

# 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〕1699号

申请人：朱金澄，男，汉族，1994年2月25日出生，住址：广东省清远市清城区。

委托代理人：陈通，男，广东君信经纶君厚律师事务所律师。

委托代理人：周诗萍，女，广东君信经纶君厚律师事务所律师。

被申请人：广州高登体育科技发展有限公司，住所：广州市海珠区东晓路雅墩街17号3楼301B94。

法定代表人：李宝峰。

申请人朱金澄与被申请人广州高登体育科技发展有限公司关于确认劳动关系、经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人朱金澄及其委托代理人陈通、周诗萍到庭参加庭审。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2024年1月16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于2022年8月25日至2023年12月15日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年6月1日至2023年12月15日拖欠的工资11756.25元；三、被申请人支付申请人2022年9月25日至2023年9月25日未签订劳动合同的二倍工资差额106795.56元；四、被申请人支付申请人2022年8月25日至2023年12月15日期间年假工资6213.78元；五、被申请人支付申请人被迫解除劳动关系的经济补偿金14480.34元；六、被申请人向申请人开具离职证明。

被申请人无答辩。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于2022年8月25日入职被申请人，任职健身教练，月休4天，按照排班表上班，早班9时至18时，晚班14时至22时，月工资由底薪及课时费构成，入职时底薪2000元/月，后因疫情原因双方口头约定底薪1000元至2000元/月，另有课时费（单节课90元/节，包月课60元/节），2023年3月开始实行新的薪酬方案，底薪600元/月+课时费+课量达标奖金+续课提成+转介绍提成+案例奖金+周总结奖金，每月15日至20日通过田某某的微信转账发放上月工资，其于2023年12月5日向被申请人邮寄《被迫解除劳动合同通知书》，仅进行工作交接，之后未再上课，2023

年12月15日离职。申请人向本委提供大众点评录屏、钉钉录屏、微信聊天记录、微信转账记录拟证明其主张，其中，大众点评录屏显示门店为“GTC健身”，资质信息显示企业名称为“广州高登教育科技有限公司”并附有营业执照图片，法定代表人系田某某；钉钉录屏显示企业身份为“广州高登教育科技有限公司”，申请人2022年9月4日开始打卡；微信聊天记录显示“Family(1)”群中，“山丘 田某某”2022年8月25日将申请人加入该群，申请人介绍后告知群内员工“小朱一年前来过，一年后选择，大家一起合作共事!”及在该群中“山丘 田某某”发放排班表、安排内训时间，该群内成员之间关于工作的沟通；“GTC健身 Family(9)”群中“山丘 田某某”2023年3月1日将申请人加入该群，2023年3月24日发出“GTC薪资待遇”并告知群内员工2023年3月起开始实行新的薪资待遇，及申请人等员工关于调休的报备及其他工作安排的沟通，并有因申请人晚班迟到、学员等着申请人上课申请人被罚款10元和5元的沟通记录，另显示2023年11月25日申请人与“山丘 田某某”发生争执，当日被移出群聊；与“山丘 田某某”聊天记录显示2022年9月至2023年10月“山丘 田某某”陆续向申请人转发款项多笔，并备注“提成”、“工资”等，2023年11月26日，申请人要求对方结算其10月份工资3400元，结算完也不再麻烦对方了；微信转账记录显示微信号“T\*\*\*\*\*35”2022年9月7日至2023年11月6日向申请人转账情况，转账说明

为“1月工资、9月工资、9月销提课提”等内容；退件封面及快递记录显示申请人2023年12月5日向被申请人邮寄《被迫解除劳动关系通知书》，告知双方劳动关系于2023年12月5日解除，因被申请人拒收于12月16日退回申请人，2023年12月18日申请人再次通过微信和短信方式向被申请人送达《被迫解除劳动关系通知书》，并告知双方劳动关系于2023年12月15日解除。申请人表示“山丘田某某”属于田某某微信号。经查国家企业信用信息公示系统，被申请人2023年6月29日变更前名称为广州高登教育科技有限公司，田某某曾为被申请人法定代表人及高级管理人员。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十三条的规定，用人单位变更名称、法定代表人等事项不影响劳动合同的履行，本案查明的现有证据反映申请人向被申请人提供劳动，接受被申请人的管理，并由被申请人支付劳动报酬，双方之间符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条、第二条规定的劳动关系的成立要素，被申请人不主张、不举证、不抗辩，应承担不利后果，故本委确认申请人与被申请人之间存在劳动关系。另，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条及《广东省劳动保障监察条例》第十四条的规定，与申请人入职有关的用工管理台账属于用人单位掌握保管的证据，现被申请人未提供相关用工管理台账予以证明申请人的入职时间，对申请人主张的入职时间不抗辩，应承担举证不能的不利后果，且申请人已提交微信聊

