

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〕5172 号

申请人：何旭东，男，汉族，1992 年 12 月 8 日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：广州市红杉树建筑装饰设计工程有限公司，住所：广州市海珠区南洲路 190 号之二 201 室。

法定代表人：赵意，该单位总经理。

委托代理人：苗婷，女，该单位员工。

委托代理人：邵广玲，女，该单位员工。

申请人何旭东与被申请人广州市红杉树建筑装饰设计工程有限公司关于工资、提成等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人何旭东和被申请人的委托代理人苗婷到庭参加诉讼。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 10 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 2021 年 7 月、2021 年 8 月底薪扣款 2243.59 元；二、被申请人支付申请人 2021 年 9 月至

2023 年 5 月提成扣款 10884 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 4 月至 2023 年 5 月的硬装奖励 1500 元；四、被申请人支付申请人 2021 年 8 月至 2023 年 6 月报销费用 5572.46 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 6 月的业绩提成 9320 元；六、被申请人支付申请人 2023 年 6 月无故克扣的工资 13463.14 元；七、被申请人支付申请人 2023 年 7 月无故克扣的工资 4602.28 元。

被申请人辩称：关于第一项仲裁请求，因申请人未上班、未打卡或考勤迟到导致扣款，申请人已与行政人员进行过沟通扣款事宜，有相关记录证明，行政人员未同意撤销扣款。关于第二项仲裁请求，该期间的所有扣款全部为申请人的提成负激励，针对申请人当月的过错和造成的损失按比例赔款，以及部分弄虚作假的数据导致的提成倒扣。关于第三项仲裁请求，申请人该请求的奖励未经财务核实和签批，申请人不存在该两项奖励。关于第四项仲裁请求，我单位代理人在 2022 年 10 月（庭审调查时更正为 2021 年 10 月）曾询问申请人有无费用需申请报销，当时申请人提供了 2000 余元的报销数据，但没有提供发票，当时申请人称能报就报，不能报就算了，代理人以私人名义向申请人转账报销费。2022 年 10 月之后没有收到申请人的报销清单发票，如申请人可提交申请报销记录和相应的发票，我单位可报销。关于第五项仲裁请求和第六项仲裁请求，据了解，我单位已按照 15000 元的标准向申请人发放 2023 年 6 月工

资，减去其因出错需承担的部分费用后，实发 11000 多元。2023 年 5 月与申请人协商调岗，6 月开始正式调岗，约定调岗后按照保底 15000 元计算工资。关于第七项仲裁请求，不确定申请人的计算方式。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2021 年 7 月、2021 年 8 月底薪扣款问题。经查，申请人于 2021 年 5 月 13 日入职被申请人，任职销售主管，申请人于 2023 年 7 月 24 日因个人原因离职。申请人主张被申请人克扣其 2021 年 7 月、2021 年 8 月的底薪共 2243.59 元。被申请人主张申请人该两个月的扣款系因未上班、未打卡、迟到等原因而产生，申请人已与行政人员沟通过，双方已达成一致意见，其单位未有同意返还申请人该款项。申请人提供 2021 年 7 月、2021 年 8 月的工资明细、考勤记录及其本人与行政人员邵广玲的聊天记录，其中工资明细载明申请人 2021 年 7 月、8 月分别因漏卡而扣款 1666.67 元、576.92 元，聊天记录显示申请人曾与邵广玲沟通 2021 年 7 月、8 月漏打卡扣款的事宜，其中提及扣款系因申请人漏卡补卡被拒绝，之后未有及时补卡，调休申请在一个月后才申请等原因而导致的，当中并没有体现申请人对被申请人的解释不认可，未体现申请人向被申请人追讨该两项扣款或被申请人同意返还该两笔款项的内容。另查，申请人自称其在职期间未再就上述两笔款项向被申请人提出异

议，亦未有向有关劳动行政部门投诉。本委认为，由查明可知，申请人曾就 2021 年 7 月、2021 年 8 月的工资扣款问题向被申请人进行过询问，而被申请人就此作出了解释，现无证据证明申请人当时不接受被申请人的解释，按常理，如若申请人对被申请人的工资计发或解释不予接受，其应进一步向被申请人申诉或向有关劳动行政部门申诉寻求处理，然而申请人并未实施法律赋予的权利，由此可以侧面印证申请人在被申请人作出解释后已接受被申请人的工资计发。因此，申请人在职期间已同意被申请人的工资计发，事隔两年多后再要求被申请人返还这些扣款，有违意思自治原则，本委对此行为不予支持。综上，本委对申请人要求被申请人支付 2021 年 7 月、2021 年 8 月底薪扣款的请求不予支持。

