

# 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〔2021〕2056号

申请人：周天宝，男，汉族，某年某月某日出生，住址：广东省雷州市。

被申请人：广州市火车头数据服务有限公司，住所：广州市海珠区新港东路66号之十三自编之16。

法定代表人：谭文进。

申请人周天宝与被申请人广州市火车头数据服务有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人周天宝和被申请人的法定代表人谭文进到庭参加庭审。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年7月28日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2021年5月20日至2021年6月7日工资6190元；二、被申请人支付申请人赔偿金10000元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人团队进行了约定，第

一周是试工期，完成两户开单进入试用期，每个小组至少 3 人以上的编制，所有销售都是无责任底薪，管理层（总监、主管）是责任薪资，我单位提交的制度和结算薪资表可以证明上述事实。第一周数据显示申请人团队中只有林某、余某完成任务，其他人均达不到要求，我单位无法接受这个团队的业绩。我单位与申请人商量延长一个星期试工期，如团队再无法达标，申请人就按要求 1000 元工资结算离开。然延长试工期期间只有杨某一人达标。我单位于 2021 年 6 月 7 日与申请人沟通团队业绩情况和未来发展方向。由于当时是疫情爆发之时，我单位建议申请人与其团队先通过电话的方式筛选客户，当时也得到了申请人的同意。虽申请人与其团队业绩不达标，但我单位不愿意放弃这个团队，故我单位默认了申请人与其团队进入试用期。当我单位提出先结算试工期的工资时，申请人觉得自己完成不了业绩，故其拿不到高的薪酬，需要先和团队沟通后才回复是否接受我单位提出的新的工作方式。当天晚上，申请人告知团队解散，我单位便答应申请人关于团队的解散事宜。随后，申请人要求我单位按照 8000 元/月进行结算工资。我单位认为申请人该行为无事实依据，故我单位无法同意申请人的要求。二、关于管理层的薪资，薪酬草案中有明确约定。我单位与申请人为口头约定试用期薪酬为 8000 元/月责任底薪，主管 5000 元/月责任底薪。三、双方未签订劳动合同的原因系申请人告知试工期不需要签订劳动合同，待其进入试用期才签订劳动合同。

## 本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张 2021 年 5 月 20 日下午入职被申请人处，任总监职务，薪酬标准为无责任底薪 10000 元/月，每周工作 5 天，双方未签订劳动合同，最后工作日为 2021 年 6 月 7 日。申请人提交微信聊天记录及《2021.5.20 管理岗薪酬草案》拟证明上述事实。被申请人对入职时间、职位、每周工作天数、双方未签订劳动合同、最后工作日予以确认，但对申请人主张的薪酬标准提出异议。被申请人主张申请人的薪酬标准为：试用期有责任底薪 8000 元/月、转正后有责任底薪 10000 元/月，但双方约定入职前两周为试工期，试工期工资为 500 元/周。对此，申请人当庭确认试工期工资为 500 元/周。经查，根据申请人提交的微信聊天记录显示：微信昵称为“谭文进一湛江廉江”的用户于 2021 年 5 月 22 日通过微信将《2021.5.20 管理岗薪酬草案》发给申请人。其中，《2021.5.20 管理岗薪酬草案》载述：“职位：总监；底薪（元/月）：10000；绩效（元/月）：5000；提成（元/户）：10；笔数（分/笔）：0.15”“总监：……5. 底薪部分，一、要求为在编达标 BD（单月业绩大于 10 户/月）10 人以上，否则每少 1 人或不达标扣 1000 元/人；二、总体 KPI 大于 70%，底薪不变；两个条件满足其中之一，底薪不变；……”后续，申请人在“广州汇来米工作群”中，发送《2021.5.20 管理岗薪酬草案》，并称“这个是 BD 薪

酬方案”。另查，申请人主张其2021年5月20日至2021年6月7日期间全勤，其中因申请人父亲去世，于2021年6月1日至2021年6月4日请丧假。被申请人辩称申请人系2021年5月31日至2021年6月4日请丧假，申请人系2021年5月31日上午提出请假申请。申请人提交微信聊天记录显示，其于2021年5月31日20时10分向“谭文进一湛江廉江”发送信息称：“.....我这边请一周丧假”；“谭文进一湛江廉江”回复：“节哀”“在家好好处理家事”。再查，被申请人主张双方有约定通过试工期的标准，其标准为团队中所有成员5天内开2单；第一周仅2名团队成员达标，因希望该团队可以留下工作，故将试工期延长一周，但第二周团队成员仍未能达标，被申请人仍希望该团队成员继续留下工作，故让申请人及团队第三周进入试用期。对此，申请人主张其团队成员已在第一周试工期内达成业绩，事实并非被申请人所主张其团队成员第一周及第二周末达成业绩，但其确认通过试工期的标准为团队中所有成员5天内开2单。申请人另主张其为管理岗，第一个月不需要考核，双方约定5天试工期后直接进入试用期。申请人提交微信工作群聊天记录拟证明其团队成员已达成业绩。经查，该证据显示对话如下：申请人：“我们每人完成2单没有？”微信用户名“virga小鱼”：“我和伟冰完成了”；申请人：“其他人呢”；微信用户名“林某某”：“我都3个扫码点餐了”“都完成了”。被申请人辩称申请人提供的聊天记录中的数据

