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〕2401号

申请人：许光辉，男，汉族，1996年12月20日出生，住址：安徽省安庆市宿松县。

委托代理人：许光磊，男，广东安国律师事务所律师。

委托代理人：张娜，女，广东安国律师事务所律师。

被申请人：广州灏之莎体育文化传播有限责任公司，住所：广州市海珠区逸景路266号113铺。

法定代表人：沈浩。

申请人许光辉与被申请人广州灏之莎体育文化传播有限责任公司关于工资、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人许光磊到庭参加庭审。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4月13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劳动关系于2022年10月

14日解除，被申请人向申请人出具解除劳动合同证明书；二、被申请人支付申请人2022年10月2日至2022年10月7日的工资634.5元；三、被申请人支付申请人2022年9月11日至2022年9月12日和2022年10月2日至2022年10月7日的法定节假日加班工资共2538元；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金2300元；五、被申请人向申请人补齐2022年7月14日至2022年8月31日低于广州市最低工资标准的工资1306元。

被申请人未向本委提交答辩意见。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认解除和出具离职证明问题。申请人主张其通过健身学院的推荐，于2022年7月14日入职被申请人处，任职健身教练，双方签订了书面劳动合同，约定月休4天，每天工作时间从14点至22点，使用人脸识别加手机钉钉APP打卡考勤，具体课时安排由教练经理负责；申请人还主张被申请人于2022年10月8日通知其不用上班，后在2022年10月14日通知包括其在内全体教练组成员办理离职手续。被申请人未为其缴纳社会保险费。申请人提交了以下证据拟证明其主张：1. 钉钉打卡记录，显示其2022年7月至2022年10月出勤天数，其中上下班打卡地点为“广州灏莎游泳健身有限公司”；2. 微信聊天记录和工资条，显示申请人与微信名为“灏莎财务小燕

姐”的用户关于每月工资的发放沟通，申请人称该微信属于被申请人财务范某；3. 银行转账记录，显示对方户名为“范某”每月月中和月底向申请人转账2次不同金额的款项，申请人称月中转账的为底薪，月底转账的为提成，转账人与微信聊天对象财务是同一人；4. 微信群组聊天记录，显示群名称为“要做个猛男！（8）”中昵称为“苏公堤”的用户于2022年10月14日通知“我们明天全部要交接走人”，申请人回复“卧槽”。

本委认为，申请人为证明其与被申请人之间存在劳动关系，向本委提交了打卡记录、工资条和微信聊天记录予以证明，已履行了初步举证责任，被申请人对此不主张、不抗辩和不举证，应承担不利后果，故本委采信申请人关于其与被申请人存在劳动关系的主张。申请人庭审中自述在2022年10月8日起被申请人就通知其不用上班，即申请人从2022年10月8日起就没有再为被申请人提供劳动，故申请人的最后工作日为2022年10月7日，因此，本委确认申请人与被申请人于2022年10月8日解除劳动关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，故被申请人应依照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系的证明。

二、关于补齐工资问题。申请人主张其入职时2022年7月底薪2500元，没有提成，约定自2022年8月起按照底薪加提

成模式计算每月薪酬，个人业绩在 1 万元以下，提成 6%，课时提成 20%，底薪为 2000 元；个人业绩在 10000 元至 14900 元时，提成 8%，课时提成 20%，底薪 2000 元；个人业绩在 15000 元至 19999 元时，提成 9%，课时提成 25%，底薪 2200 元，以此类推，但被申请人在 2022 年 8 月实际对底薪进行调整，按照原来约定的底薪 80% 发放，提成比例不变，其在 2022 年 7 月收到工资 1048 元，2022 年 8 月收到工资 1313 元和提成 430 元，上述两个月工资均少于广州市最低工资标准 2300 元，故其要求被申请人予以补齐差额 1306 元。申请人提交的工资条显示 2022 年 7 月工资底薪 2500 元，出勤 17 天，按 81 元/天计算，应发工资 1377 元，扣除工衣费 150 元和水电费 179 元后，实发 1048 元；2022 年 8 月工资底薪 1600 元，出勤 31 天，按 52 元/天计算，应发工资 1600 元，扣除工衣费 110 元和水电费 177 元，实发 1313 元，课时费 2152 元，按照 20% 提成计算为 430 元，上述两个月工资和提成金额与申请人提交银行转账记录相符。另，自 2021 年 12 月 1 日起，广州市最低工资标准为 2300 元/月。本委认为，根据《最低工资规定》第三条、第十二条的规定，在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位支付给劳动者的工资剔除相关项目后不得低于最低工资标准；实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，在科学合理的劳动定额基础上，支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。本案中，申请人实行底薪+提成的工资形式，被申请人在科学合理的劳动定额基础

