

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〕1634 号

申请人：许敏儿，女，汉族，1991 年 3 月 20 日出生，住址：广东省汕头市澄海区。

委托代理人：卢富成，男，广东国穗律师事务所律师。

被申请人：广东咏声文旅产业投资有限公司，住所：广州市海珠区南华东路草芳围 4 号首层自编 A01 号。

法定代表人：古志斌，该单位董事长。

委托代理人：彭平平，男，该单位员工。

委托代理人：姚丽清，女，该单位员工。

申请人许敏儿与被申请人广东咏声文旅产业投资有限公司关于提成、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。申请人许敏儿及其委托代理人卢富成和被申请人的委托代理人彭平平、姚丽清到庭参加庭审。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 19 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2022年1月1日至2023年12月31日期间的提成工资14564.53元；二、被申请人支付申请人2023年7月11日至2024年1月4日期间的产假工资67486.83元；三、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿68245.11元；四、被申请人向申请人出具离职证明。

被申请人辩称：一、我单位受疫情影响严重，资金困难，并非恶意拖欠申请人产假工资，申请人产假前12月平均工资10847.33元，该期间我单位向申请人7月份发放工资1934.56元，9月25日发放工资1374.35元，12月发放工资46.4元，且申请人2023年7月至2024年1月产假期间的社保和公积金我单位有缴纳，缴纳社保个人部分共3793.58元，公积金个人部分共805元，我单位在申请人产假期间实发工资+社保+公积金共7953.89元，申请人请求支付产假工资应减去上述已支付的金额。二、申请人提成工资只有5879.14元是经过领导审批确认的，故我单位应支付申请人提成5879.14元。另申请人2024年1月4日主动向我单位提出解除劳动关系，我单位不应该支付赔偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于提成问题。经查，申请人2018年5月28日入职被申请人，于2021年5月28日起任职商务经理，2021年9月1日起工资标准调整为每月8800元+提成工资，其中2022年4

月前的提成按项目净利润的 5%计发，2022 年 4 月后的提成按月回款金额的 1%计发（70%在次月 20 日计发，剩余 30%在年底一次性计发），申请人于 2024 年 1 月 4 日离职。申请人主张 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间提成被申请人未支付。申请人向本委提供回款确认表、邮件照片、文旅事业部发展部一季度提成申请拟证明其主张，其中回款确认表显示 2022 年 6 月回款 272227.5 元、2022 年 7 月回款 683493.74 元、2022 年 8 月回款 449316.9 元、2022 年 9 月回款 203753.18 元、2022 年 10 月回款 245391.78 元、2022 年 11 月回款 103482.58 元、2023 年 1 月回款 2223.36 元、2023 年 2 月回款 128427.77 元、2023 年 4 月回款 10912.81 元、2023 年 5 月回款 271616.27 元、2023 年 6 月回款 8817.68 元、2023 年 7 月回款 148525.95 元、2023 年 8 月回款 313052.7 元、2023 年 9 月回款 23409.03 元、2023 年 10 月回款 23878.8 元、2023 年 11 月回款 6627.75 元，2023 年 1 月、2 月、4 月、5 月、7 月回款确认表有张某和胡某某签名确认；邮件照片显示，2023 年 8 月至 10 月张某和胡某某通过邮件确认申请人该三个月的回款；文旅事业部发展部一季度提成申请显示申请人松滋店提成年度发放 5879.14 元。被申请人对上述证据除一季度提成 5879.14 元确认未支付、对邮件沟通记录确认，对邮件沟通内容及其他证据不确认，确认胡某某和张某系其单位财务总监。被申请人向本委提供经申请人确认的工资条显示，申请人 2022 年 7 月至 2022 年 11 月奖金依次为

4784.46 元、3145.22 元、1426.27 元、1717.74 元、724.38 元，2023 年 1 月至 2 月奖金依次为 15.56 元、899 元，2023 年 4 月至 2023 年 10 月奖金依次为 76.39 元、1901.31 元、61.73 元、1039.68 元、2191.37 元、163.86 元、167.15 元，2023 年 12 月奖金 46.4 元，被申请人表示工资条中的奖金即每月应发放的 70%提成，上述奖金已全部发放。本委认为，首先，关于提成标准双方均无异议，虽被申请人对申请人提供的回款确认表不确认，但按照申请人主张的每月回款金额结合双方约定的提成核算方式计算，回款金额 1%的 70%刚好是对应月份工资表中的奖金数额（11 月回款金额对应 12 月工资表中的奖金），且被申请人财务总监对于申请人 2023 年 1 月、2 月、4 月、5 月、7 月-10 月回款已通过签名和邮件确认，故对申请人主张的每月回款金额，本委予以采纳。其次，本案申、被双方对提成标准和发放方式无异议，对年底发放 30%提成有争议，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人未举证证明双方对于 30%提成年底发放另有约定发放条件而申请人不符合该条件，亦未举证证明已支付申请人剩余 30%提成，对此，应承担举证不能的不利后果，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，结合被申请人同意支付的松滋店提成 5879.14 元，经计算，申请人的请求金额未超出法定的核算金额，属于申请人自主处分权利，本委予以尊重并照准，故被申请人应支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间的提成 14564.53 元。