二、关于提成扣款问题。申请人主张被申请人无理由扣除其提成，数额如下：2021 年 9 月 100 元、2021 年 10 月 200 元、2021 年 11 月 400 元、2021 年 12 月 793 元、2022 年 5 月 1040 元、2022 年 10 月 712 元、2022 年 11 月 1500 元、2023 年 3 月 5282 元、2023 年 5 月 857 元。申请人称其在职期间曾就 2023 年 3 月的扣款 5282 元提出异议，被申请人有回复之后会再次核算，对于其他月份的提成扣款，因为当时考虑到仍在职，数额也不多，所以没有提出异议。被申请人则称每月提成发放都会与申请人进行一对一核对，申请人如对提成发放有异议，理应在一个月內提出。另查，申请人确认被申请人有为其提供工资

明细；申请人提供经被申请人确认的提成明细表载明上述月份的提成、工资明细及扣款事项、数额。本委认为，首先，申请人每月收到被申请人的工资明细，即申请人知悉其每月的工资、提成数额，申请人自认除 2023 年 3 月的提成扣款外，其并没有就其他月份的提成扣款向被申请人提出过异议，由此可以表明申请人当时已接受被申请人的提成计发，现申请人再行主张该部分提成差额，有违诚实信用原则，本委对此行为不予支持。其次，申请人虽称其曾就 2023 年 3 月份的提成扣款提出过异议，但其无证据证明其该主张，申请人应承担举证不能的不利后果，现申请人未有充分有效之证据证明其对被申请人发放的 2023 年 3 月份提成不予接受，可以推定申请人当时已接受该月的提成发放。最后，本案申请人请求的提成扣款时间跨度达 3 年，申请人作为领取提成的劳动者，如若其认为被申请人扣发部分提成的行为侵犯其合法权益的，理应向被申请人提出异议，或行使法律赋予的向相关劳动行政部门进行投诉的权利，但本案查明的事实无法证明申请人在此期间内，已实际有效行使法定权利，即其在认为被申请人未足额支付提成的情况下并未提出异议。故根据申请人长达 3 年多的工作时间内，按月正常领取工资、提成以及正常提供劳动的行为，应视为申请人对被申请人每月发放的提成数额系明确知悉且认可的，否则明显有违普罗大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理。综上，本委对申请人要求被申请人支付其提成扣款的请求

不予支持。

三、关于 2023 年 4 月至 2023 年 5 月的硬装奖励问题。申请人主张转介绍 2 名客户在被申请人处做“硬装”，应获得奖励 1500 元。申请人举证了 2023 年 4 月 20 日及 2023 年 5 月 2 日的内部工作签报、付款申请书予以证明其主张，其中内部工作签报载明主要内容为申请人转介绍 2 名客户在被申请人处做装修，为申请人申请各 1% 的提成，落款日期为 2023 年 4 月 20 日的签报有“情况属实”的字样及一签名（书写潦草，无法辨别）；付款申请书载明付款原因与前述内部工作签报基本一致，收款单位为申请人，付款金额分别为 700 元、1000 元。被申请人对前述证据予以确认，确认内部工作签报的签名为总经理的签名，主张获得奖励的流程应为申请人提交签报，分别经其上级及总经理签名，最后经财务签名确认后才能生效，现申请人的签报只有总经理的签名而没有其他人员的签名，总经理的签名仅确认该事实的存在，故该签报未生效，该些单据已被退回到申请人的上级处，但其单位没有告知申请人该奖励未生效。另查，申请人自称其应获得的奖励为 1700 元，提出仲裁请求时计算错误。本委认为，被申请人的总经理已确认申请人转介绍客户的情况属实，而被申请人以申请人提交的奖励申请不符合流程为由主张申请人的申请未生效，但被申请人未有证据证明其单位与申请人约定的奖励申请流程，无法证明其单位之主张。另外，被申请人作为申请人的奖励核发方，其单位收到申请人的申请

后，应当及时对此作出审核并向申请人说明情况，然而被申请人主张申请人的申请未生效，却又未告知申请人该情况，其单位未履行解释说明之义务，未给予申请人合理解释或申诉的权利。综上，本委认为被申请人拒发申请人2023年4月、5月硬装奖励的理由不能成立。申请人提供经被申请人确认的证据显示申请人应得奖励为1700元，现申请人仅要求被申请人支付其1500元，属于对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准，故被申请人应支付申请人2023年4月至2023年5月的硬装奖励1500元。

四、关于费用报销问题。申请人主张在2021年8月至2023年6月期间因工作需要购买物资，产生应报销费用合计为5572.46元，对于2021年的费用曾提交过报销申请，但被退回，其于2023年提交了报销申请及相关证明。被申请人则称其单位没有收到申请人的报销申请。本委认为，据查明可知，被申请人对于费用报销设置了申请流程，申请人亦知悉相关流程。现申请人无证据证明其本案请求的费用已提交了报销申请，而申请人亦未提供其他证据证明被申请人曾承诺或同意支付其该些费用，故申请人要求被申请人支付其报销费用的请求，缺乏依据，本委不予支持。

