

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〔2025〕1080号

申请人：高某涛，男，汉族，1999年6月1日出生，住址：广东省广宁县。

被申请人：广州市某某辅导中心有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：陈某良，该单位校长。

委托代理人：吴某萍，女，该单位人事。

委托代理人：钟某君，女，该单位副校长。

申请人高某涛与被申请人广州市某某辅导中心有限公司关于提成、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。申请人高某涛和被申请人的委托代理人吴某萍、钟某君到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2024年12月31日向本委申请仲裁，于2025年1月27日向本委申请变更和增加仲裁请求。申请人请求：一、被申请人支付申请人2024年9月1日至2024年9月30日加班

费 2307.6 元；二、被申请人支付申请人被迫解除劳动关系的经济补偿 2000 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 7 月 27 日至 2024 年 7 月 31 日未足额支付的工资 102.63 元；四、被申请人支付申请人 2024 年 8 月 1 日至 2024 年 9 月 30 日提成 10000 元。

被申请人辩称，一、申请人于 2024 年 7 月 27 日办理入职我单位手续，月薪资构成为基本工资 2300 元+岗位工资 800 元+招生运营工资 900 元，单体制，每周一休息，如若工作需求，我单位安排职工周一加班的，统一按 100 元/天发放加班工资或安排调休；二、申请人 2024 年 9 月打卡 26 天，包含 3 个周一加班日，同时申请人共迟到 12.5 小时（以 9 时 30 分后打卡为标准），我单位已支付申请人该月工资 4400 元（包含周一加班费）；三、经双方沟通申请人确认，申请人自 2024 年 9 月转正后开始购买社保，且申请人离职时也未向我单位提出 2024 年 8 月购买社保的需求，不存在因此理由被迫离职的情况；四、我单位没有收到申请人的《被迫解除劳动关系通知书》，申请人 2024 年 9 月 30 日通过微信向我单位法定代表人陈某良提出离职想法，次日告知决定离职，我单位在 10 月 2 日要求申请人在 10 月 4 日（我单位上班日）办理交接，但申请人不辞而别；五、申请人曾就 2024 年 7 月工资向我单位提出异议，在财务与申请人核对修改后，申请人确认无误，我单位便发放申请人该月工资，此后申请人未再向我单位对该月工资提出异议；六、我单位在 2024 年 8 月与项目成员解读绩效奖励制度，申请人有参加

会议并签名确认。绩效制度明确项目 2024 年秋季招生转化率未达 15%则全体成员无绩效奖励，该项目组当年并未完成 15%转化率，全体成员无绩效奖励，不存在别人有奖励，而申请人没有的情况。综上，我单位不同意申请人本案全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2024 年 7 月差额问题。经查，申请人于 2024 年 7 月 27 日入职被申请人处任职班主任，双方自即日起签订了期限至 2025 年 8 月 26 日止的劳动合同，合同约定申请人隶属专升本项目组，每天工作 7 小时，每周工作 6 天。在职期间，申请人每周一休息，正常工作时间工资标准为 4000 元/月。2024 年 7 月申请人上班 4 天。2024 年 8 月 15 日申请人询问被申请人相关工作人员 7 月工资计算方式，对方告知申请人具体计算方式及数额为 666.65 元，申请人在小程序对薪资 666.65 元确认后，被申请人支付申请人该月工资 666.65 元。申请人主张其不认可被申请人按照 30 天折算工资的计算方式，要求被申请人按照 26 天折算方式支付该月工资差额。本委认为，结合申请人的工时制度，经计算，申请人 2024 年 7 月工资应为 537.82 元 $[4000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 4 \text{ 天}]$ ，可见，被申请人已足额支付申请人该月工资。申请人请求 2024 年 7 月工资差额，没有事实依据，本委不予支持。

二、关于加班工资问题。经查，被申请人安排申请人在 2024

年9月2日、9月9日、9月23日周一休息日以及9月17日中秋节上班，被申请人已支付申请人加班费400元。申请人主张2024年9月除3个周一加班外，还有9月15日至9月16日属于中秋节法定节假日加班，要求被申请人支付上述6天的加班费，即本案第一项仲裁请求。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，用人单位安排劳动者休息日工作又不能安排补休、法定节假日工作的，应分别按不低于工资的百分之二百和百分之三百的标准支付劳动者工资报酬。在双方没有对申请人加班工资计算基数另行约定的情形下，被申请人应按申请人日工资134.45元 $[4000 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%)]$ 的标准计发加班工资。经计算，申请人2024年9月休息日加班工资应为806.7元 $(134.45 \text{ 元} \times 3 \text{ 天} \times 200\%)$ 、9月17日中秋节加班工资应为403.35元 $(134.45 \text{ 元} \times 1 \text{ 天} \times 300\%)$ ，被申请人已支付申请人2024年9月加班费400元，还应支付申请人2024年9月1日至2024年9月30日加班工资差额810.05元 $(806.7 \text{ 元} + 403.35 \text{ 元} - 400 \text{ 元})$ 。参照《全国年节及纪念日放假办法》的规定，中秋节放假1天，申请人主张2024年9月15日、9月16日上班属于法定节假日加班并请求加班费，没有法律依据，本委不予支持。

三、关于提成问题。经查，申请人于2024年9月30日向被申请人法定代表人陈某良表示其最近看到一些觉得不好的事情，使其无从适应，之后双方有语音通话记录，10月1日晚申

