

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〕250号

申请人：邓艺芬，女，汉族，1999年6月1日出生，住址：广东省台州市。

委托代理人：潘德祥，男，广东合邦律师事务所律师。

被申请人：广州名家家居科技发展有限公司，住所：广州市海珠区新滘中路221号602。

法定代表人：林取甜，该单位客服经理。

申请人邓艺芬与被申请人广州名家家居科技发展有限公司关于确认劳动关系、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人邓艺芬及其委托代理人潘德祥和被申请人的法定代表人林取甜到庭参加庭审。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11月1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在2023年2月17日至2023年10月14日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年10月1日至10月14日的基本工资1400元、法定节假日加班

费 1200 元、提成 17254.04 元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 20114.07 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 3 月 16 日至 2023 年 10 月 14 日未签订书面劳动合同的双倍工资差额 70399.25 元。

被申请人辩称：一、2023 年 2 月 17 日，申请人入职我单位，职位为设计师，双方约定月工资构成为底薪 2600 元+签单提成，申请人入职后，我单位数次提出与申请人签订书面劳动合同，并将打印好的《劳动合同》《入职确认书》等书面材料交给申请人，申请人仅在上面圈改而一直未签字，后我单位多次要求与申请人签订书面劳动合同，但申请人一直以各种理由推诿，与申请人同期或前后批次入职的员工都已签订了书面劳动合同，仅有申请人一人未签订劳动合同，显然不符合常理。现申请人以未签订劳动合同为由，向我单位要求支付双倍工资，我单位严重怀疑申请人当时拒绝签订劳动合同的动机，故申请人要求我单位支付未签订劳动合同双倍工资差额的请求不应得到支持。二、申请人在我单位工作期间，多次违反员工手册规定、违背职业操守，利用我单位资源为外单位从事与本职工作相冲突的家居装修设计工作，严重损害我单位利益，同时，申请人在 2023 年 8 月 13 日至 2023 年 10 月 13 日期间伙同我单位项目监理违规操作，教唆我单位已施工工地业主与我单位解除施工合同，且在我单位未跟在建工地业主解除施工合同前私下联手项目监理飞单，造成我单位利益损失。申请人将本应收归

我单位的项目款私分个人，致使我单位蒙受损失，对此我单位保留追究申请人赔偿损失的诉权。我单位发现申请人的违规操作后，考虑到申请人年纪尚轻且属于初犯，遂私下联系申请人告知其利害关系，根据制度给予书面记大过及罚款处理，但申请人不知悔改，直接要求我单位将其解除并索要《解雇证明》，考虑到不影响正常运作，让其自动离开我单位，我单位无奈向申请人出具《解雇证明》，依据法律之规定解除双方的劳动合同，我单位与申请人解除劳动合同属于合法解除，申请人无权要求我单位支付赔偿金。三、申请人从事家居装修设计行业，且入职我单位已超过半年，申请人应对其工作内容、工作条件、职业要求，以及用工单位性质、劳动报酬、劳动纪律及规章制度等基本情况做了充分了解，且在我单位提供的《入职确认书》上也明确记载“提成发放分两次，50%于合同收首期且开工后，50%于工程竣工收完尾款完成内部结算后；中途离职，未发放提成不再发放，由公司安排其他在职同事做衔接”。申请人曾促成多名客户与我单位签订《工程施工合同》，我单位予以认可这部分事实，并已按照约定支付了相应的签约提成，然申请人离职后，该部分合同已交由其他员工跟进处理，申请人要求支付“工程竣工收完尾款”的提成没有依据。且申请人促成的部分项目因申请人的原因已遭到客户退单、退款，如申请人要求支付项目竣工后续提成，该部分签约提成是否应予以退回？显然，申请人要求支付提成的请求不能成立。四、按行业性质及特点，

在节假日对接客户或修改方案属于正常现象，我单位确有安排申请人在休假期间为客户提供服务，但申请人在我单位处任职期间，该部分工作时间已在正常时间以事假的方式进行抵扣，其每次请假获得批准，并在当月发放相应的工资，也就是申请人在工作期间，已将其休假时间以零散的形式进行请假休息，如申请人要求加班费，则该部分事假工资应予以相应扣除，所以申请人要求加班费的请求不应得到支持。五、在申请人任职期间，我单位已支付的工资、提成金额合计 50675.24 元，则月平均工资为 7239.32 元。综上，申请人的仲裁请求没有任何事实和法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于 2023 年 2 月 17 日入职被申请人，任职设计师，月工资构成为基本工资 2600 元+提成，申请人实行每天工作 8 小时、每周工作 6 天的工时制度，双方于 2023 年 10 月 14 日解除劳动合同。申请人举证有解雇证明、微信聊天记录、录音、工资单、银行转账记录拟证明其主张，当中内容涉及申请人与被申请人进行提成计算、工作安排、解除等内容的沟通及工资转账记录的呈现。被申请人对申请人提供的前述证据真实性均予以确认。本委认为，申请人与被申请人对于双方建立劳动关系及解除劳动关系的时间不持异议，且有聊天记录、银行转账记录等证据予以证明双方确实