二、关于产假工资问题。经查，申请人2023年7月11日至2024年1月4日为产假和奖励假期间，被申请人已申领了生育津贴22300.88元，但未支付申请人，申请人产假期间已支付申请人工资1934.56元（7月份工资）、1374.35元、46.4元合计3355.31元及代付该期间个人应缴纳的社保和公积金分别为3793.58元、1932元。又查，申请人2022年7月至2023年6月应发工资（未包括30%提成）合计130167.96元。申请人主张其产假前月平均工资应包含年底发放的30%提成部分，7月份发放的1934.56元为2023年7月1日至7月10日的工资。而被申请人则主张不应包含30%提成部分。双方确认的工资表显示申请人7月份实际出勤40小时，实际出勤工资1711.9元，奖金1039.68元，扣除个人部分社保和公积金后实发工资1934.56元。本委认为，首先，申、被双方约定年底发放的30%的提成，亦属于申请人的工资部分，该部分应计入月平均工资计算基数中，经计算，申请人2022年7月至2023年6月未发放的30%提成为6322.31元 $[(683493.74\text{元}+449316.9\text{元}+203753.18\text{元}+245391.78\text{元}+103482.58\text{元}+2223.36\text{元}+128427.77\text{元}+10912.81\text{元}+271616.27\text{元}+8817.68\text{元})\times 1\%\times 30\%]$ ，因此，申请人产假前月平均工资为11374.19元 $[(130167.96\text{元}+6322.31\text{元})]$ 。其次，根据2023年7月工资表的构成可见被申请人支付给申请人的1934.56元系申请人2023年7月实际出勤工资，而非产假期间工资。综上，根据《广

广东省人口与计划生育条例》第三十条，《广东省职工生育保险规定》第十六条、第十七条的规定，被申请人应支付申请人2023年7月11日至2024年1月4日产假（含奖励假）工资差额58897.36元 $[(11374.19 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 21 \text{ 天} + 11374.19 \text{ 元/月} \times 5 \text{ 个月} + 11374.19 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 4 \text{ 天}) - 1374.35 \text{ 元} - 46.4 \text{ 元} - 3793.58 \text{ 元} - 1932 \text{ 元}]$ 。

三、关于经济补偿问题。经查，申请人于2024年1月4日以被申请人未及时足额发放其产假工资、提成奖金等行为，于当日被迫解除与被申请人之间的劳动关系。又查，申请人2023年1月至12月未发放的30%提成为2812.48元 $[(2223.36 \text{ 元} + 128427.77 \text{ 元} + 10912.81 \text{ 元} + 271616.27 \text{ 元} + 8817.68 \text{ 元} + 148525.95 \text{ 元} + 313052.7 \text{ 元} + 23409.03 \text{ 元} + 23878.8 \text{ 元} + 6627.75 \text{ 元}) \times 1\% \times 30\%]$ ，2023年1月至6月应发工资合计49612.83元。本委认为，如上所述，被申请人确存在未及时足额支付申请人产假工资的情形，故申请人的解除原因符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿59891.15元 $[(49612.83 \text{ 元} + 2812.48 \text{ 元} + 2751.58 \text{ 元} + 11374.19 \text{ 元/月} \times 5.68 \text{ 个月}) \div 12 \text{ 个月} \times 6 \text{ 个月}]$ 。

四、关于离职证明问题。经查，被申请人未向申请人出具解除劳动关系证明。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五

十条之规定，被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系的证明。

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、第五十条，《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》第二十四条，《广东省工资支付条例》第四十八条、《广东省人口与计划生育条例》第三十条，《广东省职工生育保险规定》第十六条、第十七条之规定，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1月1日至2023年12月31日期间的提成14564.53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7月11日至2024年1月4日产假及奖励假工资差额58897.36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合同的经济补偿59891.15元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请

人出具解除劳动关系的证明。

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

二〇二四年四月一日

书 记 员 林伟仙