

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〕1866号

申请人：郑绍添，男，汉族，某年某月某日出生，住址：广东省揭阳市揭东区。

第一被申请人：广州市远州装饰工程设计有限公司，住所：广州市番禺区钟村街钟一村105国道钟村文化广场侧广州市番禺钟村寓意装饰材料城C1区二层228。

法定代表人：晏双全，该单位总经理。

第二被申请人：广州市远州装饰工程设计有限公司海珠分公司，住所：广州市海珠区东风村上涌南约36号403、405、407房。

法定代表人：赵郑杰，该单位经理。

第一被申请人和第二被申请人的共同委托代理人：杨帆，男，广东道怡律师事务所律师。

第一被申请人和第二被申请人的共同委托代理人：霍文杰，男，广东道怡律师事务所律师。

申请人郑绍添与第一被申请人广州市远州装饰工程设计有限公司、第二被申请人广州市远州装饰工程设计有限公司海珠

分公司关于双倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人郑绍添和第一被申请人、第二被申请人的共同委托代理人霍文杰到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年7月6日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、第一被申请人支付申请人2019年5月16日至2020年9月30日未订立书面劳动合同双倍工资差额69863.75元；二、第二被申请人支付申请人2020年10月1日至2021年6月27日未订立书面劳动合同双倍工资差额63315元；三、第一被申请人支付申请人清远别墅设计项目提成5000元；四、两被申请人支付申请人2021年6月基本工资3000元；五、两被申请人支付申请人2020年1月1日至2020年2月29日基本工资共6000元；六、两被申请人支付申请人2021年1月1日至1月31日基本工资3000元。

第一被申请人辩称：关于双倍工资，我单位与申请人有签订劳动合同，即使不考虑已签订劳动合同的情况，根据法律规定，也应视为双方自2020年5月16日起已签订无固定期限劳动合同，另，申请人2021年8月才申请劳动仲裁，故该两项仲裁请求均已超过仲裁时效，依法应予以驳回。关于清远别墅设计项目提成，我单位对提成金额有异议，该项目最终实收金额18000元，应当按我单位与申请人约定的2.8%比例计算提成，

即提成应为 504 元。关于 2021 年 6 月工资，根据打卡记录，申请人该月仅有三天正常上班，应当按实际上班天数计算该月工资。关于 2021 年 1 月工资，申请人 2021 年 1 月份工资已与 2021 年 2 月份工资一并在 2021 年 3 月份发放。关于 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 2 月 29 日工资，由于该期间申请人并未上班，因此按照行业惯例我单位并未支付工资，即便要支付，也应当按照广州市最低工资标准支付。

第一被申请人辩称：同意第一被申请人的答辩意见。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系问题。申请人于 2019 年 5 月 16 日入职第一被申请人处工作。申请人主张其自 2020 年 10 月 20 日起被派到第二被申请人处工作，当时并没有与第一被申请人解除劳动关系，其认为此属用人单位内部工作调动，但主张自 2020 年 10 月 20 日起与第二被申请人建立劳动关系。两被申请人则主张申请人一直与第一被申请人存在劳动关系，并未与第二被申请人建立劳动关系。经查，申请人在职期间从事设计师工作，其与第一被申请人在 2020 年 5 月 8 日签署了《设计师合作合同》和《远州装饰 2020 年薪资制度》，在 2021 年 5 月 8 日签署了《合作基础考核附表》，申请人于 2021 年 6 月 27 日辞职。本委认为，本案双方对申请人自 2019 年 5 月 16 日入职第一被申请人无异议，且申请人一直从事设计师工作，其在职期间签署文书的用

人单位主体均指向第一被申请人。现申请人主张其自 2020 年 10 月 20 日起与第二被申请人建立劳动关系，但申请人并无充分有效的证据证明其与第一被申请人在 2021 年 6 月 27 日之前存在解除劳动关系的事实，亦无证据证明其与第二被申请人存在自 2020 年 10 月 20 日起建立劳动关系的合意，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人对其上述主张应承担举证不能的不利后果，即本委采纳两被申请人的主张，认定申请人自 2019 年 5 月 16 日至 2021 年 6 月 27 日期间与第一被申请人存在劳动关系，与第二被申请人不存在劳动关系。鉴此，申请人在本案中要求第二被申请人支付其 2020 年 10 月 1 日至 2021 年 6 月 27 日未订立书面劳动合同双倍工资差额、2020 年 1 月和 2020 年 2 月工资、2021 年 1 月和 2021 年 6 月工资的仲裁请求，均缺乏事实依据和法律依据，本委不予支持。

二、关于双倍工资差额问题。本案第一被申请人以双方签署的《设计师合作合同》主张已经与申请人签订了劳动合同。经本委审查，该《设计师合作合同》并不完全具备《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定的劳动合同必备条款，故不能视为劳动合同。由于申请人入职之后，第一被申请人并未与其订立书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，第一被申请人应自 2019 年 6 月 16 日起至 2020 年 5 月 14 日向申请人每月支付两倍的工资，并视为第

一被申请人自 2020 年 5 月 15 日起已经与申请人订立无固定期限劳动合同。因此，申请人要求第一被申请人支付其 2019 年 5 月 16 日至 2019 年 6 月 15 日以及 2020 年 5 月 15 日至 2020 年 9 月 30 日未订立书面劳动合同双倍工资差额的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。又根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，本案申请人于 2021 年 7 月 6 日向本委申请仲裁，且无证据证明其关于未订立书面劳动合同双倍工资之权利主张存在时效中止或时效中断的情形，故申请人要求第一被申请人支付其 2019 年 6 月 16 日至 2020 年 5 月 14 日未订立书面劳动合同双倍工资差额的请求，因已超过仲裁时效，本委亦不予支持。

