

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〕1544 号

申请人：邓豪，男，汉族，2001 年 11 月 22 日出生，住址：湖南省衡南县。

被申请人：广州市海珠区鸿发纺织品商行，经营场所：广州市海珠区逸景路北侧五凤村十八亩 1、2 号之九、之十正街自编 19 号之一。

经营者：解治田，男，汉族，1985 年 5 月 25 日出生，住址：河南省邓州市。

委托代理人：杨文君，女，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

申请人邓豪与被申请人广州市海珠区鸿发纺织品商行关于二倍工资差额、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。申请人邓豪和被申请人的委托代理人杨文君到庭参加诉讼。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 11 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在 2023 年 2 月 15 日至 2024 年 1 月 4 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023 年 2 月 15 日至 2024 年 1 月 4 日未签订劳动合同二倍工资差额 67984 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 2 月 15 日至 2024 年 1 月 4 日提成工资 190000 元；四、被申请人支付申请人因拖欠 2023 年 2 月 15 日至 2024 年 1 月 4 日提成工资被迫解除劳动关系经济补偿金 6180 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人已签订劳动合同，故申请人要求我单位支付未签订劳动合同双倍工资差额无事实依据和法律依据，依法应予以驳回。二、我单位未与申请人达成过关于提成计提标准的协议，申请人所谓的提成构成方案，只字未提申请人的名字，且申请人亦无关于提成的计算公式及计算基数的依据，对申请人该项请求，我单位不予认可。三、申请人要求我单位支付高额提成无事实及法律依据，申请人索要无果后，向我单位提出解除劳动关系，申请人所谓的“拖欠提成影响工作开展”实属歪曲事实，而我单位已结清申请人截至 2024 年 1 月 4 日的工资，之后申请人也未再到我单位上班，申请人要求我单位支付经济补偿金，于法无据，应予驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系、二倍工资问题。经查，申请人入职被申请人任职店员，月休 1 天，工资标准为 7000 元/月，双

方有签订书面劳动合同，劳动合同期限自 2023 年 2 月 10 日起至 2024 年 2 月 10 日止，合同落款时间为 2023 年 2 月 10 日。申请人主张其于 2023 年 2 月 14 日入职被申请人，劳动合同签订时间系倒推的，也少了“附加”页，该页有提成计提标准，最后工作至 2024 年 1 月 5 日，2024 年 1 月 6 日离职。申请人向本委提供经被申请人确认的银行流水、工资表、考勤表、微信聊天记录拟证明其主张。其中，银行流水显示被申请人 2023 年 3 月 1 日至 2024 年 1 月 6 日（除 12 月外）每月向申请人转账情况；工资表显示申请人 2023 年 4 月至 7 月工资标准为 5000 元、9 月工资标准为 7000 元，出勤 27 天；考勤表显示申请人 2023 年 8 月至 2024 年 1 月考勤情况，9 月出勤 23 天，2024 年 1 月 2 日、3 日、5 日出勤；微信聊天记录显示，1 月 4 日申请人询问被申请人“你先把账给我算清楚 再说后续的事吧”，被申请人回复“工资明天就会给你结清的”被申请人主张申请人于 2023 年 2 月 10 日入职被申请人，最后工作至 2024 年 1 月 4 日并于当日离职，劳动合同未有“附加”页，劳动合同实际签订时间已不清楚，但劳动合同期限已涵盖落款时间。被申请人向本委提供申请人 2024 年 1 月份考勤表、微信聊天记录拟证明其主张，其中，考勤表显示 1 月 1 日放假，2 日至 4 日有出勤；微信聊天记录显示，1 月 4 日 19:35 被申请人询问申请人“小邓，你要确定不做的话，你把那个辞职报告发给我……你给我一个明确的话。因为我还要给仓库那边还要安排”，1 月 4 日

21:35 申请人告知被申请人“你确定一下我的最后工作日 工资就按那天算，提成是多少你也告诉我”，1月4日 21:41 被申请人回复“我今天下午给你打电话，你给我说你明天就不干了，我也同意了你不干了，你明天把三街的电脑密码，门的钥匙，电瓶车都交接给罗某就可以了，写个辞职报告发给我，我让会计给算工资”，申请人回复“你先把账给我算清楚 再说后续的事吧”。本委认为，根据双方签订的劳动合同显示，合同起始日期为2023年2月10日，而申请人主张入职时间为2月14日，但未提供相关证据予以证明，且该劳动合同系申请人确认的，故本委确认申请人的入职时间为2023年2月10日。关于离职时间，申请人提供的9月工资表的出勤时间与其9月打卡记录显示的出勤时间有出入，本委对该打卡记录的准确性存疑，被申请人提供的申请人1月考勤表，申请人不确认，但申请人提供的证据本身准确性存疑，加之根据申请人与被申请人的聊天记录显示，申请人于1月4日已向被申请人提出离职，而被申请人1月4日已明确表示第二天会结清申请人的工资，申请人收到该工资后亦未提出异议，故本委确认申请人的离职时间为2024年1月4日。综上，本委确认申请人与被申请人自2023年2月15日起至2024年1月4日止存在劳动关系。另，因申请人与被申请人已签订劳动合同，而劳动合同倒签不影响合同效力，据此，申请人要求被申请人支付未签订劳动合同二倍工资差额的请求，本委不予支持。

