

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〕1008 号

申请人：田凯，男，汉族，1992 年 2 月 23 日出生，住址：陕西省武功县。

被申请人：广东云上动力科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 1000 号 706 房。

法定代表人：陈为，女，该单位执行董事。

委托代理人：张莉，女，广东连越律师事务所律师。

委托代理人：黄安雯，女，广东连越律师事务所律师。

申请人田凯与被申请人广东云上动力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。申请人田凯和被申请人的委托代理人张莉到庭参加庭审。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 12 月 18 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 9 月 1 日至 2023 年 10 月 30 日工资 14000 元；二、被申请人支付申请人未发放提

成佣金和因公产生的报销费用 14000 元；三、被申请人支付申请人因拖欠工资而被迫离职的经济补偿 21000 元。

被申请人辩称：申请人主张的工资 14000 元不应当予以支付。申请人主张的佣金、报销未实际发生，不应支付。至于第三项请求，已办理离职手续，且无法律依据。申请人的请求全部请求应当驳回。一、离职证明上记载得很清楚，申请人已与我单位解除劳动关系，办理了离职手续，且与我单位不再有关系，包括工资、提成佣金、报销费用已结算完毕，劳动关系期间权利义务均已结清，不再互相追究。关于申请人认为 9 月 1 日到 10 月 30 日的工资，之所以在其任职期间按照旷工的方式予处理，是因为申请人违反我单位的规章制度、所发的公告，没有提交工作日报，我单位按照旷工处理。2023 年 9 月，申请人一份日报也没有交，因此 9 月份工资为 0，2023 年 10 月申请人提交了 4 天日报，因此我单位支付了应发工资 681.93 元。申请人的工作职务是销售员，而从 2023 年至 2024 年期间，没有一单业绩。我单位在 2023 年 7 月 4 日，在总公司广东鸿威国际会展集团有限公司有 300 多名员工的“鸿威国际集团奋斗群”里发布通知，明确告知全体员工：“请正常在公司上班的同事每天认真提交工作日报表，报告每半小时工作情况，如果没有交的同事将以请假或旷工对待。”与此同时，广东鸿威国际会展集团有限公司在办公区域的公告栏里张贴该项通知，至今仍在张贴栏内，该项通知自 7 月公布至 9 月才开始实施，有两个

月的过渡期供全体员工对此进行充分学习了解，包括申请人在内的全体员工自始至终没有对该项制度提出过异议。从我单位发布的提交工作日报的通知，可以看出，该通知是面向集团公司的全体员工，并非针对申请人个人。申请人的岗位是销售岗位，而2022年一年的业绩只有一单，2023年至2024年就完全没有业绩。我单位在2023年7月4日至9月两个月公告期可以看出申请人对该考勤记录是明知的，申请人作为销售人员通过工作日报的形式来说明其外勤工作的内容，是我单位公司职能的体现，申请人提交日报、说明工作内容是其作为公司员工的义务，其应当接受公司的管理、遵守制度，然而申请人2023年9月未按照公司规章制度提交一份日报，申请人2023年10月只提交4份日报，申请人在10月才提交了9月日报，申请人在2023年11月提交的日报，我单位也依法核发了报酬。申请人提供的钉钉打卡截图说明我单位每月根据上个月的钉钉考勤情况，员工对考勤结果可以提出异议，逾期未提出异议的视为认可考勤结果，我单位均提醒申请人确认考勤结果，申请人对9月、10月旷工的处理结果并未提出异议。我单位公司规章制度有两个月公告期，申请人未对规章制度提出异议，规章制度实施后申请人却没有遵守，申请人在9月、10月按旷工处理，旷工结果出来后，申请人未提出异议，申请人对该考勤结果是确认的，同时，通过申请人2023年11月向我单位提交日报的情况来看，申请人对公司工作考勤制度是明知的，对于9月、10

