

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〕2881号

申请人：李航，女，汉族，1993年1月21日出生，住址：河南省卫辉市后河镇。

被申请人：一行健身科技管理（广州）有限公司，住所：广州市海珠区工业大道南882-05号201（自编03号）。

法定代表人：李黎明，该单位执行董事。

委托代理人：郭泮锋，男，广东法制盛邦律师事务所律师。

委托代理人：李剑彪，男，广东法制盛邦律师事务所实习人员。

申请人李航与被申请人一行健身科技管理（广州）有限公司关于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。申请人李航和被申请人的委托代理人郭泮锋到庭参加庭审。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5月22日向本委申请仲裁，于2023年6月9日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、

被申请人支付申请人 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 3 月 31 日工资差额 623.2 元；二、被申请人支付申请人 2023 年 4 月 1 日至 2023 年 4 月 30 日工资差额 4975.76 元；三、被申请人支付申请人解除劳动合同赔偿金 82875.7433 元；四、被申请人支付申请人 2023 年 5 月 1 日至 2023 年 5 月 31 日和 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 6 月 5 日工资 25062.44 元。

被申请人辩称：申请人的请求没有事实和法律依据，我单位不存在违法解除劳动合同情形，无需向其支付赔偿金。申请人是 2023 年 6 月 5 日自行提出离职，其发出的被迫解除劳动合同通知内容不属实，我单位已经足额发放其应得工资，不存在拖欠工资情形。关于申请人第一项仲裁请求中扣除的工资，我单位认为并非恶意扣除，是因为有客户退款，客户的消费金额已经计提了一部分给申请人，所以在客户退款时，我单位需扣除相应部分，合理合法，扣除部分不涉及申请人的基本工资，提成发放是根据客户消费和履约情况，如果客户退款，提成仍需全部发放，那么我单位经营将会陷入被动状态，无法正常经营。我单位从没有取消申请人相应职责，且有向申请人提供相应劳动条件，申请人主张的情况仅是我单位要求申请人移交工作手机，要求申请人将大众点评当中我单位的联系方式变更为我单位的其他人员，申请人以店长的身份拒不配合，我单位该工作安排并未侵害其的利益。双方在劳动合同中约定了其工资为 5000 元/月以及其工作时间，我单位是可以根据生产经营情

况确定工资分配制度，申请人主张我单位恶意降薪并不存在，申请人的基本工资没有变化，其所述的发放薪酬和发放等级没有明确的制度。我单位基于申请人店长一职，为了让申请人关注店铺的提升，故在保障其基本工资不变的情况下，对业绩部分进行调整是合理合法的。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2021年4月1日入职被申请人处工作，任职店长，双方签订了劳动合同，申请人的正常工作时间工资为5000元/月，另有业绩提成和课时费。申请人于2023年6月5日以被申请人未按照约定的工资数额足额发放工资、无故克扣工资（因无故开除前员工导致客户退款而将责任归咎于申请人，但未与申请人签署任何责任条款协议）、未经协商强制要求申请人不得行使店长的岗位职责以及权利为由主动解除劳动合同。

一、关于2023年3月工资差额问题。申请人2023年3月产生的工资差额系因客户退款后，被申请人在发放申请人当月提成时扣减了623.2元。申请人主张负责该退款客户的教练系被被申请人辞退，不认可被申请人在其提成中扣除该退款金额。被申请人确认负责该退款客户的教练已离职，但主张客户退款后，基于客户交易款项计算的提成应予以取消，遂在申请人当月提成中扣除了该退款金额。庭审中，被申请人确认其单位没有与申请人书面约定客户退款需要取消相应提成，对申请人的

业绩提成和课时费标准表示不清楚。本委认为，被申请人作为用人单位对申请人的提成核算标准、提成发放条件等应当明确约定的标准或者薪资制度依据，在涉及扣减劳动者提成的问题上，应当具有合法事由和明确标准，否则将弱化了用人单位的用工主体责任，增加了劳动者依法获得提成等工资待遇的风险，用人单位对扣减员工提成的随意性亦将损害劳动者的合法权益。具体到本案，被申请人未与申请人约定客户退款需要取消提成事宜，对申请人的提成核算标准和发放条件亦表示不清楚；而依查明之事实可知，客户的退款行为并非因申请人个人原因所致，被申请人亦无证据证明双方对扣减当月提成已经协商一致，故被申请人扣减申请人2023年3月提成623.2元，缺乏事实和法律依据。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2023年3月工资差额623.2元。

