

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〔2023〕2127号

申请人：郑宇钦，男，汉族，1996年4月28日出生，
住址：广东省汕尾市城区。

被申请人：广州锋腾网络科技有限公司，住所：广州市海珠区昌岗中路238号2104房。

法定代表人：陈慈锋，该单位经理。

委托代理人：张宴闻，男，广东展豪律师事务所律师。

申请人郑宇钦与被申请人广州锋腾网络科技有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人郑宇钦和被申请人的委托代理人张宴闻到庭参加庭审。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3月24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自2021年10月10日至2023年3月20日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2021年11月10日至2022年10月9日未签订劳动合同的双倍工资差额68938元；三、被申请人支付申请人

2021年11月1日至2023年3月8日的加班费19237.93元；四、被申请人支付申请人2023年3月1日至2023年3月20日剩余应发工资2288元；五、被申请人支付申请人被迫解除劳动关系经济补偿金8211元；六、被申请人归还申请人违法罚款1300元。

被申请人辩称：一、申请人系2020年7月入职，而非2021年10月10日，我单位已于2021年10月与被申请人签订了《劳动合同》以及《自愿放弃缴纳五险一金承诺书》，只因我单位保管不当造成遗失，结合申请人入职以来从未质问我单位为何不与其签订劳动合同即可推断出我单位已经与其签订了劳动合同；退一步讲，即使我单位未与其签订劳动合同，其主张的双倍工资差额亦已超过仲裁时效；另，申请人系自愿放弃缴纳社保，其并未举证证明曾要求我单位缴纳社保而被我单位拒绝，故其主张系以我单位未为其购买社保而被迫解除劳动关系，与事实不符，且违背诚实信用原则。因此，申请人要求我单位支付双倍工资差额以及被迫解除劳动关系经济补偿金缺乏事实和法律依据。二、申请人的工资收入包含销售提成，销售业绩高，其获得的工资收入就越高，其为了提高销售业绩和收入会主动超时工作，即其工资收入已经包含了其超时工作的加班工资，我单位无需再支付其加班工资。三、申请人2023年3月剩余工资为2287.67元。

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2020年7月首次入职被申请人处工作，于2021年1月30日辞职；之后，其于2021年10月10日重新入职，于2023年3月20日辞职。被申请人则主张申请人于2020年7月入职，从2020年12月起因个人原因请假，直至2021年10月复职，之后一直工作至2023年3月20日辞职。申请人对其2021年1月30日辞职的事实提交了录屏材料予以证明，该材料显示申请人在2021年1月30日通过微信向“陈慈峰”表示其做完当月离职，申请人称因其更换手机，所以才将原手机微信记录进行录屏留存。被申请人对该证据以无原始载体，且陈慈峰的手机也更换已久，找不到该聊天记录为由表示无法核实。本委认为，双方对申请人自2020年7月入职后是否曾于2021年1月30日离职存有争议。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人主张申请人从2020年12月起因个人原因请假至2021年10月，但并未提供申请人办理请假手续的证据；而且，申请人在入职被申请人不到6个月的情况下，所请假期长达10个月，远高于其请假前实际任职的时间，明显与用人单位正常经营管理和招用工的实际需求不符，被申请人对此超乎常理之主张也无给出合理解释说明或者提供相关证据予以证明，故本委

对被申请人该主张不予采纳。现申请人提供的微信录屏可初步印证其曾于2021年1月30日离职，而在被申请人并无证据证明此后双方仍存在履行劳动关系权利义务的情况下，申请人该证据所反映的离职事实具有高度可能性，遂本委采纳申请人之主张。最后，从查明之事实可知，双方对2021年10月10日至2023年3月20日存在劳动关系实无异议，遂本委对申请人该项仲裁请求予以支持。

二、关于2023年3月剩余工资问题。被申请人主张申请人2023年3月剩余未付工资金额为2287.67元，申请人对此无异议。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3月剩余工资2287.67元。

三、关于归还罚款问题。申请人因发错产品向被申请人先后转账了罚款200元和100元，因报错净流量数据向被申请人转账了罚款1000元。庭审中，申请人认为其上述行为所造成的损失很少，被申请人对其罚款系违法行为。本委认为，因劳动者过错造成用人单位直接经济损失的，依法需承担赔偿责任。本案中，申请人知悉自身在工作中存在过错对被申请人造成经济损失，其在转账罚款给被申请人过程中处于主动地位，如若其认为所造成的实际损失远低于被申请人罚款金额，理应提出异议并拒绝转账，但申请人并无证据证明其曾提出过任何异议，其主动向被申请人转账罚款的行