月的考勤制度是主观上故意不遵守，因此我单位按照旷工处理是合法有效的。申请人主张的第一项仲裁请求不予支持，应当驳回。二、针对申请人的第二项仲裁请求，我单位没有提成制度，不清楚申请人主张的提成项目。不存在提成的问题。应当驳回该请求。三、关于第三项请求，根据证据离职申请表，该申请表反映申请人是个人原因离职，申请人2023年11月30日系因个人原因主动申请辞职，且我单位已依法出具了离职证明，且办理了离职手续，双方的劳动关系权利义务已结清。根据劳动合同法第38条的规定，本案中申请人以个人原因申请辞职，不符合用人单位应当向劳动者支付经济补偿的情形。第三项仲裁请求于法无据，应当予以驳回。关于报销费用，没有差旅费的相关证据，因此不应当予以支持，不存在差旅费的问题。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申、被双方确认以下事实：申请人2020年7月20日入职被申请人处，任职销售经理，每周工作5天，每天8小时。申请人主张月工资为7000元，另有项目提成，通过钉钉打卡考勤，被申请人未发放其2023年9月1日至2023年10月30日工资。申请人举证了钉钉考勤记录、日报提交情况。其中，钉钉考勤记录显示申请人2023年9月出勤天数13天，年假2天，病假4天，2023年10月出勤天数为19天；《云上动力部门日报提交情况》显示申请人为“日报群未看到日报”，

合计提交天数为 0 天，且该表下方有“田凯 9 月份全月日报均为 10 月 24 日后补，其中请假 5 天、出差 3 天，日报未按半小时时间段汇报”；《9 月份工作汇报明细》显示申请人 9 月的日常工作内容及休假情况，其中 9 月 27 日至 9 月 28 日休年假 2 天。被申请人确认申请人上述证据的真实性，但主张其单位已于 2023 年 7 月 4 日公告公司考勤不再以钉钉打卡方式，而是以向其单位提交日报方式进行考勤，违反该考勤制度按旷工处罚，该公告于 2023 年 9 月实施，申请人因 2023 年 9 月未按规定提交工作日报，视为旷工，故其 9 月工资为 0，2023 年 10 月仅提交 4 天日报，其余 18 天未按规定提交日报，按旷工处理，工资为 681.93 元，其单位已经支付给申请人。另，被申请人主张申请人工资为 2300 元，工资后面有调整，没有提成。其单位每月会将考勤情况通过钉钉通知申请人，申请人对 2023 年 9 月和 10 月考勤情况及旷工处理结果无异议。而且申请人 2023 年 11 月按照要求提交日报，其单位依法核发其当月工资，也证明申请人对考勤制度系知悉的，申请人 9 月和 10 月考勤是主观上故意不遵守，因而其单位对其旷工处理系合法有效。被申请人举证了《劳动合同》、通知公告发布内容、钉钉打卡通知、申请人 2023 年 9 月至 2023 年 10 月提交日报情况、2023 年 10 月考勤结果、2023 年 3 月-2023 年 8 月和 2023 年 10 月至 2023 年 11 月工资条；2023 年签订的《劳动合同》载明申请人基本工资为 2300 元，绩效工资计发办法以《绩效考核细则》为准；通知

公告发布内容显示，要求全集团正常出勤员工每天提交工作日报表，报告每半小时工作情况，没有提交的员工视为请假或旷工，该通知以广东鸿威国际会展企业集团名义发布公告以及发送于“鸿威国际集团奋斗群”的工作群；钉钉打卡通知的录屏内容显示提醒各员工在每月月底自行在钉钉系统核对2023年9月和10月考勤内容，并告知员工当月月底后再提出考勤问题视为无效，逾期未确认视为认定考勤结果；2023年9月和10月提交日报情况显示，申请人于2023年10月24日发送名为“云上动力-田凯9月工作汇报明细”的表格，该表格内容显示有工作记录共13天，9月27日至9月28日两天休年假，申请人回复微信“9月份忙着……，日报没有发到群里，我们刘总说让我把工作汇报发给您这边”，申请人还于2023年11月1日通过微信发送名为“云上动力-田凯-10.1-10.31日报...”的文件，该文件内容为申请人汇报10月工作每日工作明细汇总，其中10月7日至10月8日休年假2天，有工作记录的17天，而10月日报提交详情表格显示申请人累计未提交天数为18天，仅有10月23日显示“√”，其他工作日均为“×”；申请人2023年10月考勤结果则显示申请人出勤天数4天，缺勤18天，出勤金额1272.73元，迟到扣款50元，出勤工资1222.73元；2023年3月至2023年8月和2023年10月至2023年11月工资条显示申请人应付工资6900元，工龄工资100元。10月扣社保540.8元。申请人对于《劳动合同》、通知公告发布内容、

