

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〕4274 号

申请人：钟益鸣，男，汉族，1993 年 1 月 25 日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：众连横（广州）设计有限公司，住所：广州市海珠区新滘中路 171 号七楼 711。

法定代表人：郭源，男，该单位总经理。

申请人钟益鸣与被申请人众连横（广州）设计有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人钟益鸣和被申请人的法定代表人郭源到庭参加庭审。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 8 月 17 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 2023 年 4 月 24 日至 2023 年 7 月 31 日工资 5163.63 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 2 日工资 727.27 元及 2023 年 6 月提成 1500 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 4 月 24 日至 2023

年8月2日未签订劳动合同双倍工资及提成差额20409.09元；
四、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金8000元。

被申请人辩称：我单位每月已按时足额发放申请人的工资，故不存在工资补发情况。申请人2023年8月1日至2023年8月2日的工资已按照工资标准发放，已包含申请人的提成。我单位不同意支付申请人所主张的二倍工资差额，因经核算二倍工资差额应为13269.65元。我单位未与申请人签订劳动合同，但不存在违法解除劳动关系的赔偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于2023年4月24日至2023年7月31日工资问题。申请人主张其于2023年4月24日入职被申请人处，任室内施工图设计师，每周工作5天，试用期工资为6400元/月，试用期工资应按照转正工资的80%计算，故转正工资为8000元/月，约定试用期2个月，每周工作5天，每天工作7小时，双方未签署劳动合同，最后工作至2023年8月2日离职。申请人另主张因被申请人未按照双方约定的转正工资发放工资，故被申请人需支付2023年4月24日至2023年7月31日期间的工资差额。申请人提供其与直属上司龚**的录音文件拟证明上述事实，录音文件显示申请人询问对方“那你7月份是按正式的工资发给我嘛”，对方回复“嗯嗯”。被申请人确认申请人入职时间、工作时间、岗位及录音文件的真实性，但主张试用期工资及转正工资是一致均

为 6400 元/月，不存在约定试用期工资之事实，录音中龚**的回应系基于试用期及转正工资数额一致的情形下给予的正面回复。经查，被申请人提供经申请人确认的邮件，该邮件标题载明“钟益鸣 | 10 年，应聘室内深化设计主管 | 广州 6-7K【BOSS 直聘】”。申请人提供的经被申请人确认的简历显示，申请人期望的薪酬范围为 8000 元至 13000 元。另查，申请人确认其 2023 年 4 月至 2023 年 7 月实际收到的实发工资分别为 1454.55 元、5914.88 元、5914.88 元、5859.20 元。申请人确认被申请人 2023 年 5 月至 2023 年 7 月为其缴纳社会保险费，个人缴纳部分分别为 485.12 元、485.12 元、540.8 元。本委认为，首先，申请人虽主张双方约定转正工资为 8000 元，其亦提供录音文件欲证明双方曾就转正工资作出约定，但该证据无法直接证实转正工资是否与试用期工资不一致，且未提供其他证据加以佐证，故本委认为申请人提供的证据存在瑕疵，不足以证明双方约定转正工资为 8000 元，其需对待证事实承担举证不能的不利后果。其次，根据被申请人提供的邮件标题可知，申请人所在的岗位薪酬范围在 6000 元至 7000 元内，此亦符合双方现约定的工资数额。而申请人虽提供简历证明其对薪酬期望范围，但在现实生活中，劳动者的期望薪酬不能必然等同于双方履行的工资数额，劳资双方在求职及面试过程中就劳动者及岗位的实际情况作出薪酬调整，亦属于正常的应聘及招聘过程中的正常现象。再次，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十条规定，劳动者在试用期工资不得低

于劳动合同约定工资的百分之八十。据此可知，试用期存在法定最低工资数额的强制性标准，即并未规定转正工资不能与试用期工资相同。在本案中，即便申、被双方约定转正工资为 6400 元，此约定并未违反强制性法律规定。因此，本委认为申请人关于转正工资数额之主张及要求被申请人支付 2023 年 4 月 24 日至 2023 年 7 月 31 日工资差额请求，缺乏事实依据及法律依据，本委不予认可。

二、关于 2023 年 8 月工资及 2023 年 6 月提成问题。申请人主张因被申请人为其购买了 2023 年 8 月社会保险，导致其 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 2 日扣除社会保险个人缴纳部分后的工资数额仅为 41.02 元，其主张被申请人发送的《解除劳动合同通知书》已载明社会保险仅缴纳至 2023 年 7 月，且其主张 2023 年 8 月的工资标准应为 8000 元，故被申请人需支付其 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 2 日的工资差额。申请人另主张双方曾约定支付提成，但被申请人未发放第二季度提成。申请人提供其与龚**的微信聊天记录及 2023 年第二季度提成明细表拟证明其自身主张，该提成明细表载明申请人可获得的提成数额为 1500 元及其同事余薇诗可获得提成数额为 4375 元；其与龚**的微信聊天记录载明申请人曾将该表格发送给龚**，对方回复“收到”。被申请人确认上述证据的真实性，但辩称申请人在 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 2 日仍在职，故其单位认为仍需为申请人缴纳社会保险费，而提成系需超出其单位每月所发放的“预发奖金

