

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〕715号

申请人：莫雪晶，女，汉族，1991年11月8日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：刘康，男，上海锦天城（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州欧昇信息技术有限公司，住所：广州市海珠区江南大道南1158号1008房。

法定代表人：何涛，该单位总经理。

委托代理人：萧栩彦，男，广东尊海律师事务所律师。

委托代理人：陈礼健，男，广东尊海律师事务所实习人员。

申请人莫雪晶与被申请人广州欧昇信息技术有限公司关于双倍工资、提成等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人莫雪晶及其委托代理人刘康和被申请人的委托代理人萧栩彦、陈礼健到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年1月10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2月10日至2022年1月2日未签订劳动合同双倍工资差额78800元；二、被申请人支付申请人2021年3月至2021年7月的提成5000元；三、被申请人支付申请人2021年12月1日至2022年1月2日的工资7861.53元；四、被申请人支付申请人2022年1月2日元旦假期的加班工资561.53元；五、被申请人支付申请人2021年10月1日和2021年10月3日至2021年10月7日国庆假期的加班工资3649.99元；六、被申请人支付申请人2021年9月19日至2021年9月20日中秋假期的加班工资1123.07元；七、被申请人支付申请人2021年6月12日至2021年6月13日端午假期的加班工资1123.07元；八、被申请人支付申请人2021年5月1日和2021年5月3日至2021年5月5日劳动节假期的加班工资2526.91元；九、被申请人支付申请人2021年4月4日至2021年4月5日清明假期的加班工资1307.68元；十、被申请人支付申请人2021年1月1日至2021年1月2日元旦假期的加班工资1307.68元。

被申请人辩称：一、关于双倍工资。双方签订了试用期劳动合同，申请人入职后任行政文员兼负责人事管理，负责与职工签订劳动合同，我单位将公章交由申请人保管。在职工试用期满后，我单位法定代表人询问申请人是否妥善安排与职工签订劳动合同，申请人表示已妥善安排。现申请人在我单位发出与职工签订劳动合同的指令后未开展该工作，已属失职，事后

又以我单位未与其签订劳动合同主张双倍工资有违诚实信用原则，申请人不应从自己的过错中获利，否则与公平原则相悖；二、关于提成，申请人提交的证据显示，其工资构成没有提成，申请人在长达 5 个月之久从未主张过提成的行为足以证明，申请人主张 2021 年 3 月至 7 月提成，没有事实和法律依据；三、关于工资我单位在申请人办理离职之日已通知申请人在 2022 年 1 月 15 日回我单位处领取工资，申请人不予理会。申请人在 2022 年 1 月元旦假期后回我单位处办理离职，没有开展工作，其主张 2022 年 1 月 1 日和 1 月 2 日的工资无事实依据；四、我单位已支付申请人 2021 年清明节、劳动节和国庆节法定节假日的加班工资 200 元、600 元、600 元。申请人实行单休制，除法定节假日以外的时间保证每周有 1 天休息日。综上所述，申请人的请求无事实基础及法律依据，恳请裁决驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于提成问题。申请人于 2020 年 10 月 10 日入职被申请人。申请人主张双方约定其自 2021 年 1 月转正起享有 1000 元/月定额提成，被申请人在 2021 年 4 月支付了 2021 年 1 月和 2 月的提成共 2000 元，2021 年 8 月起支付的工资包含 1000 元/月的提成，故要求被申请人支付其 2021 年 3 月至 7 月的提成。申请人举证、经被申请人确认的微信记录显示，被申请人的法定代表人何涛在 2021 年 4 月 30 日支付申请人 2000 元，并告知

申请人系提成。被申请人主张该提成 2000 元属于奖金，并非申请人的工资组成部分，不同意支付申请人主张的提成。经查，双方确认申请人在职期间根据员工钉钉考勤制作工资表，交由何涛审核后发放工资。申请人举证的工资表显示，自 2021 年 8 月起职工有“业绩提成”1000 元/月的项目。被申请人不确认该证据。被申请人申请的出庭作证的证人之一庄某庭审时自述其隶属被申请人的运营部，自入职起每月享有奖金 1000 元，另一名证人常某庭审时自述其隶属被申请人的技术部，其自 2021 年 3 月起享有固定提成 1000 元/月。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付事宜负举证证明责任。本案中，双方对申请人在职期间工资支付存在争议，被申请人享有根据自身生产经营特点和经济效益依法确定工资分配方式和工资水平的权利，其单位对双方劳动关系存续期间，申请人工资发放标准、依据和约定等事宜负有举证证明的义务。现依查明的证据显示，被申请人并无提供充分有效的证据证明申请人提成的发放条件及发放标准，故其单位主张该提成并非工资组成项目显然缺乏依据，且结合被申请人举证的证人证言亦反映出其单位不同部门的职工均享有 1000 元定额或提成或奖金的工资项目，进一步印证了申请人关于提成发放条件和标准的主张，由此，被申请人应承担举证不能的不利后果，申请人要求被申请人支付 2021 年 3 月至 7 月的提成，本委予以支持。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规

