

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〔2024〕278号

申请人：曹金萍，女，汉族，1998年1月21日出生，住址：广东省信宜市贵子镇。

委托代理人：温德民，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州羽吉服饰有限公司，住所：广州市海珠区叠景中路84号810房。

法定代表人：陈明凡。

申请人曹金萍与被申请人广州羽吉服饰有限公司关于确认劳动关系、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人曹金萍及其委托代理人温德民到庭参加庭审。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。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11月9日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人自2022年6月14日至2023

年8月20日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年7月1日至2023年8月20日工资16666元；三、被申请人支付申请人2023年2月1日至2023年7月31日提成12854.2元；四、被申请人支付申请人2022年7月15日至2023年6月14日未签订书面劳动合同二倍工资差额110000元。

被申请人未向本委提交答辩意见及证据材料。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题：申请人主张：其于2022年6月14日入职被申请人，任设计师；双方约定每日工作9小时、逢周日休息，劳动报酬为10000元/月+提成，每月15日通过微信转账发放上月工资，没有工资条，通过钉钉打卡考勤，但未严格执行；2023年8月20日其因个人原因离职，当日为其最后工作日。申请人表示其请求确认劳动关系的目的是补缴社会保险费。申请人提供了微信聊天记录、2022年7月至2023年3月5日的钉钉考勤记录截图、微信转账记录、《辞职申请书》等证据拟证明其主张。其中，微信聊天记录显示，2022年6月7日，申请人向备注名为“陈某”的微信使用人发消息：“你好，打扰了呀，请问你那边还在招设计师吗”，对方回复：“是的，有简历吗？”申请人回复：“有的”，对方回复：“我打给你”，2022年6月12日“陈某”向申请人发消息：“妹子，今天回了吗？”申请人回复：“明天上午回，后天早上上班，好吧”，对方回复：

“好”，2023年8月28日，“陈某”向申请人发消息：“小姐姐，麻烦退一下群。工作开心顺利，加油喔。欠你的工资可能不能一次性给你，要慢慢还。”2022年7月至2023年3月5日的钉钉考勤记录截图显示了申请人的姓名和被申请人的名称；微信转账记录显示了2022年8月至2023年9月期间“羽姐”向申请人转账的信息；《辞职申请书》载申请人因个人原因于2023年8月20日提出辞职，落款处有申请人签名和印有被申请人名称的印章，落款日期为2023年8月20日。**本委认为**，作为劳动者，申请人已对其与被申请人之间存在劳动关系进行了初步举证，且证据之间能够相互印证形成证据链。被申请人对申请人提供的证据不予反驳，故不能否认上述证据之证明效力。本委对申请人上述证据予以采纳，认定申请人与被申请人存在劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条的规定，被申请人对与申请人建立劳动关系的起始时间负有举证责任，现被申请人对此不主张、不举证，应当承担不利后果。本委根据申请人提供的证据确认申请人与被申请人自2022年6月14日至2023年8月20日存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张：被申请人没有向其发放2023年7月1日至8月20日期间的工资，其该时段全勤，2023年7月应发工资为10000元、8月应发工资为6666元。**本委认为**，根据《广东省工资支付条例》第十六条的规定，包括工作时间在内的工资支付台账属于用人单位应当编制并保存的材料，现

被申请人未对申请人的工资支付情况进行举证，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果。本委根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定对申请人主张的工资标准、工时和工资欠发情况予以采纳。申请人请求的16666元工资数额不高于本委核算标准，故本委对申请人该项仲裁请求予以支持。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应当支付申请人2023年7月1日至2023年8月20日工资16666元。

三、关于提成问题。申请人主张：双方约定申请人设计出来的衣服，每销售一件按照0.3元计发提成、套装按照0.6元计发提成；目前被申请人欠发其2023年2月1日至7月31日期间提成共计12854.2元。申请人提供的微信聊天记录显示，2023年8月22日，备注名为“羽吉 陈某”的微信使用人向申请人发送了一份名为“小曹提成”的电子表格，载明2月至7月的提成“合计”数额依次为：1948.5、2812.2、538、3957.6、2525.4、1072.5，共计12854.2。**本委认为**，被申请人对申请人提供的证据不予反驳，故不能否认上述证据之证明效力。本委对申请人上述证据予以采纳，认定申请人的劳动报酬中存在提成。用人单位在与劳动者建立劳动关系的过程中享有依法制定包括提成在内的各项薪酬制度的自主权并负责核发劳动者的薪酬待遇，故被申请人应对申请人的提成计发标准和计发情况负举证责任。现被申请人对此不主张、不举证、不抗辩，应当承担不利后果。本委采纳申请人

关于提成欠发情况的主张。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应当支付申请人2023年2月1日至2023年7月31日提成12854.2元。

四、关于未签订书面劳动合同二倍工资差额问题。申请人主张：被申请人未与其订立书面劳动合同；2022年11月被申请人因疫情原因搬至虎门办公，当月工资以现金形式发放，但其不记得具体数额，其2022年12月工资为8977元、2023年1月工资为5000元、2023年2月至6月每月工资均为10000元。申请人确认其未曾就未订立书面劳动合同二倍工资问题向被申请人主张过权利或向有关部门请求过权利救济、未曾因不可抗力或有其他正当理由不能及时就本案仲裁请求事项申请仲裁。**本委认为**，被申请人对签订劳动合同的情况和申请人的工资发放情况不主张、不举证，对申请人的主张不抗辩、不反驳，应当根据《中华人民共和国调解仲裁法》第六条、《广东省工资支付条例》第十六条的规定承担不利后果，本委采纳申请人上述主张。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人要求被申请人支付其2022年11月9日前未签订书面劳动合同的二倍工资差额已超过一年仲裁时效期间，本委不予支持。申请人对于其2022年11月的工资数额不主张，应当承担不利后果，本委不予核定。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，被申请人应当加倍支付申请人2022年11月10日至2023年6月12日期间未订立书面劳动合同

的工资 57977 元（8977 元+5000 元+10000 元+10000 元+10000 元+10000 元+10000 元/月 ÷ 30 天 × 12 天）。

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》第七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条、第八条的，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 6 月 14 日至 2023 年 8 月 20 日存在劳动关系；

二、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 8 月 20 日工资 16666 元；

三、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 2 月 1 日至 2023 年 7 月 31 日提成 12854.2 元；

四、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人 2022 年 11 月 11 日至 2023 年 6 月 12 日期间未订立书面劳动合同的工资 57977 元。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。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 马煜逵

二〇二四年一月二十四日

书 记 员 林伟仙