

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〔2023〕755-1 号

申请人：康志强，男，汉族，1990 年 5 月 20 日出生，住址：广东省化州市。

被申请人：广州市礼合苑健康管理有限公司，住所：广州市海珠区南洲路 154 号 503 铺。

法定代表人：苏洁琼，该单位总经理。

委托代理人：王亚红，女，该单位职工。

申请人康志强与被申请人广州市礼合苑健康管理有限公司关于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。申请人康志强和被申请人的委托代理人王亚红到庭参加庭审。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 12 月 26 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 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日工资 10369.75 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 12 月 3 日至 2022 年 12 月 8 日工资 1153 元；三、被申请人

支付申请人解除劳动关系的经济补偿 5184 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日未签订书面劳动合同的双倍工资 33045.5 元。申请人本案共提出 5 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、申请人 2022 年 7 月 1 日入职，入职当日已签订试用期劳动合同，海珠区疫情大爆发后 2022 年 10 月 24 日政府与物业管理处下达通知要求配合防疫要求，全区全面暂停营业，我单位 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日期间属于停业期间，且我单位从未开展工作，申请人亦无考勤打卡记录，故其请求的薪资数额不合理。我单位于 2022 年 12 月 15 日已按照相关法律规定发放申请人 11 月薪资 2100 元，我单位并无违法违规行为。二、申请人 2022 年 12 月 3 日 2022 年 12 月 8 日上班工作期间我单位实发 403 元，差额 750 元，财务计算失误，我单位认可并愿意支付。三、我单位与申请人所签订的劳动合同约定基础工资为 2100 元，申请人于 2022 年 10 月 2 日主动向我司提出离职并要求法人尽快做工作交接，后又与 10 月中旬电话沟通说不干了等回来交接工作，由于法人在外省出差无法尽快完成工作交接，直至 12 月解封开馆后相约交接工作，申请人并无任何异议，填写离职单上交正常交接工作离职，2022 年 12 月 9 日申请人与我单位行政主管王亚红电话沟通离职问题并亲口承认个人自行提出离职，故我单位不存在违法解除申请人，无需支付经济补偿。四、申请人入职当天即签订了

期限为2022年7月1日至2022年9月30日的试用期合同，于2022年12月2日双方签订期限为2022年7月1日至2023年6月30日的劳动合同，在签订劳动合同时，申请人从未对合同约定的期限提出异议或要求更正，可视为其对未签订劳动合同的期间予以追认，故申请人要求支付未签订劳动合同双倍工资的请求，没有事实及法律依据，应予以驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于2022年11月1日至2022年11月30日及2022年12月3日至2022年12月8日工资问题。经查，申请人于2022年7月1日入职被申请人，任职店长，每周工作6天，每天工作8小时，指纹打卡考勤，工资构成为底薪+业绩提成+课时提成（课时提成按每节课时费用的35%计提），业绩提成按照销售业绩总金额的一定比例计提，其中7月至9月底薪6000元，业绩提成比例按12万以上2%、15万以上3%、18万以上4%、20万以上5%、25万以上7%、30万以上8%的标准来计提，10月至12月底薪根据业绩有浮动，业绩达到18万以上底薪为7000元，20万以上底薪为8000元，业绩提成比例较7月至9月高1%，若每月总业绩低于12万则没有提成，只有课时费和底薪，每月15日分两笔通过被申请人法定代表人苏洁琼的私人账户发放底薪和课时业绩提成，申请人2022年11月和12月没有业绩提成及课时提成，2022年12月3日至2022年12月8

日每天出勤，最后工作日为 2022 年 12 月 8 日。申请人主张其 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日因疫情原因线上办公，被申请人未足额发放其 2022 年 11 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日及 2022 年 12 月 3 日至 2022 年 12 月 8 日期间工资，其只收到该期间工资 2503 元。申请人提交《员工试用期合同》《劳动合同书》银行交易明细等证据拟证明其主张。其中《员工试用期合同》载明试用期合同期限为 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日，落款甲方处有被申请人字样的印章，落款乙方处有申请人字样的签名，落款日期为 2022 年 7 月 1 日。其中《劳动合同书》载明“……一、合同期限 第一条 本合同为壹年期限的劳动合同。于 2022 年 7 月 1 日始至 2023 年 6 月 30 日终止，其中 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日为试用期……二、工作内容和地点 第二条 乙方同意根据甲方需要在礼合苑岗位工作，工作地点为广州，工作内容为店长……五、劳动报酬 第六条 甲方实行下发薪制，每月 15 日之前为乙方发放工资。乙方基本工资 2100 元/月（奖金、补贴及浮动工资等另议），试用期工资为 2100 元/月……”落款甲方处有被申请人字样的签章，落款乙方处有申请人字样的签名，落款日期为 2022 年 12 月 2 日。其中银行交易明细载有苏洁琼于 2022 年 8 月 15 日转账 5920 元（附言：7 月薪资）、2845（附言：2022 年 7 月业绩提课提），于 2022 年 9 月 15 日转账 5960 元（附言：2022 年 8 月薪资）、8359 元（附言：2022 年 8 月总业绩提课提），于 2022 年 10 月 17 日转

