

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〕703号

申请人：黄永梁，男，汉族，1991年5月16日出生。

被申请人：广东爱美熊美容科技有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东8号1714房。

法定代表人：唐华波。

授权委托人：吴雁萍，女，广东硕康律师事务所律师。

授权委托人：覃超，男，广东硕康律师事务所实习人员。

申请人黄永梁与被申请人广东爱美熊美容科技有限公司关于加班工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黄永梁和被申请人的委托代理人吴雁萍与覃超到庭参加诉讼。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12月5日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人2023年4月至2023年9月加班工资合计23138.48元。

被申请人辩称：一、根据双方签订的劳动合同第三条第二

款“如我单位因工作需要安排申请人临时加班的，申请人应当理解和服从”之约定，申请人虽主张其在职期间每天都在加班，但却并未提供任何能够佐证被申请人对其下达了加班指令、指定了加班任务的证据，故其主张无事实依据，不应得到支持；二、根据申请人底薪加提成的月工资组成，可以看出提成占其每月工资的大头，根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定，用人单位可以根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平，本案中被申请人确定工作标准和工资支付等事项，属于用人单位工资分配自主权范畴。申请人每月工资除基本工资外还有提成（奖金）部分，而提成是按照业务量计发，具有按劳分配、多劳多得的性质，申请人在标准工作时间以外工作的，其获得的提成亦具有加班工资性质，应视为已经获得相应的加班报酬；三、申请人在职期间每月均可查询工资条，但其每月领取工资后也并未对加班费等项目提出异议，说明申请人已了解被申请人工资发放标准和形式，可以认定申请人对工资发放标准和形式进行了实际认可，是其真实的意思表示，应视为双方以实际履行的行为对劳动者每月工资进行了实际约定，即发放的工资总额包括了正常工作时间的工资和多劳多得获得的劳动报酬。综上所述，申请人的请求无事实依据，不应得到支持，恳请仲裁委查清事实，维护法律的公平正义与我单位的合法权益。

本委查明事实及认定情况

申请人主张其于 2023 年 3 月 27 日入职被申请人，任招商经理，其于 2023 年 10 月 4 日离职，其每月工资标准为底薪 3000 元，该底薪由基本工资 2300 元和加班费 700 元组成，另加开单所获奖金、提成、绩效工资、加班餐补，每开一单底薪将增加 500 元，如当日未开单，上级领导将要求其加班（18 时至 21 时），如被安排值班，值班时间为 18 时至 22 时，值班及加班均有加班餐补 15 元/次，如每月 15 日前未开单，将被要求每天加班至 21 时，如连续两个月累计未开单 4 单，则从 1 日开始被安排加班，且每月 24 日起都被安排加班冲业绩，每次加班均系被申请人的工作人员在微信工作群内通知所有人加班。申请人提供工作群聊天记录拟证明上述事实，该聊天记录显示，“洗脸熊总部一高晶”多次发送关于加班的信息。被申请人确认该证据的真实性，但主张申请人的工资标准应为底薪 2300 元另加提成，且该聊天记录仅系监督员工工作，因为开单量将直接影响员工的提成金额，开单系对员工及其单位都有益，故其单位并未强制安排申请人加班。在庭审中，申请人主张其有收到被申请人的工资条并曾向被申请人提出异议，且该工资条不包含奖金及以现金发放的工资部分，现金需在现金签收表中签收确认。经查，申请人提供经被申请人确认的工资条中，2023 年 4 月的工资条载有加班天数 2 天，

加班餐补次数 11 次，基本工资 4000 元，全勤 200 元，加班餐补 165 元，应发工资 4518.9 元；2023 年 7 月、2023 年 8 月工资条均载有“加班费”700 元、“工资&补助小计”3000 元及加班餐补 195 元及 265 元，2023 年 7 月工资条载有个人提成 9840 元。本委认为，首先，依据申请人提供的工资条及当庭自述可知，被申请人有向申请人发放工资条。虽申请人当庭主张其曾就工资数额向被申请人提出异议，但其并未提供有效证据对此加以佐证，故无法单凭其当庭陈述证明该主张客观存在。因此，申请人作为领取劳动报酬的劳动者，如若其认为被申请人未发放加班工资的行为侵犯其合法权益，应向被申请人表示拒绝或提出异议，或向相关劳动行政部门进行投诉，但现查明证据中无法证明申请人在职期间未曾就工资数额向被申请人主张过权利，或向劳动行政部门进行投诉，而系按月领取劳动报酬以及按要求正常提供劳动，应视为其对被申请人每月发放的工资数额包括加班费系明确知悉且认可的。其次，依查明事实可知，申请人收入来源占比较大的在于提成，而提成与申请人的工作付出具有紧密的关系。由于申请人的月工资系根据其当月的开单情况进行计发，故其工资高低与开单数多少存在直接关系，若其欲获取较高工资收入，则必须增加开单的数量，此过程具有多劳多得的性质。由此，将必然导致申请人的工作量增加，从而出现延长工作时间的结果。鉴于本案并无任何证据显示申请人在职期间对此工作时间存在异议，故根据其正常提供劳动的行为，本委认为申请人在法定工作

时间外所额外提供劳动的行为，应视其为了提高劳动报酬而自主决定的增加工作量的意思行为表示。据此，本委认为，申请人劳动强度的增加，已通过提成的方式体现为工资收入的上升，此工资分配方式应视为系对劳动付出后所给予的相应劳动报酬，与工作内容及时间相对应。因此，提成所依据的开单数量不排除一部分发生在正常工作时间以外，而申请人为获取更多劳动报酬将产生额外工作时间，故加班工资实际以提成的形式予以体现。综上，申请人要求被申请人支付加班工资缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《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：

驳回申请人的仲裁请求。

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 陈柳岸

二〇二四年二月二日

书 记 员 刘秩博