五、关于2023年6月工资问题。申请人主张其工资构成为底薪7400元+提成，其2023年6月的工资应为14528.7元，包含衣柜及橱柜的提成。被申请人则称申请人2023年6月之前的

工资构成为底薪 7400 元+提成,自 2023 年 6 月起调为底薪 5000 元+提成,保底工资为 15000 元(即当月底薪加提成不足 15000 元时按 15000 元发放),其单位根据 15000 元的标准计发了申请人 2023 年 6 月份的工资 11195.23 元。申请人确认收到前述数额的款项,但表示其不清楚该款项的性质。另查,申请人自认其收到被申请人发送的 2023 年 6 月工资明细时作出了“确认无误”的回复,但系在未作计算时就确认,该工资条载明申请人的工资构成为基本工资 2100 元、岗位津贴 12900 元、工龄工资 400 元。本委认为,被申请人为申请人提供了 2023 年 6 月份的工资明细,申请人对此表示确认无误,表明申请人已认可当中的构成及数额,当中载明申请人固定的工资构成与被申请人之主张基本吻合,可以证明被申请人主张的工资标准情况,故本委采纳被申请人关于工资标准的主张。申请人未有证据证明其与被申请人之间存在其他债权债务关系而被申请人应支付申请人 11195.23 元,故本委采纳被申请人关于该款项为其单位支付的 2023 年 6 月工资的主张。现申请人对于被申请人提供的工资明细确认无误,被申请人按此发放申请人的工资并无不妥,故申请人再行要求被申请人支付 2023 年 6 月工资的请求,缺乏事实依据及法律依据,本委不予支持。

六、关于 2023 年 6 月提成问题。申请人主张其一直跟进广州某某精细化工有限公司(某别墅)的装修订单,按约定应获得 4%的提成。申请人提供了客户付款明细、微信聊天记录,其

中付款明细载明广州某某精细化工有限公司支付了装修款，聊天记录显示申请人与相关负责人沟通了某别墅报价、付款、安排人员量尺等内容。被申请人则主张该订单的订单人员为申请人的下属余某，当时余某已拿到了该订单的奖励，申请人在群里沟通只是进行管理及督促的工作，并非该订单由申请人个人完成，如属于申请人个人完成，申请人不应将订单署名及奖励给予其下属。申请人称订单署名余某是根据被申请人要求而作出的。本委认为，申请人虽提供了聊天记录拟证明其参与了上述订单，但该聊天记录主要反映的内容是申请人负责安排人员工作，并未体现申请人实质参与该订单，故仅凭现有证据不足以证明申请人有一直跟进该订单或其符合获得提成的条件。综上，本委对申请人要求被申请人支付其 2023 年 6 月份提成的请求不予支持。

七、关于 2023 年 7 月工资问题。申请人主张被申请人未支付其 2023 年 7 月份的工资，其在 2023 年 7 月未有请假。被申请人则主张其单位已支付申请人 2023 年 7 月份的工资 2602.28 元，其单位不清楚申请人的出勤情况。申请人确认收到前述数额的款项，但表示不清楚款项性质。另查，双方确认申请人实行每周休息 1 天的工作制，申请人 2023 年 7 月社会保险个人缴费为 540.8 元，申请人 2023 年 7 月住房公积金个人缴费为 840 元。本委认为，其一为被申请人作为对申请人负管理义务的用人单位，其单位掌握着申请人的出勤数据，其单位有条件、有

能力查证申请人的出勤情况，现被申请人未举证证明申请人2023年7月的出勤情况，亦未有证据反驳申请人的主张，其单位应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的出勤情况。其二为申请人未有证据证明其与被申请人之间存在其他债权债务关系而被申请人应支付其2602.28元，故本委采纳被申请人关于该款项为其单位支付的2023年7月工资的主张。根据申请人的工时制度、工资标准及出勤情况，经本委折算，申请人2023年7月的工资为10720.04元 $[15000 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times (16 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) - 540.8 \text{元} - 840 \text{元}]$ 。对比被申请人已支付的工资数额，被申请人还应支付申请人2023年7月1日至2023年7月24日的工资差额8117.76元 $(10720.04 \text{元} - 2602.28 \text{元})$ 。现申请人仅要求被申请人支付其4602.28元，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2023年7月1日至2023年7月24日的工资差额4602.28元。

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2023年4月至2023年5月的硬装奖励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 7 月 1 日至 2023 年 7 月 24 日的工资差额 4602.28 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 梁炜珊

二〇二三年十二月五日

书 记 员 方正贤