

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〕2035 号

申请人：魏宇斐，男，汉族，1994 年 11 月 19 日出生，住址：广东省龙川县。

被申请人：广州市铭唐装饰设计工程有限公司，住所：广州市海珠区乐善大街 4 号自编 16 栋 4F09B。

法定代表人：车茂辉，该单位财务总监。

委托代理人：蒙新颖，女，广东尚情律师事务所律师。

委托代理人：韩敏仪，女，该单位员工。

申请人魏宇斐与被申请人广州市铭唐装饰设计工程有限公司关于双倍工资、提成等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人魏宇斐和被申请人的委托代理人蒙新颖、韩敏仪到庭参加庭审。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 3 月 24 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 2020 年 11 月 11 日至 2023 年 3 月 24 日未签订书面劳动合同的双倍工资差额 85425.27 元；

二、被申请人支付申请人 2020 年 11 月 11 日至 2023 年 2 月 17 日项目提成总额 33139 元；三、被申请人支付申请人 2021 年 2 月 12 日至 2023 年 2 月 12 日未休带薪年假工资 10965.5 元；四、被申请人支付申请人 2020 年 11 月 11 日至 2023 年 3 月 15 日工作日延长工作时间的加班工资 32074 元；五、被申请人支付申请人 2020 年 11 月 11 日至 2023 年 3 月 15 日休息日加班工资 14712 元；六、被申请人支付申请人 2021 年 2 月 12 日至 2023 年 3 月 15 日底薪差额 1750 元。

被申请人辩称：关于双倍工资，申请人该项请求已超过仲裁时效，且不存在时效中断情形。申请人的工资标准为基本工资+岗位加班+餐费津贴+话费补贴+全勤奖励+加班餐费+绩效奖金+加班工资+提成，该工资标准是双方协商一致的结果，且已执行 2 年多，申请人每月领取工资条，清楚知悉自身工资构成及数额，从未提出异议，说明其系认可该工资标准的，不存在变相降低工资标准的问题，申请人以低于试用期工资标准为由主张工资补差不应得到支持。关于提成，申请人的岗位软装设计师，行业普遍以年收入计算薪资，实际发生提成与员工个人工作能力与项目完成情况挂钩，基于每月项目提成的不确定性，双方协商确定以预支提成 2000 元的方式发放提成，半年结算一次实际提成，与预支提成冲抵，上述提成发放方式自 2021 年 3 月起执行，申请人从未提出异议。截至 2023 年 4 月 17 日，申请人实际发生提成共计 32839 元，而我单位已向其预支提成共

计 5 万元，已超额支付申请人提成，我单位已通过反申请要求申请人返还超额支付的提成部分。关于年休假，2021 年申请人不符合休年休假的条件，2022 年、2023 年的年休假我单位已安排申请人在春节期间休完，且部分期间年休假工资争议已超过仲裁时效。关于加班，申请人已自行安排补休，未补休的我单位亦已支付加班工资，且部分期间的加班工资争议已超过仲裁时效，同时，根据行业特性，申请人的工资构成中含岗位加班，属于预支加班工资性质。员工手册有关于员工加班的相关规定，申请人签名确认员工手册的内容，应当自觉遵守公司的规章制度，遵循我单位的管理。

本委查明事实及认定情况

申请人于 2020 年 11 月 11 日入职被申请人，担任软装设计师一职，执行长短周工作制，指纹考勤，试用期 3 个月，月综合工资收入 8000 元，2021 年 2 月的综合工资收入调整为 5450 元+预支提成 2000 元，从 2021 年 3 月起月综合工资收入调整为 5950 元+预支提成 2000 元。截至 2023 年 5 月 22 日本案开庭，申请人仍在职。另，被申请人就本案仲裁提出反申请，立案号为穗海劳人仲案字〔2023〕2326 号。

一、关于双倍工资问题。经查，申、被双方没有签订劳动合同。申请人确认其没有就双倍工资争议投诉过，对于被申请人主张其的该项权利已超过仲裁时效，申请人则表示此前其并

不清楚自己有无签订劳动合同，直到2023年2月24日被申请人相关人员找其补签劳动合同，其才知道双方没有签订劳动合同，且双方劳动关系仍存续，劳动报酬的追索不应受仲裁时效的限制。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同，用人单位自用工之日起满1个月的次日至满一年的前一日应当向劳动者每月支付两倍的工资。本案申请人至2021年11月10日在被申请人处工作满一年且未订立书面劳动合同，视为申、被双方于2021年11月10日已订立无固定期限劳动合同，故申请人请求2021年11月10日至2023年3月24日未签订劳动合同双倍工资差额，本委不予支持。又，双倍工资中加倍支付的工资系对未签订劳动合同的不规范用工行为的惩罚金，不属于劳动报酬，申请劳动仲裁的时效期间从申请人应当知道其该项权利被侵害之日起计算，本案无证据显示申请人就该项权利存在仲裁时效中止或中断的法定情形，故申请人请求2020年11月11日至2021年11月9日未签订劳动合同的双倍工资差额，已超过《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定申请仲裁的一年时效期间，本委亦不予支持。