三、关于 2020 年 1 月、2020 年 2 月和 2021 年 1 月工资问题。本案双方约定申请人系以业绩确定底薪，另有提成和奖金。第一被申请人主张按照《远州装饰 2020 年薪资制度》的规定，申请人的月保底工资在扣减奖金 800 元之后为 2000 元。申请人对此表示该保底工资并未达到广州市最低工资标准，不予认可。经核，《远州装饰 2020 年薪资制度》载明的最低档基准底薪为 2800 元，对应业绩在 50000 元以内的，提成点为 2.5%，如月产值在 50000 元以内需扣奖金 300 元，如量房签单率在 10%以下需扣奖金 500 元；对应业绩在 50000 至 100000 元的，提成点为 2.8%。申请人 2020 年 1 月、2020 年 2 月和 2021 年 1 月系因被申请人安排放假而未上班，第一被申请人没有支付申请人上述

期间的工资。第一被申请人主张所有装修行业的工人在每年春节期间都回家过年，整个行业无法开工，故基于行业惯例，该放假期间无需发放工资。申请人在其举证的工资单中就对应月份没有发放工资的原因写明系因行业特殊性，工长和工人过年不开工。另，第一被申请人主张申请人2021年1月的工资已包含在2021年2月工资总额3523元当中。申请人对此不予确认。本委认为，申请人与第一被申请人签署的《远州装饰2020年薪资制度》明确了申请人最低档次的基准底薪为2800元，虽然该薪资制度另有关于扣减奖金的规定，但奖金与底薪属于不同性质的待遇，若在申请人的底薪中直接扣除奖金，实际上系变相降低了申请人的底薪标准，并致申请人的底薪标准低于广州市最低工资标准，故本委认为第一被申请人主张申请人的月保底工资为2000元，缺乏合法依据，不予采纳，遂本委认定《远州装饰2020年薪资制度》中最低档次的基准底薪2800元为申请人的保底工资标准。根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，第一被申请人对申请人的工资支付情况负有举证责任，现第一被申请人并未提供工资支付原始台账予以证明其单位发放给申请人的2021年2月工资中已经包含2021年1月工资，第一被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对第一被申请人该主张不予采纳。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，用人单位不得拖欠或克扣劳动者工资。现第一被申请人未支付申请人2020年1月和2020年2月以及

2021年1月的工资，依法应予以支付，第一被申请人以行业惯例为由主张无需支付申请人上述期间工资，与法相悖，本委不予采纳。综上，鉴于申请人2020年1月、2020年2月和2021年1月期间系基于行业性质而放假，继而未产生对应的业绩底薪，故结合双方约定的基准底薪情况，第一被申请人应按照2800元的标准支付申请人2020年1月和2020年2月工资5600元（2800元+2800元）以及2021年1月工资2800元。

四、关于2021年6月工资问题。2021年5月底6月初，受疫情影响，荔湾区对相关区域实施防疫封控措施，直至2021年6月24日才恢复对外人员和交通通行。申请人因居住在封控区域内而没有回被申请人处上班，并已将该情况告知被申请人。经查，申请人2021年6月份除2021年6月12日至6月14日有正常工作打卡记录外，其他时间均没有打卡记录。申请人确认被申请人在2021年6月未实际安排工作，其于2021年6月27日向被申请人辞职。本委认为，申请人在2021年6月24日相关区域恢复通行后未回第一被申请人处上班，未提供劳动，故第一被申请人无需支付申请人2021年6月25日至6月27日的工资。对于2021年6月1日至6月24日的工资，参照《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》（粤人社明电〔2020〕13号）第二条的规定，因政府实施隔离措施导致不能提供正常劳动的职工，企业应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间

的工资。结合双方约定的基准底薪情况，本委认为应以基准底薪 2800 元作为申请人正常工作时间工资标准。鉴此，第一被申请人应支付申请人 2021 年 6 月 1 日至 6 月 24 日工资 2317.25 元（ $2800 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 18 \text{ 天}$ ）。

五、关于清远别墅设计项目提成问题。经查，清远别墅项目的设计费实收金额为 18000 元，第一被申请人未支付申请人清远别墅项目的提成。申请人主张双方约定设计费系按净利润的 50% 计发提成，其按照自身对行业的了解估算，在扣减该项目制图费、交通费等支出成本 8000 元后，净利润为 10000 元，故第一被申请人应按照 10000 元的 50% 支付其该项目提成 5000 元。第一被申请人则主张应按照 18000 元的 2.8% 计发申请人该项目提成。申请人提交且经第一被申请人确认的 2020 年 5 月至 2020 年 11 月工资单中显示该项目提成所涉及合同金额先后有 60000 元和 690000 元，提成比例先后有 3% 和 4%。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，第一被申请人对申请人的提成情况负有举证责任。现第一被申请人主张的清远别墅设计项目提成计发方式与双方签署的《远州装饰 2020 年薪资制度》以及申请人工资单中所载的项目提成情况均不相符，第一被申请人应承担举证不能的不利后果，故对第一被申请人主张的项目提成计发方式，本委难以采纳。鉴此，本委依上述法律规定按照有利于劳动者的原则，对申请人主张的项目提成金额予以采纳。即第一被申请人应支付申请人

清远别墅设计项目提成 5000 元。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十八条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十条、第十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2020 年 1 月和 2020 年 2 月工资 5600 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2021 年 1 月工资 2800 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2021 年 6 月 1 日至 6 月 24 日工资 2317.25 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人清远别墅设计项目提成 5000 元；

五、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。

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二一年九月三十日

书 记 员 郭杏怡