

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〕1033 号

申请人：何畏，男，汉族，1985 年 7 月 28 日出生，住址：湖南省祁阳县。

被申请人：广州善见文化传播有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 70 号之十三自编 112 号。

法定代表人：廖宇，该单位 CEO。

委托代理人：刘梦瑶，女，该单位员工。

申请人何畏与被申请人广州善见文化传播有限公司关于提成等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人何畏和被申请人的委托代理人刘梦瑶到庭参加庭审。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 12 月 25 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 3 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日的提成工资 15468.79 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿 23538.65 元；三、被申请人支付申请

人 2021 年 6 月 29 日至 2023 年 8 月 31 日未休年休假的工资 12986.84 元。

被申请人辩称：不同意申请人的全部仲裁请求，理由如下：一、申请人于 2021 年 6 月 29 日入职我单位，双方签订了为期 3 年的劳动合同，试用期 3 个月，约定申请人的试用期基本工资为 5000 元/月，转正工资为 6000 元/月，除此之外无其他工资组成部分。二、申请人在 2023 年 8 月 24 日因个人原因向我单位提出辞职申请，我单位同意，双方于 2023 年 8 月 31 日正式解除劳动合同关系，双方债权债务关系已两清。三、双方的工资报酬权利义务仅限于基本工资，除基本工资外双方未约定过其他任何工资款项或签署过相关书面文件，双方劳动合同解除的情形并不符合劳动合同法第四十六条规定的应支付经济补偿的任一情形。双方办理解除手续时已明确申请人的工资结算至 2023 年 8 月 31 日，除此之外双方未有其他未结款项，我单位已于 2023 年 9 月全部支付完申请人的工资，双方债权债务已全部结清。综上，申请人的全部请求，缺乏事实依据及法律依据，应当予以全部驳回。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2021 年 6 月 29 日入职被申请人，任职运营专员，双方签订了为期 3 年的书面劳动合同，劳动合同中约定申请人试用期月工资为基本工资 5000 元，转正月工资为 6000

元；申请人于2023年8月24日填写了员工辞职/辞退申请表，申请最后工作日为2023年8月31日，辞职/辞退事由为个人原因；申请人于2023年8月24日填写了离职交接及薪酬结算表，载明薪资结算至2023年8月31日，申请人同意被申请人将其已结算的工资于2023年12月31日划入其本人银行账户，申请人确认与被申请人解除/终止劳动关系，对在职期间的薪资、待遇以上内容均无异议；申请人离职时还签署了离职交接承诺书，确认因其本人提出离职申请，被申请人与申请人已理清所有的工资报酬等费用。

一、关于提成工资问题。申请人主张其工资中包含有提成，按项目利润的10%计提，被申请人尚未支付其在职期间的提成。申请人举证了2023年3月至2023年8月结算单及电子发票、主播归属明细、提成计算明细拟证明其主张的提成15468.79元。被申请人对前述证据均不确认，并称申请人的工资构成不包含提成。另查，申请人提供经被申请人确认的付款申请及工资条显示申请人在2023年5月22日申请提成付款9232.46元，该申请已获得审批同意，工资单载明申请人的工资构成项目包含基本工资、提成、绩效等，其中申请人2023年5月、7月的提成分别为9232.46元、250元。被申请人解释称，双方并没有约定固定的提成项目，只系其单位在经济效益较好时会向员工发放奖励，上述的提成即为奖励。另查，双方确认离职时并没有明确具体应结算的工资数额。本委认为，首先，根据《广

东省工资支付条例》第六十二条的规定，提成属于劳动报酬性质，系劳动者提供劳动后应获得的工资组成部分。现双方确认的工资单、付款申请清楚载明被申请人设定的工资构成项目包含有提成，且申请人在职期间有申请并实际已领取过提成款项，与申请人之主张吻合。现被申请人主张该些款项实质为奖励，根据“谁主张、谁举证”原则，被申请人对此应承担举证责任，然而其单位在本案未就此举证，应承担对待证事实举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人关于其工资包含有提成的主张。其次，申请人与被申请人虽在离职时进行过离职交接及薪酬结算，双方确认薪酬结算至2023年8月31日，但双方当时未对应付之薪酬作出明确，即申请人应得工资报酬处于尚未确定状态，而本委已在上文论述中认定提成属于申请人的工资组成部分，故被申请人结算申请人的工资时应包含提成。现申请人已提供初步证据证明其截止至2023年8月31日的提成数额，而被申请人并未提供任何证据证明申请人所述之提成与事实不符，或举证证明其单位已向申请人足额支付相关提成，故其单位对此应承担举证不能的不利后果。因此，本委对申请人主张的提成数额予以采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2023年3月至1日至2023年8月31日的提成15468.79元。

二、关于经济补偿问题。申请人当庭主张其实际的离职原因为被申请人欠发工资，但为了完成离职手续，故以个人原因

作为辞职理由提交了辞职申请表，故被申请人应支付其解除劳动合同的经济补偿。被申请人则主张申请人因个人原因离职，不符合获得经济补偿的条件。本委认为，审查劳动者的辞职理由是否符合可获得经济补偿的情形应当以其提出申请时载明的理由为依据，现申请人当庭主张其离职原因为被申请人欠薪，但此与其自行填写的辞职申请载述矛盾。因此，申请人的辞职理由应当以其填写的辞职申请载明为准。现申请人以个人原因申请离职，该离职理由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定的用人单位应当支付经济补偿的情形之一，故本委对申请人要求被申请人支付经济补偿的请求不予支持。

三、关于未休年休假工资问题。申请人主张其每年应休年休假为5天，在职期间未休过年休假，被申请人应支付未休年休假的工资。被申请人则主张在2023年8月24日解除劳动合同时，债权债务已清结。本委认为，申请人签署了离职交接及薪酬结算表、离职交接承诺书，根据内容可知，该些文件系双方对劳动关系存续期间有关权利义务进行清结的载体，当中明确被申请人除需结算申请人的工资至2023年8月31日外，双方的其他薪酬、待遇均已结清。而未休年休假工资报酬并不是真正意义上的劳动者提供劳动后用人单位需要对该部分劳动支付的对价，而是一种由于用人单位原因使得劳动者未能享受与其工作年限直接挂钩的休假福利，该报酬是对用人单位应按规定安排劳动者休年休假，但未安排休假行为的一种惩罚，是用

人单位需要承担的补偿责任，此不属于双方在上述文件中约定应结算的薪酬。综上，申请人已确认被申请人除工资外的其他待遇已结算，故申请人在本案中再要求被申请人支付其未休年休假工资的请求，缺乏依据，本委不予支持。

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，《广东省工资支付条例》第六十二条，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）》第三十五条之规定，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3月至1日至2023年8月31日的提成15468.79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 梁炜珊

二〇二四年二月十八日

书 记 员 陈柳萍