二、关于底薪差额及加班工资问题。根据被申请人提供、载有申请人签名的工资条及预支提成单、支付证明单显示，从

2021年2月起申请人月工资构成包括基本工资2800元、岗位加班1700元、餐务津贴300元、话费补贴150元、绩效500元（2021年3月起调整为1000元）、全勤奖200元、预支提成2000元，部分月份有加班餐费、加班工资，预支提成单载明还款在年终项目提成冲减。申请人确认工资条及预支提成单、支付证明单的真实性，亦确认被申请人每月有向员工发放工资条该一事实，但表示因工资总额与8000元接近，故其一直没有提出异议。申请人以8000元/月为标准主张2021年2月产生550元工资差额、2021年3月起每月产生50元工资差额。同时，申请人表示虽然被申请人对其休息日加班以及工作日延长工作时间安排了补休，但法律规定休息日加班系按200%计算，故被申请人还应当补发其1倍的加班工资，被申请人对员工延长工作时间系从21点起算加班，故被申请人还应当补发19点至21点时段的加班工资。被申请人确认工作日延长工作时间执行从21点起算加班的规定，该一规定亦系基于员工晚间加班需给予吃饭及休息时间。双方确认员工手册规定员工工作日延长工作时间从21点起算加班。另查，被申请人员工手册规定，公司实行项目激励提成机制，享受提成制人员属于弹性工时，非节假日不存在加班补休情况，享有餐费补贴。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条的规定，用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。被申请人在申请人试用期结束后确定申请人的

工资分配方式及工资水平，并已履行超过2年，申请人知悉工资构成及明细数额，每月领取工资从未提出异议，说明其基于行业特性、岗位工作性质，是接受该薪酬分配方式的，可视为双方通过实际履行重新确定劳动权利义务，故申请人主张按8000元/月标准对其转正工资进行补差，本委不予采纳，申请人据此请求底薪差额，本委不予支持。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，劳动者休息日加班又不能安排补休的，用人单位才需按工资的200%支付报酬，现被申请人就申请人休息日加班已安排补休，故申请人再行请求休息日加班工资，本委不予支持。关于工作日延长工作时间，设计师并非劳动密集型岗位，设计成果重于设计过程，在完成目标任务的前提下，由设计师根据任务要求自行掌握及推进设计工作，弹性调节工作强度，对该岗位人员延长工作时间，被申请人难以一一考证加班事由的充分性，无法排除员工因工作效率低、自身原因等导致加班的可能，现被申请人已通过员工手册规定明确有效加班时段，下班后至有效加班前，期间员工可自行安排休息及用餐。此加班制度执行逾两年，无证据显示申请人有提出异议，且申请人薪资结构含岗位加班、提成等，具有多劳多得、激励机制等薪酬分配特点，与其岗位工作性质关联，可作为加班待遇补充。综上，申请人请求延长工作时间加班工资，本委亦不予支持。

三、关于提成问题。申、被双方确认，截至2023年4月

18日，被申请人已向申请人预支提成50000元，申请人实际发生提成结算金额为33139元（其中300元已支付申请人）。本委认为，经与已领取的预支提成冲抵后，申请人实际提成发生额不存在余额，由此表明，被申请人已足额支付申请人相应期间的提成，故申请人请求未支付的提成，缺乏事实依据，本委不予支持。

四、关于未休年休假工资问题。申请人主张其每年应享受年休假为5天。被申请人则主张申请人已休完年休假。被申请人向本委提供2021年度、2022年度、2023年度的春节放假通知，拟证明其单位安排员工年休假与春节假期一起调休。上述通知均表明放假12天包含春节假期7天及入职满1年员工的带薪假期5天，未满1年的则为调休假期。申请人对上述放假通知的真实性予以确认，但表示被申请人每年春节放假安排员工一并调休年休假，并没有征求其本人意愿。申请人确认其没有对此放假安排提出过异议。本委认为，根据《职工带薪年休假条例》第五条的规定，对于员工休年休假，虽考虑员工本人意愿，但用人单位有最终统筹安排休假的权力。被申请人每年向员工发出放假通知，履行告知义务，申请人知悉被申请人放假安排，没有就此提出异议，说明申请人接受并同意被申请人该放假安排，即个人年休假与国家春节假期一起调休，从而达到农历春节的休假时间相对充裕。根据意思自治原则，申请人事后再行请求未休年休假工资，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第四十七条，《中华人民共和国劳动合同法》第十四条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条，《职工带薪年休假条例》第五条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 苏 莉

二〇二三年六月九日

书 记 员 易恬宇