

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〔2022〕952号

申请人：李敬好，男，汉族，1986年7月11日出生，住址：广东省汕尾市。

被申请人：广东智展展览有限公司，住所：广州市海珠区金菊路15号307房。

法定代表人：张建治，该单位总经理。

委托代理人：邬伟梅，女，该单位员工。

委托代理人：李泽锋，男，该单位员工。

申请人李敬好与被申请人广东智展展览有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李敬好和被申请人的委托代理人邬伟梅、李泽锋到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年2月17日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自2021年12月20日至2022年2月11日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请

人 2022 年 2 月工资 3652.17 元；三、被申请人支付申请人提成 3961.2 元及拖欠提成的赔偿金 1980.6 元；四、被申请人支付申请人 2021 年 12 月 20 日至 2022 年 2 月 11 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额 13753.62 元；五、被申请人支付申请人解除劳动关系的经济补偿金 4000 元。

被申请人辩称：一、我单位确认与申请人在 2021 年 12 月 20 日至 2022 年 2 月 11 日期间存在劳动关系；二、我单位已于 2022 年 3 月 15 日支付了申请人 2022 年 2 月工资 3000 元；三、不同意申请人的请求 3，申请人作为项目经理不同于一般业务员，其负责的项目从开始到结束需要 8 个月周期的时间，项目经理需要把这 8 个月周期的项目做完才能拿到提成，而申请人参与项目不到一个半月时间突然辞职，且拒绝交接及将客户资料带走，致使项目停顿，项目没完成，故没有提成；四、我单位不同意申请人的请求 4，申请人 2021 年 12 月 20 日签名的入职登记表是另一种形式的劳动合同，且我单位多次催促申请人签订正式文本的劳动合同时，申请人总是以各种理由拖延不肯签，直到 2022 年 2 月 11 日我单位行政人事经理邬伟梅找申请人强调不能再拖，必须要签订劳动合同时，申请人提出 11 点理由而不肯签，并于当天突然提出解除劳动关系，后于当天中午 12 时 01 分打卡离开我单位，因此，我单位认为造成正式版劳动合同签不下来的责任方和过错方在于申请人；五、申请人在试用期自己主动解除劳动关系，而我单位不存在违反劳动合同

法相关规定，故不存在需要赔偿申请人经济补偿；六、我单位已按规定为申请人缴纳了 2021 年 12 月至 2022 年 2 月的社保。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人于 2021 年 12 月 20 日入职被申请人从事项目经理岗位工作，每周工作 5 天，每天工作时间不超过 8 小时，需要指纹打卡考勤；试用期 2 个月，工资为 8000 元/月，每月 15 日通过银行转账发放上个月工资。申请人与被申请人的代理人邬伟梅的微信聊天记录显示被申请人要求申请人于 2021 年 12 月 20 日到被申请人处报到，申请人回复好的。申请人于 2021 年 12 月 20 日填写履历表。申请人最后工作日为 2022 年 2 月 11 日。被申请人对双方在 2021 年 12 月 20 日至 2022 年 2 月 11 日期间存在劳动关系不持异议。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条之规定，本委确认申请人与被申请人自 2021 年 12 月 20 日至 2022 年 2 月 11 日期间存在劳动关系。

二、关于 2022 年 2 月工资问题。申请人 2022 年 2 月 1 日至 6 日属于春节放假，2022 年 2 月 7 日出勤至 2 月 11 日当日上班半天，被申请人已支付申请人 2022 年 2 月工资 3000 元。申请人认为其 2022 年 2 月计薪天数为 10.5，被申请人认为申请人 2022 年 2 月的计薪天数为 7.5 天，其中申请人 2022 年 2 月打卡天数为 4.5 天，加上带薪假期 3 天，另外 3 天按照国家

