

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〕270号

申请人：汪金珠，女，汉族，1981年11月21日出生，住址：安徽省安庆市怀宁县。

委托代理人：陈新豪，男，广东乾敬律师事务所律师。

第一被申请人：广州诗维馆家具有限公司，住所：广州市海珠区新港东路51号之二十一自编C802。

法定代表人：刘晓东。

第二被申请人：广州市番禺区南村轻致家具店，经营场所：广州市番禺区南村镇番禺大道北383号（海印又一城商场A）301铺。

经营者：唐玉荣，男，汉族，1979年8月16日出生，住址：广西灵川县灵田乡东田村委上五马村010号。

两被申请人共同委托代理人：曾祥敏，女，广东诺臣律师事务所律师。

两被申请人共同委托代理人：何丽嫦，女，广东诺臣律师事务所律师。

申请人汪金珠与第一被申请人广州诗维馆家具有限公司、

第二被申请人广州市番禺区南村轻致家具店关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人汪金珠及其委托代理人陈新豪和两被申请人的委托代理人何丽嫦到庭参加庭审。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 6 日向本委申请仲裁，于 2023 年 11 月 21 日向本委申请增加仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第一被申请人 2021 年 12 月 24 日至 2023 年 10 月 9 日期间存在劳动关系；二、确认申请人与第二被申请人 2022 年 7 月 12 日至 2023 年 10 月 9 日期间存在劳动关系；三、两被申请人支付申请人 2022 年 8 月 12 日至 2023 年 7 月 11 日期间双倍工资差额 247311.92 元；四、两被申请人支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日提成 8508.21 元和绩效 2000 元；五、两被申请人支付申请人 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 9 日工资 4543.68 元；六、两被申请人支付申请人 2021 年 12 月 24 日至 2023 年 9 月 30 日期间法定节假日加班工资 43657.07 元；七、两被申请人支付申请人被迫解除劳动关系经济补偿 46681.12 元；八、两被申请人支付申请人 2021 年 12 月 24 日至 2023 年 8 月 31 日、2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 9 日期间提成 19334.7 元。

两被申请人辩称：一、申请人于 2021 年 12 月 24 日入职第

一被申请人，并接受第一被申请人安排到旗下家具店工作，双方已通过书面形式明确权利义务，申请人提出未签订劳动合同并要求二倍工资差额无依据，且该项仲裁请求已超过仲裁时效，不应支持二倍工资差额的请求。二、退一步而言，即使认定申请人自2022年7月12日起与第二被申请人建立劳动关系，双方未签订书面劳动合同，申请人部分二倍工资差额请求已超过仲裁时效。三、申请人提供的证据不能证明法定节假日存在加班。根据劳动合同及规章制度规定，加班需提出加班申请并经确认才能加班。即使存在加班，已发放加班工资。加班工资应以基本工资2300元为计算基数。四、申请人所在岗位因撤店不复存在，被申请人调岗符合约定，合法合理，申请人主张的经济补偿无依据。被申请人调岗并未损害申请人合法权益。渠道拓展部属于市场销售部门，安排申请人作为团队经理，搭建销售团队开展工作，根据客户需求将客户引流至相应门店进行成交。由于外拓为主，故无固定打卡地点的要求。被申请人多次与申请人沟通调岗事宜，调岗后岗位同属管理岗位，不具有歧视性和侮辱性，且申请人劳动报酬有所增加，故调岗行为不存在任何违法情形。五、申请人离职前12个月平均工资为18755.45元。六、被申请人并非恶意拖欠申请人2023年9月提成及绩效工资。申请人离职时未核对清楚，亦无工作交接，部分客户订单未对接工厂下单及安装，有售后定损的可能，故根据薪酬制度暂未发放提成。申请人未按要求填报绩效考核表，

导致未能完成当月绩效考核，故未发放绩效工资。七、申请人提供的证据不能证明有相应订单及提成，其主张的提成不应支持。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

