

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〕3878 号

申请人：胡俊，男，汉族，1987 年 5 月 6 日出生，住址：广东省韶关市武江区西河镇南村 22 号。

第一被申请人：广州烽盛电子商务有限公司，住所：广州市海珠区富全街 101 号自编 303 室。

法定代表人：肖梅华，该单位总经理。

第二被申请人：广州鼎格轩烽电器设备有限公司，住所：广州市海珠区江南大道南路 382 号首层自编 106-107 房。

法定代表人：王火轩，该单位总经理。

两被申请人共同委托代理人：陈晓宇，男，广东德赛律师事务所律师。

两被申请人共同委托代理人：王某，女，该单位员工。

申请人胡俊与第一被申请人广州烽盛电子商务有限公司、第二被申请人广州鼎格轩烽电器设备有限公司关于提成等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人胡俊和两被申请人的委托代理人陈晓宇、王某到庭参加诉讼。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 8 月 11 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、两被申请人共同支付申请人 2022 年 6 月 1 日至 2022 年 7 月 31 日京东两个店铺提成 97211 元；二、两被申请人共同支付申请人 2021 年 9 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日未签署劳动合同双倍工资补偿 150000 元；三、两被申请人共同支付申请人 2022 年 5 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日工资乱扣款项 13056 元。

两被申请人辩称：一、我单位欠发申请人提成金额应为 12932.04 元，申请人所负责的店铺鼎格专卖店 2022 年 6 月 1 日至 6 月 22 日小家电品类扣减退货后的合计销售额未达 200 万元，空调整月销售额未达 50 万元，移动空调整月销售额未达 30 万元，故按照合作协议约定，申请人当月不享受该店铺的销售提成；FCS 自营店 2022 年 6 月移动空调扣减退货后的销售额为 4180743 元，空调扣减退货后的销售额为 548011 元，按照合作协议约定计算，申请人当月该店铺提成共计 12932.04 元；二、申请人 2022 年 5 月工资条中的扣款 2250 元、6 月工资条中的扣款 3600 元，均系扣减申请人销售不达标的绩效工资；2022 年 5 月工资条中的扣款 3150 元、6 月工资条中的扣款 2450 元，均系由于申请人个人运营原因造成的处罚扣款，我单位与申请人约定需由申请人个人承担该损失的 70%，且申请人收到发放的对应

月份工资后亦未提出异议；2022年5月工资条备注栏中的扣款1606元，系因申请人2022年3月销售额未达标，但我单位错发申请人该月的提成，故从2022年5月的工资中扣回；三、第一被申请人已经于2021年9月27日与申请人签订《合作协议》，该协议已经具备劳动合同的必备条款，故该协议实质上为劳动合同，因此，申请人要求支付未签订劳动合同双倍工资差额不应得到支持。

本委查明事实及认定情况

一、关于二倍工资问题。申请人主张其于2021年8月1日入职第二被申请人，任职运营，在职期间主要负责“京东格力两季电器旗舰店”及“格力移动空调京东旗舰店”两个店铺的运营和日常工作，每周工作5天，每天工作8小时，每月15日通过微信、支付宝发放上月工资（含提成），第二被申请人没有与其签订劳动合同，其于2022年6月30日离职。申请人为证明其上述主张向本委提交了如下证据：1. 合作协议，显示甲乙双方分别为第一被申请人及申请人，合同有效期为2021年8月1日至2022年7月31日，工资标准为底薪15000元以及工作时间等信息，协议内容底部分别有申请人与本案两被申请人代理人王某的手写签名及落款日期；2. 广州市社会保险参保证明，显示第一被申请人为申请人缴纳社会保险的信息；3. 与第一被申请人法定代表人肖梅华，即微信名称“格力空调肖梅华