钉钉打卡通知、申请人 2023 年 9 月至 2023 年 10 月提交日报情况、2023 年 3 月至 2023 年 8 月和 2023 年 10 月至 2023 年 11 月工资条的真实性予以确认，并称钉钉打卡通知里的内容仅提醒员工打卡及核对考勤，并没有关于不发日报就不发工资的内容，而 2023 年 9 月工作日报汇总系经其上司刘某同意后其本人发给庄某，申请人亦确认其本人已收到 2023 年 10 月工资 681.93 元。对于该 2023 年 10 月考勤结果的出勤天数及缺勤天数不认可。而被申请人主张其单位有将申请人旷工情况通过钉钉通知告知申请人，申请人系知悉其旷工且没有提出异议，申请人辩称被申请人并没有对其旷工结果进行通报，亦未告知其本人，其本人也曾就 9 月工资问题向刘某提出异议，申请人提交的经被申请人确认真实性的聊天记录显示，申请人 2023 年 10 月 27 日询问刘某“工资 9 月份的公司是不是不打算发了呀”，刘某回复“我们两个的没发”“你没发日报，现在就我两的没发”

“说要王总签字”。被申请人主张申请人该证据体现申请人系知悉需要提交日报作为考核依据。本委认为，从用人单位角度来看，被申请人以工作日报汇报来提升员工工作质量，并借此来作为评估和督促员工改进提升工作业绩的重要参考依据并无可厚非，但工作日报本质上属于用人单位用以确认劳动者工作状态的工具之一，并不意味着仅仅通过依靠工作日报即可作为员工日常工作情况甚至是当天出勤情况的唯一判定依据。首先被申请人以申请人 9 月和 10 月未按规定提交工作日报为由对其

未提交的时间以旷工处理，然而职工存在旷工行为，是与缺勤缺岗或未经允许擅自离岗的行为相同性质的违规违纪范畴系用人单位基于考勤制度、对于劳动者违反劳动合同所约定的出勤义务，故而给予其相应处分的一种事实依据。这意味着用人单位对于劳动者旷工行为的界定是需要基于多方面考量，被申请人仅仅从申请人未按照规章制度提交工作日报的角度，不能充分证明申请人未按劳动合同约定履行出勤义务，不能将未到岗与未按要求履行工作要求归为同一类别。从本案双方提交的证据并结合申请人岗位的工作特点看，申请人的工作业绩及工作成果并不仅从工作日报进行体现，还需要通过其日常工作沟通及形成的工作成果作为一定程度考量，未提交工作日报不等同于未提供劳动；另外，被申请人主张其单位有对申请人的旷工情况进行通报，但被申请人提交的证据并没有体现关于通报旷工的内容，进而缺乏判定申请人系知悉通报旷工结果的依据，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，被申请人应承担举证不能的不利后果。另，如需确认劳动者的出勤状况，用人单位也应扩大查证范围，并给予劳动者申诉的权利，本案中被申请人未提交证据证明其单位有给予申请人充分申诉权利。综上，被申请人以申请人未提交工作日报为由以此认定申请人存在旷工的行为不成立，缺乏充分的客观事实依据，属于违法，本委不予支持。对于双方约定的工资标准，被申请人虽主张申请人工资为基本工资 2300 元，没有提成，但从被申

请人提交的申请人工资条显示，申请人的工资结构为应付工资 6900 元，工龄工资 100 元，另有提成计算。被申请人的证据无法对其单位关于申请人的工资标准主张形成相应佐证，故本委对于被申请人主张的工资标准不予采纳，并采信申请人关于其工资标准的主张。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，结合申请人的出勤情况、工作日报汇总内容及工资情况，被申请人应支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日工资 5165.98 元（ $7000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 15 \text{ 天} + 2300 \text{ 元} \times 80\% \div 21.75 \text{ 天} \times 4 \text{ 天}$ ），2023 年 10 月 1 日至 2023 年 10 月 30 日工资差额 5535.89 元（ $7000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 21 \text{ 天} - 1222.73 \text{ 元}$ ）]

二、关于报销费用和提成佣金问题。对于报销费用，申请人当庭表示该报销费用已经发放，故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，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。至于提成佣金问题，申请人主张被申请人未支付其在职期间负责的三个项目的提成，具体为：江华建设公司项目、潭洲国际会展中心项目、中设智控公司项目，在职期间亦曾领取过项目提成。申请人举证了提成单、项目合同、关于《云上动力销售员提成标准业绩考核标准》的声明、工资流水记录：1. “田凯-业绩统计情况-2021 年 5 月”提成单显示潭洲国际会展中心闸机采购系统项目（以下简称“潭洲项目”）的合同金额 322640 元、回款金额 56286.8 元、交易日期 2021 年 11 月 19 日、绩效奖金 2000 元、提成比

