

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〔2023〕629号

申请人：林筛，男，汉族，1979年11月21日出生，住址：广东省电白县。

委托代理人：黄晓，女，广东华台律师事务所律师。

被申请人：广州腾飞教育科技有限公司，住所：广州市海珠区暄悦东街81号1307房。

法定代表人：温永鸿。

委托代理人：刘凌柏温，男，广东金桥百信律师事务所律师。

委托代理人：洪思玮，女，广东金桥百信律师事务所律师。

申请人林筛与被申请人广州腾飞教育科技有限公司关于确认劳动关系、经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人林筛及其委托代理人黄晓和被申请人的委托代理人刘凌柏温、洪思玮到庭参加诉讼。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 12 月 14 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在 2020 年 2 月 1 日至 2022 年 11 月 3 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 10 月 31 日工资 22693.74 元；三、被申请人支付申请人 2020 年清远工贸职业学院项目提成 20604 元；四、被申请人支付申请人被迫解除劳动合同的经济补偿 20400 元；五、被申请人支付申请人因维权支付的律师费 10000 元。

被申请人辩称：一、申请人主张我单位于 2022 年 8 月 31 日单方面通知其调整工资，其当即表示异议，该主张与事实不符。我单位与申请人已于 2022 年 6 月 30 日就自当年 7 月 1 日起调整其工资为每月 3000 元达成一致意见。在 2022 年 8 月 15 日，我单位按调整后的工资标准向申请人发放 7 月的工资，并将工资条发送给申请人，申请人也未表示异议，其在确认收到工资后，向我单位财务微信转账支付了我单位为其垫付的租金。2022 年 8 月 31 日，因申请人已表露离职意向，且当月全月缺勤，我单位与申请人协商解除劳动合同，当日李权文代表我单位向申请人送达解除方案，当时提及工资调整为 3000 元/月的目的是向申请人表明补偿金计算的标准为 3000 元，从申请人回复不同意补 3000 元一个月的内容也可以看出，申请人的异议对象仅为补偿的标准，并非工资标准，9 月 29 日，申请人通过周启毛与我单位就解除劳动合同进行进一步沟通和协商，沟通过程中申请人对工资标准及初次协商解除劳动合同的情况进行总

结，并确认工资已于 2022 年 6 月 30 日约定好调整为 3000 元/月，提成仍按盈利的 20% 计算。二、申请人从 2022 年 8 月起连续三个月全月缺勤，未提供劳动，无权主张工资，其主张的未及时足额支付工资的情况并不存在。我单位虽没有执行考勤，但劳动合同中约定申请人执行标准工时制，现有证据可证明申请人自 2022 年 9 月起已在长沙另行就业，此前的两个多月在清远家中，未到我单位参加工作，我单位通知申请人返岗工作或参加例会，申请人均不予回应，或以其他理由推脱。三、按我单位的提成制度，申请人无应发提成款，根据《2022 年腾飞教育业务提成方案》的约定，计算提成时应对业务经理所有经办项目进行全面综合考察，不但要考虑业务经理在成功项目中给公司带来的盈利，还要考虑业务经理在其他项目中的成本控制。申请人依据李权文发送的表格主张其提成为 20604 元，但李权文当时是应申请人的要求进行核算，仅针对有盈利的“清远工贸”项目单独进行临时结算，尚未按提成制度扣除申请人经办的其他项目中超额支出的成本。申请人只想从盈利的项目中获取提成，不考虑其他项目的成本支付，不符合我单位提成制度的规定。我单位通知申请人回来计算提成，申请人均拒绝。申请人向我单位领导洪某个人借款 5 万元，至今未还，签订有《借款确认书》，约定若申请人获得提成可以从其中扣除相应款项作为对洪某的还款，综上，我单位不存在拖欠申请人提成的情形。四、申请人要求律师费的请求没有法律依据。五、我单位确认

双方劳动关系开始于 2020 年 2 月 1 日，终止于 2022 年 11 月 3 日，但申请人主张我单位拖欠工资、拖欠提成、未提供劳动条件等情形并不存在。申请人本案请求不在于正常维权，而是为了逃避个人债务。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人与被申请人对双方于 2020 年 2 月 1 日建立劳动关系，于 2022 年 11 月 3 日终止劳动关系无异议，双方提供的证据中有劳动合同、银行转账记录、工资条、被迫解除劳动合同通知书等，呈现了双方劳动关系权利义务的履行情况。本委认为，申请人与被申请人对于双方劳动关系建立时间及终止时间无异议，且有工资转账记录等为证，故此，本委确认申请人与被申请人在 2020 年 2 月 1 日至 2022 年 11 月 3 日存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其月工资为基本工资 6000 元+餐补 500 元+话补 300 元，另有提成，被申请人未支付其 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 10 月 31 日的工资。被申请人则主张申请人所述工资构成为 2022 年 7 月 1 日前的工资，自 2022 年 7 月 1 日起，申请人的工资调整为 3000 元+提成，餐补、话补予以取消，双方已对工资标准的调整达成一致意见，申请人在 2022 年 8 月至 10 月均无出勤，不应支付工资。被申请人举证了微信聊天记录拟证明其单位的主张，该聊天记录显示被申请人的人

