

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〕3001号

申请人：关奕好，女，汉族，1996年7月18日出生，住址：广东省开平市蚬冈镇。

被申请人：广州极点美家科技服务有限公司，住所：广州市海珠区新港东路620号1201房自编号1203-1218。

法定代表人：王兵。

委托代理人：沈满英，女，该单位员工。

委托代理人：李永吉，男，索菲亚家居股份有限公司员工。

申请人关奕好与被申请人广州极点美家科技服务有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人关奕好和被申请人的委托代理人沈满英、李永吉到庭参加诉讼。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5月30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2021年12月1日至2023年5月26日加班费6722.37元；二、被申请人支付申请人解除劳

动关系经济补偿 18134.84 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 4 月 30 日提成 14609 元。

被申请人辩称：一、我单位不存在安排申请人加班的行为。即便我单位存在安排申请人加班的行为，我单位已向申请人支付加班津贴。而且申请人主张加班的依据系其提供的考勤打卡记录，但根据《员工手册》规定，因工作需要加班的，需得到公司批准后，方可在公司加班，否则不视为加班，且不纳入加班时间的计算范围。申请人未能提供其曾向我单位申请加班的相应证明，故根据《员工手册》规定，申请人超过下班时间的打卡时间不应视为加班。二、申请人主张我单位未提供劳动条件、违法降薪、强迫劳动且未支付加班费等为由，依据《劳动合同法》第三十八条提出解除劳动合同关系，要求支付经济补偿。我单位已提供证据加以反驳，故申请人主张解除劳动合同的事由不符合劳动合同法相关规定。

本委查明事实及认定情况

一、关于加班工资问题。申、被双方确认申请人于 2021 年 12 月 1 日入职被申请人处，任电销客服岗位，工作时间为早上 9 时至下午 18 时，每月可调休 6 天。申请人主张其每月工资构成为底薪工资 2300 元+绩效工资+提成+岗位津贴，如工作目标未达标，被申请人将要求当天需加班至 20 时 30 分，故被申请人需支付其延长工作时间加班工资。申请人提供考勤表、工作

群聊天记录、加班打卡记录拟证明上述事实，其中加班打卡记录载明申请人下班时间及加班时长。申请人另主张被申请人安排其分别在2022年1月1日元旦、2022年5月1日劳动节、2022年6月3日端午节、2022年9月10日中秋节，2023年4月5日清明节及2023年5月1日劳动节加班。被申请人确认申请人提供证据的真实性，并确认其单位安排申请人在上述法定节假日进行值班，但否认其单位存在安排申请人在工作日加班之事实，主张《员工手册》规定员工加班需经批准后才能视为加班，申请人对该员工手册的内容系知悉的，且其单位已每月向申请人发放相应的加班津贴。被申请人提供工资条、《员工手册》及《员工手册签收表》证明上述事实，2022年6月至2023年5月的工资条显示，基本工资为2300元/月，加班津贴为200元、500元或700元，并载明每月绩效工资在600元至1000元之间，每月提成在1677元至10422元之间。申请人确认上述证据的真实性及确认其每月提成数额占据其工资收入中较大的比例，但主张工资条中的加班津贴应为岗位津贴。对此，被申请人反驳称在2023年3月前工资条中均为加班津贴，调整后才改为岗位津贴，其单位提供《索菲亚集团新零售中心电销客服部2023年薪酬绩效方案》证明上述事实。另查，申请人提供的《劳动合同》载明“基本工资，为计算加班工资基数”及“基本工资不低于2300元”。本委认为，首先，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第四十二