二、关于提成问题。申请人主张，劳动合同补充协议后面有“附加”页，该页有关于提成的计提标准，当时罗某让打印公司打印了三份，其中两份其签完名后邮寄给被申请人，邮寄的文件包含有“附加”页的，其门店2023年销售额2700万左右，被申请人应支付提成190000元。申请人向本委提供手写的提成方案、罗某与被申请人签订的劳动合同“附加”页、微信聊天记录、证人证言拟证明其主张。其中手写提成方案，显示700万底，每超100万提成6000，超过1000万的每100万提1万；罗某与被申请人签订的劳动合同附加页显示十二（特别备注）4.内容为“提成700万底，每超出100万提6000元，超过1000万提成每100万提1万元”；微信聊天记录显示，2023年12月3日申请人询问被申请人“我那个钱你算好了没有，你说礼拜一可以算出来，今天都礼拜天了。”，被申请人回复“还没15号前左右吧”；2023年12月18日申请人询问被申请人“按照当时你承诺的那个提成来算到11月底我自己算了一下有122132元”，被申请人回复“会给你算一些，但没有你想的这么多，原来我说的是一个团队的所有人我拿出来这个多给大家分享，而不是每一个人都拿这么多的……”，申请人回复“提成是你自己说的 不是我们开口要的 中大有没有这样提 和我们没关系 怎么提的是你自己说的 你当时还叫解老大写在本子上的……我只知道当时说这个的时候 只有我和罗某加解老大在场 当时可不是你现在这样说的 之前我们找刘总换了一种

算提成的方式 你们不同意 说按照之前谈的来”，被申请人回复“是你的理解有误”，申请人回复“没关系 你说你给我算多少 怎么算”，1月4日申请人回复被申请人“你先把账给我算清楚再说后续的事吧”，1月6日 13:17 申请人告知被申请人“提成今天你算出来就给我发过来，别弄的大家太难看了 到时候 弄到不好看了地步 对谁的影响大 谁心里还是有点数 好聚好散我拿钱走人”；证人罗某当庭作证称其之前系被申请人门店店长，3月9日面试时被申请人告知其和申请人要多拉客户就有提成，提成也是被申请人先提出来的，当时其和申请人都在场，被申请人未明确提成是哪一个人的提成，手写的提成草稿也是被申请人经营者手写的，之后，被申请人人事向其发送劳动合同模板，要求其 and 所有员工都签订，因该劳动合同模板未有提成，其不同意签订，之后被申请人让其加上提成，其劳动合同签完后先寄回给被申请人人事，其他员工签订的劳动合同未有提成项。被申请人表示，按照常理，店长和店员岗位职责不一样，薪资待遇也不一样，申请人只是店铺普通的店员，不可能和店长享有同等的工资待遇，如全部人的工资待遇都一样，也就不需要划分店长和店员。本委认为，首先，申请人主张发送给被申请人其已签名的劳动合同有“附加”页，手写的提成方案系被申请人经营者所书写，而罗某的证言恰恰反映被申请人人事发给其的劳动合同模板无“附加”页，而是罗某自己对该合同无提成提出异议后，经被申请人同意，其自己作为店长与被

申请人签订有提成的劳动合同，不能直接反映出申请人的劳动合同被申请人亦同意加上提成内容。其次，罗某虽表示该手写提成方案系被申请人所写，但未表示被申请人明确该提成方案系针对哪一个人。再次，申请人与被申请人的聊天记录未显示有双方就提成方案有明确的约定，而系申请人要求被申请人核算提成，被申请人表示申请人理解有误，双方对于是否有提成及提成标准仍未有明确，且申请人未提供证据证明其核算的提成基数。综上，申请人提供的证据不足以证明其主张，遂对申请人该项请求，本委不予支持。

三、关于经济补偿问题。申请人主张因被申请人拖欠提成，故被迫解除与被申请人之间的劳动关系。申请人确认其未向被申请人提出因未发提成被迫离职。本委认为，申请人表示其未向被申请人提出因被申请人未发放提成而被迫离职，退一步讲，即使申请人有向被申请人明确作出上述意思表示，如上所述，对于申请人要求被申请人支付提成的主张，本委不予支持，故申请人以该理由解除与被申请人之间的劳动关系亦缺乏事实依据和法律依据，因此，申请人要求被申请人支付被迫解除劳动合同经济补偿的请求，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2023 年 2 月 15 日起至 2024 年 1 月 4 日止存在劳动关系；

二、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 段晓妮

二〇二四年三月十一日

书 记 员 林伟仙