

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〔2024〕599号

申请人：巫广武，男，汉族，1996年5月13日出生，住址：广东省连南瑶族自治县寨岗镇。

被申请人：广州市天姿医学美容门诊部有限公司，住所：广州市海珠区滨江东路31、33、39、41号首层及贰层自编06号商铺。

法定代表人：罗伟，该单位董事长。

委托代理人：杨雯，女，该单位行政主管。

申请人巫广武与被申请人广州市天姿医学美容门诊部有限公司关于确认劳动关系、工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人巫广武和被申请人的法定代表人罗伟、委托代理人杨雯到庭参加庭审。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12月5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2023年7月3日至2023年9月1日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年8月1日至2023年9月1日工资15000元。

被申请人辩称：一、我单位同意申请人第一项仲裁请求，确认申请人于 2023 年 9 月 1 日向我单位申请自动离职，但申请人是通过对自己的工作经验、工作能力、工作经历、工作单位进行虚假包装和虚假宣传等不正当欺诈行为获得我单位的岗位和高薪待遇，其虚假宣传行为已经对我单位造成严重的经济损失；二、我单位不同意申请人第二项仲裁请求，申请人的薪资组成是基本工资 2300 元+岗位工资 1500 元+职务工资 1200 元+综合补贴 500 元+社保补贴 1500 元+浮动绩效工资 8000 元，其中绩效工资跟实际业绩产出紧密挂钩，必须在完成保底业绩 60 万的基础上才能正常享受绩效薪资，而申请人在担任我单位电商运营总监两个月期间颗粒无收，不但没有给我单位创造任何价值，还联合案外公司对我单位进行合同欺诈，给我单位造成严重经济损失，我单位已向派出所报警并有权对申请人造成的经济损失追究赔偿责任，申请人理应退回我单位 2023 年 8 月向其提前发放的 2023 年 7 月 3 日至 2023 年 7 月 30 日的绩效工资 8000 元，申请人上班的第二个月，未按照我单位考勤制度打卡，且经常迟到、请假，实际上班不足一个月，需要扣除相应工资，申请人 2023 年 8 月 1 日至 2023 年 9 月 1 日实际应付工资为 5941 元，两项抵扣，申请人应退回我单位 2059 元。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申、被双方均确认：申请人2023年7月3日入职被申请人，任运营总监，双方签订了劳动合同，约定每日工作8小时、每周工作6天，通过企业微信打卡考勤，每月18日通过银行转账发放上月工资，有电子工资条；2023年9月1日申请人因个人原因离职，当天为其最后工作日。申请人提供了2023年8月考勤表和银行交易明细等证据。其中，银行交易明细显示被申请人2023年8月19日向申请人转账14700元，附言“2023.7月份工资”。被申请人对上述证据的真实性予以确认。被申请人提供了申请人的《面试登记表》《入职登记表》、微信聊天记录、《劳动合同》《终止（解除）劳动合同通知书》等证据。其中，《入职登记表》申请人的签名落款日期为2023年7月3日；《劳动合同》甲、乙双方分别为被申请人和申请人，合同期限为2023年7月3日至2026年7月2日，约定实行“计时工资”制，但列明的“工资总额”“基本工资”“综合补贴”“保密工资”“绩效工资”“岗位津贴”均未填写相应标准，签订日期为2023年7月3日；《终止（解除）劳动合同通知书》载明申、被双方于2023年9月1日终止（解除）2023年7月3日签订的劳动合同。申请人对上述证据的真实性均予确认，但表示其签订了两份劳动合同，均由被申请人掌握，其中一份是写明薪资待遇的，现被申请人提供的是没有写明薪资待遇的那一份。本委认为，申、被双方提供的证据能够证明双方

