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〕3955号

申请人：胡妙纯，女，汉族，1992年2月29日出生，住址：广州市白云区。

被申请人：广州市傲骏贸易有限公司，住所：广州市海珠区洪德路2-6号2102房。

法定代表人：李莉，该单位总经理。

委托代理人：陈雅玲，女，广东邦达律师事务所律师。

第三人：广州卓豪网络科技有限公司，住所：广州市海珠区洪德路2-6号2103房。

法定代表人：姚志福，该单位总经理。

委托代理人：熊高明，男，该单位员工。

申请人胡妙纯与被申请人广州市傲骏贸易有限公司及第三人广州卓豪网络科技有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人胡妙纯和被申请人的委托代理人陈雅玲及第三人的委托代理人熊高明到庭参加庭审。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8月17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2022年7月1日至2022年8月16日工资差额12605.84元；二、被申请人支付申请人2022年7月1日至2022年7月31日提成10604.98元；三、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿21071.18元；四、被申请人支付申请人2021年至2022年未休年休假工资5812.74元；五、被申请人支付申请人2022年1月21日至2022年6月28日工作日延时加班费21300.91元；六、被申请人支付申请人2022年1月22日至2022年7月2日休息日加班费10988.5元。

被申请人辩称：一、申请人于2022年6月1日入职我单位任职业务总监一职，其薪资构成为基本工资2300元加加班补贴2600元加效益补贴2000元加全勤100元加责任津贴4000元加提成，提成按入职之日起团队新成交且当月完结的交易订单金额的0.5%计算。申请人2022年6月业务提成应为0元，因核算错误，我单位该月向申请人多发放了提成5295.32元，2022年7月申请人提成为1005.80元，我单位结合其该月提成在7月扣回了6月多发放的工资5005.8元，我单位已足额发放了2022年7月工资，无需支付差额。申请人2022年8月工资为3748.51元。二、申请人提供的证据不足以证明其2022年7月的提成为10604.98元，而且我单位支付给申请人2022年6月

的工资中，已经支付了申请人7月的提成，我单位无需再支付申请人2022年7月的工资提成。三、如上所述，我单位已经足额支付申请人2022年7月的工资，不存在克扣工资的情形，也不存在违反劳动合同法三十八条的规定，无需支付申请人经济补偿金。退一步讲，申请人于2022年6月1日入职，2022年8月17日离职，不足半年，即使支付也无需支付1.5个月的经济补偿，仅需支付半个月工资。四、申请人自2022年6月1日入职我单位，在我单位未工作满一年，无需安排其休假，也无需支付其未休年假工资。五、申请人未提供证据证明其存在加班事实，我单位无需支付加班费，而且根据我单位与申请人签订的劳动合同第四条第三项，即使申请人能证明其加班的事实，也需要证明是我单位安排其加班，否则我单位无需支付其加班工资。

第三人辩称：申请人系被申请人的员工，其仲裁请求与我单位无关。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额和提成问题。申请人在被申请人处任业务总监，约定每周工作5.5天，每月工资为11000元加提成，提成按团队新成交且当月完结的交易订单金额的0.5%计算。被申请人支付了申请人2022年7月工资6467.41元，在2022年9月支付了申请人3748.51元；申请人最后工作日为2022年8

月16日，其2022年7月1日至8月16日期间正常出勤。申请人主张被申请人未足额支付其2022年7月底薪，未支付其2022年7月提成和8月工资，其不清楚被申请人2022年9月所支付款项的性质。被申请人则主张2022年6月其单位多发放了申请人提成5259.32元，因此在7月的基本工资中扣回了多发放的5005.8元，2022年9月支付的3748.51元为申请人2022年8月的基本工资。申请人提交了“业务部2022年度业绩表20220310--年完结单数据”“业务部2022年度业绩表20220310--8月完结单数据”拟证明其2022年7月、8月业绩完成情况及提成分别为10604.98元、5281元。被申请人确认“业务部2022年度业绩表20220310--年完结单数据”真实性，但对“业务部2022年度业绩表20220310--8月完结单数据”不予确认。双方确认真实性的微信聊天记录显示被申请人的财务告知申请人从2022年7月起基本工资为7000元，申请人之后向被申请人提出异议表示不同意降薪。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资支付情况负有举证责任。现双方确认申请人有提成，申请人也提交了证据证明其2022年7月、8月提成情况，而申请人的业绩及提成数据由被申请人掌握，被申请人却未提交相关证据予以证明该情况，也未提交证据证明其单位关于2022年6月多发申请人提成的主张，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对被申请人该主张不予采纳，对申请人主张的2022年7

月、8月提成情况予以采信。被申请人未有证据证明其单位单方降低申请人的基本工资行为具有合法事由，申请人也明确表示不同意，故该降薪行为没有法律依据，不能适用于申请人。综上，结合申请人的工作时间约定，被申请人应支付申请人2022年7月1日至2022年8月16日工资差额12045.66元【11000元-6467.41元+11000元÷(21.75+0.5天×4×200%)×(12天+0.5天×2×200%)-3748.51元+5281元)】及2022年7月1日至2022年7月31日提成10604.98元。