1***”的微信聊天记录，显示双方就店铺运营、工资发放等问题进行沟通；4. 工资条，显示申请人姓名、基本工资、出勤天数等信息。两被申请人对申请人提交的证据予以确认，但表示申请人系于2021年8月1日入职第一被申请人，且双方签订的合作协议对合同期限、工资标准、工作时间等均有约定，故该协议可视为劳动合同。另查，双方确认申请人在职期间负责运营的“京东格力两季电器旗舰店”及“格力移动空调京东旗舰店”分别由第一被申请人及第二被申请人注册。本委认为，首先，劳动关系的建立需要用人单位和劳动者意思表示一致，根据申请人提交的合作协议、参保证明等证据显示，申请人系自2021年8月1日起即与第一被申请人形成劳动关系，接受第一被申请人管理并从事第一被申请人安排的劳动。其次，申请人亦未举证证明其曾与第二被申请人之间就建立劳动关系达成合意。因此，本委对申请人的主张不予采纳。最后，未订立书面劳动合同二倍工资差额的性质并非劳动者的劳动所得，而是对用人单位违反法律规定的一种惩戒，其目的在于提高书面劳动合同的签订率，明晰劳动关系中的权利义务。现申请人所持有的合作协议已基本实现了书面劳动合同的功能，协议中明确约定了用工主体、合同期限、工作时间、工资标准等内容，该协议内容已经具备劳动合同的要件，既能够明确双方的劳动关系又固定了双方的权利义务，实现了书面劳动合同的功能，故本委对申请人要求两被申请人支付未订立书面劳动合同二倍工资

差额请求，不予支持。

二、关于扣罚工资问题。经查，申请人2022年5月工资扣罚情况为：迟到考核扣罚120元、3月处罚扣款考核3150元、小店销售连续不达标，底薪30%部分绩效工资中扣除50%即2250元、3月负利润无提成，上月错发1606元从4月提成中扣回；2022年6月工资扣罚情况为：迟到考核250元、空调处罚扣款考核+5月小家电低价考核罚款共计2450元、小店销售连续不达标底薪30%部分绩效工资中扣除80%即3600元。两被申请人主张与申请人约定的月工资标准为15000元，其中该15000元的30%（即4500元）作为浮动绩效。2022年5月、6月工资扣罚款项中的3150元以及2450元为格力总公司及格力分公司对于其单位进行低价销售的罚款，根据协议约定申请人需要承担该罚款的60%-70%；2022年5月、6月工资扣罚款项中2250元及3600元为申请人当月销售额不达标及进行低价销售而扣除的绩效考核工资；1606元系申请人2022年3月没有完成销售任务，因此其当月不应享有提成，故其单位在2022年5月工资中扣回多发的2022年3月销售提成。两被申请人为证明其单位上述主张向本委提交了如下证据：1.微信群聊天记录，显示两被申请人2022年2月至2022年6月期间在该群内发布控价以及“明天开始，所有低于控价在走淘客的产品停止发货”等信息；2.2022年3月、5月线上店铺违规销售考核通报，显示店铺名称“京东格力两季电器旗舰店”分别被罚款4500元及1500元，

违规类型主要为底价；3. 关于电商价格检查的情况通报，显示店铺名称“格力移动空调京东旗舰店”被扣奖励款 2000 元，不达标项为冷静风挂机低于活动控价销售；4. 低价销售产品数量统计与亏损金额统计表，显示销售月份、低价销售型号、实际销售单价等信息；5. 合作协议，显示甲乙双方分别为第一被申请人及申请人，合同有效期为 2021 年 8 月 1 日至 2022 年 7 月 31 日，基本底薪 15000 元、提成计算方法以及“基本工资中 30% 作为浮动绩效……”“如有人为工作失误……承担直接损失的 60%”等信息，协议内容底部以及手写内容“绩效 30%”旁均有申请人的手写签名。申请人对微信群聊天记录、2022 年 3 月、5 月线上店铺违规销售考核通报及关于电商价格检查的情况通报予以确认，但认为两被申请人只是提醒员工不要低价销售；对低价销售产品数量统计与亏损金额统计表、合作协议不予确认，申请人认为该统计表只记录了部分销售价格，内容不完整，其 2022 年 3 月至 4 月的低价销售系经过两被申请人同意的，申请人确认合作协议中的签名系其本人所写，但该份合作协议与其提交的不一致，应以其提交的合作协议为准。另查，申请人所主张的工资扣罚款项中未将迟到考核扣款计算在内。本委认为，第一，对于绩效工资扣款，虽申请人不认可两被申请人提交的合作协议，但该份协议确实系其本人所签，且申请人未能提供证据证明该合作协议的签订违背其真实意思表示，故该合作协议应属双方真实意思表示，对申请人具有约束力。其次，根据

