

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〔2022〕4596号

申请人：李宇悦，女，汉族，1989年12月10日出生，住址：广东省云浮市郁南县。

委托代理人：潘言希，女，北京市隆安（广州）律师事务所律师。

委托代理人：江丽如，女，北京市隆安（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州市东粤投资有限公司，住所：广州市海珠区合纺街3号2703房。

法定代表人：蔡文利，该单位总经理兼董事长。

委托代理人：余小莉，女，广东端庆律师事务所律师。

申请人李宇悦与被申请人广州市东粤投资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。申请人的委托代理人潘言希和被申请人的委托代理人余小莉到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年10月9日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2021年9月23日至2022年9月22日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年7月1日至2021年7月31日工资差额2798元；三、被申请人支付申请人2022年8月1日至2021年8月31日工资差额2731.86元；四、被申请人支付申请人2022年9月1日至2022年9月22日工资差额2090.73元；五、被申请人支付申请人2021年9月25日至2022年3月26日期间休息日加班费9847.27元；六、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金12600元；七、被申请人向申请人出具书面离职证明。

被申请人辩称：一、我单位没有降低申请人的工资薪酬，申请人于2021年9月23日与我单位签订劳动合同，约定工作岗位为销售跟单，工资构成为工资2100元/月+绩效奖金。我单位出于自主经营需要，于2022年5月25日与申请人商议将其调整到分公司工作，且对调整后的工资构成及绩效（提成）做了释明，亦得到申请人的同意。申请人调整为销售岗位后，执行的仍是工资+绩效奖金（即提成）的模式。申请人系因个人能力问题导致业绩太少，并非我单位降低其工资薪酬；二、我单位已经足额支付申请人加班工资，未存在拖欠加班工资的情况；三、由于申请人主动提出解除劳动合同，我单位没有违反劳动法规定，故无需向申请人支付赔偿金。即便申请人索要补偿金，也不符合法律规定。综上，申请人严重违背诚实信用原则，恶

意提起本次仲裁，其仲裁请求理应全部驳回。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2021年9月23日入职被申请人处，岗位为销售跟单，双方签订了期限自2021年9月23日起至2024年9月30日止的劳动合同，申请人每周工作5天，每天工作8小时，申请人于2022年9月22日离职。

一、关于确认劳动关系问题。结合双方诉辩意见以及本委查明之事实，本委确认申请人与被申请人自2021年9月23日至2022年9月22日期间存在劳动关系。

二、关于工资差额问题。申请人主张因被申请人2022年7月至9月未按照双方约定的工资标准6300元/月发放工资，故要求被申请人补足差额部分。被申请人对此不予认可，主张申请人工资标准从未固定，申请人的工资构成为基本工资2100元+绩效，申请人工资数额降低系由于申请人2022年7月至9月业绩不达标，并非其单位单方降薪所致。被申请人向本委提交了劳动合同、工资签收表拟证明其单位上述主张，劳动合同显示甲方为被申请人，乙方为申请人，双方约定月正常工作时间工资为2100元，劳动合同落款处分别有申请人的手写签名及盖有被申请人字样的印章；工资签收表显示申请人工资构成包含正常工作时间出勤工资、加班工资、绩效工资，其中绩效工资标准每月不固定，2021年11月至2022年6月工资签收表申请