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 2021 年 12 月 24 日入职第一被申请人后前往广州市番禺区洛浦誉添家具店工作，入职时签订文本空白的劳动合同，劳动合同落款处加盖上述家具店公章；该家具店于 2022 年 7 月 11 日注销，申请人在 2022 年 7 月 12 日前往第二被申请人处工作，工作期间由第一被申请人法定代表人和监事进行管理，最后工作至 2023 年 10 月 9 日。第一被申请人确认申请人于 2021 年 12 月 24 日入职其单位的事实，但辩称广州市番禺区洛浦誉添家具店系其单位内设机构，后出于缴纳社会保险费的目的，安排申请人前往广州市番禺区洛浦誉添家具店工作，并与该家具店签订劳动合同，申请人于 2022 年 7 月虽前往第二被申请人处工作，但系接受第一被申请人的委派而前往其他门店提供劳动。本委认为，申请人与第一被申请人于庭审中均确认申请人于 2021 年 12 月 24 日入职第一被申请人。由此表明，申请人与第一被申请人就双方在 2021 年 12 月 24 日建立劳动关系已达成主观合意。申请人在入职后虽先后前往广州市番禺区洛浦誉添家具店和第二被申请人处工作，但此均系在与第一被申请人建立劳动关系后从

事的劳动行为，且结合其系接受第一被申请人的法定代表人和监事管理的事实，可证实其所从事的工作行为系由第一被申请人进行安排和管理，与第一被申请人存在人身隶属关系。至于申请人与广州市番禺区洛浦誉添家具店签订劳动合同的行为，依查明的事实可知，其系在入职第一被申请人后配合要求的体现，实际上依然系第一被申请人主观意愿下的用工安排行为，体现了第一被申请人用工管理意志，不能以劳动合同签订行为而否定申请人与第一被申请人存在劳动关系的事实。同理，申请人此后前往第二被申请人处工作，同样系基于用工安排而履行的劳动义务，加之工作期间亦由第一被申请人相关人员进行管理，故申请人劳动关系的对方主体并未因此而发生改变。综上，本委确认申请人与第一被申请人于2021年12月24日至2023年10月9日期间存在劳动关系。申请人要求确认与第二被申请人存在劳动关系之仲裁请求于法无据，本委不予支持。

二、关于二倍工资差额问题。庭审中，申请人主张其于2023年10月26日向两被申请人主张二倍工资差额，故仲裁时效存在中断情形。本委认为，依前所述，本委已确认申请人与第一被申请人于2021年12月24日至2023年10月9日期间存在劳动关系，故第一被申请人应自用工之日起一个月内与申请人订立书面劳动合同。经查明事实可知，第一被申请人在与申请人建立劳动关系期间，并未以自身名义履行与申请人订立书面劳动合同的法定义务，故申请人未签订书面劳动合同的权益遭受

侵害之日应自其入职后第二个月起算。申请人虽主张其于 2023 年 10 月 26 日向两被申请人主张二倍工资差额的权利，但该时间节点早已超过二倍工资差额获得保护及支持的法定仲裁时效，故其该行为不构成仲裁时效中断之法律效果。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人该项仲裁请求已超过仲裁时效，本委对此不予支持。

三、关于 2023 年 9 月提成和绩效问题。两被申请人当庭确认未支付申请人 2023 年 9 月提成 8508.21 元和绩效 2000 元，但主张由于申请人未完成绩效考核表及办理相应手续，且离职后未核对清楚及交接订单，故不符合领取绩效和提成的条件。申请人对此反驳称，每月绩效工资属固定，无需以考核及填写自评表为发放前提，提成亦已经被申请人确认，故对两被申请人主张的上述理由不予认可。两被申请人则表示其已告知申请人提成发放条件，并已按照相关制度执行。本委认为，本案查明的现有证据无法证实申请人在职期间每月领取绩效工资均需以完成当月绩效考核表为发放前提，加之两被申请人并无提供证据证明其已向申请人告知有关提成的制度，故不能证实提成的发放应以申请人完成订单核对及交接为条件。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，两被申请人对此应承担举证不能的不利后果，本委对其上述主张不予采纳。另，依查明的事实可知，申请人在与第一被申请人建立劳动关系后，前往第二被申请人处工作。由此表明，申请人在接