账 5820 元（附言：2022 年 9 月薪资）、6422 元（附言：2022 年 9 月业提课提），于 2022 年 11 月 24 日转账 2300 元（附言：2022 年 10 月薪资），于 2022 年 12 月 3 日转账 3853 元（附言：10 月薪资课提）。被申请人对该些证据的真实性均予以确认。被申请人主张其单位 2022 年 11 月因疫情处于停业状态，申请人 2022 年 12 月 3 日至 2022 年 12 月 8 日每天正常出勤，其单位已支付申请人该期间工资 2503 元，其中包含 2022 年 11 月工资 2100 元及 12 月工资 403 元。本委认为，首先，被申请人对申请人 2022 年 11 月出勤情况负有举证责任，现被申请人未提交证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人关于其 2022 年 11 月线上办公的主张。其次，根据《广东省工资支付条例》第三十九条，参照《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电[2020]5 号）之规定，非因劳动者原因造成用人单位停工停产，未超过一个工资支付周期的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资，故被申请人应当按照正常工作时间支付申请人 2022 年 11 月工资。再次，被申请人虽主张因疫情影响其单位 2022 年 11 月处于停业状态，应按劳动合同约定的底薪 2100 元发放申请人 2022 年 11 月工资，但根据《广东省工资支付条例》第三条之规定，双方劳动合同中约定的工资标准低于广州市最低工资标准，且从申请人提交的银行交易明细可看出申请人每月所发放底薪均超过 2100 元，此与

被申请人所主张亦不相吻合，故本委对被申请人该主张不予采纳。又双方确认申请人2022年11月及12月不存在业绩提成，故本委认定申请人该两个月底薪均为6000元/月。最后，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人有责任举证证明其单位已足额支付申请人在职期间的工资，现被申请人未能进行举证，应承担举证不能的不利后果。综上所述，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2022年11月1日至2022年11月30日及2022年12月3日至2022年12月8日工资差额4707.08元（6000元+6000元÷（21.75天+4天×200%）×6天-2503元）。

二、关于二倍工资问题。申请人主张双方2022年10月1日至2022年11月30日未签订书面劳动合同，被申请人应支付其该期间二倍工资。被申请人主张双方有签订书面劳动合同，不应支付申请人二倍工资。本委认为，依据上述查明证据可知，申请人与被申请人签订的劳动合同期限包含2022年10月1日至2022年11月30日期间，故申请人要求被申请人支付其该期间未签订劳动合同的二倍工资，没有事实和法律依据，本委不予支持。

三、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人于2022年12月9日将其辞退，被申请人应支付其解除劳动关系的经济补偿。被申请人主张申请人因个人原因于2022年12月8日主动提出离职进而双方解除劳动关系。被申请人提交《离职申请书》

及录音拟证明其主张。其中《离职申请书》载有申请人的姓名、岗位、入职时间和离职时间，离职原因处未填写离职原因。其中录音内容载有申请人填写离职申请书后与被申请人委托代理人王亚红就其离职事宜进行沟通。申请人对该些证据的真实性均予以确认，但辩称《离职申请书》并非其本人自愿申请填写。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务，申请人虽主张离职申请书并非其本人自愿申请填写，但未提交相关证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，故本委对其该主张不予采纳。其次，申请人在填写离职申请时，并未填写其具体的离职原因，故无法证明其系因被申请人辞退而提出离职，从而不能将双方劳动关系的解除事由之责任当然地归咎于被申请人，且其与被申请人代理人王亚红沟通的录音中亦未有王亚红明确表示系被申请人辞退申请人的内容。最后，申请人虽主张被申请人于2022年12月9日将其辞退，但申请人未提交有效证据予以证明，故申请人应承担举证不能的不利后果。综上，申请人该项仲裁请求依据不足，本委不予支持。

申请人的另1项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2023〕755-2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争议调解仲裁法》第六条,《广东省工资支付条例》第三条、第三十九条、第四十八条,参照《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》(人社厅明电[2020]5号)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11月1日至2022年11月30日及2022年12月3日至2022年12月8日工资差额4707.08元;

二、驳回申请人要求被申请人支付其关于二倍工资差额及经济补偿的仲裁请求。

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 宋 静

二〇二三年四月十二日

书 记 员 林婉婷