定，被申请人应支付申请人2021年3月至2021年7月的提成5000元（1000元×5个月）。

二、关于加班工资问题。申请人在2021年1月1日元旦、4月4日清明节、5月1日劳动节和2021年10月1日、10月3日国庆节上班，其余时间按双方约定的每周工作6天的工时制度上班和休息。申请人主张其月工资（含提成）自2021年1月起为6800元/月，5月起为7300元/月。被申请人主张申请人工资为4000元/月，其余部分根据申请人当月表现发放。经查，被申请人支付了申请人2021年清明节加班费200元和国庆节加班费300元+300元。另被申请人在2021年5月5日向申请人转账600元。被申请人主张该款项系2021年劳动节加班费。申请人主张该600元系报销款。本委认为，参照《全国年节及纪念日放假办法》明确的国家法定节假日，申请人要求被申请人支付2021年1月2日、4月5日、5月3日至5月5日、6月12日、6月13日、9月19日、9月20日、10月4日至10月7日、2022年1月2日法定节假日加班工资的请求，缺乏依据，本委不予支持。根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，因被申请人未能举证原始工资支付台账证明申请人的工资标准，故被申请人应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人关于月工资标准的主张。又虽申请人主张被申请人在2021年5月5日支付的600元系报销款项，但申请人未能举证证明该主张，故其主张缺乏依据，本委不予采信，并认定

该款项属被申请人支付申请人2021年劳动节加班费。结合申请人履行的工时制度，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人2021年1月1日元旦的加班工资685.71元 $[6800 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 1 \text{ 天} \times 300\%]$ 、2021年4月4日清明节的加班工资差额485.71元 $[6800 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 1 \text{ 天} \times 300\% - 200 \text{ 元}]$ 、2021年5月1日劳动节的加班工资差额136.13元 $[7300 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 1 \text{ 天} \times 300\% - 600 \text{ 元}]$ 及2021年10月1日和2021年10月3日国庆节的加班工资差额872.27元 $[7300 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 2 \text{ 天} \times 300\% - 600 \text{ 元}]$ 。

三、关于工资问题。申请人于2022年1月2日离职，被申请人未支付申请人自2021年12月起的工资。申请人主张其2022年1月2日上午正常工作，下午与何涛进行谈话，故要求被申请人支付工资至该日。被申请人抗辩申请人2022年1月1日和1月2日没有正式提供劳动，不同意支付该期间工资。本委认为，双方履行劳动关系至2022年1月2日，被申请人没有举证证明申请人存在请事假或旷工的情形，故被申请人上述抗辩理由缺乏依据，本委不予采纳。结合申请人履行的工时制度及2022年1月1日系法定节假日，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，经计算，申请人要求被申请人支付2021年12月1日至2022年1月2日的工资（含提成）7861.53元，符合法律规定范围内，属当事人对自身权益的自由处分，本委

对此予以尊重并照准。

四、关于未签订劳动合同双倍工资差额问题。申、被双方签订了期限从2020年10月10日至2021年1月10日的试用期劳动合同，约定申请人任行政岗位，该合同期满后未再续签劳动合同。被申请人抗辩申请人未执行其单位发出与职工签订劳动合同的指令，存在失职情形，并针对该主张申请了证人出庭作证。证人庄某、常某庭审时均确认有听到何涛曾当众询问申请人是否有与其他员工签订劳动合同，常某自述其有听到申请人回答有。庄某自述其不清楚申请人当时如何应答，其有向何涛提出过签订劳动合同，何涛对其称由申请人负责，但申请人又对其称需要何涛确认，之后再没有下文。申请人主张职工劳动合同需要何涛盖章，其已提醒何涛续签劳动合同事宜，但何涛一直没有积极回应，还说要修改劳动合同内容。申请人举证、经被申请人确认的微信截图显示，2020年12月29日申请人向何涛发送了名称为“正式员工劳动合同”的电子文档，并告知何涛若无需要修改的地方就用该文件与职工签订劳动合同，何涛没有回应。申请人举证的工资表显示申请人2021年2月至11月的实发工资依次为5800元、5800元、5780元、6122.59元、6047.92元、6300元、7088.47元、7300元、7270元、7194.24元。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，当事人应对其主张的事实承担举证责任。申请人举证的微信记录佐证了申请人曾提醒被申请人与职工续签劳

劳动合同，证明申请人有履行行政岗位的自身工作职责，相反，被申请人未能举证证明其单位在申请人2020年12月29日提出续签劳动合同事实后有对申请人作出进一步的指示和安排，参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第九十条的规定，被申请人仅凭证人证言而无其他证据予以佐证的情形下，缺乏证实申请人需对双方未签订劳动合同承担主观过错及客观责任的依据。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，被申请人应加倍支付申请人2021年2月10日至2021年1月2日未订立书面劳动合同的工资。因被申请人未能举证证明申请人上述期间的工资支付情况，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，本委采纳该工资表显示申请人的工资发放情况。经计算，申请人要求被申请人支付该项仲裁请求78800元，符合法律规定范围内，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《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，参照《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第九十条之规定，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3月至2021年7月的提成5000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日元旦的加班工资685.71元、2021年4月4日清明节的加班工资差额485.71元、2021年5月1日劳动节的加班工资差额136.13元及2021年10月1日和2021年10月3日国庆节的加班工资差额872.27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12月1日至2022年1月2日的工资（含提成）7861.53元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人2021年2月10日至2021年1月2日未订立书面劳动合同的工资78800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。

(本页无正文)

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二二年三月二十五日

书 记 员 李文舒