

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〕1506号

申请人：陈俊斌，男，汉族，1998年9月10日出生，住址：广东省汕头市。

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1711室1712室1713室。

法定代表人：唐华波。

委托代理人：张稳稳，男，广东硕康律师事务所律师。

委托代理人：覃超，男，广东硕康律师事务所实习人员。

申请人陈俊斌与被申请人广东爱美熊美容科技有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈俊斌和被申请人的委托代理人张稳稳、覃超到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年1月9日向本委申请仲裁，于2024年1月24日向本委申请增加及变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2023年5月1日至2023年10月

31日加班工资26405.29元；二、被申请人支付申请人2023年5月1日至2023年10月31日休息日加班工资27837.81元；三、被申请人支付申请人2023年5月1日至2023年10月31日法定节假日加班工资8066.36元；四、被申请人支付申请人2023年11月1日至2023年11月15日工资差额1620元；五、被申请人支付申请人2022年10月1日至2022年12月31日疫情期间工资5520元；六、被申请人支付申请人离职经济补偿8845.95元。

被申请人辩称：申请人系自行离职，支付经济补偿无法律依据。根据劳动合同约定，我单位安排加班，申请人需服从。申请人主张加班，但并未提供证据证明，故其主张的加班工资无事实依据。申请人的提成占据月工资的大部分比例。按照法律规定，用人单位可通过本单位的经营状况确认报酬的分配方式，申请人除基本工资外还有业务提成，业务提成按劳分配，多劳多得，且有加班工资的性质，应视为我单位已支付加班工资。申请人每月有收到工资条，但从未对工资数额提出异议。我单位发放的工资总额已包含了基本工资和多劳多得的劳动报酬。

本委查明事实及认定情况

一、关于加班工资问题。申请人主张其每月工资由底薪、提成、餐补和全勤奖构成，在职期间存在工作日、休息日和法定休

假日加班情形，故要求被申请人向其支付加班工资。申请人对此提供个人月统计详情和聊天截图予以证明。被申请人确认申请人主张的工资构成，但对申请人陈述的加班事实不予认可，辩称申请人每月工资构成包括提成，属于按劳分配和多劳多得的性质。庭审中，申请人确认每月领取工资时可领取工资条，但主张其曾就加班工资事宜向被申请人提出异议，被申请人表示全部人员工资构成均一致，未有差别。被申请人对此不予确认。本委认为，首先，依查明的事实可知，申请人每月领取工资时可获取工资条，也即，其对每月工资数额及对应的构成明细实则清楚且知悉，不存在不知晓当月工资数额如何构成的事实。被申请人在向申请人支付当月工资数额的同时，明确告知月工资总额的组成部分，属依法履行告知义务之表现，而申请人对涉及自身核心利益的劳动报酬权利亦同样获得维护及尊重，并未被侵害，申请人的知情权得到充分保障。其次，申请人当庭虽主张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，加之被申请人对此予以否认，故在未有其他证据对其该项主张予以佐证的情况下，无法单凭其当庭陈述证明该主张的客观存在。因此，本委认为申请人该项主张依据不足，对此不予采纳。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，故其按月领取劳动报酬以及按要求正常提供劳动，应视为其对每月领取的工资数额持认可和接受的态度，否则明显有违普通大众对领取劳动报酬及正常提供劳动之间的认知常理及行为逻辑。据此，本委认为被申请人每月发放的工资包括正常工作时间工资及超出法定工作时间的加班工资。最后，依查明事实可知，申请人每月工资构成包括提成。由此表明，申请人每月工资数额的多少与提成金额存在密切关系，后者对月工资数额存在一定程度的决定性作用。申请人若欲获取较高工资收入，则必须增加业绩完成数量，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和模式存在异议，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的体现，系工作内容、工作时间与劳动报酬相对应的表现方式。提成实际系对其法定工时外额外劳动付出的对价，与加班工资具有相似的性质。综上，申请人主张的加班工资仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

二、关于 2023 年 11 月工资问题。申请人当庭撤回该项仲裁请求。本委认为，申请人于庭审中撤回该项仲裁请求，属其

对自身权利的自由处分，根据意思自治原则，本委对此予以尊重并照准。

三、关于疫情期间工资问题。申请人主张其于2022年10月至2022年12月期间因疫情封控未提供劳动，被申请人在此期间并无向其支付劳动报酬，故现要求被申请人按照广州市最低工资80%的标准向其补发上述期间工资。被申请人对此表示不清楚，需核实。庭后，被申请人提供转账电子回单拟证明在申请人离职后已于2023年12月15日补发疫情封控期间工资1440元。本委认为，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。本案中，被申请人虽在庭后提供转账电子回单拟证明其已在申请人离职后补发疫情封控期间工资，但该款项支付时间距疫情封控的时间节点已甚远，加之转账记录并无备注转账款项属于疫情封控相关费用，故不论系从转账时间，抑或系转账费用的性质，均无法有效证明该转账记录中的金额即为疫情期间工资，因此，被申请人补充的证据无法证实已向申请人支付2022年10月至2022年12月期间工资，故不能对申请人当庭主张的事实予以反驳，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。因此，本委采信申请人之主张。由于申请人主张的工资计算标准未违反法律强制性规定，本委对此予以尊重并照准。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2022年10月1

日至 2022 年 12 月 31 日期间工资 5520 元 (2300 元×80%×3 个月)。

四、关于经济补偿问题。经查，申请人系基于个人原因离职。本委认为，由于申请人系个人原因与被申请人解除劳动关系，该解除事由不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定的可领取经济补偿的法定情形。因此，本委认为申请人该项仲裁请求于法无据，对此不予支持。

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 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间工资 5520 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 郑泽民

二〇二四年三月六日

书 记 员 李政辉