二、关于加班工资问题。申请人主张其存在工作日延长工作时间加班、休息日加班情形，并提交了打卡明细、微信聊天记录、加班费报销明细予以证明，要求被申请人支付加班工资。其中打卡明细显示下班打卡时间在19:00之后，微信聊天记录显示“王某”通知“需要加班的小伙伴可以点餐啦”“大家要加班的自己点餐啦”等等，加班费报销明细显示“王某”向申请人支付餐费。被申请人认可上述证据的真实性，但主张打卡时间只能证明打卡节点，不能证明申请人有进行加班，也不能证明是被申请人安排申请人加班。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，……（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的……”的规定可知，加班工资的支付前提是用人单位安排劳动者加班。现申请人举证的证据虽可

反映申请人在下班时间之后还未离开被申请人处，但未能证明该逗留情形为被申请人安排的加班，又申请人的劳动报酬中包含有提成项目，该提成来源于其团队成交的交易订单数量，即多劳多得的报酬分配形式，该分配形式下的提成具有加班工资的性质，综上，本委认为申请人的证据未能充分有效证明其主张，且其延长工作时间已通过提成形式取得了相应的报酬，故对申请人要求支付延长工作时间加班工资及休息日加班工资的主张不予支持。

三、关于经济补偿问题。申请人与第三人签订了期限从2021年6月1日起至2022年5月31日止的劳动合同，与被申请人签订了期限从2022年6月1日起至2025年5月31日止的劳动合同。申请人社会保险在2021年4月至2022年2月由第三人参加，在2022年3月起由被申请人参加。被申请人从2021年3月起向申请人支付工资至申请人离职。被申请人与第三人确认双方存在合作关系，合作时的经营地址分别为洪德路2-6号的2102房、2103房，两房之间是打通的，申请人于2022年3月23日经两公司合作期间第三人派驻在被申请人处负责人事招聘工作的熊某面试后到该址上班。本案三方对申请人在2022年6月1日之后与被申请人存在劳动关系不存异议，但对于2021年3月23日至2022年5月31日期间，被申请人与第三人互相主张申请人系与对方存在劳动关系，其单位对申请人作出的招聘、参保、工资支付等行为系基于对方委托。申请人于2022年

8月17日向被申请人发出《解除劳动合同通知书》，以被申请人单方降薪侵犯其合法权益，违反劳动合同法第三十八条为由，解除与被申请人的劳动合同。申请人在2021年8月至2022年6月期间工资总额为155841.51元。本委认为，如前所述，被申请人确实存在未及时足额支付申请人2022年7月工资的情形，申请人的解除情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条的规定，被申请人应向申请人支付经济补偿。从上述查明的事实及证据可知，在2021年3月23日至2022年5月31日期间被申请人和第三人对申请人在劳动合同订立、工资支付、社会保险等方面通过不同主体交叉进行，即存在混同用工的情形，故被申请人对申请人该期间劳动权利义务应承担相应的责任，申请人在被申请人处的工作年限应将该期间合并计算，因此，被申请人应支付申请人经济补偿22180.81元【 $(155841.51\text{元}+11000\text{元}+10604.98\text{元})\div 12\text{个月}\times 1.5\text{个月}$ 】。现申请人仅要求被申请人支付21071.18元，属自主处分权利，本委予以支持。

四、关于未休年休假工资问题。申请人确认其累计工作年限为6年。2022年申请人已休年休假2天。申请人的社会保险参保证明显示申请人自2021年1月至2022年7月为连续参保状态。申请人要求被申请人支付其2021年3月23日至2022年3月23日期间的未休年休假工资5812.74元。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定，申请人未有证据证明其在

2021年1月之前存在连续工作情形，故其连续工作应从2021年1月起计算，即其从2022年1月才连续工作满1年，才开始符合享受年休假的条件。年休假应以年度计算，根据《职工带薪年休假条例》第三条、《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定，申请人2022年度的年休假为3天（ $228 \text{天} \div 365 \text{天} \times 5 \text{天}$ ），又申请人的提成具有加班工资性质，故根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条规定，结合申请人的工作时间约定和已休年休假情况，被申请人应支付申请人2022年度未休年休假工资427.18元【 $(3 \text{天} - 2 \text{天}) \times 11000 \text{元} \div (21.75 + 0.5 \text{天} \times 4 \times 200\%)$ 】。

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，《职工带薪年休假条例》第三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十一条，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，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7月1日至2022年8月16日工资差额12045.66元及2022年7月1日至2022年7月31日提成10604.98元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申

请人经济补偿 21071.18 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 年度未休年休假工资 427.18 元;

四、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决,申请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;申请人期满不起诉的,仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的,可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 李咏斯

二〇二二年十一月九日

书 记 员 刘婉莹