不正确，且申请人也需要考核，第一周考核未达标，故延长了试工期一周。被申请人提供后台业绩数据拟证明该事实。对此，申请人称其无管理后台的权限，故无法确认被申请人提供的数据。本委认为，首先，根据申请人提交《2021.5.20 管理岗薪酬草案》可知，双方对薪酬制度应有事先约定。其中《2021.5.20 管理岗薪酬草案》载明申请人的底薪需根据在编人员业绩达标情况而发放，具体为每少 1 人或不达标扣 1000 元/人。根据申请人提供的聊天记录可知，申请人将该草案发至群里并称其为 BD 方案，可见申请人对《2021.5.20 管理岗薪酬草案》系知悉及同意。申请人虽当庭主张其薪酬标准为 10000 元无责任底薪，但该主张与其提供的《2021.5.20 管理岗薪酬草案》中约定的底薪计算标准需根据业绩而定相矛盾。申请人在未有相应证据对其该项主张予以证明的情况下，其仅凭单方陈述不足以证明自身主张客观存在，因此，本委认为申请人主张其薪酬标准为 10000 元无责任底薪的依据缺乏基础，故本委不予采纳。其次，申、被双方当庭均确认试工期的薪酬为 500 元/周，但双方对试工期的时间不予确认，该争议点在于申请人的队员业绩是否达到双方约定的业绩标准。申请人提供其与团队队员的聊天记录作为业绩达标的依据，而该团队队员业绩与申请人的业绩相挂钩，故团队成员与本案存在间接利害关系，因此仅凭该群里的聊天记录难以在客观上证明其团队成员全部达到双方约定的标准。加之，申请人未能提供其他事实证据加以辅证，也未能提

供其他证据对被申请人提供的后台数据加以反驳，故本委对申请人关于其团队成员均达到业绩标准之主张不予采信。再次，申、被双方约定的试工期工资数额并无低于广州市最低工资标准，故不存在违反劳动法律强制性规定的情形。因此，本委对该试工期的薪酬标准予以采纳。最后，申、被双方对申请人请丧假的日期虽未达成协议，但从双方微信聊天记录可知，被申请人对申请人一周的丧假申请系予以批准的。因此，根据意思自治和权利自由处分原则，被申请人在既已同意申请人丧假的情况下，应该予以支付申请人丧假工资。且被申请人作为用工管理主体，如对申请人请假事宜存有异议，其应当提供相应证据证明存在不予以同意申请人请假事实依据。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。综上，被申请人支付申请人2021年5月20日至2021年6月7日工资1250元 $[500\text{元}\div 5\text{天}\times (7.5\text{天}+5\text{天})]$ 。

三、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人于2021年6月7日要求其团队成员的工作方式调整为电销模式，需要每天打三四百通电话，且电话费需要自行承担；申请人与团队成员沟通后，包括申请人在内的团队成员均不同意变更工作模式。随后，被申请人法定代表人要求其离职。对此，申请人提交微信聊天记录拟证明该事实。根据申请人提供的微信聊天记录载述：“谭总，我问过他们意见了，接受不了转电销模式，我们

这边明天离职，你这边结算一下我们工资。”微信用户名为“谭文进一湛江廉江”：“好的”。对此，被申请人辩称由于2021年6月广州突发疫情原因，其与申请人沟通改变工作方式，从地推改为电销；变更后的工作方式系先用电话销售筛选意向客户然后再进行实地推销，但其并未要求申请人自行承担话费和每天规定拨打的电话数量，且工作方式变更后的薪酬标准不变。本委认为，首先，工作岗位变更应系工作岗位内容的实质性变更。工作岗位变更对于劳动者而言，其面对的应当系一个新的工作内容或工作领域，劳动者将承受新工作岗位所带来的相应压力及需要一定时间去适应该新的工作内容，故对于工作岗位的变更有严格的法律规定及要求。在本案中，申请人虽主张被申请人对其岗位进行调整，但根据查明事实可知，地推岗位调整为电销岗位，上述岗位均属于销售岗位，申请人的工作内容并未发生实质性变化，可视为工作模式的变更，且根据被申请人所述变更工作模式系基于疫情原因。被申请人作为用人单位具有用工管理权，对于劳动者的工作模式进行调整系正常的行使用工管理职权的表现。具体到本案，被申请人根据客观情况对申请人的工作模式进行调整，该行为属于被申请人行使自身用工管理权，故本委对申请人主张被申请人对其进行调整岗位事实不予认可。其次，从申、被双方的聊天记录可得知，双方解除权系申请人先提出，继而被申请人予以同意双方劳动关系的解除。申请人虽主张被申请人要求其离职，但其并未能举证

证明被申请人对其作出解除双方劳动关系的意思表示。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，申请人对自身主张的事实负有举证证明义务。因此，申请人主张的解除事由依据不足，本委不予采信。综上，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委不予支持。

### 裁决结果

根据《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2021年5月20日至2021年6月7日工资1250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 

二〇二一年九月十五日

书记员 