

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〕2155 号

申请人：陈军杰，男，汉族，1986 年 8 月 1 日出生，住址：广州市天河区。

委托代理人：范瑞琪，女，广东瑞轩（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州大匠数字创意科技有限公司，住所：广州市海珠区上冲南约 25 号之三 102、103、201、301、401。

法定代表人：顾问。

委托代理人：乔家伟，男，广东旭瑞律师事务所律师。

申请人陈军杰与被申请人广州大匠数字创意科技有限公司关于提成等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈军杰及其委托代理人范瑞琪和被申请人的委托代理人乔家伟到庭参加诉讼。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 23 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 月郑州二七区提成

96000 元；二、被申请人支付申请人报销款 270869.6 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 3 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额 227904.03 元。

被申请人辩称：一、案涉提成项目的合同主体并非我单位，而系案外人，该项目提成不应由我单位支付，我单位并非提成请求的适格主体。二、申请人提交的费用报销款证据不足以证明其所述报销款的事实存在，费用报销未经我单位合法审批流程。三、申请人为我单位创始股东之一，其身份并非员工，有权决定系否与自己签订劳动合同，但其从未提出签订劳动合同的事宜。申请人主张的二倍工资已超过仲裁时效。

本委查明事实及认定情况

一、关于提成问题。申请人提供审批单拟证明其可获得郑州二七区项目提成 96000 元。经查，该证据“财务经理”处载有“赖雪梅”及“李卓烨”手写签名字样；申请人另提供的《人事任命通知》显示李卓烨自 2021 年 12 月 15 日起担任被申请人董事长。被申请人对该《人事任命通知》真实性予以认可，且确认审批单中相关签字人员确为其单位人员，但其表示不清楚有关人员在审批单签名的原因。本案中，被申请人提供《设计制作合同》拟证明郑州二七区项目系由案外人海南大匠数字创意科技有限公司负责承接，被申请人并非该项目的合同当事人，从未参与该项目的具体工作，故不存在向申请人支付该项目提

成的义务。另查，被申请人与上述公司属于母子公司关系，其系该公司的全资控股股东。本委认为，按照提成的固有特征以及市场经济中用人单位设立提成的普遍目的可知，提成系出于鼓励、提升劳动者工作积极性，提高用人单位销售营业额的根本目的而设立，即提成的发放与劳动者的工作量和工作成果具有直接必然的联系，系对劳动者已付出劳动的一种肯定和报酬。因此，在劳动者确已参与业务项目事宜，且未有充分有效的证据证明劳动者不符合领取提成条件的情况下，不能否定或排除其依法获取提成的权利。现实中，每笔合作业务从信息获取到合同谈判直至最终签订合同的整个过程复杂且繁琐，故签订合同的行为不等同于完成销售工作，且每个用人单位均有自身的签约规定，实际的业务员不一定享有签字权，因此，在劳动者已参与具体业务事宜的情形下，系否为协议的签订人以及项目的具体签订主体并非判断劳动者能否获取提成的依据。本案中，首先，被申请人提供的《设计制作合同》虽显示项目合作方均为案外人，但申请人与项目承接方为全资控股的母子公司关系，二者虽为独立用工单位及经营主体，但彼此既存关联，且申请人提供的审批单显示被申请人董事长及财务经理等相关人员均对郑州二七区项目提成进行签字审批，此行为足以反映被申请人存在参与该项目的事实，否则无法对其内部人员审批该项目提成的行为进行合理解释。故在未有证据显示申请人与案外承接方就该合作项目另行签署合作协议，或存在合作

约定的情况下，无法证明被申请人参与该项目的工作事项系基于双方达成的合作约定而为之，进而不能排除其系因作为上述项目的实际参与人而从事后者所承接的合作项目之可能性。基于此，被申请人与承接方在法律主体定义上的独立性，在实际对外经营运作过程中与完全独立的主体之间相互独立的对外民事行为存在本质区别，故不能仅以签订的合作协议作为否定被申请人在项目中所起作用及承担责任的依据。其次，在劳动关系存续期间，劳动者的工作任务和工作内容系根据用人单位的安排和指示加以确定。劳动者在让渡劳动力使用权的过程中，实际系以服从用人单位用工意志为条件而换取劳动对价，故其在工作过程中丧失了自主决定工作内容的权利和自由。用人单位基于劳动关系所特有的人身隶属性特征，对劳动者的劳动行为具有安排及管理的权利，故其对劳动者在职期间的具体工作内容和范围理应承担举证证明责任。具体到本案，本案现有证据无显示被申请人曾对申请人在双方劳动关系存续期间从事郑州二七区项目工作的行为进行否定或禁止，且申请人提供的审批表载有相关人员的签名确认，而签名者并非被申请人的普通员工，均属于担任较高管理职务的人员，也即，申请人从事郑州二七区项目工作的行为已得到被申请人的知悉及肯定，由此可佐证其在职期间提供的劳动内容符合被申请人的预期，亦系履行劳动义务的具体表现。再次，根据权利义务对等原则，申请人在职期间基于安排而从事被安排及分配的具体工作，即

