

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〕1884号

申请人：张睿，男，汉族，1977年11月28日出生，住址：甘肃省秦安县。

被申请人：广州市五十部纺织有限公司，住所：广州市海珠区金纺路2号广州国际轻纺城E6006、E6007、E6008号。

法定代表人：奚留金，该单位执行董事。

委托代理人：王瀛杰，男，广东金桥百信律师事务所律师。

申请人张睿与被申请人广州市五十部纺织有限公司关于赔偿金、加班工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人张睿和被申请人的委托代理人王瀛杰到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年3月16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12月15日至2022年8月31日周日及法定节假日加班费80776.46元；二、被申请人支付申请人2021年2月2日至2月19日、2022年1月21

日至2月9日放假工资共6666.66元；三、被申请人支付申请人2021年、2022年的年假工资2272.2元；四、被申请人支付申请人自2021年11月14日起未订立无固定期限劳动合同的双倍工资64215.72元；五、被申请人支付申请人2022年提成差额31670元；六、被申请人因未支付加班费、经济补偿向申请人加付赔偿金185601.54元。

被申请人辩称：申请人在我单位任职业务员，需在外跑销售业务，不同于在工作地点办公的其他人员，我单位并不清楚申请人日常的工作状态。春节放假期间，我单位确实有部分时间没有计发工资，其中申请人主张2021年放假工资已超过2年投诉举报期，我单位不应当支付；2022年1月、2月放假工资，经计算差额为3333元。申请人入职后第一年不享受年休假，在职工作未满2年，亦不需安排年休假，且申请人系业务员，不用上班，其岗位性质不适用年休假。双倍工资的计算期间应当是入职1个月后未满一年期间，故申请人请求双倍工资并无法律依据。申请人2022年销售额比2021年少，其主张2022年提成翻倍毫无依据。关于加付赔偿金，该项请求不属于劳动争议处理范围，我单位无需支付。

本委查明事实及认定情况

申请人于2020年12月15日入职被申请人，从事业务员工作，需在外跑业务发展客户，被申请人并无对申请人执行严格

考勤要求。申请人工资 5000 元/月，另有业务提成，按年度结算。申请人工作至 2022 年 8 月 31 日离开被申请人。

一、关于放假工资问题。申请人明确该项请求是指春节放假期间的工资。被申请人同意向申请人补发 2022 年 1 月、2 月放假工资，但主张申请人关于 2021 年 2 月放假工资的请求已超过 2 年投诉举报期，且春节放假期间不发放工资亦系行业惯例使然。经查，申请人领取 2022 年 1 月、2 月工资分别为 3500 元、3167 元。本委认为，被申请人在每年农历春节期间实施无薪放假且放假期间明显多于国家春节调休假期，本案无证据显示申请人对此休假模式与工资结算方式曾提出异议或向有关部门投诉，故申请人请求 2021 年 2 月 2 日至 2 月 19 日放假工资，已超过 2 年投诉举报期，本委不予支持。现被申请人同意补发 2022 年 1 月、2 月放假工资，经计算，被申请人应支付申请人 2022 年 1 月 21 日至 2 月 9 日放假工资 3333 元（5000 元/月×2 个月-3500 元-3167 元）。

二、关于加班费问题。申请人主张双方约定其月休 1 天，在外跑业务需每天向老板汇报工作情况，平时不跑业务会回公司坐班，刚开始被申请人要求其每天至少打卡一次，在外跑业务结束后则不需要再回公司打卡，大概从 2022 年开始则完全不需要打卡。被申请人不认可申请人加班，指出申请人的工作性质不存在回公司加班的需要，如像申请人所述需要每天向被申请人汇报工作，申请人的工作手机聊天记录应当产生大量的工

作沟通记录，而事实并非如此，申请人所谓的汇报工作，也只是有时和老板说其要去哪个商家，最终申请人有无去、去多长时间其单位都不清楚，而申请人的工作时间是灵活的，具有间断性，所在岗位有提成，其的工资亦非依据打卡出勤情况计算确定。被申请人向本委提供考勤记录，拟证明申请人从2021年7月开始就减少打卡次数甚至后期不再打卡。被申请人向本委提供申请人与客户的微信聊天记录以及微信转账记录，拟证明申请人工作时间内在家带娃、与客户约饭、私下从事与被申请人无关的货物交易等事情，并且利用工作手机微信小额免密支付功能多次进行消费。申请人确认考勤记录、微信聊天记录以及微信转账记录的真实性，但表示其拿其他公司的货品卖给客户，老板是知情的，与客户吃饭、为客户解决问题也是维护、稳定客户的需要。本委认为，根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十二条的规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。本案申请人并未就其主张的加班事实提供证据证明，申请人应承担举证不能之不利后果。况且，依据申请人的工作性质，以及申请人不规范打卡甚至取消打卡考勤等情况表明，申请人日常工作时间较为灵活，可自主安排自己的作息时间，合理开展业务工作，相对于规范打卡上下班，被申请人更看重申请人为企业创造的业绩成果，亦即被申请人对申请人的工作开展重成果轻过程，申请人的工资收入亦非依据其打卡出勤情况计算确定且另