《广东省工资支付条例》第七条的规定，两被申请人作为用人单位应当制定工资支付制度并告知申请人。虽两被申请人主张申请人月基本底薪中的 30%作为浮动绩效，需以申请人达到基本提成任务为发放前提，但两被申请人没有举证证明双方关于申请人基本提成任务的约定，也没有举证证明其单位已对申请人在职期间的工作完成情况进行考核，即本案缺乏判断申请人系否完成约定基本提成任务及达到绩效工资发放要求的参照标准和依据。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，两被申请人未能充分举证证实申请人不符合支付绩效工资的情形，应承担举证不能的不利后果，本委对两被申请人该主张不予采纳，两被申请人应返还 2022 年 5 月、6 月工资扣罚款项中绩效工资扣款 5850 元（2250 元+3600 元）。第二，对于低价销售扣款，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。申请人确认两被申请人有提醒员工不要低价销售，虽申请人主张通过两被申请人的发货信息，可推定其低价销售的行为经过两被申请人同意，但其并未提供充分有效的证据拟证明其上述主张，故不能仅凭两被申请人的发货信息反推出两被申请人对申请人低价销售行为表示同意，因此本委对申请人该主张不予采纳。又，根据两被申请人提交的合作协议第三条“如有人为工作失误造成的损失，个人承担直接损失 60%”，两被申请人应返还 2022 年 5 月、6 月工资扣罚款项中超出 60%低价销

售的罚款 800 元 { (3150 元-4500 元×60%) +[2450 元- (2000 元+1500 元) ×60%]}。第三，对于 2022 年 3 月销售提成，两被申请人主张申请人 2022 年 3 月没有完成销售任务，所以申请人该月不应享有提成，该 1606 元系其单位多发给申请人该月的销售提成。本委认为，两被申请人虽向本委提交了低价销售产品数量统计与亏损金额统计表拟证明其上述主张，但该表格仅系两被申请人单方制作，非后台原始数据，且申请人对该表格亦不予确认，故本委对两被申请人的该主张不予采纳。综上，两被申请人扣回申请人 2022 年 3 月销售提成，理据不足，两被申请人应返还申请人 2022 年 3 月销售提成 1606 元。

三、关于提成问题。申请人主张两被申请人至今仍欠发其 2022 年 6 月 1 日至 2022 年 7 月 31 日提成 97211 元，其中“京东格力两季电器旗舰店”提成计算比例为 0.4%，“格力移动空调京东旗舰店”提成计算比例为 0.5%。申请人向本委提交了京东商智成交数据、与王某微信聊天记录拟证明其上述主张，其中“格力两季电器旗舰店（即京东格力两季电器旗舰店）”2022 年 6 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日成交金额为 3356697.9 元，“格力移动空调京东旗舰店”2022 年 6 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日成交金额为 5844393 元；与王某微信聊天记录显示 2022 年 6 月 22 日告知申请人“7 月份两个店大部份的提成还是会算给你”，申请人认为此系两被申请人同意将上述两个店铺 2022 年 7 月提成计发给其的意思表示。两被申请人对申请人提交的