例 7%、提成 3940.08 元、提成+奖金 5940.08 元；“田凯-业绩统计情况-2022 年 8 月”提成单显示广东中设智控科技股份有限公司技术服务合同（以下简称“中设智控项目”）的合同金额 338000 元、回款金额 33500 元，交易日期 2023 年 5 月 16 日，提成比例 7%、提成及总提成均为 2345 元；“田凯-业绩统计情况-2023 年 11 月”提成单显示江华瑶族自治县金牛开发建设有限公司技术服务合同（以下简称“江华项目”）的合同金额 68800 元、回款金额 38943.4 元、交易日期 2023 年 11 月、提成比例 7%，提成 2726.04 元、总奖金 1000 元、提成+奖金 3726.04 元。

“中设智控项目”和“江华项目”的提成单均有刘某的签名，申请人主张刘某系其本人的直属上司，为被申请人的总经理；2.

“中设智控项目”的项目合同显示甲方为广东中设智控科技股份有限公司，乙方为被申请人，甲方盖章处加盖该公司公章，日期为 2022 年 8 月 30 日，乙方签字盖章处为申请人签名及被申请人加盖公章。“江华项目”服务合同显示甲方为江华瑶族自治县金牛开发建设有限公司，乙方为被申请人，甲方盖章处加盖该公司公章，乙方签字盖章处为申请人签名及被申请人加盖公章，签署时间为 2023 年 11 月；3. 关于《云上动力销售员提成标准业绩考核标准》的声明载明以下内容：“3、‘绩效按月计算’计算依据指当月签署合同的总金额，绩效发放依据签署合同次月发放。”4、‘提成按季度累计’，累计依据指当季度签署合同的总金额，提成发放依据每笔回款次月发放。另，

该声明还附带一份名为“云上动力销售员提成标准业绩考核标准”的扫描件，扫描件约定工资构成为底薪4000元（A）+绩效（B）+提成（C），并有提成绩效计算方式，绩效和提成比例与月业绩额呈正相关，并载明“绩效按月计算，提成按季度计算”，该扫描件有签名字迹。申请人称该提成制度扫描件的签名系被申请人董事长王某，提成结算具体流程系其作为被申请人代表与客户签订合同，并约定分期付款，每回款至公司后，其本人制作表格发给其上司刘某签字，再交给财务人员，之后次月发放提成，潭洲项目因时间久远，合同没有拍照留底，只有该提成单的电子文档；3. 工资流水记录显示被申请人于2021年6月15日、2021年9月17日、2022年1月17日、2023年6月21日向申请人分别转账23806.53元、26527.66元、40374.37元、16908.77元。被申请人仅对项目合同、《云上动力销售员提成标准业绩考核标准》及声明的真实性确认，辩称“潭洲项目”并非申请人负责，且该项目并非其单位项目，该项目属于鸿威集团公司。被申请人另主张“中设智控项目”项目合同于2023年5月16日回款33500元，其单位发放给申请人2023年5月工资16908.77元中已包含提成10800元，该提成系申请人2023年第二季度总提成，已包含基于“中设智控项目”项目合同中2023年5月回款后所计算的提成，此外对于“江华项目”服务合同被申请人辩称其单位未收到该项目的回款，且申请人已经办理离职，双方权利义务终结，申请人无权向其单位主张任何

款项。被申请人提交了潭洲项目合同作为证据，该合同名称为潭洲国际会展中心展会闸机系统采购项目，显示甲方为广东潭洲国际会展中心有限责任公司，乙方为广东鸿威国际会展中心集团有限公司，合同总金额为 311640 元，该合同落款处有甲方加盖广东潭洲国际会展中心有限责任公司公章、法定代表人/授权代表及经办人签名，乙方则加盖广东鸿威国际会展中心集团有限公司公章，法定代表人/授权代表签名为王某，经办人签名为卓某。被申请人另主张刘某系其单位员工，但仅为业务人员。另查，被申请人提交的申请人离职申请表载明，部门负责人意见处有刘某签字字迹。申请人解释称之前该项目经办人确系卓某，但卓某之后已离职，该项目就转给其本人跟进，其直属上司刘某也同意其跟进该项目合同，被申请人系广东鸿威国际会展中心集团有限公司的子公司，因被申请人没有资质，故改为由广东鸿威国际会展中心集团有限公司名义与客户签订。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，结合《广东省工资支付条例》第四十八条的规定做如下分析：首先，关于潭洲项目合同，申请人虽提交了该项目提成单的电子文件作为其主张的支撑证据，但该证据并未有其直属上司刘某的签名，且申请人确认该项目合同系卓某跟进，也确认该合同系由广东鸿威国际会展中心集团有限公司与客户签订，申请人辩称该项目合同之后由其本人进行跟进且系经过刘某同意，但申请人并无证据证明上述主张，故其应承担举证不能的不利后果，故本委对于申请人主张被申

