

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2022〕458-1 号

申请人：谢奕有，男，汉族，1991 年 7 月 21 日出生，住址：广州市天河区。

委托代理人：郑维举，男，北京德和衡（广州）律师事务所律师。

被申请人：恋家文化传播（广州）有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东 8 号 620 房。

法定代表人：魏鹏，该单位总经理。

委托代理人：朱琳，女，该单位员工。

委托代理人：余漾，女，该单位员工。

申请人谢奕有与被申请人恋家文化传播（广州）有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人谢奕有及其委托代理人郑维举和被申请人的委托代理人朱琳、余漾到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2021 年 12 月 31 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2021年11月份未足额支付的工资7152.31元；二、被申请人支付申请人被迫解除劳动合同经济补偿金22783.94元；三、被申请人支付申请人2021年12月1日至2021年12月28日工资5764.46元；申请人本案共提出4项仲裁请求，另有1项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、我单位于2020年12月19日按《顾问部绩效提成及经费核算制度》核算薪资，已发放完毕。二、申请人于2021年12月28日下午1点起，未到我单位上班，也未请假，无故缺勤，属于自动离职，故不作任何补偿。三、我单位已于2021年1月6日支付申请人2021年12月工资。

本委查明事实及认定情况

一、关于2021年11月工资问题。申、被双方确认申请人于2020年6月19日入职被申请人处，任情感顾问主管岗位；双方有签订劳动合同；每周工作五天，每月最后一个周六要上班，工作时间为每天9点至12点，下午1点半至6点，最后工作日为2021年12月28日。申请人主张其收到被申请人支付2021年11月工资数额为11114.77元，但该工资数额非足额发放。因被申请人自2021年8月起已按照《幸福有方一顾问部激励方案》计发佣金，但其于2021年11月变更使用《顾问部绩效提成及经费核算制度》，导致少发2021年11月的佣金，且被申请人的财务人员每月均有发放佣金表与其确认，2021年11

月的佣金表载明 2021 年 11 月佣金数额为 11487.2 元。申请人提交与财务人员的微信聊天记录、2021 年 8 月至 2021 年 12 月两方案对比表拟证明。被申请人对上述证据的真实性不予以确认，主张佣金表不应由财务人员计算后发至申请人，应由财务经理计算后发至部门经理核对，故财务人员发至申请人的核对的表格应为无效表格。另，被申请人主张除 2021 年 8 月以外，其余月份的佣金应使用《顾问部绩效提成及经费核算制度》，因《幸福有方一顾问部激励方案》仅系临时方案，仅供 2021 年 8 月使用。被申请人提交《顾问部绩效提成及经费核算制度》《幸福有方一顾问部激励方案》、2021 年 9 月至 2021 年 10 月工资明细拟证明上述事实。申请人对证据的真实性予以确认，但对被申请人提交的工资单中，2021 年 11 月佣金金额不予以确认。经查，被申请人提供的工资明细显示，2021 年 9 月至 2021 年 10 月的佣金数额与申请人提供的两方案对比表中按《幸福有方一顾问部激励方案》计算的佣金数额一致。另查，根据被申请人提交的工资单显示，2021 年 11 月佣金数额为 4162.136 元。本委认为，首先，被申请人作为核发劳动报酬的主体，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人对此争议事项负有举证责任。虽被申请人提交《幸福有方一顾问部激励方案》拟证明该方案仅适用于 2021 年 8 月，但从现查明事实可知，2021 年 9 月、2021 年 10 月依然按照《幸福有方一顾问部激励方案》计算佣金，此与被申请人当庭主张前后矛盾。其次，被

申请人主张其工资发放流程不应为财务人员与申请人核对佣金数额，应由财务经理于部门经理进行核对。但被申请人未能提交证据对此主张加以佐证，仅凭当庭陈述，无法证实其主张事实客观存在。且此与申请人提交的微信聊天记录所证明事实不予吻合，故本委对被申请人对工资发放流程之主张不予支持。从而可推断，每月发放佣金前均需员工对佣金进行核对，因此，本委认为被申请人对于申请人在职期间的佣金数额之主张无事实依据，本委不予采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，申请人应支付申请人 2021 年 11 月工资差额 7325.06 元（11487.2 元-4162.136 元）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