上，支付给申请人的工资不得低于最低工资标准，现证据表明被申请人在2022年7月和2022年8月按照申请人实际出勤情况计算的工资（含提成）均低于广州市最低工资标准，被申请人对此不主张、不举证、不抗辩，也未提供工资支付台账等证据予以证明申请人的工资收入情况，故被申请人应承担不利后果。经核算，申请人要求被申请人按照广州市最低工资标准2300元/月补齐2022年7月和2022年8月工资差额1306元的仲裁请求并未超出法律规定，故本委予以支持，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7月14日至2022年8月31日工资差额1306元。

三、关于2022年10月工资问题。申请人主张其在2022年10月2日至2022年10月7日上班，但被申请人未支付其相应的工资634.5元，还主张2022年10月其不存在提成的情形。申请人提交了打卡记录拟证明其出勤情况。本委认为，申请人已提供了打卡记录拟证明其2022年10月出勤情况，被申请人对此不主张、不抗辩和不举证，应承担不利后果，故本委采信申请人2022年10月2日至2022年10月7日出勤的主张。又根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人未提供工资支付凭证或台账证明申请人工资水平，应承担举证不能的不利后果，故本委采信申请人关于被申请人未支付其2022年10月2日至2022年10月7日工资634.5元的主张，对申请人要求被申请人支付上述工资的请求予以支持。

四、关于加班工资问题。申请人主张其在2022年9月11日至2022年9月12日和2022年10月2日至2022年10月7日的法定节假日上班，但被申请人未支付其上述期间的法定节假日加班工资，其现要求被申请人按照最低工资标准折算支付其法定节假日的加班工资。申请人提交了打卡记录拟证明其上班情况。本委认为，首先，2022年9月11日至2022年9月12日和2022年10月4日至2022年10月7日并非国家法定节假日，申请人要求被申请人支付上述期间的法定节假日加班工资，缺乏事实依据，本委不予支持。其次，申请人提交了打卡记录拟证明其在2022年10月2日和2022年10月3日的出勤情况，被申请人对此不主张、不举证和不抗辩，应承担不利后果，故本委采信申请人在2022年10月2日和2022年10月3日法定节假日上班的主张。最后，如前所述，申请人是实行底薪+提成的工资形式，被申请人在科学合理的劳动定额基础上，支付给申请人的工资不得低于最低工资标准，由于被申请人未提供工资支付凭证或台账予以证明申请人工资收入情况，被申请人应承担举证不能的不利后果，申请人要求按照最低工资标准折算其法定节假日加班工资之请求，并未超过法律的规定，本委予以采纳。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，被申请人应支付申请人2022年10月2日和2022年10月3日法定节假日加班工资634.48元（ $2300 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 2 \text{天} \times 300\%$ ）。

五、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人违法与其解除劳动合同，要求被申请人支付违法解除的赔偿金。本委认为，无论从申请人提交的微信聊天记录还是其庭审自述被申请人通知其不用上班的事实可知，申请人对被申请人提出不用上班或交接走人的说辞均未提出异议，应视为申请人与被申请人劳动合同是基于被申请人提出且经申请人协商一致而解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿。又根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人未提供工资支付凭证或台账证明申请人工资水平，应承担举证不能的不利后果，结合本案查明的工资数额，申请人月平均工资低于广州市最低工资标准，故本委以广州市最低工资标准作为申请人经济补偿的计算依据，因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿 1150 元（2300 元 × 0.5 个月）。因经济补偿与赔偿金同属解除劳动关系经济补偿范畴，故被申请人无需向申请人支付违法解除劳动关系的赔偿金但应向申请人支付上述经济补偿。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、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、第五十条，《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》第二十四条,《最低工资规定》第三条、第十二条,《广东省工资支付条例》第四十八条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人于2022年10月8日解除劳动合同;

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2022年10月2日至2022年10月7日工资634.5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7月14日至2022年8月31日工资差额1306元;

四、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2日和2022年10月3日法定节假日加班工资634.48元;

五、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合同经济补偿1150元;

六、在本裁决生效之日起三日内,按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动关系的证明。

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 李咏斯

二〇二三年六月十二日

书 记 员 段晓妮