提成”数额才会发放提成差额。根据被申请人提供的2023年7月工资表载明，申请人基本工资3000元，绩效工资2100元，预发奖金提成1000元，补贴300元，应发工资6400元，社保540.80元，实发工资5859.20元；2023年8月工资表载明，申请人基本工资3000元，绩效工资2100元，预发奖金提成1000元，补贴300元，扣款5818.18元，应发工资581.82元，社保540.80元，实发工资41.02元。申请人确认该工资表实发工资、社会保险及实发工资数额，但主张其在职期间从未看过工资明细，故其不认可工资构成。另，申请人反驳称其同事余薇诗曾收到2023年7月的提成4875元，从被申请人提供的工资表可知，余薇诗预发奖金提成500元，而提成表显示余薇诗第二季度的提成数额应为4375元，故余薇诗在2023年7月多收到的金额为第二季度的提成，亦证明不存在被申请人所述需超过“预发奖金提成”才会有提成发放之主张。在庭审中，申、被双方确认申请人2023年8月1日至2023年8月2日期间均为全勤。本委认为，首先，如前所述，本委对申请人关于转正工资为8000元之主张不予支持，故申请人要求被申请人以8000元作为计算2023年8月工资的依据，缺乏事实依据，本委不予支持。其次，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定，用人单位应在十五日内为劳动者办理社会保险关系转移手续。在本案中，被申请人在2023年8月为申请人缴纳社会保险费，此做法并未违反法律法规的强制性规定。结合《中华人民共和国劳动法》第七十二条关于参加

社会保险系用人单位和劳动者均应履行的法定义务之规定可知，劳动者与用人单位均对社会保险费的缴纳具有法定义务。因此，申请人应当承担其自身的社会保险费缴纳义务，被申请人现于2023年8月的工资中代扣申请人2023年8月社会保险个人缴纳部分，于法有据，本委予以支持。经核算，申请人2023年8月1日至2023年8月2日的工资数额应为47.71元($6400\text{元}\div 21.75\text{天}\times 2\text{天}-540.80\text{元}$)，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人2023年8月1日至2023年8月2日的工资差额6.69元($47.71\text{元}-41.02\text{元}$)。再次，依查明事实可知，申、被双方曾就提成事宜作出约定。申请人已提供初步证据证明其可获得的提成数额，而被申请人对申请人主张的提成金额不予认可，但其单位当庭所作出的解释与现查明的证据所呈现的事实相矛盾，即其单位未就案外人余薇诗的提成计算作出合理解释。根据《广东省工资支付条例》第四十八条规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任，故被申请人需对申请人应发放的提成承担举证及解释义务。因此，鉴于提成发放的举证责任在于被申请人，因被申请人未能有效履行该举证义务，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人需对此承担举证不能的不利后果。基于有利保护劳动者原则，本委采纳申请人关于提成数额之主张。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人2023年6月提成1500元。

三、关于二倍工资问题。申、被双方确认双方未签署书面的劳动合同。本委认为，首先，被申请人当庭承认其单位未履行与申请人签订劳动合同的法定义务，故其单位对此应承担支付二倍工资的法律义务。其次，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，计算二倍工资的起算时间应为用工之日起满一个月的次日。在本案中，申请人要求被申请人支付其 2023 年 4 月 24 日至 2023 年 5 月 23 日期间未签订劳动合同的二倍工资，无法律依据，本委不予支持。再次，依查明事实可知，申请人主张的提成并非按月支付的款项，故对超出一个月工资支付周期或不固定周期支付的款项，本委不计入二倍工资基数。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年 5 月 24 日至 2023 年 8 月 2 日未签订劳动合同二倍工资差额 14864.52 元（ $6400 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 8 \text{ 天} + 6400 \text{ 元} + 6400 \text{ 元} + 6400 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 2 \text{ 天}$ ）。

四、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人于 2023 年 8 月 2 日向其开具《解除劳动合同通知书》将其辞退。被申请人确认申请人于 2023 年 8 月 2 日离职，但主张《解除劳动合同通知书》系申请人要求其单位出具的，由于其单位不愿意申请人到处泄露其单位商业秘密，所以宁愿出具《解除劳动合同通知书》给申请人，并愿意承担相应责任。经申、被双方确认的《解除劳动合同通知书》载明，由于行业下行，被申请人迫于无奈于 2023 年 8 月 2 日向申请人提出解除劳动合同。经查，申请人主张其离职前

月平均工资为 6400 元。被申请人主张应当扣除社保个人缴费部分的数额作为月平均工资的计算基数。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问题的解释（一）》第四十四条规定，因用人单位作出解除劳动关系决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。在本案中，被申请人未举证证明其单位作出的解除劳动关系的决定符合相关法律规定，故被申请人作出的解除决定，缺乏法律依据及事实依据，应属违法。其次，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条规定，劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包含计时工资及奖金、津贴和补贴等货币性收入。因此，被申请人关于月平均工资之主张，于法无据，本委不予支持。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 6900 元 [（6400 元+6400 元+6400 元+1500 元）÷3 个月×0.5 个月×2 倍]。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第二十条、第五十条、第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十二条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条、第二十七条，《广东省工资支付条例》第四十八条，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）》第四十四条之规定，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8月1日至2023年8月2日的工资差额6.69元及2023年6月提成1500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2023年5月24日至2023年8月2日未签订劳动合同二倍工资差额14864.52元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金6900元；

四、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 陈隽英

二〇二三年十月十二日

书 记 员 李政辉