

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〔2021〕1906号

申请人：王义琴，女，汉族，某年某月某日出生，住址：河南省信阳市浉河区。

委托代理人：张小辉，女，广东广信君达律师事务所律师。

委托代理人：陈少芳，女，广东广信君达律师事务所律师。

被申请人：广州珠江运盛酒店管理有限公司，住所：广州市海珠区逸景路462、464号自编60078-1房、惠纺街6号8至24层。

法定代表人：向丹丹，该单位总经理。

委托代理人：曹安，男，该单位员工。

申请人王义琴与被申请人广州珠江运盛酒店管理有限公司关于提成、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人王义琴及其委托代理人张小辉和被申请人的委托代理人曹安到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年7月7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 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 5 月 31 日提成 12337 元；二、被申请人支付申请人 2021 年 6 月 1 日至 2021 年 6 月 30 日工资 2580 元；三、被申请人支付申请人终止劳动关系的补偿金 53682 元。

被申请人辩称：申请人提出的提成诉求没有相关依据，我单位没有提成制度，申请人提供的证据也没有体现提成的支付依据。申请人 2021 年 6 月工资应为 1200 元，并非其主张的数额。申请人与我单位的劳动关系尚未解除，即使申请人认为已解除劳动关系，也没有要求我单位支付经济补偿的依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2012 年 11 月 7 日入职被申请人，任职客房服务员，双方签订了多期书面劳动合同，申请人在被申请人处的最后工作日为 2021 年 6 月 15 日。申请人于 2021 年 6 月 30 日向被申请人辞职，双方确认被申请人未支付申请人 2021 年 6 月份的工资，该月申请人的应得工资为 1486.02 元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。故被申请人应支付申请人 2021 年 6 月工资 1486.02 元。

二、关于提成问题。申请人主张其月工资构成为基本工资 2300 元+房补 280 元+饭补 15 元/天（按出勤天数计算）+提成（计件工资），其中提成按退房 18 元/间、续住 9 元/间计算，

现被申请人没有支付其 2021 年 1 月至 5 月的提成。申请人就其该主张举证了收入纳税明细、微信聊天记录、提成统计条、工资单、12345 投诉记录、系统截图（EHR）。收入纳税明细显示了申请人在 2019 年 1 月至 2021 年 5 月的收入情况，其中申请人 2020 年 6 月至 2021 年 5 月的工资收入依次为 3156.67 元、3116.67 元、3086.67 元、9911.67 元、6314.67 元、8289.67 元、5937.67 元、年终奖 1158.5 元、3201.33 元、5716.39 元、3116.67 元、3306.33 元、3276.33 元；微信聊天记录显示的群名称为“管家部大家庭”，在 2020 年 10 月至 2021 年 3 月期间有提及“6 月、7 月、8 月的提成已发”“明天完成基数后再有房执按提成计算”“各位同事，近期房量提升，已逐渐恢复提成”“今天申请可以做提成”“5 月份的提成已打印，上班时找我拿”等内容；提成统计条显示房量情况，超额房量月度金额分别为 3258 元、4230 元、4266 元及手写的房量情况及 1 月工资提成 583 元的内容；工资单显示的项目不尽相同，主要有正常工作时间工资、加班工资、月度绩效奖金工资、月度工资小计、超额计件奖等项目；投诉记录显示申请人曾就绩效提成等投诉，经劳动监察中队处理，被申请人回复因员工提交的签单记录与房间入住系统数据对不上，只需客房部全体员工重新核实签单并确认签字，即可请求支付客房部绩效提成工资；系统截图（EHR）显示申请人的工资构成有基本工资、月度绩效、佣金或月度绩效、福利补贴、租房补贴等项目。申请人解释上述证据

