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〕5502号

申请人：黎某兰，女，汉族，住址：广东省惠东县。

被申请人：广州市海珠区南石头某养生堂，经营场所：广州市海珠区。

经营者：龙某，男，汉族，住址：湖南省耒阳市。

申请人黎某兰与被申请人广州市海珠区南石头某养生堂关于确认劳动关系、加班工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黎某兰及被申请人的经营者龙某到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年9月14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2024年2月25日至2024年7月31日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2024年7月1日至2024年7月31日工资3200元；三、被申请人支付申请人2024年7月1日至2024年7月31日手工提成1388元；四、被申请人支付申请人2024年3月1日至2024年5月31日工资

差额 1000 元；五、被申请人支付申请人 2024 年 3 月 1 日至 2024 年 7 月 31 日工作日加班费 7150 元；六、被申请人支付申请人 2024 年 7 月 1 日至 2024 年 7 月 31 日业绩提成 1200 元。

被申请人辩称：一、申请人每月工资为底薪加业绩提成加手工提成，每月底薪由 2300 元加申请人可能应得的加班工资构成，业绩提成是为奖励员工促成客户成交以及后续维护好客户关系而设置；二、我单位为保障申请人刚入职的收入，将其 2024 年 3 月至 5 月保底工资设为 6500 元，其中当月发放 6000 元，延后发放 500 元保底尾数，若申请人在延后发放保底尾数前离职，则不予发放保底尾数 500 元，该规则是为确保我单位为员工入职前期提供优厚待遇的情况下，员工能长期为我单位提供劳动，申请人 2024 年 3 月保底尾数 500 元与 2024 年 6 月工资一起发放，2024 年 4 月保底尾数 500 元与 2024 年 7 月工资一起发放，2024 年 5 月保底工资 500 元与 2024 年 8 月工资一起发放，若申请人实际工资高于保底工资，则按实际工资计发，申请人 2024 年 3 月保底尾数 500 元已在 2024 年 7 月 20 日发放，申请人 2024 年 4 月实际工资高于保底工资 6500 元，已按其实际工资计发，申请人 2024 年 5 月保底尾数 500 元的发放时间为 2024 年 8 月 20 日，彼时申请人已离职，我单位有权不发放，故不存在 2024 年 3 月至 5 月未发工资差额；三、我单位同意发放申请人 2024 年 7 月工资 3200 元，申请人 2024 年 7 月无手工提成和业绩提成，申请人未按法定程序离职，也未做离职交接，且恶意向客户传播不利

于我单位的信息，直接导致客户退款，申请人主张的1200元业绩提成正是基于要求退款之客户的销售业绩，该销售业绩已退款给客户，并未盈利，且申请人恶意离岗未提供维护客户的工作，我单位有权不发放该业绩提成；四、申请人的底薪工资已包含了可能的加班工资，业绩提成和手工提成都是由业绩或手工的工作量决定，且申请人每天工作时间除去中间吃中饭和晚饭的2个小时，其他时间均在法定工作时限之内，无特殊情况不会加班，申请人亦未提供任何证据证明存在加班。

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2024年2月25日入职被申请人任美容师，约定每日在岗时间为10小时（包括2次用餐时间），月休4天，劳动报酬为3200元/月+手工提成+业绩提成，每月通过微信转账发放上月工资、提成；2024年7月31日，申请人因个人原因离职，当日为其最后工作日。申请人表示其请求确认劳动关系的目的包括补缴社会保险费。申、被双方提供了微信聊天记录、工资转账记录、《辞职申请书》等证据。本委经审查后认为，本案证据能够形成证据链证实双方存在劳动关系，且申、被双方对劳动关系存续的起止时间不持异议，故本委确认申请人与被申请人自2024年2月25日至2024年7月31日存在劳动关系。

二、关于2024年7月1日至2024年7月31日工资和手工

提成问题。被申请人确认申请人请求的 2024 年 7 月 1 日至 2024 年 7 月 31 日工资 3200 元和 2024 年 7 月 1 日至 2024 年 7 月 31 日手工提成 1388 元。故本委对申请人该两项仲裁请求予以支持。

三、关于 2024 年 7 月 1 日至 2024 年 7 月 31 日业绩提成问题。申请人主张：操作和服务计发手工提成，开单计发业绩提成，业绩提成按销售额的 8%—15%计算；其请求的 1200 元业绩提成包括客户张某的销售额、客户郭某 30000 元的销售额及其他客户销售额的提成；张某是其本人介绍的客户，交了 660 元定金加 9500 元现金，其在 2024 年 7 月 31 日前未告知张某其要离职，2024 年 8 月 1 日其告知张某其已离职后张某说要退款，其 2024 年 8 月 25 日询问张某有无退款，张某回复已退款，其要张某提供退款单，张某让其找被申请人要，后其了解到张某仍在被申请人处消费，故其不清楚张某有无实际退款，且其在职时张某已消费多次，不可能全额退款 9500 元，张某也没有确认其退款金额为 9500 元；因其已离职，故无法提供证据证明郭某的销售额是其业绩，但郭某的客户档案有其为郭某服务的记录，开单记录中没有其本人签名。被申请人主张：申请人请求的 2024 年 7 月 1 日至 2024 年 7 月 31 日业绩提成 1200 元只是客户张某 9500 元销售额的业绩提成，但张某已因申请人辞职而退了之前 9500 元的单，在其单位设法修复与张某的关系后张某才又重新开了 3999 元的单，故申请人不应领取该笔提成；郭某的销售额并非申请人的业绩，而是其单位员工“秀秀”和另一名员工的业绩。被申请