请人支付其潭洲项目合同的提成主张不予支持；其次，对于工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。对于“中设智控项目”，被申请人主张其单位已将依据提成制度计得的申请人第二季度总提成10800元连同其2023年5月工资一并发放，该总提成已包含了申请人所主张的该项目提成，但从被申请人提交的2023年5月工资条仅载明提成为10800元，被申请人既无证据证明该总提成的具体提成项目明细已包含载明有关该项目合同回款提成内容，也无证据证明其单位已告知该总提成系已包含“中设智控项目”服务合同的回款提成。另，在申请人已提交载有刘某签名的“江华项目”提成单及该项目服务合同证明其主张的情况下，被申请人对提成单真实性不确认，却对该项目服务合同的真实性予以确认，表明被申请人系知悉申请人系作为该项目合同的经办人，虽辩称其单位并未收到“江华项目”客户的回款故无法计算申请人该项目的绩效奖金及回款提成，并且因申请人已办理离职，双方权利义务已终结，但被申请人并无证据证明提成获取规则是以收到客户方回款，而对于被申请人关于申请人已离职而无权向被申请人主张任何款项的说法，有违公平原则，故被申请人就“江华项目”回款提成及绩效奖金的抗辩理由缺乏事实依据及违背公平原则，本委不予采纳。综上，本委对申请人关于上述两项目提成金额的主张予以采信，故被申请人应支付申请人提成及绩效奖金6071.04元（2345元+3726.04元）。

三、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人拖欠其工资而致其被迫离职，故被申请人应支付其经济补偿。被申请人则主张申请人系个人原因主动辞职，故其单位无需支付经济补偿。经查，被申请人提交的经申请人确认的《离职申请表》载明，离职类型一栏勾选为“辞职”，且载明“本人因个人原因，申请于2023年11月30日辞职”，“员工本人签字”处为申请人签名，落款时间为2023年11月30日。申请人当庭确认该签名系本人所签，但辩称实际原因系拖欠工资及提成离职，离职时亦向刘某说若被申请人不处理工资就申请仲裁，但并没有明确说明系因被申请人拖欠工资及提成离职。申请人提交与刘某的微信聊天记录拟证明其主张，该聊天记录显示时间为2023年11月14日，申请人系在该时间告知刘某不处理9月和10月工资则申请仲裁，并未显示其向刘某表达离职意愿。本委认为，解除权即形成权，即以一方当事人向对方当事人有效送达解除意思表示而实现。结合被申请人提交的证据，申请人系个人原因提出离职，申请人亦对该证据的真实性无提出异议，即可判定解除劳动合同的提出方系申请人。而申请人作为主张权利的当事人，对自身陈述的事实应履行首要举证义务，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人对其主张的离职原因承担举证责任，而本案中申请人提交的证据亦无法充分证明其向被申请人有效送达并书面告知解除劳动关系的意思表示及解除原因，因此申请人应承担举证不能的不利后

果，无法认定申请人系因被申请人拖欠工资而解除劳动关系。此外，虽然相关法律法规规定，用人单位存在未及时足额支付劳动报酬的，劳动者有权单方行使解除权，但该解除权的行使仅限于用人单位有过错且劳动者行使解除权利时已明确告知用人单位的情况下。即便本案用人单位存在未及时足额支付劳动报酬的情形，但申请人提供的证据无法证明其有在与被申请人被迫解除劳动关系时已履行该告知义务。综上，申请人主张系因被申请人拖欠工资致其被迫离职，并要求被申请人支付经济补偿的请求，依据不足，本委不予支持。

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2023年9月1日至2023年9月30日工资5165.98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10月1日至2023年10月30日工资差额5535.89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提成及绩效奖金6071.04元；

四、驳回申请人关于经济补偿的仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 王嘉南

二〇二四年三月一日

书 记 员 李政辉