条规定，劳动者主张加班工资需承担加班事实存在的举证责任。申请人虽提供考勤表证明其存在加班的事实，但根据被申请人提供的《员工手册》可知，双方已经明确约定加班需批准后才能视为加班。由此表明，被申请人对加班具有前置性的流程要求和规定，鉴于申请人已在员工手册签收表上签字确认，故应视为其对当中条款及内容系予以知悉且认可的。现申请人未能提供证据证明其曾向被申请人提出过加班申请流程并获得批准，故无法排除其主张的加班情形存在因自身原因而自行工作的可能性。其次，考勤记录虽作为劳动者出勤情况的直观证明材料，但有可能与劳动者实际的上班时间并不必然吻合，亦不能以此作为证明加班事实存在的当然证据。实践中，不乏劳动者基于自身原因或其他外在客观原因而提前到达单位，或滞留于单位而从事与工作无关的行为。同时，加班并非简单的时间经过，认定存在法律意义上加班行为的前提，应符合前述条件，即加班行为系由用人单位安排或经用人单位同意。申请人在未能提供证据证明其在法定工作时间以外的出勤行为系基于被申请人的工作安排而履行加班义务的情况下，无法证明上述证据中超出法定工作时间以外的出勤行为系因被申请人的要求而发生的加班行为，故不足以将该证据作为认定申请人存在加班事实之有效依据。再次，根据查明的事实可知，申请人月工资构成包括提成工资，且提成工资占其自身收入来源较大的比例，而提成工资与申请人的工作付出具有紧密的关系，故申请人将

自主地付出时间及精力来完成业绩以获得提成工资。因此，提成工资所依据的业绩不排除一部分发生在正常工作时间以外，申请人的工资结构具有多劳多得的性质，申请人为获取更多劳动报酬将产生额外工作时间，故加班工资实际以提成工资的形式予以体现，故本委对申请人关于延长工作时间加班之主张，不予支持。再者，申请人虽当庭否认被申请人在2023年3月前曾向其每月支付加班津贴，但其未能提供证据对该主张加以佐证，亦未能提供证据对被申请人提供的工资条加以反驳，故其需承担举证不能的不利后果。加之，申请人未提交证据证明其每月收到工资后提出异议，结合申请人在工作期间按月正常领取劳动报酬以及按要求正常提供劳动的行为，应视为其对被申请人每月发放的工资数额系持认可和接受的态度，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为之间逻辑关系的认知常理，亦不符合主客观行为相统一的原则。因此，本委采纳被申请人关于2023年3月已支付前加班津贴之主张，而申请人再次要求被申请人支付在2023年3月前的加班工资，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。最后，依据被申请人自述，其单位在2023年3月起将加班津贴变更为岗位津贴，且结合其单位承认其单位在2023年4月5日清明节及2023年5月1日劳动节安排申请人进行值班，而其单位未能证明已向申请人支付上述法定节假日的加班工资，故其单位需承担待证事实的举证不能的不利后果。另，依查明事实可知，申请人在

《劳动合同》上签名，应当知悉当中的条款及相关约定，故本委认为申、被双方已就加班工资的计算基数进行约定，遂本委对此予以采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定，被申请人支付申请人2023年4月5日及2023年5月1日法定节假日加班工资634.48元（ $2300 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 2 \text{天} \times 300\%$ ）。

二、关于提成问题。申请人主张被申请人在2023年3月16日召开宣讲会宣布薪酬绩效调整方案，其当天有到场参与宣讲会，但其不同意该调整方案并口头向被申请人提出异议，该项仲裁请求系因调整薪酬方案而产生的提成差额。被申请人主张其单位未收到申请人提出的异议，且在《员工手册》载明每月工资发放后的十个工作日为工资发放核对期，员工在核对期内对工资发放项目及金额可予以核对，逾期未提出异议，视为员工对发放项目和金额予以确认同意。申请人反驳称因该规定不合理，故其不予认可，并主张其虽在2023年4月未对新调整的2023年3月的工资提出异议，但被申请人的薪酬调整方案使其工资收入降低，系变相降薪。被申请人主张在调整前申请人的工资架构为固定工资（基本工资+加班津贴）2800元，调整后固定工资为（基本工资+岗位津贴）3000元，并不存在降薪的情形，而绩效工资及提成系按照2023年3月公布的薪酬绩效方案执行，且绩效结果均有公布在工作群内，申请人对此亦未提出异议。申请人确认其曾收到绩效结果，但其未查看亦未回

