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〕2805号

申请人：毕媚枝，女，汉族，1997年4月25日出生，住址：广州市花都区。

被申请人：广州奇璐雕塑艺术有限公司，住所：广州市海珠区江燕路99号（商业、办公楼自编A栋）1016房。

法定代表人：周璐。

申请人毕媚枝与被申请人广州奇璐雕塑艺术有限公司关于经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人毕媚枝和被申请人的法定代表人周璐到庭参加庭审。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6月23日向本委申请仲裁，于2022年7月13日向本委申请增加仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2022年3月1日至2022年5月31日工资9909.09元；二、被申请人支付申请人拖欠工资报酬25%的经济补偿金2477.5元；三、被申请人支付申请人所参与项目总额的

提成 28709.1 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 6 月 1 日至 6 月 23 日非申请人原因造成停工、停业的情况下按合同约定工资 5000 元；五、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿金 5000 元。

被申请人辩称：一、关于工资，2022 年 3 月至 5 月工资总额并非申请人请求的金额，我单位已经支付一部分，扣除我单位已经支付的部分，剩余未支付工资数额为 6091 元；二、我单位不同意支付申请人经济补偿金，因为我单位不是恶意拖欠工资；三、关于提成，申请人的提成计算是从 2022 年 2 月开始，申请人请求的提成金额计算有误。四、关于停工的工资，我单位经营困难暂时暂停上班，之前告知申请人先不用上班，申请人是接受的。五、我单位不同意支付经济补偿，我单位没有辞退申请人，反而是通知申请人回去上班，因为工资问题没有解决，申请人不愿意回来上班。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2021 年 10 月 26 日入职被申请人处工作，任职设计师，并签订了期限自 2021 年 10 月 26 日起至 2022 年 10 月 25 日止的劳动合同，每周休息 2 天，早上 9 点到晚上 6 点，中间午休 1 至 2 小时，无需打卡，试用期工资 5000 元/月，试用期 3 个月，试用期满后工资为 5000 元/月+提成（所参加项目合同总额 3%），被申请人已支付申请人

2022年3月至5月部分工资5500元。申请人主张其2022年3月至5月月工资均为5000元,2022年3月至5月每月请假2天,扣除请假工资后,被申请人仍有8136.37元尚未支付,最后工作日为2022年5月27日。被申请人确认申请人2022年3月出勤情况,但其主张申请人2022年4月请假3天,2022年5月出勤11天,申请人最后工作日为2022年5月20日,并提交2022年5月考勤记录予以证明,申请人对该考勤表不予确认,称该考勤表是事后制作。本委认为,被申请人提交的2022年5月考勤表并未有申请人签名确认,故本委对该考勤表不予采纳,又被申请人未提交证据证明其主张的申请人2022年4月出勤情况以及申请人的最后工作日,应承担不利后果,因此本委采纳申请人主张的2022年4月和5月的出勤情况以及最后工作日。经核算,申请人2022年3月至5月工资分别应为4540.23元(5000元-5000元÷21.75天×2天)、4540.23元、4080.46元(5000元-5000元÷21.75天×4天)。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定,被申请人应支付申请人2022年3月至5月工资差额7660.92元(4540.23×2个月+4080.46元-5500元)。

二、关于提成问题。申请人主张其参与了五个项目(项目1、白云区园建,项目2、天河区飘带,项目3、饮水机、科普台,项目4、从化逸泉酒店,项目5、盛宴花园),项目1至项目4已经完成,项目5仍在进行,项目6绿岛广场在施工,被

申请人未支付上述项目的提成 28709.1 元。被申请人称项目 1、项目 3、项目 5 系申请人入职前承接，申请人仅参与了小部分简单工作，申请人参与的项目只有项目 2 和项目 6，项目 4 是其试用期参与，但是项目 6 因为没有资金，已于 2022 年 5 月 25 日终止合同。本委认为，双方劳动合同约定申请人试用期满后有权提成（所参加项目合同总额 3%）。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，被申请人对申请人参与项目的提成管理情况负有举证责任，现被申请人未提交证据证明申请人参与各项目的具体情况，也无证据证明申请人不符合发放提成的条件，应承担举证不能不利后果，因此本委对申请人主张的提成金额予以采纳，被申请人应支付申请人提成 28709.1 元。

三、关于停工工资问题。经前述，申请人最后工作日为 2022 年 5 月 27 日。申请人于 2022 年 7 月 7 日向被申请人提出离职。庭审中，被申请人称其单位因经营困难停工。双方确认系被申请人告知申请人先休息，等工资解决了再回来上班，被申请人于 2022 年 7 月 7 日向申请人发送返岗通知书，申请人收到后于当日向被申请人发送离职通知书。本委认为，申请人自 2022 年 5 月 28 日起未提供劳动，系基于被申请人的原因而造成，即属于非因劳动者原因而停工。根据《广东省工资支付条例》第三十九条之规定，现申请人要求被申请人支付 2022 年 6 月 1 日至 6 月 23 日期间的工资，属于停工首月的工资，应按 5000 元标准计发，因此，被申请人应支付申请人 2022 年 6 月 1 日至 6

月 23 日的工资 3908.05 元（ $5000 \div 21.75 \text{ 天} \times 17 \text{ 个工作日}$ ）。

四、关于解除劳动合同的经济补偿金以及拖欠工资的 25%经济补偿金问题。申请人主张 25%经济补偿金的依据系《违反和解除劳动合同的经济补偿金办法》。被申请人主张系申请人提交离职通知书，其单位并未辞退申请人，并当庭提交离职通知书，该通知书显示申请人离职原因为被申请人拖欠申请人三个月工资，申请人对此离职通知书予以确认。另查，2021 年 11 月至 2022 年 2 月工资分别为 1800 元、3143 元、3160 元、2522 元。本委认为，《违反和解除劳动合同的经济补偿金办法》已经废止，申请人要求被申请人支付其拖欠工资的 25%经济补偿金的仲裁请求没有法律依据，本委不予支持。又，被申请人确认其单位存在拖欠工资行为，申请人据此提出解除劳动合同符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的情形，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条规定，被申请人应支付解除劳动合同的经济补偿金 3397.99 元[（1800 元+3143 元+3160 元+2522 元+4540.23 元+4540.23 元+4080.46 元） $\div 7 \text{ 个月} \times 1 \text{ 个月}$]。

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》第三十八条、第四十六条、第四十七条，《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》第三十九条之规定，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 2022 年 3 月至 5 月工资差额 7660.92 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提成 28709.1 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 2022 年 6 月 1 日至 6 月 23 日的工资 3908.05 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解除劳动合同的经济补偿金 3397.99 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 邢蕊

二〇二二年九月六日

书 记 员 冯秋敏