

# 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〕4663 号

申请人：雷素娟，女，汉族，1987 年 9 月 18 日出生，住址：河南省浚县。

被申请人：广州市海珠区极美度美容中心，住所：广州市海珠区新港西路 66-68 号首层 104-105 铺。

投资人：刘佑萍。

委托代理人：杨智霞，女，该单位员工。

委托代理人：伍洪浪，女，该单位员工。

申请人雷素娟与被申请人广州市海珠区极美度美容中心关于赔偿金、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人雷素娟和被申请人的投资人刘佑萍、委托代理人杨智霞到庭参加诉讼。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 9 月 30 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违法解除劳动合同的双倍经济补偿金 40200 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同的

代通知金 7265 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 18 日扣和拖欠的工资 600 元；四、被申请人支付申请人 2020 年 12 月 7 日至 2021 年 12 月 7 日 4 天年假赔偿 2976 元；五、被申请人退回申请人入职押金 600 元。

被申请人辩称：一、申请人主张的解除劳动关系与事实不符，是申请人自行离职，我单位无需支付申请人任何补偿。二、关于年假，我单位在劳动合同中并没有关于年假的内容，不清楚申请人如何计算该金额。三、入职押金是因为申请人没有按照程序办理离职手续，是申请人擅自离岗，且该款项不是押金而是材料费，我单位不会退回该款项。四、我单位不清楚申请人的扣工资如何计算。五、申请人没有按照劳动合同的约定，提前申请离职及办理离职手续，对我单位造成极大的混乱和损失，还因其违背劳动合同的约定进行兼职导致精神不济，在服务时烫伤顾客，对我单位的声誉和口碑造成影响，我单位要求申请人按照劳动合同约定对我单位进行赔偿，并因其行为书面向我单位道歉。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于工资问题。申请人于 2019 年 12 月 7 日入职被申请人处，任职美容师，双方签订了书面劳动合同，试用期三个月。申请人每月的工资由底薪（1800 元至 2000 元，根据当月服务顾客数量和项目消耗）+提成（按照当月业绩不同分不同比

例计算,其中当月业绩8000元以上按业绩0.04计算,业绩13000元以上按业绩0.05计算,业绩20000元以上按业绩0.06计算)+奖金(根据临时活动发放)+手工费(当月项目服务顾客数量)+餐补500元+合同签订奖100元构成。申请人最后工作日是2022年8月18日,其收到2022年8月工资共1917元(含提成428元)。申请人主张被申请人虽发放其提成428元,但仍克扣和拖欠提成600元,因为其在2022年8月业绩共21816元,分别是新客198元、艾灸168元、小针10450元和客户李某销售11000元,所以按照0.06计算其提成应该为1308.6元。被申请人确认新客198元、艾灸168元和小针10450元是申请人当月业绩,其单位已核算该三笔提成,但客户李某销售11000元不属于申请人业绩,申请人并未参与该单的销售,其单位已按申请人向顾客提供的服务支付手工费。申请人确认其并未参与客户李某的11000元销售,仅在当天为顾客提供后期服务,其主张享受该提成是因为李某是被申请人分配给其的顾客。本委认为,根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条之规定,用人单位根据本单位生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。本案中,申请人的工资明确区分了根据业绩计算提成和根据向客户提供服务项目支付手工费,即申请人通过提供不同的劳动力产生相应的价值从而获取被申请人支付对应的劳动报酬。现申请人确认其并未参与客户李某的11000元销售工作,在该业绩销售过程中申请人并未产生任何

劳动，故申请人并不符合享受该笔业绩计算提成的条件，本委对申请人关于 11000 元计算为其业绩的主张不予采纳。按照双方确认的提成计算方式和被申请人已发放的提成金额，经本委核算，被申请人支付的提成金额仍存在差额，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 18 日工资差额 4.64 元 $[(198 \text{ 元}+168 \text{ 元}+10450 \text{ 元}) \times 0.04-428 \text{ 元}]$ 。