中佣金或计件奖、月度工资小计均是指提成，被申请人向其发放了提成统计条，但因经济困难，要延迟发放提成。被申请人对申请人举证的 12345 投诉记录、系统截图（EHR）予以确认，对其他证据均不予确认，同时被申请人还主张申请人的工资构成为基本工资 2300 元+房补 280 元+饭补 15 元/天（按出勤天数计算），双方并没有提成的约定，其单位接受投诉处理时回复的绩效提成工资与申请人诉求的佣金、提成是不同的性质，其单位的绩效提成工资是根据员工表现而自主决定发放的，并非根据客房入住量来计算的。被申请人确认其单位系通过 OA 系统来显示员工的工资数据，即申请人提交的系统截图（EHR）。本委认为，首先，被申请人主张申请人的工资构成并不包含提成，但其单位在回复投诉处理时明确提及绩效提成工资的计发问题，虽然其单位解释该绩效提成系根据其单位经营情况自主决定发放与否，与申请人主张之按住房量计算的提成性质不同，然其单位关于绩效提成计算的依据没有提交相关证据，亦没有其他证据证明其单位提及的绩效提成与申请人主张之提成属于不同项目；其次，根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人应对申请人的应发工资项目及数额、代扣、代缴、扣除项目和数额、实发工资数额等进行说明并举证，现被申请人用于统计及显示申请人工资的系统标明申请人的工资构成包含有佣金等，与申请人之主张吻合，而其单位对此项目没有给出合理解释，另申请人每月领取的工资数额远高

于被申请人主张之工资标准，而被申请人没有提供超出工资固定项目部分的计发依据；最后，申请人举证了微信聊天记录、工资单、提成统计条、系统截图等证明其关于提成之主张，这些证据能形成一个完整证据链，而被申请人没有证据反驳或推翻申请人之举证。基于上述理由，本委采纳申请人关于其工资构成包含提成之主张，又因提成的计发依据属于被申请人掌握的资料，现被申请人没有提供相关资料，本委对申请人主张之提成数额予以采纳，因此，被申请人应支付申请人2021年1月1日至2021年5月31日的提成12337元。

三、关于经济补偿问题。经查，申请人于2021年6月30日以被申请人欠发工资为由提出解除劳动合同。申请人称其于2021年6月30日提及的欠发工资系指欠发2021年1月至5月的提成。被申请人则主张申请人确实提出不做了，其单位要求申请人提交书面辞职申请，但申请人并没有提交，故双方劳动合同仍未解除。本委认为，劳动合同解除权属于形成权，一方当事人作出的解除意思表示送达对方当事人即生效，其之生效并不拘泥于作出形式，即无论当事人系口头、书面或其他形式作出，只要该解除的意思表示到达对方即生效，本案被申请人于2021年6月30日已收到申请人解除劳动合同之意思表示，即双方劳动合同于2021年6月30日解除，故本委对被申请人提出双方劳动合同仍未解除之主张不予采纳。对于被申请人是否应支付经济补偿问题，现申请人以被申请人欠发提成为由提

出解除劳动合同，而由以上论述可知，被申请人确实未支付申请人2021年1月至5月的提成，但根据申请人之举证可知，被申请人每月有向申请人发放提成统计单，明确告知申请人其应得提成数额，并在申请人签领提成统计单时向申请人等员工解释延迟发放提成的原因为经营困难，现无证据显示申请人在被申请人解释后，曾提出过异议，可以视为其当时系同意被申请人延迟发放提成之处理方式。而申请人虽在2021年6月21日离职前就提成等向有关行政部门进行投诉，而此时被申请人亦系明确表示只需数据统计清楚且在申请人签名确认后即可发放提成，由此可见，被申请人从未逃避支付提成的责任。众所周知，自新冠疫情发生以来，各行业均受到很大的冲击，餐饮、旅游、酒店服务业更系首当其冲，面临重大经营困难，部分企业还因此倒闭结业，而被申请人作为酒店经营单位，在疫情尚未完全结束的情况下，必定难以置身事外，因此，被申请人因经营困难延迟发放提成确实情有可原。综上，本委认为，被申请人延迟发放提成有客观因素导致，不存在主观恶意，因此，本委对申请人本案要求被申请人支付经济补偿的请求不予支持。

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，《广东省工资支付条例》第十

六条、第四十八条之规定，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 2021 年 6 月工资 1486.02 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 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 5 月 31 日的提成 12337 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请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；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 梁伟珊

二〇二一年九月三日

书记员 曾艺斐