证据予以确认，但主张成交商品件数和成交金额后续会产生退货，所以京东商智成交数据中显示的不是最终成交金额，且申请人负责的“京东格力两季电器旗舰店”自2022年6月22日后已交接给其单位另一名员工负责，因此申请人只享有该店2022年6月1日至2022年6月21日的小家电、空调及移动空调扣减退货后的销售额分别为1587003.8元、119073元、198026元，又因上述销售额均未达到协议约定，故申请人不享有该店小家电、空调及移动空调的提成。“格力移动空调京东旗舰店”2022年6月空调、移动空调扣减退货后的销售额分别为548011元、4180743元，按照协议约定申请人2022年6月该店提成为12932.04元。另外王某所述7月份的提成系指申请人2022年6月的提成，因为申请人2022年7月已经没有工作，因此申请人当月不享有提成。两被申请人向本委提交了店铺月销售收入金额表格、与申请人的微信聊天记录拟证明其单位上述主张，其中显示“FCS自营店，即格力移动空调京东旗舰店”2021年6月空调及移动空调销售额分别为1397024元、5824240元，合计7221264元，2022年6月空调及移动空调销售额分别为548011元、4180743元，合计4728754元；“鼎格专卖店，即京东格力两季电器旗舰店”2021年6月小家电、空调及移动空调销售额分别为3105067元、181720元及800629元，2022年6月小家电、空调及移动空调销售额分别为2518897元、119073元及198026元；与申请人的微信聊天记录显示2022年6月22日告

知申请人“小店交给新来的同事弄吧……”申请人回复“好”，双方确认聊天记录中的小店系指“京东格力两季电器旗舰店”。申请人对店铺月销售收入金额表格不予认可，表示该份表格系两被申请人自行制作，没有京东后台确认；申请人对聊天记录予以确认，但认为2022年6月22日后的提成也应计算给其本人，因为与其交接的员工没有负责具体工作。另查，申请人提交的经被申请人确认的合作协议显示，“格力移动空调京东旗舰店”约定移动空调月度增长同比增长30%，且月度完成200万以上的提成点千分之五；低于30%增长或者月销低于200万的，提成千分之三。须满足两个条件同时达到；空调类月度同比增长30%，且月度完成200万以上的提成点千分之四；低于30%增长或者月销低于200元，则提成千分之三；空调和移动空调分别月销量低于50万没有提成；退货率高于8%，则当月提成打8-9折……；“京东格力两季电器旗舰店”生活电器两季品同比增长30%，且月度销售400万以上提点千分之四；同比增长20%，且月度销量200万以上的提点千分之三，月销量不到200万没有提成；移动空调月销200万以上提成千分之四，200万以下千分之三，低于30万无提成；空调月销200万以上提成千分之四，200万以下千分之三，低于50万无提成……。本委认为，首先，两被申请人未向本委提交充分有效的证据证明具体退货数额，故本委对其单位主张的“格力移动空调京东旗舰店”“京东格力两季电器旗舰店”小家电、空调及移动空调扣减退货后

的销售额不予采纳。又，申请人已就其主张的“格力移动空调京东旗舰店”“京东格力两季电器旗舰店”销售额数额履行初步举证责任，虽根据两被申请人提交的经申请人确认的微信聊天记录可知，“京东格力两季电器旗舰店”确实系于2022年6月22日交由其他员工负责，但两被申请人未向申请人说明提成分配方式需改变，故本委对申请人主张的2022年6月“格力移动空调京东旗舰店”“京东格力两季电器旗舰店”销售额数额以及提成计算比例予以采纳。最后，劳动报酬是劳动者付出体力或脑力劳动所得的对价。庭审中，申请人确认工资构成为底薪及提成，离职时间为2022年6月30日，故申请人主张两被申请人应向其支付2022年7月提成的请求依据不足，本委不予支持。综上，两被申请人应支付申请人2022年6月1日至2022年6月30日“京东格力两季电器旗舰店”“格力移动空调京东旗舰店”的提成42648.76元 $[(3356697.9\text{元} \times 0.4\%) + (5844393\text{元} \times 0.5\%)]$ 。

裁决结果

根据《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》第七条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性返还申请人2022年5月、6月绩效工资扣款5850元；；

二、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性返还

申请人 2022 年 5 月、6 月低价销售的罚款 800 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性返还申请人 2022 年 3 月销售提成 1606 元；

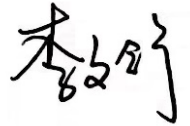
四、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人 2022 年 6 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日“京东格力两季电器旗舰店”“格力移动空调京东旗舰店”的提成 42648.76 元；

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



二〇二二年十一月十五日

书 记 员