有提成补充。申请人在职一年半以上，没有证据显示其对薪资结算提出过异议，说明其系认可并接受该工作模式所对应执行的薪资结算方式的。因此，申请人请求加班费，本委不予支持。

三、关于年休假工资问题。申请人主张其在职期间未休过年休假，应享受年休假为 5 天/年。被申请人则主张申请人的工作性质不适用年休假，其在职期间也未达到享受年休假的条件。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十五条的规定，劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年假。法律并无就岗位工作性质的特殊性排除劳动者休年休假的权利，故本委采纳申请人的主张，认定申请人每年应享受年休假 5 天且未休年休假。又，根据《企业职工带薪年假实施办法》第三条、第五条、第十二条的规定，申请人并无提供证据证明其在被申请人处任职第一年符合连续工作 12 个月以上的状态，故申请人 2021 年度应休年休假应按入职满 12 个月后的剩余日历天数折算（2021 年 12 月 15 日至 2021 年 12 月 31 日），而 2022 年度应休年休假则按截止离职之日的已过日历天数折算（2022 年 1 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日）。经计算，申请人 2021 年不享有年休假天数（ $17 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足 1 整天的部分不予计算年休假），2022 年应休年休假天数为 3 天（ $243 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足 1 整天的部分不予计算年休假）。因此，被申请人应支付申请人 2022 年度应休未休年休假工资 1379.31 元（ $5000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 3 \text{ 天} \times 200\%$ ）。申请人请求 2021 年度年假工资，缺

乏事实与法律依据，本委则不予支持。

四、关于双倍工资问题。被申请人没有与申请人订立书面劳动合同。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12月14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12月14日已订立无固定期限劳动合同，故申请人请求2021年12月14日及之后未订立无固定期限劳动合同双倍工资的请求，本委不予支持。申请人并无提供证据证明其就2021年12月14日前未签订劳动合同的双倍工资争议存在仲裁时效中止或中断的法定情形，故申请人关于2021年12月14日前双倍工资争议已超过申请仲裁的一年时效期间，且该期间申请人亦不符合签订无固定期限劳动合同之条件，故申请人请求2021年11月14日至2021年12月13日未订立无固定期限劳动合同的双倍工资，本委亦不予支持。

五、关于提成差额问题。经查，申请人2022年度销售额为728822.5元，被申请人按1.2%计算并发放申请人2022年度提成8746元。经申请人签名确认的2022年销售提成方案显示，申请人2022年度销售提成按销售额阶梯级确定提成点，销售额

越高，提成点越高，其中 200 万销售额以内的提成点为 1%，200 万至 300 万销售额的提成点为 1.2%。申请人表示其 2021 年提成系按 1.2% 计算，老板亦同意按 1.2% 计发其 2022 年提成，而上述销售提成方案是被申请人的人事逼迫其签署的，并主张其 2022 年截至离职发生的销售额折算全年销售额应当翻倍。本委认为，申请人主张销售额翻倍计算提成无依据，且作为完全民事行为能力人，申请人在销售提成方案签名，说明其对该方案系知悉并认可，为其真实意愿，申请人并无提供证据证明其存在被迫签署提成方案的情形，故本委采纳上述提成方案。根据意思自治原则，现被申请人发放申请人 2022 年度提成并不低于按上述销售提成方案计算的结果，故申请人请求提成差额，本委不予支持。

六、关于加付赔偿金问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条的规定，申请人并无向本委提供劳动行政部门责令被申请人限期支付加班费、经济补偿的限期整改指令书和被申请人逾期未履行该指令书的证据，故申请人请求加班费及经济补偿的加付赔偿金，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十五条，《中华人民共和国劳动合同法》第十四条、第八十五条，《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

劳动合同法实施条例》第七条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、第十二条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释[2020]26号）第四十二条之规定，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1月21日至2月9日放假工资3333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2022年度应休未休年休假工资1379.31元；

三、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 苏 莉

二〇二三年五月二十六日

书 记 员 易 恬 宇