其履行的劳动义务并非其个人自由选择或决定，而系在人身隶属性的基础上切实履职的结果，故其因履行劳动义务而享有获取劳动报酬的权利实属合理且正当，具有合法基础。被申请人在申请人工作期间未对其从事的工作内容、履行的劳动义务及工作成果作出任何指正或拒绝，则表明其对申请人的工作行为系持认可和接受的态度，否则，与劳动关系存续期间，用人单位基于与劳动者存在的人身依附性及隶属性，而衍生的对劳动者具体工作行为及行为后果、工作成果等事项的管理决定及控制权利存在矛盾。因此，申请人在职期间从事郑州二七区项目的工作应属于履行被申请人安排且认可的职务行为范畴。如若用人单位事先在知悉劳动者长期工作的具体工作内容的情况下，未对工作行为提出任何异议，事后再行主张劳动者工作的内容及服务对象并非用人单位所认可的范围，此明显加重劳动者的劳动预期义务，剥夺劳动者基于善意及信赖原则获取劳动对价的天然权利，属于坐享其成尽收利益的不当利己行为，缺乏公平合理性，丧失平等互利原则，本委难以认可及支持。最后，财务人员全面负责单位财务的日常管理工作，对涉及单位财务问题的相关事宜，财务人员较其他岗位的员工理应更清楚。而财务经理作为财务部门的主要负责人，对单位内部人员的相关薪资待遇标准及数额的审批，在很大程度上体现对具体待遇及金额的认可，即其向申请人核实的提成数额具有较高的准确性；加之被申请人董事长在申请人郑州二七区项目提成表中予

以签名，因其未在签字的同时注明任何对提成数额存在不同意见的内容，故其签字行为应视为系对申请人项目提成数额的确认。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2022年7月郑州二七区提成96000元。

二、关于报销款问题。申请人主张被申请人曾口头向其表示可先行垫付工程费用再予以报销，其当时因资金不足，由案外人向其预支10余万元用于工程垫付；申请人另主张其在申菱环境三基地展厅项目共垫付270869.6元，先后分两次向被申请人提交总金额分别为172161.6元和98708元的相关费用凭证，但被申请人均未向其予以核报。申请人对此提供报销文件和微信聊天记录予以证明。被申请人对此不予确认，辩称其仅收到申请人提交的98000余元报销申请，并无收到申请人所述的费用票据，因申请人申请报销不符合财务报销流程制度，提交的票据不齐全，且部分费用已由他人报销，申请人存在重复申请报销的行为。庭审中，被申请人另主张单位每月银行账户余额足够支付工程款，无需申请人垫付款项，如若经办人确需提前支付款项，则履行借支流程，事后再行报销。本委认为，被申请人银行账户余额系否足够支付工程款，与申请人有无为其垫付款项并无必然因果关系。银行账户余额充足仅能在直观上体现公账上的资金数额，但银行账上显示的数额与内部资金流是否充足、资金链是否充裕均不能等同；加之垫付款项仅系用人单位在生产经营过程中采取的经营模式，与资金充分与否并无

直接关联，故本委认为被申请人以银行账户余额充足作为抗辩垫付费用的理由，显然缺乏因果联系，对此不予采纳。费用报销需以用人单位同意劳动者先行垫付款项为前提，否则劳动者自行决定垫付款项的行为缺乏合意基础，不能构成启动用人单位需承担费用报销义务的成因。本案中，被申请人当庭自认存在费用报销的流程，并主张申请人提交的9万余元报销申请不符合报销流程规定，由此表明，被申请人存在费用核报的制度，申请人垫付款项的行为，并非系在无核报制度情况下的单方行为。被申请人当庭虽主张申请人提交的9万余元报销申请不符合报销流程制度，但其作为与申请人建立劳动关系的主体，在双方劳动关系存续期间，对符合报销的费用范围、报销条件、报销金额等具体问题应负首要说明及举证责任，故其既主张申请人提交的上述报销申请不符合报销规定，则应提供证据证明相关费用不符合报销要求及流程的具体项目、数额及范围，进而证实其不同意核报9万余元报销款的决定具有事实基础，而非仅凭其单方自述一概否定费用报销的合理性。被申请人作为负有举证义务的当事人，在未切实有效履行自身应尽举证义务的情况下，其对此应承担举证不能的不利后果。因此，本委认为被申请人拒绝支付申请人98708元报销款的行为缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。另，申请人提供的现有证据不足以充分证明其已向被申请人提交172161.6元相关票据，故在被申请人否认已收到申请人提交的费用凭证的情况下，无法证

明被申请人已收悉申请人提交的相关费用票据，进而未能证实申请人已向被申请人提起上述款项报销程序的事实，故缺乏认定被申请人怠于履行以上费用报销审核义务的依据。因此，本委认为申请人主张的 172161.6 元报销款依据不足，对此不予支持。综上，被申请人应支付申请人报销款 98708 元。

三、关于二倍工资问题。申请人主张其于 2019 年 11 月入职被申请人，在职期间未订立书面劳动合同，其于 2022 年 11 月 30 日离职。被申请人主张申请人入职时间为 2019 年 8 月，其确认申请人的离职日期以及双方未签订书面劳动合同的事实。本委认为，申、被双方虽对入职时间存在争议，但不论申请人入职时间系 2019 年 11 月，抑或系 2019 年 8 月，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条之规定，在 2020 年 11 月后，已视为双方订立无固定期限劳动合同。由于申请人未能举证证明被申请人存在违反法律规定不与之订立无固定期限劳动合同的法定情形，故其该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委不予支持。

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》第十四条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，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 月郑州二七区提成 96000 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报销款 98708 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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 郑泽民

二〇二三年五月二十三日

书 记 员 方正贤