

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〔2023〕210号

申请人：梁皓，男，汉族，1997年6月7日出生，住址：海口市龙华区。

被申请人：广州市卓杰计算机科技有限公司，住所：广州市海珠区工业大道中路364号首层202房。

法定代表人：吴明枝。

委托代理人：潘建明，男，该单位员工。

申请人梁皓与被申请人广州市卓杰计算机科技有限公司关于工资、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。申请人梁皓和被申请人的委托代理人潘建明到庭参加庭审。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10月31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8月1日至2022年10月20日工资14500元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿3750元；三、被申请人支付申请人2022年8月

至 2022 年 10 月鸿飞物流项目提成 4000 元。

被申请人辩称：一、针对请求一，我单位需要要庭后核实申请人的打卡记录才能核算工资，且申请人经常迟到；二、针对请求二，我单位没有辞退申请人，申请人自行不上班、不打卡，也没有通知我单位；三、针对请求三，提成设计的项目没有收到尾款，我单位不可能支付申请人提成。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人于 2022 年 7 月 11 日入职被申请人处任 UI 设计师，双方签订了期限自即日起至 2025 年 7 月 11 日止的劳动合同，约定试用期 3 个月。双方还约定申请人试用期工资为 7500 元/月，转正工资为 9600 元/月，上班时间为 9 时至 20 时，含 1.5 小时休息时间，大小周工时制。申请人于 2022 年 10 月 20 日以书面形式向被申请人提出解除劳动合同。申请人提交且经被申请人确认的打卡记录显示：8 月 8 日至 8 月 31 日期间 1 天工作日没有打卡记录，休息 6 天。9 月期间 16 天有打卡记录。10 月 10 日、12 日、18 日有打卡记录。申请人确认其 2022 年 8 月和 9 月没有打卡记录的天数按没有上班处理，并主张其 2022 年 10 月 8 日起向被申请人申请了线上办公，直到 2022 年 10 月 19 日离职。申请人举证了微信记录证明其在 2022 年 10 月 13 日以发烧为由向被申请人申请当天线上办公，申请人没有提供证据证明其余时间有向被申请人申请线上办

公。被申请人确认申请人2022年8月1日至8月7日期间有按约定工作时间上班，10月1日至10月7日为国庆假期休假，10月13日为线上办公，并主张其单位2022年10月没有见过申请人，打了卡也不确认其上班。经查，被申请人已支付申请人2022年8月至10月工资3000元。本委认为，鉴于申请人未能举证证明其关于2022年10月8日至10月19日已向被申请人申请了线上办公的主张，以及被申请人未能举证反驳申请人的打卡记录，从而证明其单位关于申请人2022年10月10日、12日、18日没有上班的主张，故双方上述各自的主张均缺乏依据，本委均不予采纳。结合申请人执行的工时制度，经计算，申请人试用期日工资为291.26元 $[7500 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%)]$ ，转正日工资为372.69元 $[9600 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%)]$ 。结合申请人的出勤及法定节假日休假情况，申请人2022年8月至10月工资应为13933.9元 $[291.26 \text{ 元} \times (22 \text{ 天} + 1 \text{ 天} \times 200\% + 16 \text{ 天} + 4 \text{ 天}) + 372.82 \text{ 元} \times 3 \text{ 天}]$ 。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，剔除被申请人已支付的工资部分，被申请人应支付申请人2022年8月至10月工资差额10933.9元 $(13933.9 \text{ 元} - 3000 \text{ 元})$ 。

二、关于提成问题。双方约定申请人完成项目定稿享有项目4%的提成。申请人举证了鸿飞物流科技项目设计确认书拟证明其已完成设计图并经客户确认。被申请人确认该证据，但主张因为客户是按照项目完成进度支付费用，所以申请人的提成

发放也需按项目完成进度核发。经查，申请人在 2022 年 9 月 30 日向被申请人提出对提成的流程不清晰，也不清楚总金额等，被申请人回复按设计完成提点，总金额 10 万，客户目前已支付 4 万。本委认为，因提成属于工资性质，故提成发放的争议实际属于劳动报酬支付争议的范畴。被申请人作为制定薪资报酬分配支付规章制度的主体，对提成的核发条件、审计流程等负有举证责任。鉴于被申请人未能举证证明其单位关于提成的审核及发放条件有具体明确的规章制度且有效告知申请人，或双方对提成的发放条件协商达成一致意见，故被申请人主张申请人的提成按项目完成进度、客户支付费用进度核发，缺乏依据。且提成的发放系基于劳动者的自身工作成果，现申请人完成的设计图已经客户确认，本案没有证据证明申请人的工作成果与项目后续完成情况以及客户支付费用情况存在必然关联，故被申请人上述主张缺乏合理性。由此，本委对被申请人关于提成发放条件的主张不予采纳。被申请人应支付申请人提成 4000 元（100000 元 × 4%）。

三、关于解除劳动合同经济补偿问题。申请人向被申请人送达的解除劳动合同通知，载有被申请人一直拖欠薪资以及没有缴纳社保的事由。经查，被申请人没有为申请人缴纳社会保险费。本委认为，据本委上述查明及认定情况，被申请人确存未及时足额支付申请人工资和没有为申请人缴纳社会保险费的情形，故申请人以上述事由提出解除劳动合同，符合《中华人

民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位需支付劳动者经济补偿的情形。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，经计算，申请人主张该项仲裁请求 3750 元，未超出本委核算的经济补偿金额，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》第十七条、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 8 月至 10 月工资差额 10933.9 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 4000 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解除劳动合同经济补偿 3750 元。

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。

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二三年二月十日

书 记 员 易恬宇