复。本委认为，首先，申请人虽当庭主张其在被申请人公布薪酬方案时曾提出异议，但其并未提供任何证据对此加以证明，故在被申请人对此不予确认的情况下，申请人该项主张因缺乏有效证据予以证明而未能被采信，且双方在《员工手册》中规定了工资核对期，虽申请人对该条款不予认可，如前所述，其在员工手册签收表中签名确认，应知悉及认可上述条款，且此条款并不违反强制性的法律法规。因此，本委采纳被申请人关于工资核对期之主张。然而，申请人未能提供证据证明其在收到工资后 10 天内曾向被申请人提出过异议。结合申请人在此期间一直系按照被申请人的要求正常提供劳动，由此表明，其对被申请人发放的工资数额系持认可和服从的态度。申请人作为领取劳动报酬的劳动者，如若认为被申请人存在未足额发放工资的行为从而侵犯其合法权益，理应向被申请人提出异议，但鉴于现并无任何证据显示申请人在职期间曾就工资数额向被申请人主张过权利，故本委认为申请人对工资调整方案及被申请人的工资发放数额持认可态度。因此，本委认为申请人要求被申请人支付 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 4 月 30 日提成差额，缺乏事实依据，本委不予支持。

三、关于经济补偿问题。申请人主张其以“未提供劳动保护、劳动条件；未经本人协商一致，单方面降低本人工资，损害本人合法权益；没有及时、足额支付劳动报酬；用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益”为由于 2023

年5月26日向被申请人提出被迫解除劳动关系。申请人解释未提供劳动保护系指被申请人控制其新客户数据，导致其无法对接新客户，使之当日业绩无法产出，影响其工资收入。被申请人反驳称按照申请人提供的《电销客服部派测量团队客服人员考核规范2.0》，因申请人未能完成目标，其单位会停止发放新客户数据，但停止的时间仅为前一日0时至当日18时30分，且新客户资料亦可通过同组互挖的方式获得。即便申请人未对接新客户，但可对接旧客户，新客户非申请人获得业绩的唯一方式，故此不属于未提供劳动条件。经查，申请人提供的《电销客服部派测量团队客服人员考核规范2.0》载有被申请人所主张的内容。本委认为，在本案中，首先，申请人主张被申请人限制其获取新客户数据导致其工资收入下降，但被申请人以申请人提供的证据证明申请人可通过其他形式获取新客户数据，且即便没有新客户数据，申请人仍有其他客户数据来源，故此与当庭主张事实不符。申请人未能提供相应有效证据证明其当庭主张，其需对待证事实承担举证不能的不利后果。因此，本委对申请人此项主张不予采纳。其次，被申请人虽存在未足额支付申请人加班工资之情形，但双方就加班事实、加班时间及加班工资等存在争议，导致被申请人未足额支付申请人加班工资，故本委认为被申请人不存在主观恶意拖欠申请人加班工资的行为。因此，本委认为申请人关于被申请人未支付加班工资的解除理由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八

条规定的情形。再次，申请人未能举证证明被申请人的规章制度存在违反法律、法规的规定，及损害劳动者的权益之情形，无法证明该项主张客观存在，故申请人需承担举证不能的不利后果。最后，申请人以关于“未经本人协商一致，单方面降低本人工资，损害本人合法权益”的解除理由亦不属于《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条及第四十六条规定劳动者解除劳动合同，用人单位应支付经济补偿的情形。综上，申请人要求被申请人支付经济补偿，于法无据，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，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》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2023年4月5日及2023年5月1日法定节假日加班工资634.48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 陈隽英

二〇二三年七月二十五日

书 记 员 方正贤