存在履行劳动关系项下权利义务的事实，是故，本委对申请人关于要求确认其与被申请人在2023年2月17日至2023年10月14日存在劳动关系的请求予以支持。

二、关于工资问题。申请人主张其在2023年10月1日至10月14日出勤14天，被申请人未支付其工资。被申请人当庭表示不清楚申请人2023年10月的出勤情况及工资支付情况。本委认为，被申请人作为对申请人负有管理义务的用人单位，其单位掌握着申请人的出勤数据，被申请人可以清楚知悉申请人的出勤情况，现被申请人未就此主张，亦未有证据反驳申请人的主张，故本委采纳申请人主张的出勤情况。又根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人应举证证明其单位已足额支付申请人2023年10月的工资，现被申请人未就此举证，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果。综上，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10月1日至10月14日的工资1170元（2600元×0.45个月）。

三、关于加班费问题。申请人主张其在2023年5月1日、2023年10月1日至10月3日存在法定节假日加班。申请人举证有聊天记录，该记录显示申请人等人通过拍照的方式进行考勤统计，显示申请人在2023年5月1日、10月1日至10月3日均有出勤。被申请人对申请人前述证据予以确认，确认申请

人在 2023 年 5 月 1 日有上班，但称申请人在 2023 年 9 月份已调休 3 天冲抵该天的加班。被申请人当庭表示不清楚申请人 2023 年 10 月是否存在法定节假日加班。另查，申请人确认其在 2023 年 9 月月休 4 天、请病假 2 天、请事假 1 天，该月共计休息 7 天，被申请人在其请假期间没有扣发工资。本委认为，申请人举证有聊天记录予以证明其在国庆节期间加班，而被申请人未举证证明其单位已足额支付申请人法定节假日的加班工资，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 3 日法定节假日加班工资 1075.86 元(2600 元 ÷ 21.75 天 × 3 天 × 300%)。其次，申请人在 2023 年 9 月多休假 3 天，而被申请人仍足额支付该月工资，未有扣发休假期间的工资，而现有证据未能体现申请人在职期间曾就 2023 年 5 月加班时间或加班工资的问题向被申请人提出异议或向有关部门申诉，现申请人休假 3 天期间获得的工资，并不低于其应得法定节假日加班工资，由此可以印证申请人与被申请人已就 2023 年 5 月 1 日加班时间的处理达成了一致意见，故申请人再行要求被申请人支付其 2023 年 5 月 1 日法定节假日加班工资的请求，缺乏依据，本委不予支持。

四、关于提成问题。申请人主张双方约定其工资构成包含提成，其中被申请人派单的提成按签单合同金额的 3%至 4%计算，自己开发的提成则按合同金额的 6%计算，提成在客户支付完首期款当月一次性支付，如果没有签单则没有提成，提成并

不是每月都会有。其本案请求的提成涉及7个项目，这些项目已发放50%的提成，余下50%未发放。被申请人则主张公司派单的，申请人的提成按签单合同金额的3%计算，自己开发的提成则按合同金额的6%计算，每单的提成分两期发放，其中第一期在客户支付完首期款工地开工时支付50%提成，第二期在完工客户支付完尾款时支付余下50%提成，申请人本案提及7个项目已支付50%提成，因为未完工及离职人员不享有提成，所以余下50%未能支付。另查，申请人提供了提成表、聊天记录，其中聊天记录中有发送提成表的记录，提成表载明名称有“前期提成”“结算提成”的内容；聊天记录显示申请人与“蓝柚林小姐”在2023年4月20日曾就提成计发进行过沟通，申请人询问为何只发放了一个提成，“蓝柚林小姐”回复“收首期开工发50%，完工50%，之前陈总有说过呀”，之后申请人陆续回复了“我两个工地不是收起首期？”“那业主交齐钱不开工又不影响发提成”“他开工跟给我发提成有多关系”“你说没交齐首期那我理解”“那你收了那个首期款有什么意义”“那收到钱跟开工是两码事啊”等等内容，“蓝柚林小姐”也给予对应回复。被申请人对上述聊天记录予以确认。本委认为，申请人与被申请人曾就提成的计算进行过沟通，当中被申请人明确告知申请人分2笔发放提成，申请人虽然对提成计算提出质疑，但从申请人的质疑可知，申请人围绕的焦点仅系被申请人收到首期款后是否以开工作为发放提成的条件，申请人并没有对完工后再发

