

# 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〕1154 号

申请人：刘明烛，女，汉族，1990 年 12 月 6 日出生，住址：湖南省祁东县。

委托代理人：张飞鹏，女，广东天穗律师事务所律师。

委托代理人：陈志华，男，广东天穗律师事务所律师。

被申请人：广州珀亚装饰工程有限公司，住所：广州市海珠区南燕路 43 号 101 铺。

法定代表人：林琼。

委托代理人：曾云辉，男，该单位员工。

申请人刘明烛与被申请人广州珀亚装饰工程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。申请人刘明烛及其委托代理人张飞鹏、陈志华和被申请人的委托代理人曾云辉到庭参加庭审。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 21 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在 2021 年 2 月 20 日至 2022

年1月20日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2021年3月21日至2022年1月20日期间未签订劳动合同的双倍工资差额97713.8元；三、被申请人支付申请人2022年1月工资10531.3元；四、被申请人支付申请人2021年度年终奖20000元；五、被申请人支付申请人2021年9月1日至2022年1月31日期间的报销款项12356.72元。

被申请人辩称：一、申请人的劳动合同已经在调解阶段提交，我单位无需支付申请人未签订劳动合同的二倍工资；二、我单位确认双方劳动关系的存续期间；三、我单位已将2022年1月的工资单打印给申请人签字，但申请人没有确认且不办理离职手续，所以我单位没有支付其2022年1月的工资3000多元；四、申请人不享有年终奖，我单位没有与申请人约定年终奖；五、申请人没有报销款，我单位不存在职务报销款项，只有我单位的行政前台能就我单位生活用品进行报销，我单位的规章制度第六章财务管理制度亦有明确规定；六、申请人目前尚有20000多元主材款项还未收回，故根据我单位规章制度规定申请人应承担50%的责任。

### **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2月20日入职被申请人从事主材负责人工作，双方签订了劳动合同，申请人工作至2022年1月20日离开被申请人。被申请人对双方

在 2021 年 2 月 20 日至 2022 年 1 月 20 日期间存在劳动关系不持异议。根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十条之规定,本委确认申请人与被申请人自 2021 年 2 月 20 日至 2022 年 1 月 20 日期间存在劳动关系。

二、关于双倍工资问题。申请人确认与被申请人签订了期限为 2021 年 2 月 20 日至 2022 年 2 月 20 日的劳动合同。故申请人要求被申请人支付其 2021 年 3 月 21 日至 2022 年 1 月 20 日期间未签订劳动合同的双倍工资差额请求,缺乏事实依据,本委不予支持。

三、关于 2022 年 1 月工资问题。申请人每周休息 1 天,钉钉打卡约定的考勤时间段为 9 时至 18 时,申请人 2022 年 1 月出勤至 1 月 20 日,未有请假情况。申请人工资标准为底薪 5000 元+业绩提成 0.5% (被申请人实收主材款时支付 0.25%的提成,工程竣工后支付剩余的 0.25%的提成,增减项业绩按 0.5%一次性计提),被申请人每月月中发放申请人上月的工资。申请人主张其 2022 年 1 月完成主材总业绩为 2653694 元,被申请人应按该总业绩的 0.5%的一半计算其提成,申请人提供的 1 月份工资清单(备注版)显示确认已收款的项目的主材金额为 178275 元,已竣工的项目主材金额为 2475419 元,主材增减业绩金额为 35041 元。被申请人对该 1 月份工资清单(备注版)的真实性不确认,并称因申请人私自离职没有办理离职手续且没有跟进后续工作,故申请人 2022 年 1 月不享有工程竣工后的 0.25%主

材业绩提成，另尚有 20093 元的主材款项未收齐，其单位提供的《工地主材未付到款地址》显示有 10 个项目共计 20093 元主材款项未收齐款项。申请人对该“工地主材未付到款地址”的真实性确认，并确认尚有 8601 元主材款项未收齐，其已将该金额计算到 1 月份工资清单（备注版）中。本委认为，被申请人仅提供了《工地主材未付到款地址》反驳申请人在 1 月份工资清单（备注版）统计的已收款的项目的主材金额，但未提供证据反驳 1 月份工资清单（备注版）统计的已竣工的项目主材金额及主材增减业绩金额情况，故本委对申请人提供的 1 月份工资清单（备注版）统计的已竣工的项目主材金额及主材增减业绩金额情况予以采纳。又被申请人举证的《工地主材未付到款地址》不足以证明申请人 2022 年 1 月不享有获得业绩提成的资格，故本委对被申请人称申请人不享有获得 2022 年 1 月业绩提成的资格的主张，不予采信，但被申请人举证的《工地主材未付到款地址》可证明申请人统计的部分已收款主材业绩金额有误，且申请人亦确认尚有 8601 元主材款项未收齐，故应从已收款的项目的主材金额 178275 元中剔除 8601 元。因此，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 2022 年 1 月的工资为 9981.22 元  $[5000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times (15 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%) + (2475419 \text{ 元} + 178275 \text{ 元} - 8601 \text{ 元}) \times 0.25\% + 35041 \text{ 元} \times 0.5\%]$ 。