人有签收，2021年9月、10月申请人无签收。申请人对劳动合同及2021年11月至2022年6月工资签收表予以确认，对2021年9月、10月工资签收表不予认可，并主张被申请人让其于工资签收表中签名时将工资构成明细遮盖，因此其并不知道工资构成中包含加班费。另查，申请人2021年11月至2022年9月工资发放情况依次为5765元、5871元、1301元、4237.22元、5574.22元、4632.22元、4648.22元、5566.22元、2696.94元、2643.08元、2318元。本委认为，首先，据被申请人提交的经申请人确认的工资表确实显示申请人的工资构成包含正常工作时间工资及绩效工资在内，又根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。现被申请人虽主张申请人2022年7月至9月工资数额降低系由于申请人业绩不达标所致，但据其单位向本委提交的证据并未能够充分有效证明申请人月绩效工资的标准以及申请人上述月份存在业绩不达标的情况，故被申请人2022年7月至9月以申请人业绩不达标而少发工资，依据不足，应予以补发差额。其次，从申请人在职期间的工资发放情况可知，申请人月工资标准不固定（在5000元至6000元上下浮动），故申请人主张其月工资标准固定为6300元，依据不足，本委不予采纳。综上，由于双方均无法举证证明申请人工资标准的具体数额，故本委酌按申请人2021年11月至2022年6月期间工资的平均数计算该期间的工资差额，即被申请人应支付申请人2022年7月1

日至2022年7月31日工资差额2002.45元（4699.39元-2696.94元）；支付申请人2022年8月1日至2022年8月31日工资差额2056.31元（4699.39元-2643.08元）；支付申请人2022年9月1日至2022年9月22日工资差额2381.39元（4699.39元-2318元），现申请人仅要求被申请人支付2022年9月工资差额2090.73元，属自主处分权利，本委予以尊重并照准。

三、关于加班费问题。申请人主张在职期间被申请人经常安排其周六加班，但没有支付加班费，故要求被申请人支付2021年9月25日至2022年3月26日的休息日加班费。申请人向本委提交了微信聊天记录拟证明其上述主张，该证据显示申请人2021年9月25日至2022年3月26日期间与王某、邹某、蔡某等人进行工作沟通的聊天记录。被申请人对微信聊天记录不予确认，称该些证据均系申请人与案外人的聊天记录，其单位无法核实真实性。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）》（法释〔2020〕26号）第四十二条之规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。现申请人仅凭向本委提交的微信聊天记录并未能有效证明申请人上述时间段存在加班事实，因此，申请人应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人主张的休息日加班费不予支持。

四、关于赔偿金及离职证明问题。申请人主张因被申请人

单方降低其薪酬标准，其对此提出异议并要求被申请人按原薪酬标准支付工资，被申请人不同意并将其口头辞退。申请人向本委提交离职申请及工作交接表拟证明其上述主张，该证据载明离职生效日期为2022年9月22日，离职类型为辞退，离职原因系公司强制解除劳动合同等内容。被申请人对离职申请及工作交接表真实性予以确认，但认为该表格中的内容仅代表申请人个人意愿，只能证明申请人曾办理过离职手续，不能证明其单位将申请人解除劳动合同的意愿。本委认为，首先，申请人作为主张权利的当事人，对自身陈述的事实应履行首要的举证义务，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人应对其主张的被申请人将其口头辞退的情形承担举证责任，现根据申请人向本委提交的离职申请及工作交接表并未能充分有效证明被申请人曾向其口头作出过解除劳动合同的意思表示，故申请人应承担举证不能的不利后果。其次，申请人提交的离职申请及工作交接表中虽载明离职原因系公司强制解除劳动合同，但被申请人对此不予确认，申请人亦未能提供其他证据对此予以佐证的情况下，不能充分证明系被申请人主动行使劳动关系解除权之事实，故申请人主张系被申请人口头将其辞退并据此要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金的请求，依据不足，本委不予支持。另外，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，用人单位应当在解除劳动合同时出具解除或终止劳动合同的证明。因此，被申请人应按照

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定向申请人出具解除劳动合同的证明。

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，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）》（法释〔2020〕26号）第四十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2021年9月23日至2022年9月22日期间存在劳动关系；

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2022年7月1日至2022年7月31日工资差额2002.45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2022年8月1日至2022年8月31日工资差额2056.31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2022年9月1日至2022年9月22日工资差额2090.73元；

五、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》第二十四条之规定向申请人出

具解除劳动合同的证明；

六、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。

仲裁员



二〇二三年一月十二日

书记员

