

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〕3271号

申请人：杨可可，男，汉族，1986年10月2日出生，住址：河南省新蔡县。

委托代理人：彭茵茵，女，北京德和衡（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州市力美健丽影健身有限公司，住所：广州市海珠区新港中路352号之二502铺自编C5-002、503-506铺。

法定代表人：马舒新，该单位执行董事。

委托代理人：阳志鹏，男，广东生龙律师事务所律师。

委托代理人：陈钱，男，广东生龙律师事务所实习人员。

申请人杨可可与被申请人广州市力美健丽影健身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。申请人杨可可及其委托代理人彭茵茵和被申请人的委托代理人阳志鹏、陈钱到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年6月15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 2019 年 3 月 1 日至 2023 年 5 月 31 日工资差额 190388.575 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿 150000 元。

被申请人辩称：一、我单位确认尚欠申请人 2023 年 3 月工资 10205.78 元、4 月工资 20034.9 元、5 月工资 23076.66 元未发放；二、我单位从未与申请人签订书面相关协议约定年终奖，申请人也未能提供相关资料证明曾经发放过该款项，因此，申请人该项仲裁请求应予驳回；三、申请人于 2023 年 6 月 6 日口头向我单位提出离职，自 2023 年 6 月 6 日后也未再上班，因此，申请人要求我单位支付经济补偿的仲裁请求也应予驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于 2018 年 6 月 2 日入职被申请人处先后担任教练和教练主管，每周工作六天，申请人于 2023 年 6 月 6 日离职。申请人主张其工资构成为底薪+业绩销售提成+上课提成，另有业绩年终奖，被申请人至今尚未结清其 2019 年 3 月 1 日至 2023 年 5 月 31 日的工资 190388.575 元，其中包含 2023 年 3 月前的业绩年终奖 130738.78 元、3 月工资 10205.78 元、4 月工资 20034.9 元、5 月工资 23076.66 元，剩余数额为 2023 年 3 月至 2023 年 5 月的业绩年终奖。申请人提供了工资表、提成表拟证明关于业绩年终奖的依据，其中工资表显示申请人 2019 年至 2023 年累计课时数、金额以及工资计

算方式为底薪+销提+课提+扣除课提 5%年末部分（扣除课提 5%年末部分是指每月的课提总额中暂押 5%不在当月发放，年末统一发放本年度所有扣押金额）等内容；提成表显示不同业绩对应的底薪、销提、课提、年终奖、消课数均不同。被申请人表示上述证据中均无被申请人签字或盖章，无法证明系其单位出具的文件，故对上述证据均不予认可。本委认为，对于 2023 年 3 月至 2023 年 5 月的工资，结合本委上述查明之事实和证据，鉴于申、被双方对 2023 年 3 月至 2023 年 5 月拖欠的工资数额均不持异议，故本委对此予以确认。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 2023 年 3 月至 2023 年 5 月工资 53317.34 元（10205.78 元+20034.9 元+23076.66 元）。对于业绩年终奖，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。现申请人提交的工资表、提成表中无被申请人的签字或盖章，并未能够充分有效证明其与被申请人之间就业绩年终奖存在约定，亦无证据证明被申请人以往有发放该业绩年终奖的惯例，且如若申请人认为被申请人未按照约定支付业绩年终奖的行为侵犯其合法权益，理应向被申请人提出异议或行使法律赋予的向有关部门申诉的权利，但本案并无证据证明其在职期间就业绩年终奖问题向被申请人主张过相关权利或者向有关部门进行过申诉，故申请人要求被申请人支付 2019 年 3 月至 2023 年 5 月业绩年终奖的仲裁请求，依据不足，

本委不予支持。

二、关于经济补偿问题。庭审中，申请人主张其系由于被申请人拖欠工资而被迫于2023年6月6日提出离职。申请人提供了被迫解除劳动合同通知书拟证明其上述主张，该通知书载明申请人系由于被申请人未及时足额支付劳动报酬和未为其参保而被迫离职，落款时间为2023年7月2日，申请人称通知书已于2023年7月3日邮寄至被申请人的注册地址。本委认为，劳动关系的解除属于法律行为，双方劳动关系的解除系以一方当事人向对方当事人有效送达解除意思表示而实现，因此，当劳动者主动提出解除要求，并告知具体解除原因时，双方劳动关系因其该解除意愿而正式解除。基于此，认定劳动关系的解除事由，理应以劳动者在行使解除权时有效告知的解除原因为准，至于其事后主张的解除事由并不能改变或推翻解除行为发生时所明确的解除原因，故本委对申请人事后发出的被迫解除劳动合同通知书不予采纳。由于本案并无证据证明申请人2023年6月6日系以被申请人拖欠工资或未缴纳社会保险费为由而提出解除劳动合同，故申请人应承担举证不能的不利后果。因此，申请人要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿的请求，依据不足，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

国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，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 2023 年 3 月至 2023 年 5 月工资 53317.34 元；

二、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。

仲 裁 员 李文舒

二〇二三年八月九日

书 记 员 张秀玲