受第一被申请人用工管理的情况下，从事着涉及第二被申请人业务内容的实质工作，故第二被申请人实际享受申请人劳动所带来的剩余价值和劳动利益，其亦应对用工期间的责任承担支付义务。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，两被申请人应支付申请人2023年9月1日至2023年9月30日期间提成8508.21元和绩效工资2000元。

四、关于2023年10月工资问题。经查，申请人于2023年10月4日至2023年10月7日、2023年10月9日共出勤5天，两被申请人未向其支付该月工资。申请人主张自2023年1月起每月底薪调整为13000元；两被申请人对此不予确认，主张申请人自2023年4月起每月底薪调整为13000元。经查，两被申请人提供的《薪酬制度》载明适用时期为2023年1月至12月，底薪为13000元。本委认为，鉴于两被申请人未支付申请人2023年10月工资，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，两被申请人应支付申请人2023年10月1日至2023年10月9日期间工资4781.61元（ $13000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 8 \text{ 天}$ ）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

五、关于加班工资问题。申请人提供钉钉考勤和微信聊天记录拟证明其在职期间存在法定节假日加班情形。两被申请人确认钉钉考勤真实性，但主张加班需经过申请并批准，且其已向申请人支付相应加班工资，申请人提供的钉钉截图亦显示其

法定假期余额为 2 天。申请人对此解释称，工资条从未载明支付加班工资，且单位从未按照法定标准给予法定休假日假期。经查，申请人提供的钉钉考勤显示其可通过邮箱收取考勤小助手发送的考勤记录；钉钉考勤载明其 2022 年中秋节、国庆节法定休假日加班共 4 天，2023 年 1 月元旦节加班 1 天，此后钉钉统计每月加班天数为 0。本委认为，其一，依查明的证据可知，申请人在职期间可通过邮箱领取考勤记录，即其持有且掌握自身出勤情况的证据，故其对劳动关系存续期间是否加班的事实负有举证证明责任。本案中，申请人并未提供工作期间全部的考勤记录，仅凭微信聊天记录不足以证明申请人实际的工作时长及工作强度，不能有效证实其在法定休假日存在完整且连贯的加班行为，遂无法证实其在职期间存在每个法定休假日均加班的事实，其对此应承担举证不能的不利后果，本委故而以本案查明的现有证据认定申请人存在法定休假日加班 5 天的情形。其二，两被申请人虽主张加班需以申请及审批为前提，但其当庭自认已支付申请人加班工资，由此表明其承认申请人在职期间存在加班的行为，基于此，两被申请人应举证证明其承认的有关申请人加班的对应日期，申请人确实存在向其提交加班申请以及经其审批同意的记录，进而证实其关于加班需申请及审批的主张成立且被执行。然两被申请人并未提供以上证据对待证事实加以证明，故其该项主张难以被采信。其三，由于广州市番禺区洛浦誉添家具店于 2022 年 7 月 11 日注销，故申

请人签订的劳动合同因该家具店注销而不再具备法律效力，当中约定的内容不能作为约束双方权利义务的依据，彼此权利及义务应以实际履行的内容为准。其四，两被申请人主张的底薪调整日期与其提供的《薪酬制度》所规定的适用时期并不吻合，故本委对其该项主张不予采纳，据此采信申请人主张的工资标准。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，两被申请人应支付申请人2022年9月1日至2023年1月31日期间法定休假日加班工资8965.52元（ $13000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 5 \text{ 天} \times 300\%$ ）。