二、关于 2021 年 12 月工资问题。申请人主张收到被申请人支付其 2021 年 12 月 1 日至 2021 年 12 月 28 日期间工资 5314.7 元，但被申请人因使用《顾问部绩效提成及经费核算制度》计算佣金，导致未足额发放其工资。申请人另主张其工资标准为基本工资 3000 元，岗位工资 2500 元，加佣金，其中根据申请人提交的申请书中载明 2021 年 12 月佣金应为 1200 元，该佣金计算依据系根据《幸福有方一顾问部激励方案》；2021 年 12 月 25 日考勤情况除 2021 年 25 日请病假未予以批准以外，其余均为全勤。被申请人主张其已足额发放申请人 2021 年 12 月工资金额为 5314.7 元，申请人除 2021 年 12 月 25 日缺卡，其余均

为全勤。被申请人提交考勤表、工资表拟证明。根据被申请人提交工资表显示，基本工资 3000 元；岗位工资 2500 元；佣金 1194.24 元；社保费 499.54 元；实发工资 5314.70 元。申请人不确认该工资表的真实性，主张该工资数额有误，但确认社会保险个人缴纳部分为 499.54 元。本委认为，如前所述，本委已认定申请人的佣金计算标准应按《幸福有方一顾问部激励方案》，而被申请人未能提交证据证明 2021 年 12 月佣金的计算标准。被申请人作为核发劳动报酬的主体，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，被申请人对此争议事项负有举证责任。因被申请人未能提交证据证明申请人所主张的佣金金额加以反驳，故被申请人承担举证不能的不利后果。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，申请人应支付申请人 2021 年 12 月工资差额 17.34 元 $[(3000 \text{ 元}+2500 \text{ 元})\div(21.75 \text{ 天}+1 \text{ 天}\times 200\%)\times 20 \text{ 天}+1200 \text{ 元}-499.54 \text{ 元}-5314.7 \text{ 元}]$ 。

三、关于经济补偿金问题。申请人主张因被申请人未足额支付劳动报酬，于 2021 年 12 月 29 日发出《解除劳动合同告知书》。申请人提交《解除劳动合同告知书》予以证明。被申请人对《解除劳动合同告知书》的真实性予以确认。但被申请人辩称系因申请人旷工，且多次发送旷工通知书后，申请人不予以理会，故其于 2021 年 12 月 31 日向申请人发出《开除通告》予以解除。申请人确认已收到《开除通告》并确认该真实性。在庭审中，申请人主张离职前月平均工资为 11391.97 元。根据申

请人提交的工资转账记录载明：2021年1月20日6949.3元；2021年2月7日8518.37元；2021年3月19日3893.26元；2021年4月20日11176.77元；2021年5月20日2053.30元+6582.94元；2021年6月18日3405.01元；2021年6月21日7231.05元；2021年7月20日12705.18元；2021年8月20日10976.09元；2021年9月17日16119元；2021年10月20日15524.62元。经查，申请人提交《社保费缴纳明细》载明2021年1月至2021年4月个人总额均为431.94元；2021年5月至2021年6月个人总额均为492.5元；2021年7月至2021年8月个人总额均为511.18元；2021年9月至2021年11月个人总额均为499.54元。另，根据申请人提交《收入纳税明细》显示申请人2021年1月至2021年11月已申报税额合计849.39元。被申请人对工资转账记录、《社保费缴纳明细》《收入纳税明细》真实性予以确认。被申请人主张申请人离职前月平均工资为9874.91元。本委认为，解除权属于形成权，该权利的实现应以一方当事人向对方当事人作出明确的意思表示为基础。被申请人主张因申请人旷工而发出《开除通告》解除双方劳动合同，但该《开除通告》发生于申请人发出《解除劳动合同告知书》的行为之后，实属发生于双方劳动关系解除之后的事后行为，对申请人并不具有法律约束力，故双方劳动合同解除时间应以《解除劳动合同告知书》作出时间为准，即已于2021年12月29日解除。如前所述，被申请人确实存在未

足额支付申请人工资之情形，故申请人据以解除双方劳动关系的行为符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿金 23574.15 元 [（6949.3 元+8518.37 元+3893.26 元+11176.77 元+2053.30 元+6582.94 元+3405.01 元+7231.05 元+12705.18 元+10976.09 元+16119 元+15524.62 元+11114.77 元+7325.06 元+431.94 元×4 个月+492.5 元×2 个月+511.18 元×2 个月+499.54 元×3 个月+849.39 元）÷11 个月×2 个月]。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

申请人的另 1 项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2022〕458-2 号仲裁裁决书。

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，《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 2021 年 11 月工资差额 7152.31 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 2021 年 12 月工资差额 17.34 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经济补偿金 22783.94 元。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二二年三月七日

书 记 员 曾焜恒