二、关于双倍经济补偿和代通知金问题。申请人曾于 2022 年 8 月中旬在服务顾客的过程中烫伤顾客，申请人与被申请人在 2022 年 8 月 18 日白天就向顾客赔偿问题进行沟通。申请人于 2022 年 8 月 18 日晚上通过微信告知经理“经理，您今天说让我做到今天不做了，那我明天就不去上班啦”“确实这几天搞得我心情非常不好，好难受”经理回复“你不是说做到月底吗”“那明天 3 点到店办理离职手续吧”。申请人主张被申请人在 2022 年 8 月 18 日下午让几个员工围着她要求其对顾客进行赔偿，且经理要求其工作至当日，所以其主张被申请人违法解除，要求支付赔偿金。被申请人则主张其单位并未告知申请人工作至 2022 年 8 月 18 日。本委认为，申请人与被申请人均确认双方曾在 2022 年 8 月 18 日白天曾就烫伤顾客事宜进行沟通，但从双方确认的微信聊天记录可知，申请人向被申请人提出“您今天说让我做到今天不做了，那我明天就不去上班啦”时，被申请人的回复是对申请人提出工作至当日的不解，在被

申请人否认曾提出让申请人工作至 2022 年 8 月 18 日的情况下，申请人提交的证据无法充分有效佐证被申请人在白天曾向申请人做出解除劳动合同的意思表示，仅能证明被申请人对申请人提出工作至 2022 年 8 月 18 日予以同意。现申请人未有充分有效证据证明被申请人曾对其明确做出解除劳动关系的意思表示，故本委对申请人关于被申请人违法解除劳动合同的主张不予采纳，申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同双倍经济补偿金，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。申请人的离职原因不属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定用人单位解除劳动合同需额外支付劳动者一个月工资的情形，故申请人要求代通知金的请求，缺乏依据，本委不予支持。

三、关于押金问题。申请人与被申请人签订的《劳动合同书》第九条约定了美容师入职前 6 个月属于签订岗位的实习期，需每月在工资中提取 100 元，共计 600 元作为实习期间个人材料消耗费用，合同期满离职按正常办理离职手续同时未损害单位利益，可一次性退还；若在合同期内未征得单位同意而离职不退回该材料费。被申请人主张申请人的离职并未经过其单位的同意，其单位不同意返还申请人的材料费。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第九条的规定，用人单位招用劳动者，不得以其他名义向劳动者收取财物。被申请人与申请人签订的劳动合同关于材料消耗费用条款约定，并从申请人每月工资中提取，明显与法律法规的规定相违背。因此，被申请

人从申请人早期工资中按月扣除的 100 元费用，共 600 元，缺乏依据，应按照《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定返还给申请人，故本委对申请人要求被申请人返还入职前 6 个月工资共 600 元的请求，予以支持并照准。

四、关于年休假问题。双方均确认申请人每年应休年休假为 4 天，申请人在职期间已经休两次的 4 天年假。申请人未举证证明其工作年限，故根据《职工带薪年休假条例》第三条、《企业职工带薪年休假实施办法》第三条之规定，申请人自 2020 年 12 月 7 日起可享受 5 天/年的带薪年休假，又根据《职工带薪年休假条例》第五条、《企业职工带薪年休假实施办法》第五条之规定，经折算，申请人在 2020 年 12 月 7 日至 2020 年 12 月 31 日期间没有当年度年休假天数，2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 7 日可休年休假天数为 4 天，现申请人确认其已休 4 天年假，其再要求被申请人支付未休年休假的工资，缺乏依据，本委不予支持。

### **裁决结果**

根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第九条、第四十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《职工带薪年休假条例》第三条、第五条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条之规定，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 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 18 日工资差额 4.64 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性返还申请人入职前 6 个月工资共 600 元的；

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。

( 本页无正文 )

仲 裁 员 李咏斯

二〇二三年一月三十一日

书 记 员 刘婉莹