

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〕924号

申请人：李劲评，男，汉族，1998年5月27日出生，住址：广东省兴宁市。

被申请人：广州粤大置业有限公司，住所：广州市海珠区南洲路32号三层301、309、310、311、312房。

法定代表人：刘卓锋，该单位总经理。

委托代理人：朱文钊，男，广东卓信律师事务所律师。

申请人李劲评与被申请人广州粤大置业有限公司关于工资、提成的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人李劲评和被申请人的委托代理人朱文钊到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年1月5日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人2022年4月29日至2022年6月8日业绩提成差额10000元及底薪差额2000元。

被申请人辩称：申请人于2022年4月29日入职，于6月

8日离职，岗位为销售顾问，月工资构成为基本工资2000元+提成工资，每周至少休息1天，我单位为员工提供福利餐，申请人可选择在公司用餐，每餐从基本工资中扣除10元/餐，申请人于2022年6月8日申请辞职，我单位已足额支付申请人工资，其中4月工资为133元、5月工资为1628元、6月工资为453元。申请人协助成交万象城一单位，发展商支付我单位的佣金为31500元，根据业绩拆分情况，申请人占比40%，申请人对此分配系予以认可的，即申请人的业绩为12600元，依据《薪酬晋升考核表》约定的提成规则，12600元业绩对应的提成比为20%，即申请人的提成工资为2520元，我单位已于2022年8月5日向申请人足额支付了该提成。综上，我单位支付申请人在职期间的劳动报酬合计5104元，已高于广州市最低工资标准，申请人的请求没有事实基础及法律依据，应予以全部驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于底薪差额问题。经查，申请人于2022年4月29日入职被申请人，任职销售，双方没有签订书面劳动合同，申请人于2022年6月8日离职；被申请人已支付申请人2022年4月工资133元、5月工资1628元、6月453元。申请人主张其底薪为3500元，月休4天，被申请人没有足额支付其底薪。申请人举证有微信聊天记录拟证明主张的工资标准，该记录显

示有“底薪 3500+提成 40%-50%（1 万-10 万不等，上不封顶）+奖金”“每天上班就是八九个小时这样子，中间休息 3 个小时”的发言，没有显示作出该发言人员的头像、信息，亦没有显示对话日期，其他聊天记录系申请人与“jack 某”“魏某某”沟通提成计算问题。被申请人对于没有显示头像信息或人员信息的聊天记录不予确认，称无法体现对话人员信息，对其余聊天记录予以确认，同时，被申请人主张申请人的底薪为 2000 元，每周至少休息 1 天，其单位有为申请人提供员工福利餐，每餐费用为 10 元，申请人在 5 月用餐 29 次、6 月用餐 8 次，5 月请事假 8.5 小时，其单位以 2000 元为标准扣除上述用餐及事假工资予以计发申请人的工资。申请人确认被申请人有告知用餐需扣费，但其不记得具体扣费标准及其用餐次数，其确认 5 月份有请事假，但不清楚具体休假时间。本委认为，申请人虽举证有微信聊天记录拟证明其工资标准，但该记录无法体现对话人员的具体身份，无法确认该人员系被申请人的人员或代表被申请人与申请人进行沟通，另，从内容来看，一方提出过待遇标准，而另一方并没有作出接受与否的意思表示，没有此后的聊天内容，无法体现双方是否有再次沟通，或最终确定的情况，综合上述理由，仅凭该聊天记录不足以确定申请人的薪酬待遇情况。第二，被申请人按 2000 元的标准计发申请人的工资，现申请人提供的证据显示申请人仅系对提成有与被申请人进行沟通，未有证据证明申请人对被申请人的工资计发提出过异议，

故本委采纳被申请人主张的工资标准。第三，根据《中华人民共和国劳动法》第四十八条的规定，劳动者享有最低工资标准保障，结合申请人的工资标准及工时制度，双方约定的工资标准显然低于以同期广州市最低工资标准为基数折算的工资总额3145.98元（2300元+2300元÷21.75天×4天×200%），故此，被申请人应以上述工资标准对申请人的工资予以补差。第四，申请人确认被申请人有告知其用餐需扣款，现其作为实际用餐人，其未有证据证明双方约定用餐扣费标准及用餐次数，亦未有证据证明被申请人之主张与事实不符，故本委采纳被申请人主张的用餐次数及扣费标准。第五，申请人确认其有请休事假，而其未向本委说明具体休假情况，故本委采纳被申请人主张的休假时间。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《广东省工资支付条例》第二十五条的规定，被申请人应支付申请人2022年4月29日至2022年6月8日的工资差额1507.1元{3145.98元÷（21.75天+4天×200%）×2天+[3145.98元-3145.98元÷（21.75天+4天×200%）÷8小时×8.5小时]+3145.98元÷（21.75天+4天×200%）×（6天+1天×200%）-10元×37次-133元-1628元-453元}。

二、关于提成差额问题。申请人主张其成交万象城一单位，应得提成为12600元，被申请人只支付了2520元，应支付差额。被申请人则主张申请人成交的单元业绩为31500元，申请人占比40%（即12600元），按《薪酬、晋升、考核表》约定，申请

人该项目提成比为 20%，即为 2520 元，其单位已足额支付申请人该提成。被申请人举证有成交报告、《薪酬、晋升、考核表》拟证明其单位的主张，其中成交报告显示有项目名称、原上数业绩 31500 元、客户资料、成交合作情况等内容，其中申请人个人业绩为 12600 元；《薪酬、晋升、考核表》载明达标通提 0-19999 的提成比为 20%。另查，申请人提交经被申请人确认的聊天记录显示 2022 年 7 月 2 日“魏某某”向申请人发送了提成计算表截图，告知申请人其提成为 2520 元，并告知申请人 3 万多的业绩并非全为申请人的个人业绩，申请人的业绩为 12600 元，既得提成为 2520 元；申请人回复被申请人的计算属于无理；当天双方继续沟通；“jack 某”告知申请人工资、提成到时间即会发放，提成需要等到客户成交的 50 天保护期才予以发放，申请人回复“首付百分之二十，这里面还不够我两千五吗”；之后双方谈及保护期问题；8 月 5 日“魏某某”告知申请人其提成为 2520 元，并向申请人转账该款项，申请人先询问为何不经过公司转账，并作出“你觉得我会接受吗？”“一万二千六给我两千六”的发言，紧接该发言申请人接收了上述转账。被申请人称从上述沟通内容可知，申请人清楚知悉提成是按 20% 计算的。申请人则称离职前被申请人曾告知过提成计算方式（如被申请人所述），但其当时已表示不同意，其 7 月 2 日的发言仅系迫于生活困难作出的发言，希望被申请人能发 20% 的提成。本委认为，由申请人陈述可知，被申请人有告知其具体提成计算

方式，现其无证据证明其曾对被申请人的计算方式、标准持反对意见，另外，微信沟通内容可知，申请人亦系知道提成标准为20%，并希望被申请人按20%尽快支付提成；最后，被申请人在8月5日向申请人转账提成款时，申请人当时并没有明确拒绝该数额，而系作出可能接受或可能不接受该提成的意思表示，其后申请人即时接收了被申请人的款项，当时并没有对提成数额有异议，在此情况下，申请人接收该款项的行为可以视为系通过实际行动表明其认可并接受被申请人的提成计算。综合上述理由，本委认为被申请人已按双方约定标准足额支付了申请人提成，故申请人在本案中要求被申请人支付其提成的请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十八、第五十条，《广东省工资支付条例》第二十五条之规定，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4月29日至2022年6月8日的工资差额1507.1元；

二、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。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年三月二十日

书 记 员 杜卓霖