

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〕2377号

申请人：陈志萍，女，汉族，1995年12月8日出生，住址：广东省揭阳市。

委托代理人：陈桂生，男，广东海印律师事务所律师。

被申请人：广州美高设计有限公司，住所：广州市海珠区上冲南约38号之一201。

法定代表人：王权嵩。

委托代理人：吴金玉，女，该单位员工。

申请人陈志萍与被申请人广州美高设计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。申请人陈志萍及其委托代理人陈桂生和被申请人的委托代理人吴金玉到庭参加诉讼。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3月11日向本委申请仲裁，于2024年4月9日向本委申请变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2024年1月1日至2024年1月31日提成

2970 元；二、被申请人支付申请人 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 7 日提成 960 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 8 月工资差额 100 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 9 月工资差额 100 元；五、被申请人支付申请人违法约定 2023 年 9 月 17 日至 2023 年 10 月 16 日试用期赔偿金 4500 元。

被申请人辩称：一、我单位已支付申请人解除劳动合同经济补偿 5500 元。二、申请人的设计图错误多且未完成任务，未达到提成发放标准。三、我单位已结清申请人报销款。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于提成问题。申请人主张其每月工资包括提成，但被申请人并未支付其在职期间提成。申请人对此提供微信聊天记录予以证明。被申请人对该证据予以确认，但主张微信聊天记录中所涉及的提成表格并无相关人员签名确认，且申请人设计的图纸出现错误，不符合提成发放需以设计的图纸无误且可交付客户使用为前提的条件。申请人对此反驳称，其在微信上询问提成系否无发放，被申请人并无表示未有提成。本委认为，依查明的事实可知，申、被双方在劳动关系存续期间存在约定提成的事实。由于提成属于劳动报酬范畴，故作为制定及核发薪资待遇的用人单位，被申请人对提成发放的条件、基数和比例等标准事宜应承担举证证明责任。本案中，被申请人未能提供充分证据就其主张的提成发放条件予以证明，故在申请人对

此不予确认的情况下，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，本委对被申请人主张的提成发放条件不予采纳。鉴于本案查明的现有证据无法证实申请人存在不符合双方约定的提成发放条件之情形，且被申请人亦无举证对申请人主张的提成数额予以反驳，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，其对此亦应承担举证不能的不利后果，遂本委采信申请人之主张。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2024年1月1日至2024年1月31日提成2970元、2024年2月1日至2024年2月7日提成960元。

二、关于工资问题。申请人主张被申请人规定每月累计迟到超过60分钟，需扣除迟到相应的工资以及乐捐100元，故其要求被申请人支付2023年8月和2023年9月因迟到被扣除的乐捐款项100元/月。经查，申请人提供的微信聊天记录显示，对方告知迟到60分钟以上，需扣迟到款项以及乐捐100元。另查，申请人2023年8月和2023年9月分别迟到112分钟和76分钟，其提供的工资发放明细表载明上述月份应发合计4500元，迟到扣款分别为151.23元和138.13元。本委认为，根据查明的迟到时数，申请人2023年8月和2023年9月应扣除迟到工资分别为48.28元（ $4500 \text{元} \div 21.75 \text{天} \div 8 \text{小时} \div 60 \text{分钟} \times 112 \text{分钟}$ ）、32.76元（ $4500 \text{元} \div 21.75 \text{天} \div 8 \text{小时} \div 60 \text{分钟} \times 76 \text{分钟}$ ）。由此可知，被申请人实际扣除申请人迟到时数工

资数额已超出法定标准，加之申请人提供的微信聊天记录，本委有理由相信被申请人在2023年8月和2023年9月存在扣除申请人乐捐款项的行为。由于劳动报酬系劳动付出的对价，在申请人已正常提供劳动的情况下，被申请人应按约定足额支付相应的劳动报酬。现被申请人额外扣除申请人迟到之外的工资，该行为属于未足额支付工资之情形，明显于法相悖。因此，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2023年8月工资差额100元、2023年9月工资差额100元。

三、关于赔偿金问题。经查，申请人提供的《离职协议书》载明，被申请人同意支付申请人相应工资，双方无任何经济纠纷与劳动争议。被申请人对该证据予以确认。本委认为，首先，申请人提供的《离职协议书》明确约定双方无任何经济与劳动争议。因该《离职协议书》已经双方签字盖章，且申请人未提供证据证明该协议书存在违背其真实意思表示之情形，以及协议书内容存在违反法律、行政法规的强制性规定，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条之规定，本委认定申请人签订的《离职协议书》应当有效。其次，申请人作为劳动关系的相对方，不存在不知晓在职期间自身依法可享有的全部权利的可能。因此，既然申请人在解除劳动关系时，同意在载明双方不存在任何劳动争议内容的证明材料签名，则代表其对该内容的认可和接受。加之该协

议书并未约定被申请人需向其支付除工资、报销款及解除劳动合同经济补偿外的其他款项，故缺乏认定被申请人需向其支付违法约定试用期赔偿金的责任。再次，申请人签订的《离职协议书》涉及劳动关系解除的相关事宜，且对双方劳动关系存续期间的争议作了不存在任何争议的表述。按常理可知，解除劳动关系的协议系用人单位根据劳动者在职期间实际情况及双方劳动关系的权利义务，而与劳动者经协商、磋商后达成的合意，当中必然涉及劳动者的切身利益。特别系当协议中载有双方劳动关系存续期间权利义务两清或不再具有任何劳动争议内容的情况下，劳动者作为享有权利的当事人，若认为当中表述与事实不符或侵犯其合法权益，理应提出异议并拒绝签署名字。但在本案中，申请人并无提供证据证明其对上述协议的内容曾表示异议，故根据其签署名字的行为，可推定其对当中内容并不持相反意见。由于申请人签名确认的上述协议中载明双方就劳动合同不存在任何劳动争议，此应属于彼此间为解决劳动关系存续期间相关争议，而达成的终局性解决方案。申请人在未能提供任何证据证明双方在该协议载明的内容外仍存在尚未约定及处理的其他事项，故不能否定或排除该协议具有对双方劳动关系存续期间权利义务的终局性解决之效力。最后，申请人作为具备完全民事行为能力当事人，其对自身从事的包括签字在内的民事行为后果理应具有普通人的注意义务和预见能力。签字行为并非儿戏，每个具有认知和控制能力的当事人均需对

自身行为负责到底。如若申请人对《离职协议书》的内容不认可、不理解或不接受，则应行使拒绝签字的权利，或向相关部门进行咨询后再行作出是否签字的决定，而非如其于本案中所表现的在签字后另行对协议内容及效力予以否认的行径。因此，申请人在事先对协议书内容签字确认，事后再向被申请人主张权利，该行为违反意思自治原则，且违背契约精神，亦同时有违诚实信用原则，本委对此行为予以否定评价。综上，本委认为该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，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争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条之规定，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2024年1月1日至2024年1月31日提成2970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2024年2月1日至2024年2月7日提成960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2023年8月工资差额100元；

四、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月工资差额100元；

五、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

二〇二四年五月二十四日

书 记 员 李政辉