员在 2022 年 6 月 30 日通知申请人从 2022 年 7 月 1 日工资调整为 3000 元/月，餐补、话补取消，住房补助不变，2022 年 8 月 15 日被申请人的人员向申请人发送 7 月工资转账截图及 7 月工资条（载明工资标准为 3000 元），申请人对于上述内容并没有给予回复；申请人在 2022 年 9 月 29 日向被申请人的人员发送了“谈好的是 7 月 1 日起发 3000 元/月公司正常买社保医保，6 月 30 日谈好的我从 7 月 1 日配合公司业务对接工作”等内容；9 月 29 日被申请人的人员通知申请人安排时间回公司对好提成，申请人回复的内容中有一项为“我在清远玩二个多月，都不说”；另外一部分聊天记录显示申请人与“易某”的聊天记录内容，显示申请人告知“易某”其本人刚到长沙工作了，转回老本行（医药行业）。申请人对聊天记录的真实性确认，但称其并没有同意被申请人的降薪，其曾口头向被申请人提出异议，其在 2022 年 8 月至 10 月一直都有在对接工作，对“易某”所说的内容都是朋友之间的戏言，其只是到长沙玩，并没有新工作。另查，被申请人为申请人缴纳社会保险费至 2022 年 10 月；被申请人已支付申请人 2022 年 7 月的工资 2473.54 元，2022 年 7 月申请人个人社保缴费为 526.46 元。本委认为，首先，从双方确认的证据可知，被申请人已告知申请人从 2022 年 7 月起按 3000 元/月的标准支付工资，申请人已知悉并确认该调整为双方协商一致的结果，否则申请人难以解释其为何在 9 月 29 日向被申请人提及“谈好的是 7 月 1 日起发 3000 元/月”的内容。

另外，被申请人实际已按调整后的工资标准支付了申请人7月的工资并提供了工资条，现无证据证明申请人对该月工资发放有异议，可推定申请人已认可该月的工资计发，综合上述理由，本委采纳被申请人主张的工资标准。其次，双方劳动关系虽然存续至2022年11月3日，但从双方确认的聊天记录可知，申请人在2022年8月至10月期间分别前往清远、长沙游玩，其虽主张有在对接工作，但其没有举证证明，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人关于其2022年8月至10月有参加工作的主张不予采纳。综上，提供劳动系劳动者获取劳动报酬的重要条件，现申请人未提供充足证据证明其2022年8月至10月有为被申请人提供劳动，故本委对申请人要求被申请人支付其2022年8月至10月工资的请求不予支持。此外，被申请人已按3000元标准支付了申请人2022年7月的工资，符合双方调整后的工资标准，故申请人再行要求被申请人支付其该月工资的请求，本委不予支持。

三、关于提成问题。申请人主张根据被申请人发送的提成计算表，其在清远工贸项目可得的提成为20604元。申请人举证了微信聊天记录及提成计算表，其中聊天记录显示被申请人人员先后向申请人发送了“2020 清远工贸单独结算-提成206...”“2020 林筛结算13982”的表格及“还有清远技师、连山职校的成本，算出来再发”及“这个2020年的看下提成合计13982元看下有无问题”等内容；申请人回复为何不是20604

元，为何会少了；对方回复提成为 13982 元，是申请人负责所属的几个学校的，根据提成方案计算，这个只有一个清远工贸。此后申请人未有回复。被申请人对申请人举证的予以确认，但称当时李权文是应申请人的要求计算的，只单独计算了清远工贸的，没有计算申请人其他项目的成本，经最后核算申请人所有项目的成本后，申请人并不存在可计发的提成。被申请人举证了“清远工贸”项目应列未列成本统计表、派遣工合作合同、转账交易凭证、民事判决书等拟证明还存在其他应算成本。申请人对被申请人该些证据均不确认，并称该些成本不应由其承担。本委认为，从双方确认的证据可知，被申请人的人员告知过申请人根据提成方案，结合申请人所属几个学校的情况，其可获得的提成为 13982 元，申请人曾对提成是 20604 元抑或 13982 元作出过询问，被申请人亦有解释，在被申请人解释后，申请人无回应，也没有证据证明其对被申请人解释后的提成计算有异议，表明申请人已接受被申请人的提成计算。其次，被申请人虽举证有“清远工贸”项目应列未列成本统计表、派遣工合作合同、转账交易凭证、民事判决书等拟证明还存在其他应算成本，但被申请人的人员与申请人核算提成时并没有提及还存在其他应扣之成本，反而让申请人确认提成是否为 13982 元，故本委对被申请人现提出还有其他应扣成本的主张不予采纳。综上，被申请人应支付申请人“清远工贸”项目的提成 13982 元。

四、关于经济补偿问题。申请人以被申请人未按照劳动合同约定提供劳动条件,未及时足额支付 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 10 月 31 日的工资、未及时足额支付提成作为由向被申请人发出《被迫解除劳动合同通知书》与被申请人解除劳动合同。被申请人对申请人主张的解除理由不予认可,主张其单位并不存在该些情形。本委认为,申请人无证据证明被申请人剥夺其劳动条件,故其应承担举证不能的不利后果。其次,如前所述,本委已认定被申请人无需支付申请人 2022 年 7 月至 10 月的工资,故申请人关于被申请人未及时足额支付 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 10 月 31 日的工资的解除理由不成立。最后,本委虽然已认定被申请人应支付申请人提成,但由双方提供的证据可知,双方一直在沟通提成的计算问题,被申请人亦通知申请人回其单位进行对账核算,在双方当事人未对提成计算达成一致的情况下,被申请人暂未支付申请人的提成实属常理,故被申请人并非主观故意拒不支付申请人的提成,故申请人以此作为解除理由亦不成立。综上,申请人的解除理由并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的情形之一,故本委对申请人要求被申请人支付经济补偿的请求不予支持。

五、关于律师费问题。申请人主张因被申请人原因导致申请人需维权,被申请人应承担申请人的律师费。本委认为,申请人关于律师费的请求,缺乏法律依据,本委不予支持。

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、第三十八条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人在 2020 年 2 月 1 日至 2022 年 11 月 3 日存在劳动关系;

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“清远工贸”项目的提成 13982 元;

三、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)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年三月二日

书 记 员 方正贤