二、关于2023年4月至2023年6月工资问题。申请人明确其请求的2023年4月工资差额仅为提成差额，不涉及底薪和课时费差额。被申请人自2023年4月起将申请人的提成薪资待遇进行了调整并实际执行，被申请人已发放申请人2023年5月工资16641.32元（含代扣的个人社保费488.52元和个税1015.28元）、2023年6月工资2409.23元（当月已停止缴纳社保费）。申请人对被申请人调整其提成薪资待遇并按照新待遇标准核发其2023年4月至2023年6月工资一直持有异议。申请人主张按照原提成薪资待遇标准核算其2023年4月提成差额为

4975.76 元，被申请人应支付该提成差额；按照原薪资待遇标准（含底薪和提成、课时费）核算其 2023 年 5 月的工资总额应为 21829.14 元、2023 年 6 月的工资总额应为 3233.3 元，故被申请人应支付其 2023 年 5 月工资差额 5187.82 元（21829.14 元-16641.32 元）以及 2023 年 6 月工资差额 824.07 元（3233.3 元-2409.23 元）。本委认为，依查明之事实可知，被申请人自 2023 年 4 月起调整了申请人的提成薪资待遇，申请人对该调整持有异议，鉴于提成薪资待遇属于劳动者的劳动报酬范畴，涉及劳动者切身权益，对提成薪资待遇的调整即系对劳动合同重大事项的变更，用人单位依法应当与劳动者协商一致方能进行调整。本案中，被申请人未与申请人协商一致自 2023 年 4 月起单方面调整申请人提成薪资待遇的行为，与法相悖，应属无效，被申请人应当按照原提成薪资待遇标准支付申请人 2023 年 4 月至 2023 年 6 月的工资和提成等待遇。根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对申请人原提成薪资待遇情况（如提成核算标准、提成发放条件以及相关提成数据）负有举证责任，现被申请人表示不清楚，被申请人对申请人 2023 年 4 月至 2023 年 6 月按照原提成薪资待遇标准核算的应得工资亦未能举证证明，应承担举证不能的不利后果。因此，本委对申请人主张其 2023 年 4 月提成差额为 4975.76 元、2023 年 5 月工资差额为 5187.82 元以及 2023 年 6 月工资差额为 824.07 元均予以采纳。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2023年4月工资差额4975.76元、2023年5月工资差额5187.82元和2023年6月工资差额824.07元。

三、关于赔偿金问题。申请人主张其离职前12个月的月平均工资数额为20718.94元。被申请人对该主张不予认可。经审查，以申请人2022年5月至2023年4月的实发工资（不含本案工资争议部分）所核算的平均工资数额与申请人上述主张一致。本委认为，结合上述查明及认定的事实，被申请人确实存在未及时足额支付申请人提成工资的情形，故申请人以被申请人未及时足额发放工资而主动解除劳动合同，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定劳动者可以解除劳动合同的情形，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条的规定，被申请人应向申请人支付解除劳动合同经济补偿而非赔偿金，但鉴于申请人仲裁请求的赔偿金与该经济补偿同属解除劳动合同的补偿范畴，故本委一并调处。又申请人主张按照20718.94元作为其离职前12个月的月平均工资数额，未超出法定标准，本委予以尊重并照准。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，结合申请人的工作年限，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿51797.35元（20718.94元×2.5个月）。

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

国劳动合同法》第三十八条、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 2023 年 3 月工资差额 623.2 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 2023 年 4 月工资差额 4975.76 元、2023 年 5 月工资差额 5187.82 元和 2023 年 6 月工资差额 824.07 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解除劳动合同经济补偿 51797.35 元。

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 温嘉毅

二〇二三年九月一日

书 记 员 冯秋敏