

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〕1261号

申请人：杨洁，女，汉族，1994年5月20日出生，住址：广州市越秀区。

被申请人：广州精新网络科技有限公司，住所：广州市海珠区庭园路1号602房。

法定代表人：陈文鑫。

申请人杨洁与广州精新网络科技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。申请人杨洁到庭参加庭审。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2023年2月2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10月1日至2022年12月13日工资14454.55元；二、被申请人支付申请人因被申请人主动解除劳动合同的赔偿金6000元；三、被申请人支付申请人2022年10月1日至2022年11月30日提成共5000元。

被申请人没有提交答辩意见及证据。

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 2022 年 8 月 8 日入职被申请人，任职外贸经理，每周工作五天，每天工作八小时，企业微信打卡考勤，月工资标准为底薪 6000 元，另加提成，最后工作日为 2022 年 12 月 13 日，其 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日均正常出勤，12 月出勤 9 天，被申请人未支付其该期间的工资 14454.55 元。申请人提交《劳动合同书》、银行转账记录、微信聊天记录、考勤打卡明细等证据拟证明其主张。其中《劳动合同书》载明“……第三条合同期限（一）合同期限 甲、乙双方同意按以下第 1 种方式确定本合同期限：1、有固定期限：从 2022 年 8 月 8 日起至 2023 年 8 月 8 日止……2、试用期从 2022 年 8 月 8 日起至 2022 年 11 月 8 日止……第四条根据甲方工作需要，乙方同意从事外贸经理岗位……”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 8 月 8 日。其中银行转账记录显示被申请人分别于 2022 年 9 月 8 日、10 月 8 日向申请人转账支付 8 月工资 4680 元、9 月工资 5094.08 元。其中考勤打卡明细载有申请人在职期间的部分打卡记录。本委认为，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人已提供了证据证明其与被申请人存在劳动关系，而被申请人对此不主张、不

举证、不抗辩，应承担不利后果，又被申请人对申请人的入职时间、离职时间、工资标准、工作时间和出勤情况亦未做抗辩及举证，故本委对申请人主张的入职时间、离职时间、工资标准、工作时间和出勤情况均予采信。根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资支付情况负举证责任，现被申请人未能进行举证，且未能对申请人所主张之被拖欠工资的期间及数额予以反驳，其单位应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人所主张上述期间的工资数额予以采纳。综上，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10月1日至2022年12月13日工资14454.55元。

二、关于赔偿金问题。经查，被申请人于2022年12月1日法定代表人由黄梦秋变更为陈文鑫。申请人主张双方于2022年12月13日协商解除劳动关系，其离职前月平均工资为6000元，被申请人应支付其解除劳动关系的赔偿金6000元。申请人还主张微信聊天昵称“H·黑不溜秋·梦秋”（微信号：hmq25***）系被申请人前法定代表人黄梦秋。申请人提交《劳动合同解除协议》、微信聊天记录拟证明其主张。其中《劳动合同解除协议》载有“双方于2022年8月8日签订了《劳动合同》。现由于甲方的人员变动问题，离开本公司，根据《劳动合同》第二十三条的规定，双方协商一致解除《劳动合同》……二、该员工截至2022年12月13日，总计24009.15元未发放……”等

内容。其中申请人与微信聊天昵称“H·黑不溜秋·梦秋”（微信号：hmq25***）的聊天记录载明：2022年12月13日申请人发送“小秋，麻烦把明细发给我看下”，对方回复“好的，没问题”并向申请人发送一张“杨洁 10 7057.15 包含 1000 提成 11 7748 包含 4000 提成 12 3204”的截图；2022年12月14日对方向申请人发送一张“杨洁 24009.15”的截图，申请人回复“好的”。本委认为，首先，鉴于被申请人未提供相反证据对本案及另案查明的微信聊天记录予以反驳，故无法有效证明该微信聊天记录真实性存疑，进而亦无法证实该微信聊天记录的对方主体并非被申请人前法定代表人黄梦秋。其次，申请人主张与被申请人协商一致解除劳动关系，并提交了相关证据予以证明，而被申请人未提供证据对申请人的主张予以反驳或推翻申请人的证据，故无法当然地对申请人提交的《劳动合同解除协议》存疑。结合另案（穗海劳人仲案字〔2023〕1260号）申请人胡家成亦提供相似内容的《劳动合同解除协议》以证明其与被申请人之间协商一致解除劳动关系，且另案申请人胡家成亦提供与黄梦秋的微信聊天记录对此加以补证，故本委对本案申请人提供的《劳动合同解除协议》予以采信，并据此认定申、被双方系协商一致解除劳动关系，因此，被申请人应支付申请人解除劳动关系的经济补偿。再次，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资支付情况负举证责任，现被申请人未能履行举证责任，应承担举证不

能的不利后果，故本委采纳申请人主张之月平均工资。最后，申请人本案请求为解除劳动合同赔偿金，但因经济补偿与赔偿金同属解除劳动合同的补偿范畴，故被申请人无须支付申请人赔偿金，但应支付申请人上述经济补偿。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系的经济补偿 3000 元。

三、关于提成问题。申请人主张被申请人拖欠其 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日提成共 5000 元。申请人提交微信聊天记录拟证明其主张。其中申请人与黄梦秋的微信聊天记录载有黄梦秋 2022 年 12 月 13 日向申请人发送的截图中显示申请人 10 月提成 1000 元，11 月提成 4000 元。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资支付情况负举证责任，现被申请人未能进行举证，且未能对申请人所主张之被拖欠提成的期间及数额予以反驳，其单位应承担举证不能的不利后果。申请人主张被申请人拖欠其 2022 年 10 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日提成共 5000 元，并提交了相关证据予以证明，而被申请人未提交相关证据予以反驳或推翻申请人的主张，故本委采纳申请人的主张。因此，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 10 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日提成 5000 元。

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》第三十六条、第四十六条、第四十七条，《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2022年10月1日至2022年12月13日工资14454.55元；

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解除劳动关系的经济补偿3000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10月1日至2022年11月30日提成5000元。

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

二〇二三年四月二十八日

书 记 员 林婉婷