请人告知对方其考虑好了，会给对方一份书面离职通知，及尽快找合适的员工接替原来的工作，对方在10月2日回复申请人10月4日会安排人员与其对接，10月4日凌晨，申请人告知对方其不在清远了，工作手机交给另外一名人员。被申请人有《2024年项目绩效奖励制度》，载有多个学历项目与对应的培训费以及工作对象的提成标准，其中“普通专升本综合精讲班”学生1-3人提成为100元/人，学生4人及以上提成为200元/人，“普通专升本专业强化班”创新项目组100元/人，其他项目组50元/人，学生交齐全部费用当月结算，另有特别说明：高职院校合作办学项目秋季招生奖励制度另行制定。申请人入职当日签阅了上述文件。申请人主张2024年8月进入招生季，其在8月和9月期间完成招生“普通专升本综合精讲班”学生53人（200元/人）和“普通专升本专业强化班”55人（50元/人），要求被申请人按照上述奖励制度支付上述提成。被申请人主张按照上述奖励制度的特别说明，申请人属于秋季招生项目不适用该制度，而应适用其单位在2024年8月组织大家解读的《广东财贸职业学院2024年秋季招生绩效奖励制度》，因申请人所在团队招生率低于15%，故申请人没有该项目提成。申请人向本委提交了微信聊天记录、转账凭证、小程序“已报读”页面，上述证据显示申请人在“财贸24年预报名登记群（19）”报备学生报名信息及发送相关转账记录截图，与之对应的学生姓名用户向申请人发送相关转账记录截图，招生老师为申请人，

项目组为财贸项目组，转账收款人为广东财贸职业学院和广州兴粤教育中心，小程序“已报读”页面有上述学生姓名及相关报读信息。被申请人对上述证据予以确认。被申请人向本委提交了《广东财贸职业学院 2024 年秋季招生绩效奖励制度》，载有招生比（=2024 级报名普通专升本、相沟通专升本总人数 ÷ 2024 级总人数）15%以下，全体成员无绩效奖励，报名人数以最终缴费为准以及学生在 12 月 30 日之前提出退费的，不予发放绩效等内容，文件落款处有 5 个签名及摁捺指印。被申请人主张该 5 人签名包含申请人在内。申请人对该证据不予确认。庭审时，申请人表示需要对该证据中的签名进行司法笔迹鉴定，本委告知申请人庭后 3 个工作日内向本委提交司法笔迹鉴定申请，申请人庭后未向本委提交司法笔迹鉴定申请。本委认为，首先，申请人入职时签阅的《2024 年项目绩效奖励制度》已经明确说明，高职院校合作办学项目秋季招生项目按另行制定的奖励制度执行，虽申请人否认被申请人有告知其《广东财贸职业学院 2024 年秋季招生绩效奖励制度》，但申请人未能举证证明该文件落款处的签名并非属于其本人所签，从而无法推翻其已签阅并知悉该文件的事实，故申请人应承担举证不能的不利后果，本委认定被申请人已有效告知申请人《广东财贸职业学院 2024 年秋季招生绩效奖励制度》的内容。申请人在微信报备的招生信息显示其隶属财贸组，以及学生缴费凭证显示收款人为广东财贸职业学院，均印证申请人参与的项目及获取绩效奖

励适用于《广东财贸职业学院 2024 年秋季招生绩效奖励制度》，申请人要求按照《2024 年项目绩效奖励制度》计发招生提成，缺乏依据。其次，从《广东财贸职业学院 2024 年秋季招生绩效奖励制度》内容可见，判断绩效奖励达标程度所对应的有效数据是已缴费且在 12 月 30 日前没有退费的报名人员，亦即申请人在职期间完成的招生缴费情况并非必然系最终统计有效的招生缴费情况。且申请人系自行选择在有效数据统计周期内提前离职，并非被申请人主观恶意造成。因此，申请人仅凭其在职期间完成的招生缴费情况不足以证实其符合《广东财贸职业学院 2024 年秋季招生绩效奖励制度》规定获取绩效奖励的条件，遂本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

四、关于被迫解除劳动关系的经济补偿问题。经查，被申请人为申请人缴纳了 2024 年 9 月社保费用。申请人主张其于 2024 年 10 月 7 日向被申请人邮寄《被迫解除劳动关系通知书》，双方即日解除劳动合同，人事有告知过 2024 年 9 月为其缴纳社保费用，其系因上级告知需要一直加班持续到 10 月底招生结束且无加班工资，被申请人侵犯其合法权益而提出被迫离职。被申请人主张申请人 2024 年 9 月 30 日向其单位沟通想辞职，其单位对申请人进行劝留，但申请人还是决定辞职。申请人向本委提交了如下证据：1. 《被迫解除劳动关系通知》，显示申请人因被申请人未依法缴纳社保，依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条和第四十六条的规定要求解除劳动合同和支

付经济补偿金；2. 中通快递凭证、物流明细，显示申请人于 2024 年 10 月 7 日 18 时 40 分向被申请人注册地址发出快递，收件人为陈某良，该快递于 2024 年 10 月 12 日被签收人在【广州海珠祥兴商务中心店】取件。被申请人对上述证据不予确认，表示陈某良并无收到该快递和《被迫解除劳动关系通知》。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了解除意思表示而实现，依本委上述查明及认定情况，申请人于 2024 年 10 月 1 日明确向被申请人法定代表人陈某良表示决定离职，故认定劳动关系的解除事由，应以申请人在行使解除权时有效告知的解除原因为准，申请人在 2024 年 10 月 7 日向被申请人发出的解除通知，不能作为认定解除的依据，本委对该通知不予采纳。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人并无举证证明其在 2024 年 10 月 1 日向被申请人提出的解除事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位需支付劳动者经济补偿的情形，申请人应承担举证不能的不利后果，申请人请求被迫解除劳动关系的经济补偿，缺乏依据，本委不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六

条,《中华人民共和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2024年9月1日至2024年9月30日加班工资差额810.05元;

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决,申请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;申请人期满不起诉的,仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的,可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。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 吴紫莉

二〇二五年三月二十四日

书 记 员 张秀玲