

广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕4593号

申请人：郭子堂，男，汉族，1982年5月28日出生，
住址：广州市增城区。

被申请人：广东苏宁易购销售有限公司，住所：广州市
海珠区。

法定代表人：张保。

委托代理人：宋晖琿，女，该公司员工。

案由：劳动报酬等争议。

申请人郭子堂诉被申请人广东苏宁易购销售有限公司
劳动争议一案，本委依法受理并进行了开庭审理，申请人郭
子堂、被申请人委托代理人宋晖琿到庭参加了庭审。本案现
已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付2023年8月1
日至2024年1月31日工资7200元；二、被申请人退还压
金五万元整。

本案相关情况

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职、离职情况：2018年申请人入职被申请人处，
2020年10月申请人签署《辞职信》，之后申、被双方以合伙

人模式合作，2022 年 5 月申、被双方解除合伙人关系，2022 年 11 月申请人重新以员工身份入职被申请人处。

二、2022 年 11 月起工作岗位：销售督导。

三、2022 年 11 月起劳动合同情况：申、被双方有签订书面劳动合同。

四、2022 年 11 月起工资情况：每月月底被申请人通过银行转账发放上月工资（含提成）。

五、劳动关系情况：至本案庭审之日 2024 年 3 月 18 日，申请人未离职。

六、申请仲裁日期：2024 年 1 月 8 日，申请人向本委申请劳动仲裁。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于工资问题。申请人主张 2022 年 11 月起实际履行的工资构成为 4400 元+提成。2023 年 8 月起被申请人在没有通知的前提下，在申请人的底薪中扣减 1200 元/月。2023 年 8 月前月平均工资约 5000 多元，2023 年 8 月后月平均工资约 4000 元左右。

被申请人主张 2022 年 11 月起实际履行的工资构成为基本工资（广州市最低工资标准）+绩效工资+餐费补贴+单项考核奖惩（浮动，包含申请人所述的提成）。2023 年 8 月因公司门店经营受到严重影响，为了维持门店持续的经营，公司对 D5-D7 类门店进行岗位调整，申请人调整为家电顾问岗

位，对应的工资结构是底薪 3200 元+工龄补贴 50 元/年（封顶 250 元）+计件提成+餐费补贴，实际是加大了员工的销售提成收入。2023 年 8 月前申请人月平均工资约 5000 元，2023 年 8 月后申请人月平均工资约 4600 元左右。

本委认为，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）》第四十三条规定，用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。本案申、被双方从 2023 年 8 月起调整岗位及薪酬，属于变更劳动合同，双方已经实际履行了长达半年，申请人没有证据证明在此期间提出异议，视为认可。故本委认定被申请人 2023 年 8 月起将申请人的工资调整为由基本工资（广州市最低工资标准）+绩效工资+餐费补贴+单项考核奖惩构成的行为是合法有效的，被申请人已经足额发放申请人 2023 年 8 月 1 日至 2024 年 1 月 31 日期间的工资。申请人主张该期间工资差额的仲裁请求，本委不予支持。

二、关于压金问题。申请人主张其变为合伙人后，被申请人向其收取了压金五万元，至申、被双方解除合伙人关系后，被申请人仍未向其返还该五万元。

本委认为，2020 年 10 月申请人签署《辞职信》，之后申、

被双方以合伙人模式合作，此时申、被双方之间并非劳动关系，而是合伙人关系，因此，该期间被申请人向申请人收取押金五万元所涉争议并非是基于劳动关系所产生。申请人要求被申请人退还押金五万元不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的劳动争议调处范畴，本委不予调处。申请人可另寻法律途径解决。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第四十七条、第四十八条、第四十九条，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）》第四十三条之规定，裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决。裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到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。

（本页无正文）

仲 裁 员：冯 圆

二〇二四年三月二十一日

书 记 员：杨 杰 钦