天记录予以证明，故本委对申请人主张的入职时间予以采纳。关于离职时间，申请人于2023年12月5日向被申请人邮寄《被迫解除劳动关系通知书》后，未再继续提供劳动，故本委确认申请人离职时间为2023年12月5日。综上，本委确认申请人与被申请人自2022年8月25日起至2023年12月5日止存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其2023年8月开始薪酬方案除无底薪外，其余薪酬构成未变，但另有申请人新开发的客户，提成按照55%现结现发，其每月自行统计工资，并将工资单发被申请人确认，被申请人会以上课表现不好等为由扣款，所以最后支付的工资会与其工资单中有差距，现要求被申请人按照其工资单数额支付2023年6月至2023年10月工资差额，2023年11月提成已结清，基本工资600元未支付、12月未上课，基本工资303.44元未发放。申请人向本委提供工资单、微信转账记录、微信聊天记录拟证明其主张。微信聊天记录显示2023年11月26日申请人告知“山丘 田某某”看在共事一年的份上，把其10月份的3400元工资结了。本委认为，首先，申请人每月系先自行统计工资发被申请人确认后，被申请人再行发放工资，对此被申请人发放工资数额与申请人统计不一致的情况，申请人应系知悉的，而本案未有证据显示申请人在收到工资后有向被申请人提出异议，应视为申请人对其计薪方式及每月工资数额明确且认可，因此，对申请人要求被申请人支

付 2023 年 6 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日工资差额请求，本委不予支持。2023 年 11 月提成申请人表示已结清，无证据显示申请人在双方有争执后有继续提供劳动，且根据申请人主张的薪资构成，2023 年 8 月开始已无底薪，故申请人主张 2023 年 11 月及 12 月基本工资，本委不予支持。其次，2023 年 10 月工资差额，申请人在向被申请人追讨该月工资时告知被申请人尚有 3400 元未支付。根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，被申请人作为用人单位应提供工资支付原始台账予以证明申请人的月工资标准、工资支付情况，现被申请人未履行该举证责任，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人的主张，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 10 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日工资差额 3400 元。

三、关于年休假工资问题。申请人主张其在职期间未休年休假，每年应休年休假 5 天。其 2022 年 12 月至 2023 年 11 月工资收入依次为 7424 元、7389.04 元、5350 元、8200 元、9824.8 元、11255.95 元、9940.65 元、6662.65 元、10925.4 元、13958.3 元、7034.3 元、4925 元，合计 102890.09 元。本委认为，申请人 2022 年 8 月 25 日入职，鉴于申请人未举证证明其在 2023 年 8 月 25 日前存在连续工作满 12 个月的情形，故根据《职工带薪年休假条例》第三条、《企业职工带薪年休假实施办法》第三条之规定，申请人自 2023 年 8 月 25 日起具备享受带薪年休假

假期的权利，经折算，2023年应休带薪年休假天数为1天（ $103 \text{天} \div 365 \text{天} \times 5 \text{天}$ ），不足一天部分不享受年休假。被申请人未举证证明已安排申请人休假，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条的规定，被申请人应支付申请人2023年度未休年休假工资595.46元[ $(102890.09 \text{元} + 3400 \text{元}) \div 12 \text{个月} \div (21.75 \text{天} + 4 \text{天} \times 200\%) \times 1 \text{天} \times 200\%$ ]。

四、关于二倍工资问题。申请人主张被申请人未与其订立书面劳动合同。本委认为，被申请人未举证证明已与申请人订立书面劳动合同，应承担举证不能的不利后果，故本委采纳申请人的主张。因申请人未提供证据证明其该项仲裁请求存在仲裁时效中止或中断之法定情形，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，其请求2023年1月16日及之前的二倍工资已超过仲裁时效，本委不予支持。又，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条之规定，自2023年8月24日起，视为被申请人与申请人已订立无固定期限劳动合同，故其请求2023年8月24日及之后的二倍工资缺乏法律依据，本委对此不予支持。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条之规定，被申请人应加倍支付申请人2023年1月17日至2023年8月23日未订立书面劳动合同工资62915.33元（ $7389.04 \text{元} \div 31 \text{天} \times 15 \text{天} + 5350 \text{元} + 8200 \text{元} + 9824.8 \text{元} + 11255.95 \text{元} + 9940.65 \text{元} + 6662.65 \text{元} + 10925.4 \text{元} \div 31 \text{天} \times 23$

天)。

五、关于经济补偿问题。经查，申请人以被申请人拖欠其2023年6月至2023年10月工资及未缴纳社保为由，被迫于2023年12月5日提出解除与被申请人之间的劳动关系。本委认为，根据上述查明及认定情况，被申请人确存在未及时足额支付申请人10月工资情形，申请人的解除原因符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形，根据《中华人民共和国劳动合同法》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13286.27元[(102890.09元+3400元)÷12个月×1.5个月]。

六、关于离职证明问题。申请人主张被申请人未向其出具解除劳动关系证明。本委认为，被申请人未提供证据证明其单位已向申请人出具解除劳动关系证明，应承担举证不能的不利后果，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，被申请人应按照《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。

### 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》第十四条、第三十三条、第三十八条、第四十六条、第四十七条、第五十条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国

劳动合同法实施条例》第七条、第二十四条，《职工带薪年休假条例》第三条，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条，《广东省劳动保障监察条例》第十四条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十条、第十一条、第十二条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条、第二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 8 月 25 日起至 2023 年 12 月 5 日止存在劳动关系；

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 10 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日工资差额 3400 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 2023 年度未休年休假工资 595.46 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性加倍支付申请人 2023 年 1 月 17 日至 2023 年 8 月 23 日未订立书面劳动合同的工资 62915.33 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的经济补偿 13286.27 元；

六、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《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。

仲 裁 员 段晓妮

二〇二四年四月一日

书 记 员 张秀玲