六、关于2021年12月至2023年10月提成问题。申请人提供聊天记录截图拟证明两被申请人存在拖欠其在职期间提成的行为。两被申请人对此不予确认，主张申请人未能提供相关合同证明其实际业绩，仅凭聊天记录无法证明存在提成的事实。本委认为，申请人作为主张权利的当事人，应就其主张的提成请求所依据的客观事实负举证责任。具体到本案，申请人提供聊天记录截图仅可证明微信对方当事人与其沟通的内容，但业绩的具体金额、业绩实际负责人以及业绩提成的计提标准，均缺乏其他相应证据加以佐证，故聊天记录的内容并无相关旁证予以证明，仅系申请人与微信对方主体之间的沟通而确定的业绩标的额及提成金额，此证据证明力单一且薄弱，证明力存在瑕疵而无法有效证明客观事实的充分存在。因此，申请人在本案中并未就该项仲裁请求承担应尽有效的举证义务，根据《中

华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，故本委认为其该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

七、关于经济补偿问题。申请人主张两被申请人单方调整其工作岗位至业务员，且口头告知工资将降低 33%，同时两被申请人并无为其安排实际的工作地点，故其因此被迫解除劳动合同。两被申请人对此辩称，调岗系基于第二被申请人撤场的原因，故将申请人工作岗位调整为渠道经理，该岗位属于管理岗位，而非业务员；申请人基本工资调整为 12000 元，但提成比例及月度奖金将根据业绩情况发放，申请人的工资总体有所增加，至于工作地点则已口头告知调整为第一被申请人。申请人主张离职前月平均工资为 23340.56 元；两被申请人对此不予确认，主张申请人离职前月平均工资为 18755.45 元。经查，两被申请人提供的工资台账显示申请人 2022 年 10 月至 2023 年 9 月期间每月实发工资依次为：22178.08 元、28768.08 元、28894.18 元、10924.24 元、11690.88 元、10792.88 元、24235.41 元、17648.56 元、21431.49 元、17826.95 元、18758.80 元、11915.86 元，代扣代缴合计依次为：7821.92 元、1231.92 元、1105.82 元、495.12 元、549.12 元、3047.12 元、2765.12 元、648.12 元、657.12 元、642.8 元、656.8 元、2078.61 元。本委认为，依查明的事实可知，申请人在调岗后的基本工资较调岗前有所下降。两被申请人虽主张申请人在调岗后的工资总体

有所增加，但据其当庭陈述的内容可知，申请人调岗后的月工资增加取决于提成和绩效发放金额的提升，但提成和绩效数额则由业绩情况所决定，故提成和绩效金额并非固定，然业绩情况系否良好并非申请人可完全掌控和左右，业绩完成情况受行业整体经营情况、用人单位内部生产经营策略和方向，以及外部政策环境等多方面因素影响，故两被申请人关于申请人每月工资总体增加的主张并不必然，相较于申请人调整岗位前的工资构成及金额而言，申请人在调岗后劳动报酬不低于此前工资总额的权益存在风险，该劳动报酬权遭受损害，对双方劳动关系存续期间申请人享有的劳动报酬期待利益造成侵害。因此，申请人据此解除劳动关系符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，两被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 44074.27 元 [（22178.08 元 +28768.08 元 +28894.18 元 +10924.24 元 +11690.88 元 +10792.88 元 +24235.41 元 +17648.56 元 +21431.49 元 +17826.95 元 +18758.80 元 +11915.86 元 +7821.92 元 +1231.92 元 +1105.82 元 +495.12 元 +549.12 元 +3047.12 元 +2765.12 元 +648.12 元 +657.12 元 +642.8 元 +656.8 元 +2078.61 元 +8508.21 元 +2000 元 +13000 元 ÷ 21.75 天 × 4 天 × 300%） ÷ 12 个月 × 2 个月]。

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》第三十八条、第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人于2021年12月24日至2023年10月9日期间存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人2023年9月1日至2023年9月30日期间提成8508.21元和绩效工资2000元；

三、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人2023年10月1日至2023年10月9日期间工资4543.68元；

四、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人2022年9月1日至2023年1月31日期间法定休假日加班工资8965.52元；

五、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿44074.27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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年一月十九日

书 记 员 刘轶博