规定进行了补上班，并有额外计发工资。申请人提供、经被申请人确认真实性的 2022 年 1 月考勤表显示申请人全勤天数为 23 天，事假 4.5 天（其中 2022 年 1 月 29 日、30 日事假），计薪天数为 18.5 天。又查，国务院办公厅关于 2022 年部分节假日安排的通知（国办发明电〔2021〕11 号显示春节：1 月 31 日至 2 月 6 日放假调休，共 7 天，1 月 29 日（周六）、1 月 30 日（周日）上班，对应调休的时间为 2022 年 1 月 31 日和 2022 年 2 月 4 日。本委认为，被申请人执行国家的调休通知，调休后申请人在 2022 年 1 月 29 日（周六）、1 月 30 日（周日）存在请假情况，故被申请人无需支付申请人 2022 年 2 月 4 日的工资，即申请人的计薪天数为 7.5 天（4.5 天出勤+3 天法定节假日）。经本委核算，被申请人已足额支付申请人 2022 年 2 月的工资，不存在差额，故本委对申请人的本项请求不予支持。

三、关于提成及拖欠提成的赔偿金问题。申请人与被申请人约定项目业绩提成为 3%，被申请人尚未支付其在职期间的提成。申请人提交的提成统计表显示标题为“2022 广州国际涂料工业展览会(2022 年 5 月 19-21 日)”，7 个项目签单日期为 2021 年 12 月 22 日至 2022 年 1 月 26 日，展位费总额是 132040 元，签单人均不是申请人。被申请人称由于展览行业的特殊性，项目经理计发 3%的提成前提是管理展览项目直至结束，申请人提交的项目表中项目展览到 2022 年 5 月 21 日结束，且申请人在展览还未举办就离职了，故不存在需要计发申请人提成；又因

广州疫情的原因，不能如期举办的项目展览还需要退还费用给客户，故无法计算提成给申请人。申请人确认提成表中的7个项目均未实际开办展位展览，不能如期举办展览的，客户可要求退费，但退费的额度在50%或70%，具体看被申请人与客户的约定。本委认为，申、被双方约定申请人的提成按项目业绩3%计提，但申请人所负责的项目尚未正式开办展位展览，且因疫情的客观原因，不能如期举办的项目展览还存在需要退费的风险，由此可知，申请人所负责的项目并未实际产生业绩，故申请人要求被申请人支付其项目业绩的提成，与约定不符，故本委对申请人的该请求，不予支持。现被申请人不存在拖欠申请人提成的问题，故本委亦不支持申请人要求被申请人支付其拖欠提成的赔偿金的请求。

四、关于二倍工资问题。申请人与被申请人未签订劳动合同，申请人2022年1月、2月的工资分别为6434.78元、3862.07元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条之规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。现未有证据显示被申请人与申请人签订了书面劳动合同，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条之规定，被申请人应自用工之日起满一个月的次日向申请人支付未签订书面劳动合同的二倍工资，故被申请人应支付申请人2022年1月20日至2022年2月11日未签订书面劳动合同的二倍工资差额为5490.88元(6434.78元÷31

天×12天+3000元)。申请人要求被申请人支付其2021年12月20日至2022年1月19日未签订书面劳动合同的二倍工资差额，缺乏法律依据，本委不予支持。

五、关于经济补偿金问题。申请人于2022年2月11日因被申请人没有发放其提成、没有为缴纳社会保险、没有签订劳动合同而要求离职。经查，申请人通过微信小程序已查询到被申请人为其缴纳了养老保险，但其认为是被申请人补缴的，其在职期间，被申请人并没有为其缴纳社会保险。本委认为，申请人主张被申请人是在其离职后为其补缴社保，但现有证据无法证明其主张，故本委对申请人的主张不予采信。又被申请人不存在未及时支付申请人的提成的情形，申请人以此为由离职不符合被申请人需要支付经济补偿金的法律规定。另申请人以未签订劳动合同为由离职，亦不符合被申请人需要支付经济补偿金的法律规定。综上所述，申请人离职的原因不符合被申请人需要支付其经济补偿的法律规定，因此，本委对申请人的本项请求不予支持。

裁决结果

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

一、确认申请人与被申请人自 2021 年 12 月 20 日至 2022 年 2 月 11 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 2022 年 1 月 20 日至 2022 年 2 月 11 日未签订书面劳动合同的二倍工资差额为 5490.88 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。

仲 裁 员 聂杜艳

二〇二二年四月八日

书 记 员 李梓铭