

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〕1285 号

申请人：修海员，男，汉族，1984 年 11 月 3 日出生，住址：山东省海阳市。

被申请人：广州中力健身管理有限公司，住所：广州市海珠区新港中路 304 号 106 铺。

法定代表人：刘丁亮。

申请人修海员与被申请人广州中力健身管理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。申请人修海员到庭参加庭审。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 2022 年 3 月 1 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 12 月和 2022 年 1 月工资 8133 元；二、被申请人支付申请人 2021 年 12 月 25 日至 2022 年 1 月 8 日未签订劳动合同的双倍工资差额 3466 元；三、被申

请人支付申请人拖欠工资的赔偿金 2000 元。

被申请人未提交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 2021 年 11 月 26 日入职被申请人处，任职店长，工作内容是管理被申请人门店及运营，通过 Boss 直聘投简历，由刘某面试招聘入职，日常工作及工资发放由刘某负责，刘某是被申请人的实际老板，工作时间为下午 2 点工作至晚上 10 点，每月休息 4 天，通过前台人工记录考勤，工作地点在被申请人注册地，口头约定底薪 8000 元/月+提成，在职期间由于没有完成业绩，所以没有提成，2021 年 11 月份工资为 1333.33 元，2021 年 12 月工资为 8000 元，已发 2000 元，剩余 6000 元仍未发放，最后工作日为 2022 年 1 月 8 日，并于当日因个人原因离职，2022 年 1 月出勤 8 天工资应为 2461.54 元。申请人提交了工资单、微信聊天记录、考勤登记表、《12 月中力健身员工工资表》、微信转账记录拟证明其上述主张。其中，工资条抬头显示为 11 月中力健身员工工资表，姓名为“修为”，工资数额为 1333.33 元，数额跟申请人与刘某的聊天记录中转账金额一致；微信工作群聊天记录显示群名称为“中力游泳健身大家庭（客村店）”，聊天内容为工作相关事宜；2022 年 1 月考勤登记表显示“修为”2022 年 1 月 1 日至 2 日休息，2022 年 1 月 3 日至 8 日上班；《12 月中力健身员工工

资表》显示“修为”工资为3876元，其中底薪4000元，申请人称该工资表中的底薪与其主张的底薪不一致是因为被申请人将其底薪降了4000元；微信转账记录显示“*唐”转账给申请人2000元，收款时间为2022年1月2日18时40分，备注为“修店长11月份工资”，申请人称该款项为唐某转账给其的2021年12月份的部分工资，是备注有误。申请人称其提交的证据中显示的名字为“修为”的就是其本人。经查，申请人提交的《12月中力健身员工工资表》与穗海劳人仲案字〔2022〕696号案申请人邓某提交的内容一致，被申请人在该案件中对《12月中力健身员工工资表》予以确认。本委认为，申请人已就其主张进行举证，履行其初步举证责任，虽证据中显示姓名为“修为”，但申请人提交的聊天记录的名称与工资表名称相呼应，而被申请人对申请人的主张及举证证据不主张、不举证、不反驳，应承担不利后果，故本委采纳申请人关于其用工主体及工时制度的主张，因此，本委确认申请人与被申请人存在劳动关系。对于在职期间，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第八条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人未提交职工名册、考勤情况等证据证明申请人在职期间及出勤情况，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人主张的在职期间及出勤情况。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。被申请人在本

案中理应举证证明已足额支付申请人在职期间工资，然被申请人并无有效履行该举证义务，应承担举证不能的不利后果。又，申请人提交的经被申请人确认的《12月中力健身员工工资表》显示申请人当月底薪为4000元，工资为3876元，申请人无证据证明其对被申请人对其降薪提出过异议，故采纳申请人提交的《12月中力健身员工工资表》，根据《12月中力健身员工工资表》和2021年1月份考勤表，结合申请人主张的工时制度核算，被申请人应支付申请人2021年12月工资差额1876元（3876元-2000元），2022年1月工资941.18元 $[4000元 \div (21.75天 + 4天 \times 200\%) \times 7天]$ 。

二、关于二倍工资问题。申请人主张双方未签订书面劳动合同。本委认为，被申请人对申请人上述主张不反驳、不主张、不举证，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人关于的上述主张。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条，被申请人应加倍支付申请人2021年12月26日至2022年1月8日期间未订立书面劳动合同的工资1691.37元（ $3876元 \div 31天 \times 6天 + 941.18元$ ）。申请人要求被申请人加倍支付其2021年12月25日的工资，没有法律依据，本委不予支持。

三、关于拖欠工资的赔偿金问题。本委认为，本案中申请人未有证据证明其有就拖欠工资问题向劳动行政部门进行投诉。不符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条中支付赔偿

金的条件，故本委对申请人该项请求不予支持。

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合同法》第七条、第十条、第八十二条、第八十五条，《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》第八条，《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 12 月工资差额 1876 元，2022 年 1 月工资 941.18 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人 2021 年 12 月 26 日至 2022 年 1 月 8 日期间未订立书面劳动合同的工资 1691.37 元；

三、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 邢蕊

二〇二二年五月二十七日

书 记 员 李梓铭