放第二期提成有异议。另，申请人自行举证的提成表亦有“前期提成”“结算提成”的区别，再次印证申请人的提成并非一次性发放的事实。综上，本委采纳被申请人关于提成发放时间、条件的主张，对申请人关于提成发放时间及条件的主张不予采纳。现申请人未举证证明本案涉及的7个项目均已完工，故其本案要求被申请人支付剩余50%提成的请求，缺乏事实基础，本委不予支持。

五、关于二倍工资问题。申请人主张被申请人未与其签订书面劳动合同，被申请人则主张其单位多次提供劳动合同予申请人，拟与申请人签订书面劳动合同，但申请人均以各种理由不予签订。另查，被申请人已支付申请人工资如下：2023年2月1115元、3月13000元、4月5000元、5月5000元、6月2590元、7月2600元、8月2400元、9月2600元。申请人自认前述2023年3月的工资13000元包含基本工资2600元及完成指标奖励，4月的工资5000元包含基本工资及达标奖金。此外，被申请人还向申请人发放了提成。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，及时依法与劳动者签订书面劳动合同是用人单位的法定义务，现被申请人未与申请人签订书面劳动合同，亦未有充分有效证据证明未签订劳动合同的责任在于申请人，故被申请人应承担未签订书面劳动合同二倍工资的支付责任。其次，由查明可知，申请人的工资构成包含提成、奖金、奖励等，而该些提成、奖金、奖

励的发放周期、数额均不固定，故核算申请人未签订书面劳动合同二倍工资时，该部分不予计算。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，被申请人应支付申请人2023年3月17日至2023年10月14日未签订书面劳动合同二倍工资差额21293.92元（2600元÷31天×15天+2600元+5000元+2590元+2600元+2400元+2600元+1170元+1075.86元）。申请人要求被申请人支付其2023年3月16日未签订劳动合同二倍工资的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

六、关于赔偿金问题。经查，被申请人向申请人送达了《解雇证明》，以申请人严重失职、营私舞弊、对用人单位利益造成重大损害、泄露公司商业机密信息，并联合外部人员施工本公司客户工程为由与申请人解除劳动合同。申请人主张其并不存在被申请人所称的违纪行为，被申请人属于违法解除。被申请人则主张申请人多次违反员工手册、违背职业操守，利用公司资源为外单位从事与本职工作相冲突的家居装修设计工作，严重损害其单位利益（具体表现详见答辩意见）。被申请人举证了照片、录音拟证明其单位为合法解除。其中照片显示一人员在电脑前进行操作，但看不清楚电脑画面的内容；录音呈现人员之间在沟通，但并没有表明身份，当中一人的说话内容不清晰，时而大声、时而小声。另查，被申请人已支付申请人提成数额如下：3月3690元、4月5799.24元、5月8322元、6月1512

元、7月864元、8月6210元，9月无提成。本委认为，本案系由被申请人行使解除权而解除双方之间的劳动关系，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）》第四十四条的规定，被申请人有责任举证证明其单位作出的解除决定具有合法性、合理性。现被申请人虽举证有照片、录音等，但该内容未能体现当事人的身份，且呈现的内容模糊不清，难以辨别，仅凭现有证据并不能充分有效地证明被申请人的主张，是故，被申请人的证据未能证明其单位作出的解除决定符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形之一，属于违法解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金17024.93元 $[(13000\text{元}+5000\text{元}+5000\text{元}+2590\text{元}+2600\text{元}+2400\text{元}+2600\text{元}+3690\text{元}+5799.24\text{元}+8322\text{元}+1512\text{元}+864\text{元}+6210\text{元})\div 7\text{个月}\times 1\text{个月}\times 2\text{倍}]$ 。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第三十九条、第四十七条、第四十八条、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，《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、确认申请人与被申请人在2023年2月17日至2023年10月14日存在劳动关系；

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10月1日至10月14日的工资1170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2023年10月1日至2023年10月3日法定节假日加班工资1075.86元；

四、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3月17日至2023年10月14日未签订书面劳动合同二倍工资差额21293.92元；

五、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合同的赔偿金17024.93元；

六、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二四年一月五日

书 记 员 林婉婷