

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〔2021〕2153号

申请人：梁汝豪，男，汉族，某年某月某日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：广州市新羽管理咨询有限公司，住所：广州市海珠区福场路5号3406室。

法定代表人：梁希然。

申请人梁汝豪与被申请人广州市新羽管理咨询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。申请人梁汝豪到庭参加诉讼。被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年8月4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2020年7月1日至2020年10月31日的工资36463.12元；二、被申请人支付申请人2020年8月1日至2020年10月31日的佣金2230.87元；三、被申请人支付申请人2020年11月1日至2020年12月31日的工资20060.2元；四、被申请人支付申请人拖欠工资的经济补偿

21071.82 元；五、被申请人支付申请人 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 7 月 31 日未订立书面劳动合同二倍工资 73751.37 元。

被申请人未提交书面答辩意见及证据材料。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于 2019 年 4 月 8 日入职被申请人处，其开始的工作是做一些杂事，从 2020 年起才转为做餐饮项目运营，工作内容是运营三家大同烧腊门店，分别为盈信店、万松园店及翠屏店；其每月工资为 8000 元加佣金，被申请人于每月 15 日分别通过微信或银行转账方式发放其上月工资，其接收被申请人发放工资的银行账号非其本人而是其朋友的账号，因而其没有该银行账号的工资转账记录，其只有接收工资的微信转账记录；被申请人只发放了其 2020 年 6 月 30 日前的工资，其因被申请人拖欠其工资而申请离职，其最后工作日为 2020 年 12 月 31 日；现要求被申请人支付其 2020 年 7 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日的工资，其中 2020 年 7 月 1 日至 2020 年 10 月 31 日的工资计算以其提交的证据为准，2020 年 11 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日的工资是以其 2020 年月平均工资 10535.91 元计算得出。申请人向本委举证了以下证据拟证明其主张：证据 1 微信记录，显示了：(1)2019 年 4 月 8 日起至 2020 年 12 月 31 日期间申请人与“梁希然-新羽咨询”部分工作沟通记录及对方在 2019 年 5 月至 2020 年 6 月期间向申请人

转账的记录，(2) 申请人于 2020 年 12 月 26 日向“新羽陈某”确认辞职，内容有“...刚好上完 12 月”及对方确认“ok”，申请人当庭出示该证据的手机原始载体并主张“梁希然-新羽咨询”为被申请人的法定代表人，“新羽陈某”为被申请人的股东；证据 2 工资表，显示了申请人 2020 年 7 月至 2020 年 10 月的实发工资分别为 10558.94 元、8518.06 元、8568.06 元和 8818.06 元，申请人当庭出示该证据的手机原始载体，并主张该工资表是被申请人的财务欧某通过微信发给申请人的；证据 3 社保缴费明细，显示了被申请人于 2019 年 10 月至 2020 年 12 月期间为申请人申报了社会保险，其中 2020 年 3 月及之前的月份有缴纳费用，其他月份没有缴纳费用。另查，根据被申请人的《企业信用信息公示报告》显示，梁希然为被申请人的法定代表人，陈某为被申请人的股东。本委认为，申请人主张其是被申请人的员工，并提交了证据予以证明，已完成提供表面证据的举证义务，而被申请人对此不主张、不抗辩、不举证，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，应承担相应的不利后果，故本委采纳申请人的主张，确认申请人与被申请人 2019 年 4 月 8 日至 2020 年 12 月 31 日止存在劳动关系。根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资支付情况负有举证责任，现被申请人未举证证明申请人的工资标准及其单位已支付申请人 2020 年 7 月之后的工资，本委采信申请人关于工资标准及被申请人拖欠其

2020年7月至2020年12月工资的主张；申请人主张2020年11月至12月的工资按其月平均工资计算，并无法律依据。结合申请人主张的工资标准，本委酌定按8000元/月予以计算。结合申请人举证的工资表，被申请人应支付申请人2020年7月1日至2020年12月31日的工资52463.12元（10558.94元+8518.06元+8568.06元+8818.06元+8000元×2个月）。

二、关于佣金问题。申请人主张其在被申请人处属于门店管理人员级别，被申请人应按其门店实收营业额的千分之五计算佣金并支付，现申请人要求被申请人支付其2020年8月1日至2020年10月31日的佣金。申请人向本委举证了如下证据拟证明其主张：证据1大同烧腊项目玩家安排和餐饮项目门店提成方案，申请人无该证据原件，该证据也无被申请人签字或盖章确认；证据2门店营业数据，该证据为打印件，既无显示被申请人名称等，也无被申请人的签字或盖章；证据3工资表，其中2020年8月至2020年10月期间的“佣金”栏为空白。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人对自己提出的主张有责任提供证据。现申请人提供的证据1和证据2均无法证明与被申请人有关，证据3又显示其主张的期间“佣金”栏空白，因此，上述证据均无法证明其主张，申请人应承担举证不足的不利后果。综上，申请人要求被申请人支付其佣金的请求，事实依据不足，本委不予支持。

三、关于经济补偿问题。申请人主张其以被申请人拖欠工资为由提出离职，要求被申请人支付其经济补偿，并提供了前述微信记录予以证明。本委认为，申请人提供的微信记录仅显示其与被申请人相互确认其离职日期，但并未显示申请人有向被申请人提出因拖欠工资而离职的意思表示，申请人也未提供其他证据证明其因拖欠工资而向被申请人提出离职。现申请人的证据无法证明其离职原因符合法律规定的用人单位应当支付劳动者经济补偿的情形，故申请人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。

四、关于双倍工资。申请人主张被申请人没有与其签订书面劳动合同。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人无提交证据证明其单位已经与申请人签订劳动合同，故本委采纳申请人关于被申请人没有与其签订劳动合同之主张。申请人于2019年4月8日入职，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，被申请人应自2019年5月8日起至2020年4月6日向申请人每月支付两倍的工资，并视为被申请人自2020年4月7日起已经与申请人订立无固定期限劳动合同。因此，申请人要求被申请人支付其2020年4月7日至2020年7月31日未订立书面劳动合同双倍工资差额请求，缺乏法律依据，本委不予支持。又根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，劳动争议申请仲

裁的时效期间为一年，本案申请人于2021年8月4日向本委申请仲裁，且无证据证明其关于未订立书面劳动合同双倍工资之权利主张存在时效中止或时效中断的情形，故申请人要求被申请人支付其2020年1月1日至2020年4月6日未订立书面劳动合同双倍工资差额请求，因已超过仲裁时效，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条，《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2020年7月1日至2020年12月31日的工资52463.12元；
- 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。

(本页无正文)

首席仲裁员 吕锦飞

仲裁员 黄霞

仲裁员 刘艳

二〇二一年十月二十二日

书记员 宋静