于2023年7月3日至2023年9月1日期间存在劳动关系,故本委对此予以确认。

二、关于工资问题。申、被双方均确认:被申请人没有发放申请人2023年8月1日至9月1日期间的工资。申请人主张:双方约定劳动报酬为每月15000元。被申请人主张:双方约定每月固定工资7000元,另有每月8000元的绩效工资根据申请人的工作业绩浮动;申请人2023年8月1日至9月1日期间请休事假2.5天,迟到7次共计43分钟,缺卡6次,共计应扣除缺勤1059元;申请人2023年7月没有任何业绩,但其单位于2023年8月提前向申请人发放了2023年7月的绩效工资8000元,申请人应予以退回。被申请人提供了企业微信聊天记录、申请人的工资条、考勤表、《员工手册》《天姿医学美容员工手册管理制度签收记录表》等证据拟证明其主张。其中,企业微信聊天记录显示被申请人2023年8月18日向申请人发送的工资条仅显示工资“小计”“合计”数额均为15000元,被申请人自行补充的完整工资条显示申请人的工资构成为:基本工资2300元、岗位工资1500元、职务工资1200元、绩效工资8000元、加班综合补贴500元、社保补贴1500元、小计15000元、合计15000元;考勤表显示申请人“8月出勤月休4天,休7月余假1天,事假2.5天,迟到7次43分钟,1-3号均未打卡,9月出勤1天”;《员工手册》载“当月超过3次(含3次)漏打卡,乐捐10元/次,并扣除当月全勤奖”;《天姿医学美容员工手册管理制度签

收记录表》有申请人姓名字样签名，签收日期为2023年7月9日。申请人对被申请人自行补充的完整工资条的工资构成和《员工手册》的真实性不予确认；对其余证据的真实性均予确认，但表示其在《天姿医学美容员工手册管理制度签收记录表》签名时没有看《员工手册》。本委认为，首先，本案双方的争议焦点在于申请人的劳动报酬中是否存在8000元/月根据业绩浮动的绩效工资。本案双方的劳动合同未载明薪酬标准，故申请人的实际工资发放情况应认定为双方以实际履行达成的约定。被申请人虽主张其单位于2023年8月提前向申请人发放了2023年7月的绩效工资8000元，但本案并无证据证明“提前发放”的事实及其合理性，被申请人应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果，本委对被申请人该主张不予采纳。被申请人确认申请人2023年7月没有工作业绩，却按15000元的标准向申请人计发该月工资，可见15000元/月的劳动报酬与申请人的工作业绩并无关联，且被申请人也未举证证明存在具体的业绩考核标准，故本委对被申请人提出的双方约定每月固定工资7000元、另有8000元根据业绩浮动的绩效工资之主张不予采纳。本委采纳申请人关于双方约定劳动报酬为15000元/月的主张。其次，申、被双方均确认申请人2023年8月1日至9月1日期间请休事假2.5天、迟到7次43分钟、8月1-3号未打卡。虽然被申请人提供的《员工手册》载明“当月超过3次（含3次）漏打卡，乐捐10元/次，并扣除当月全勤奖”，但其单位主

张的申请人工资构成中并无“全勤奖”，而“乐捐 10 元/次”的制度不符合《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，且本案无证据表明被申请人制定该制度系按照《中华人民共和国劳动合同法》第四条的规定与申请人讨论并平等协商确定，故该制度对申请人不具有约束力。根据《中华人民共和国劳动法》第四十六条、第五十条、《广东省工资支付条例》第二十五条的规定，被申请人应当支付申请人 2023 年 8 月 1 日至 9 月 1 日期间工资 14198.32 元 $[15000 \text{ 元} + 15000 \text{ 元/月} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 1 \text{ 天} - 15000 \text{ 元/月} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 2.5 \text{ 天} - 15000 \text{ 元/月} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \div 8 \text{ 小时} \times 0.72 \text{ 小时}]$ 。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十六条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四条，《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》第二十五条的规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在 2023 年 7 月 3 日至 2023 年 9 月 1 日期间存在劳动关系；

二、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 8 月 1 日至 9 月 1 日期间工资 14198.32 元。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起

诉的，本裁决即发生法律效力。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 马煜逵

二〇二四年一月十七日

书 记 员 张秀玲