为，应认定其对自身过错所应承担的责任系接受并认可的。鉴此，对申请人该项仲裁请求，本委不予支持。

四、关于加班费问题。申请人的工资由底薪和销售提成构成，销售提成按实际销售额确定提成点，实际销售额越高，提成点越高。被申请人每月发工资时会将考勤表和工资条发给申请人核实。申请人承认其从未对考勤表和工资条提出过异议。现申请人主张加班事实如下：工作日延时加班 389 小时，周末休息日加班 276 小时，法定节假日加班 20 小时，其加班工作内容系与客户聊天，维护客户，促成客户成交便有提成。被申请人对申请人主张的上述加班时长均不予确认，表示申请人想获得更多收入，必然会延长工作时间。本委认为，申请人主张的加班工作内容主要系与客户聊天，工作强度并不大，其加班实际上系提高自身实际销售额，增加提成收入的必要方式。况且，被申请人每月发放工资时会将考勤表和工资条发给其核实确认，即申请人对其自身劳动时间及对应的工资和提成收入并非被动接受，而是主动确认。申请人作为提供劳动并领取对价工资报酬的劳动者，如若其认为被申请人未按照其上班时间足额支付对应加班工资的行为侵犯其合法权益，应向被申请人提出异议或行使法律赋予的向有关部门申诉的权利，但申请人从未就加班时间及加班工资事宜向被申请人主张过权利或者向有关部门进行过申诉，由此表明申请人在职期间，基于对其与被申请人之

间的约定及其自身情况，比如对个人劳动价值、工作岗位性质和工作时间模式、劳动力市场供求关系以及对行业和岗位工资支付的惯例等主客观综合因素的考虑，是认可被申请人的计薪方式及其每月工资数额的，否则明显有违普遍大众对劳动者正常提供劳动和领取对应劳动报酬行为的认知常理以及意思自治原则。因此，申请人要求被申请人支付其加班费的仲裁请求，本委不予支持。

五、关于经济补偿问题。经查，申请人在职期间，被申请人无为其参加社会保险。申请人以被申请人未依法为其缴纳社保以及未签订劳动合同为由于2023年3月20日解除与被申请人之间的劳动关系。被申请人主张申请人签订了《自愿放弃缴纳五险一金承诺书》承诺自愿放弃缴纳社保，但未提供证据证明申请人签订过该承诺书。申请人对此不予确认。另查，申请人2022年3月至2023年2月工资依次为8408元、6959元、7233元、4270元、4991元、4838元、5000元、5473元、5218元、4748元、3716元、4838元，合计共65692元。本委认为，依法参加社会保险系用人单位和劳动者的法定义务，属于法律法规的强制性规定。本案被申请人并无证据证明申请人曾签署过自愿放弃缴纳社保的承诺书，即使双方签署了自愿放弃承诺书，亦因违反法律法规强制性规定而应认定签署的承诺书无效。基于被申请人确未为申请人参加社会保险的事实，申请人解除劳动关系的理由符合

《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位应支付经济补偿的情形之一。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿 8211.5 元〔65692 元 ÷ 12 个月 × 1.5 个月〕。现申请人仅要求被申请人支付 8211 元，属于其自主处分权利，本委予以尊重并照准。

六、关于双倍工资差额问题。申请人主张被申请人从未与其签订过劳动合同。被申请人则主张已与申请人签订劳动合同。被申请人提供了其他员工的劳动合同、其他员工书写的证明、法定代表人与行政人员的微信聊天记录等证据予以证明。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，被申请人主张已与申请人签订了劳动合同，但并未提供该劳动合同予以证明，仅凭现有证据均不足以认定其单位已与申请人签订了劳动合同，故被申请人应承担举证不能的不利后果，遂本委采纳申请人上述主张。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条以及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，被申请人应自 2021 年 11 月 10 日起至 2022 年 10 月 8 日期间每月向申请人支付两倍的工资，并视为双方已于 2022 年 10 月 9 日订立了无固定期限劳动合同，即申请人要求被申请人支付 2022 年 10 月 9 日未签劳动合同双倍工资差额的仲裁请求，缺乏法律依据，本委不予支持。又根据《中华人民共和国劳动争

议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人于2023年3月24日才向本委申请仲裁，并无证据证明其关于未订立书面劳动合同双倍工资差额的权利主张存在仲裁时效中止或者中断的情形，故申请人要求被申请人支付2022年3月25日之前未签劳动合同双倍工资差额的仲裁请求，已超过仲裁时效，本委亦不予支持。综上，被申请人应加倍支付申请人2022年3月25日至2022年10月8日未订立书面劳动合同的工资36601.97元（8408元÷31天×7天+6959元+7233元+4270元+4991元+4838元+5000元+5473元÷31天×8天）。

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、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2021年10月10日至2023年3月20日期间存在劳动关系；

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3月1日至2023年3月20日工资2287.67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解除劳动关系经济补偿 8211 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人 2022 年 3 月 25 日至 2022 年 10 月 8 日未订立书面劳动合同的工资 36601.97 元；

五、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 温嘉毅

二〇二三年六月一日

书 记 员 叶晨