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〕972号

申请人：吴居权，男，汉族，1994年2月18日出生，住址：广东省雷州市。

被申请人：广州印象大宅家居整装有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1000号首至六层自编号6016。

法定代表人：王玉龙。

申请人吴居权与被申请人广州印象大宅家居整装有限公司关于工资、提成等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人吴居权到庭参加庭审。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12月13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11月1日至2023年12月10日的工资6612.9元；二、被申请人支付申请人2023年10月5日至2023年12月10日提成款5891.28元；三、被

申请人支付申请人 2023 年 10 月 5 日至 2023 年 12 月 10 日未签订劳动合同的二倍工资 10000 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 10 月 5 日至 2023 年 12 月 10 日全勤工作奖 300 元。

被申请人没有答辩、没有提交证据材料。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于 2023 年 10 月 5 日入职被申请人处任职设计师，每周工作 6 天，双方没有签订书面劳动合同，月工资为 5000 元，另有提成，提成支付周期不固定，其最后工作至 2023 年 12 月 10 日，其在 2023 年 11 月全勤，12 月出勤 10 天，被申请人尚未支付其 2023 年 11 月 1 日至 12 月 10 日的工资。经查，申请人提供的微信聊天记录显示备注名为“印象大宅 李总”，沟通内容包含有劳动合同签订、出勤核算、工资结算等；调休考勤统计表载明了申请人 2023 年 10 月、11 月调休、出勤情况。被申请人未提供证据对此予以反驳。本委认为，申请人在本案中已提供初步证据拟证明与被申请人存在劳动关系，被申请人未提供相反证据对此予以反驳，亦无举证证明上述证据的真实性存疑，故在申请人已提供证据证明自身主张的情况下，被申请人作为具有反驳义务的当事人，因未切实有效履行应尽之举证义务，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其单位对此应承担举证不能的不利后果，遂本委对申请人提供的上述证据予以采纳。另因被申

请人未提供证据对申请人主张的入职时间及离职日期予以反驳，遂本委采纳申请人之主张，据此确认双方于2023年10月5日至2023年12月10日期间存在合法有效的劳动关系。根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任。因被申请人未提供证据对申请人主张的月工资标准及未发放工资之事实予以反驳，故其单位对此待证事实亦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》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2023年11月1日至12月10日的工资7352.94元 $[5000\text{元}+5000\text{元}\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\times(6\text{天}+4\text{天}\times 200\%)]$ 。现申请人仅要求被申请人支付其6612.9元，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

二、关于提成问题。申请人主张其在职期间的业绩标的总额为323148.7元(28588.5元+32500元+20500元+23601.2元+26969元+48000元+86075元+27896元+29019元)，按照双方约定3%的提成比例，被申请人应支付其提成。经查，申请人提供的微信聊天记录显示，申请人多次询问“印象大宅 李总”何时支付提成，对方主要作出需要时间核对、需要等收款后再发等回复；设计部绩效统计表载明了申请人的姓名、客户信息、绘图类型、对接顾问、实收款等信息，实收款数额与上述一致。本委认为，依前所述，本委已认定申请人与“印象大宅 李总”的微信聊天记录有效性，故被申请人应对微信聊天所涉及的相

关提成问题予以举证说明，但被申请人并未提供任何证据证明申请人所述事宜与事实不符，或举证证明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事实予以采纳。申请人举证了绩效统计表拟证明其提成计算的基数，而被申请人作为申请人的工资薪酬发放主体，其单位掌握着申请人的业绩数据，现被申请人一方面未举证证明申请人在职期间的业绩数据，另一方面未能举证证明申请人的上述举证真实性存疑，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人举证的绩效统计表，同时采纳申请人主张的提成计算比例。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11月1日至12月10日的提成9694.46元（323148.7元×3%）。现申请人仅要求被申请人支付其5891.28元，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准。

三、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，应支付其二倍工资。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第八十二条的规定，被申请人与申请人享有一个月的劳动合同协商期，在此一个月内，被申请人未与申请人签订书面劳动合同并不违法，故申请人要求被申请人支付其2023年10月5日至2023年11月4日未签订书面劳动合同二倍工资的请求，缺乏法律依据，本委不予支

持。其次，被申请人未举证证明其单位已依法与申请人签订书面劳动合同，根据前述规定及《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11月5日至2023年12月10日未签订书面劳动合同二倍工资。最后，申请人的提成支付周期不固定，故计算其二倍工资差额时不予计算其提成部分。综上，被申请人应支付申请人2023年11月5日至2023年12月10日未签订书面劳动合同二倍工资6686.27元 $[5000 \text{元} \div 30 \text{天} \times 26 \text{天} + 5000 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times (6 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%)]$ 。

四、关于全勤工作奖问题。申请人主张全勤工作奖即为全勤奖，整月全勤即可获得该奖，被申请人任其入职时有告知其享有该项目。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负举证责任。申请人主张其享有全勤工作奖，对此应承担举证证明责任，但其在本案中未提供证据证明双方曾有此项目约定，即申请人未切实履行自身应尽之举证责任，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人该项请求不予支持。

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，《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11月1日至12月10日的工资6612.9元;

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11月1日至12月10日的提成5891.28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11月5日至2023年12月10日未签订书面劳动合同二倍工资6686.27元;

四、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二四年二月十八日

书 记 员 李慧娜