人提供了客户郭某的《贵宾档案》、微信聊天记录、《消费记录》拟证明其上述主张。其中，《贵宾档案》中未见申请人姓名，显示郭某的建档日期为2024年6月9日，6月9日和6月15日的消费记录后有“郭某”字样签名和“秀”字样签名；“和某会员郭某姐服务群（6）”的微信聊天记录显示，2024年6月10日，“和某养生堂”在群里发消息：“中午好郭某姐，我是和某秀秀，以后我就是您的养生专属调理师啦，您后续预约或者咨询等等有任何不清楚的问题，大宝和司徒在这里随时等候您的呼唤，希望能为郭某姐提供更贴心更优质的服务”，申请人和“秀秀”的聊天记录显示申请人2024年8月1日15时40分向“秀秀”发消息：“秀秀，张某好像约了下午的时间，我刚刚跟她说了，我辞职了，怕她到时候问起我，所以我就跟她说了辞职，她听到我说辞职了，有点生气，你好好哄一下她。”15时50分，“Red”在“和某会员张某姐服务群（5）”里发消息：“你好，今天我不去了，你们老板在的话算一下把我的钱退给我”，“和某养生堂”回复：“某姐，这是为什么呢？突然这样呢”，16时53分，“秀秀”回复申请人：“他现在在群上说她要退款，你说的太快了，就是他问的话，我们就会说你这段时间回老家嘛，到时候稳定了，因为你直接跟他讲，他接受不了”，申请人回复：“她说我骗她，不早点跟她说，很生气的责怪我没跟她说”，2024年9月19日，“和某某姐”向被申请人管理人员发消息：“退了那些开了个3999”“昨天开的”；《消费记录》显示张某2024年

7 月 11 日“已收现金 9500 元”并有“张某”字样签名，2024 年 8 月 25 日购某某丹 3980 元，9 月 18 日已付款并有“张某”字样签名，郭某 7 月 20 日的消费记录后有“兰”字签名。被申请人表示，客户郭某是 2024 年 6 月 9 日开的单，2024 年 6 月 10 日为郭某建了服务群，并未将申请人拉进群，郭某的《消费记录》中申请人 2024 年 7 月 20 日的签名是申请人为郭某做了一次服务的记录，已计发手工提成。申请人对张某的《消费记录》不确认真实性，对上述其余证据的真实性均予确认，表示客户郭某的主负责人是“秀秀”，但其也和“秀秀”共同开单，其也有在“和某会员 郭某姐服务群（6）”中向郭某打招呼，后因离职退群，故无法提供相应聊天记录，其对客户郭某也应享有业绩提成。**本委认为，其一，**申请人主张开单计发业绩提成，但郭某的客户档案、消费记录和客户服务群聊天记录均无法体现出申请人存在为郭某开单的事实，申请人亦无法提供能够体现其为郭某开单的其他证据；申请人主张业绩提成按销售额的 8%—15%计算、其请求的 1200 元业绩提成包括客户张某的销售额、客户郭某 30000 元的销售额及其他客户的销售额，按申请人主张的提成计发比例，包括张某和郭某的销售额在内的业绩提成应在 3200 元至 6000 元之间，与申请人请求的 1200 元相去甚远，而张某的销售额对应的业绩提成与申请人请求的 1200 元相吻合。可见，申请人主张其业绩提成包括客户郭某的销售额，于情不合、于理不通，故本委对此不予采纳。**其二，**从申请人确认的微信聊天记录可以看

出，张某曾向被申请人提出退款要求，申请人也确认张某曾告知其已退款，申请人对被申请人提供的张某的《消费记录》虽不确认，但并未提供证据予以反驳，且张某2024年9月19日告知被申请人管理人员其“退了那些开了个3999”“昨天开的”，与其《消费记录》中记载其9月18日付款3980元基本吻合。故本委对张某的《消费记录》予以采信，对被申请人关于张某因申请人离职退回之前已缴纳的9500元并在2024年9月再次下单的主张予以采纳。申请人虽主张张某在其在职时已消费多次，但张某的《消费记录》并无记载，申请人亦未提供其他证据予以证实，故本委对申请人该主张不予采纳。因张某在申请人离职前并无开单或消费记录，申请人也未提供证据证明其存在为张某开单消费的事实，故申请人主张1200元业绩提成无事实依据，本委对此不予支持。