四、关于年终奖问题。被申请人主张其单位与申请人未有

关于年终奖的约定，只在年底根据员工的表现发些奖金。申请人提供的其与被申请人设计总监符某的微信聊天记录显示符某向申请人发送主材负责人薪资待遇及主材负责人职责，其中主材负责人薪资待遇显示主材负责人全年主材完成 1000 万实收，年终奖励 2 万元年终奖；主材负责人职责显示主材负责人负责项目主材下单、量尺、报价、收款等工作。被申请人对该聊天记录的真实性不确认，但确认符某向申请人发送的薪资待遇表与其单位薪资待遇和责任制度中制定的薪资待遇一致。申请人提供、经被申请人确认真实性的业绩统计表显示 2021 年 2 月至 12 月的主材收款金额为 10407196 元，被申请人称该统计表是其单位全部的业绩统计，并非是申请人个人的业绩。申请人提供、经被申请人确认真实性的珀亚微信工作群显示被申请人的代理人在该群中确认在合同中约定申请人实收 1000 万奖 20000 元，并认为申请人所称的 1000 万元实收款中有 30%是设计师收回。本委认为，根据庭审查明情况及申请人的举证情况可知，被申请人对 2021 年全年主材实收款达到 1000 万元不持异议，且双方对申请人有年终奖的约定，约定的内容为主材负责人全年主材完成 1000 万实收，年终奖励 2 万元年终奖，该约定并未明确表明该 1000 万元实收款为申请人个人的业绩，且申请人作为主材负责人负责被申请人全部项目的主材报价、下单、量尺、收款等工作，即项目的主材均归申请人负责，在申请人负责的项目中主材实收金额已达 1000 万元的情况下，被申请人辩称称

该 1000 万元实收款中有 30%为设计师收回，不能算申请人的实收款，但其单位并未举证相关的薪资待遇制度予以证明，故本委对被申请人的主张不予采纳。因此，本委认定申请人符合获得年终奖的条件，被申请人应支付申请人 2021 年年年终奖 20000 元。

五、关于报销款问题。被申请人称根据其单位规章制度不允许申请人私自购买材料，需经过申请才能购买，其单位虽曾给申请人报销过一次，但报销时已向申请人重申私自采购，需按要求经审批后才能予以报销，且其单位亦未收到申请人本项请求的报销申请。申请人称被申请人尚未支付其 2021 年 9 月至 2022 年 1 月的报销款，被申请人从未告知其采购需先经过审批才能购买，其以往的做法均是先垫付材料购买费用再向被申请人的财务负责人谢某申请报销。申请人提供的 2021 年 12 月报销单显示垫付的运费为 7234.1 元、代买主材的费用为 2039 元、其他垫付费用 2559.3 元，2022 年 1 月的报销清单包含运费、邮寄费等共计 524.32 元。申请人将上述费用的相关票据通过微信发送给了被申请人的财务负责人谢某。被申请人对上述报销单的真实性不确认，并称申请人从未提出过申请，其单位不知情。申请人提供、经被申请人确认真实性的其与被申请人的财务负责人谢某的微信聊天记录显示申请人于 2021 年 5 月 19 日向谢某发送了 4 月份报销单，该报销单的内容为运费、材料费等金额为 2004.5 元，谢某于当天向申请人转账了 2005 元并告

知是报销款。本委认为，申请人在 2021 年 5 月 19 日履行的 4 月份报销流程与申请人报销 2021 年 12 月和 2022 年 1 月的报销单一致，申请人在报销 4 月的垫付费用时亦未经过事前的审批，现未有证据证明被申请人自申请人 4 月的报销后对申请人的报销流程提出了新的要求，故被申请人现以申请人的报销流程不符合规定为由不予报销申请人垫付的费用，明显损害了申请人的利益，故本委对被申请人的该主张不予采纳，现被申请人未提供证据反驳申请人要求报销的费用并非申请人垫付或有明显不合理之处，故被申请人应对申请人因工作需要垫付的费用予以报销，即被申请人应支付申请人报销款 12356.72 元。

### 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合同法》第七条、第十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》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 2 月 20 日至 2022 年 1 月 20 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 月的工资为 9981.22 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 2021 年年年终奖 20000 元；

四、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 9 月 1 日至 2022 年 1 月 31 日期间的报销款项 12356.72 元；

五、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

二〇二二年四月十二日

书 记 员 李文舒