万未超过50万元，绩效为1000元等内容，落款为第二被申请人单位名称。申请人主张该考核方案存在降低绩效工资标准等不合理情形，致使其被迫离职。第一被申请人确认申请人绩效工资按该方案核发。本委认为，其一，结合申请人举证的工资条、《2024年度销售考核奖励方案（暂行）》以及申请人的主张可见，申请人每月获取的绩效工资与回款额度相关，申请人通过获取工资条应知悉其绩效工资计发标准。与工资条备注栏所载内容相比，2024年2月1日起施行的《2024年度销售考核奖励方案（暂行）》关于绩效工资发放标准对应的回款范围有提高，申请人对此主张第一被申请人降低其绩效工资，由此可推定，第一申请人与申请人自2023年9月1日建立劳动关系后，核发申请人2023年9月至2024年1月绩效工资的标准沿用第二被申请人对申请人执行的绩效工资发放标准，申请人作为销售人员，掌握其跟进项目的回款情况，若申请人认为第一被申请人当月发放业绩

工资不符合实际回款情况，申请人理应及时向第一被申请人提出异议，但本案并无证据证实申请人有明确向第一被申请人主张过权利，应视为申请人对2023年9月至2024年1月绩效工资核计方式及数额系知悉且认可的。其二，虽申请人主张其因两被申请人2024年2月实行的新销售考核方案降低其绩效工资而被迫离职，但该主张与本委查明申请人向第一被申请人提出的离职事由不相符，本案也没有其他证据证明申请人有向第一被申请人表示不接受执行该新方案，故本委对申请人该主张不予采信。综上，鉴于申请人未能有效证实第一被申请人发放的绩效工资与实际回款情况不相符，故其请求补发2023年9月至2024年3月绩效工资1500元/月，缺乏依据，本委不予支持。

二、关于提成问题。申请人主张其从2023年6月开始一直负责凤凰鸿富科技广场合同项目，第二被申请人作为经销商，授权其代表工厂龙门某某实业有限公司签订项目合同，至其2024年3月15日离职时该项目已完成，约有七、八十万款项未收回，其与两被申请人负责人沟通，其继续跟进后续回款，现龙门某某实业有限公司已经全部收回款项，并支付了第二被申请人4%返点，两被申请人应按照返点所得30%支付其居间提成。两被申请人先是主张上述项目合同的主体无法体现与其两单位存在关系，其两单位没有安排申请人追回款工作，其两单位也没有收到回款，后又主张第二被申请人曾承诺申请人离职后一个月内追回全部尾款支付提成，但申请人实际已经超过一

个月时间，且提成标准应按照《2024年度销售考核奖励方案（暂行）》规定的货款金额 $\times 4\% \times 20\%$ 。申请人向本委提交了如下证据：1.《蒸压加气混凝土板（ALC）采购合同》，显示工程名称为凤凰鸿富科技广场工程，由甲方广东省某某工程集团有限公司与乙方龙门某某实业有限公司签订，签订日期为2023年6月15日，双方就甲方购买乙方蒸压加气混凝土板（ALC）一事达成协议，合同乙方落款处“签约代表”有申请人姓名的签字；2.华富强（ALC）核对单2张，分别显示为2024年1-2月材料款455918.4元和2024年3-4月材料款350949.31元，核对单“供货”落款处盖有龙门某某实业有限公司印章以及有申请人姓名的签字；3.微信聊天记录，显示申请人2024年4月、6月多次与用户“广东建工深圳凤凰项目林”沟通凤凰广场项目ALC对账事宜；4.蒸压加气混凝土砌块销售合同2份，均显示第二被申请人作为合同乙方签订，合同乙方落款处“委托代理人”有申请人姓名的签字。另外，上述《2024年度销售考核奖励方案（暂行）》显示业绩提成以收款为基准计发提成，代管/居间项目根据公司与服务方协议，业务人员按20%发放代管/居间服务提成。本委认为，申请人举证的2份销售合同可以佐证申请人代表第二被申请人签订项目合同，且《2024年度销售考核奖励方案（暂行）》约定有居间提成，印证了申请人关于第二被申请人授权其代表客户签订项目合同的主张，现申请人已举证了《蒸压加气混凝土板（ALC）采购合同》、华富强（ALC）核对单、微信

聊天记录证明其负责凤凰鸿富科技广场工程并在离职后跟进回款事宜，结合第二被申请人主张双方约定申请人一个月追回回款享有提成，可以印证双方曾就申请人在离职后继续跟进凤凰鸿富科技广场合同项目回款事宜进行过约定，此属于双方对申请人履行后劳动合同义务的约定范畴。鉴于第二被申请人未能举证证明双方明确约定申请人在离职后一个月追回回款才享有提成，也未能举证反驳申请人关于凤凰鸿富科技广场合同项目回款已全部收回的主张，故本委对第二被申请人关于回款期限的主张不予采信，并采纳申请人关于该项目回款已全部收到的主张。据上述查明及认定情况，申请人适用《2024年度销售考核奖励方案（暂行）》，结合申请人的提成产生时间在上述方案实行后，故申请人主张的案涉项目提成计发比例应按照上述方案执行。经计算，第二被申请人应支付申请人凤凰鸿富科技广场合同项目提成6454.94元 $[(455918.4\text{元}+350949.31\text{元})\times 4\%\times 20\%]$ 。申请人请求第一被申请人对该提成承担共同支付责任，缺乏依据，本委不予支持。

三、关于被迫离职的经济补偿问题。经查，申请人于2024年3月15日以个人原因向第一被申请人提出离职申请，有《员工离职申请表》为证。申请人主张虽其离职原因填写了个人原因，但包含很多其他因素，如对第一被申请人考核方案不合意、工作被打压等。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，申请人作为主张权利的当事人，对

其关于离职因由的主张负有首要的举证责任。申请人以个人原因为由向第一被申请人提交离职申请，本案没有任何证据能推翻《员工离职申请表》所载内容的事实，因此，申请人应承担举证不能的不利后果，其请求被迫离职的经济补偿，没有事实和法律依据，本委不予支持。

四、关于垫付费用问题。申请人主张其在两被申请人授权下，以个人名义与总包方签订项目劳务合同和开具发票，本案第一项仲裁请求是指其垫付了发票的税费。两被申请人对申请人上述主张及垫付金额予以确认。申请人向本委提交了如下证据：1. 广东增值税电子普通发票，显示收款人为申请人，发票时间为2023年6月至8月；2. 完税证明，显示纳税人为申请人，时间为2024年3月15日；3. 照片，显示手机页面为“明细查询”，对方向国家税务总局珠海市税务局转账，时间为2023年6月至12月。两被申请人对上述证据予以确认。本委认为，申请人在提供劳动过程中产生垫付费用，属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定劳动争议范畴。结合本案查明的广东增值税电子普通发票、完税证明等证据显示，垫付费用产生时间属于申请人先后履行与第二被申请人和第一被申请人劳动关系的期间，两被申请人对申请人垫付费用17163.59元不持异议，由于两被申请人未能举证证明上述垫付费用各自承担数额，故两被申请人共同支付申请人2023年6月17日至2023年12月29日垫付费用17163.59元。

## 裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、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，第二被申请人一次性支付申请人凤凰鸿富科技广场合同项目提成 6454.94 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人、第二被申请人一次性共同支付申请人 2023 年 6 月 17 日至 2023 年 12 月 29 日垫付费用 17163.59 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二五年四月九日

书 记 员 曾闻