四、关于2024年3月1日至2024年5月31日工资差额问题。申、被双方均确认：申请人入职时约定2024年3月至5月每月保底工资6500元。申请人主张被申请人2024年3月和5月均只向其发放了6000元，故存在1000元工资差额。被申请人主张2024年3月的保底工资尾数500元已在2024年7月20日发放，确认申请人2024年3月1日至2024年5月31日工资存在500元差额。申请人提供了微信聊天记录拟证明其上述主张。微信聊天记录显示：2024年4月19日，“和某养生英子”向申请人发消息：“兰 2024 3月份工资保底工资6500 实发6000，

剩余 500 第三个月发放”；2024 年 6 月 20 日，“和某养生英子”向申请人发消息：“兰 2024 5 月份工资保底工资 6500...按保底实发 6000”；2024 年 7 月 20 日，“和某养生英子”向申请人发消息：“兰 2024 6 月份工资保底工资 6500 业绩总共：18402 提点 3 个点 552 手工：1158 工资底薪 3200 共计：552+1158+3200+5003 月份保底尾数=5410”，申请人回复：“好的，1158+552+3200 共合 4910，你说的 5410 是怎么算出来的”，对方回复：“500 块钱是给你的补助，给你的奖金”“阿兰啊，你做事情还是很勤快的，知道吧，你所有的辛苦我都是有看到，但是你这个能够调节一下，那当然更好，这个是 500 块钱额外给你的啊。嗯”。被申请人表示，部分内容因微信聊天的非正式性所以表述不是太严谨或有口误，故不能证明申请人想要证明的内容。**本委认为，**申请人已提供证据证明 2024 年 3 月和 5 月工资被申请人均只发放了 6000 元。2024 年 7 月 20 日，被申请人虽在最初向申请人发送计算工资的消息时写了“+5003 月份保底尾数”，但在申请人询问比其当月实际工资、提成总额 4910 元多出的 500 元时，被申请人又反复明确告知申请人，这 500 元是“给你的补助”“给你的奖金”“额外给你的啊”，并未表示这 500 元是申请人 2024 年 3 月保底工资的尾数。相较于“5003 月份保底尾数”，被申请人后续的表达重复多次且意思更明确，故应认定为被申请人最终的意思表示。鉴于此，被申请人并未提供有效证据证明其单位已向申请人发放了 2024 年 3 月和 5 月保底工资

尾数各500元。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2024年3月1日至2024年5月31日工资差额1000元（500元/月×2个月）。

五、关于2024年3月1日至2024年7月31日工作日加班工资问题。申请人主张：其2024年3月1日至2024年7月31日每月固定工资3200元+提成，工作日每天工作10小时，中间两次用餐时间总共不超过1小时，每天超过8小时的时长应视为工作日延时加班，被申请人没有支付对应加班费。被申请人主张：申请人2024年3月至5月每月保底工资6500元，之后每月固定工资3200元+手工提成+业绩提成，工作日两次用餐时间共计2小时，故实际每日工作8小时，不存在加班。**本委认为，其一，**申、被双方均确认申请人工作日每日在岗10小时，包含两次用餐时间，申请人主张两次用餐共计1小时，被申请人对此主张为2小时，双方主张的用餐时长均在合理范围内。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十二条的规定，申请人应就其主张的加班事实承担举证责任，现申请人未提供证据证明被申请人存在关于两次用餐时长不得超过1小时的规定，应当承担举证不能的不利后果，且本案无证据表明申请人在职期间曾就加班和加班工资问题提出异议或主张权利，可见申请人对其实际执行的工作时长并无异议。**其二，**申请人的岗位为美容师，除基本工资外还按手工操作计发手工提成，手工提成的发放以手工操作量为前提，若申

请人为增加手工操作量而压缩用餐时间，增加工作时长，则也已通过手工提成的方式获得补偿，故手工提成与加班工资具有相似性质。前述已查明或认定：申请人2024年3月至5月保底工资为6500元/月，2024年6月基本工资加手工提成为4358元（3200元+1158元），2024年7月基本工资加手工提成为4588元（3200元+1388元）。经核算，即便申请人两次用餐时长仅为1小时，按其每日工作9小时及上述月份基本工资和手工提成标准折算的正常工作时间工资亦不低于广州市最低工资标准。故本委对申请人该项请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十二条的规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自2024年2月25日至2024年7月31日存在劳动关系；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2024年7月1日至2024年7月31日工资3200元；

三、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2024年7月1日至2024年7月31日手工提成1388元；

四、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人

2024年3月1日至2024年5月31日工资差额1000元;

五、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

二〇二四年十二月二日

书　记　员　张秀玲