

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〔2022〕460号

申请人：林秀美，女，汉族，1991年5月2日出生，住址：广东省阳西县。

委托代理人：麦健斌，男，广东凌志律师事务所律师。

第一被申请人：广州月老文化传播有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东8号619房。

法定代表人：余盛森。

第二被申请人：幸福有方（广州）咨询服务有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东8号618房。

法定代表人：魏鹏。

第三被申请人：和兴教育咨询（广州）有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东8号804房。

法定代表人：余翠华。

第四被申请人：幸福有方（广州）投资发展有限公司，住所：广州市黄埔区中山大道东280号363室。

法定代表人：魏鹏。

第五被申请人：金诺咨询服务（广州）有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东8号804房。

法定代表人：魏鹏。

五位被申请人共同委托代理人：朱琳，女，该单位员工。

五位被申请人共同委托代理人：张晓婷，女，该单位员工。

申请人林秀美与第一被申请人广州月老文化传播有限公司、第二被申请人幸福有方（广州）咨询服务有限公司、第三被申请人和兴教育咨询（广州）有限公司、第四被申请人幸福有方（广州）投资发展有限公司、第五被申请人金诺咨询服务（广州）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。申请人林秀美及其委托代理人麦健斌和五位被申请人的共同委托代理人朱琳、张晓婷到庭参加诉讼。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12月31日向本委申请仲裁，于2022年2月15日向本委申请变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、第五被申请人支付申请人2021年11月未发放的工资6454.88元；二、第五被申请人支付申请人经济补偿59954.49元；三、第五被申请人支付申请人2021年12月未发放的工资5476.42元；四、第五被申请人支付申请人未休年休假工资6431.9元；五、第一、第二、第三、第四被申请人对第五被申请人上述款项的支付义务承担连带责任。

第五被申请人辩称：一、我单位已按双方签字确认的《顾问部绩效提成及经费核算制度》核算薪资，申请人的工资已发放完毕，申请人主张的《幸福有方-顾问部激励方案》在2021年8月当月有效，其他月份应按《顾问部绩效提成及经费核算制度》执行。二、申请人在2021年12月24日起未上班，无故缺勤，属于自动离职，不应作任何补偿，我单位围绕经营并提高员工技能开展系列培训。三、我单位在2021年12月31日已支付申请人2021年12月工资；四、我单位已给予员工申请年休假及休假的条件，并已按正常薪资发放完毕。由于财务失误，申请人应归还我单位多发的工资3805.24元。申请人未提前递交离职申请，应支付我单位因此造成的损失10000元。综上，请求驳回申请人本案仲裁请求。

第一至第四被申请人共同辩称：与第五被申请人的答辩意见一致。

本委查明事实及认定情况

经查明，申请人于2017年9月4日入职第一被申请人，与第一被申请人签订了2期劳动合同，第一被申请人与申请人于2021年5月25日签订了劳动合同变更协议书，明确经双方协商一致，变更劳动合同的甲方为第五被申请人，第五被申请人与申请人先后签订了2期劳动合同，最后一期劳动合同约定申请人的正常工作时间工资为底薪3000元+岗位工资1900元。申

请人已领取的2020年12月至2021年10月工资分别为10806.82元、18002.85元、9890.58元、12789.41元、13586.49元、14741.86元、15420.92元、12565.73元、13628.32元、12476.14元、9223.5元；申请人社会保险个人缴费为499.54元/月。申请人于2021年12月23日离职，第五被申请人确认其单位承接了申请人工龄；第一被申请人没有支付过申请人经济补偿。

关于工资问题。申请人主张其2021年11月的工资构成为底薪4900元+绩效工资1680元+提成10666.01元，因其未掌握绩效、提成的数据，故其以月平均工资主张其12月的工资，现已收到的2021年11月、12月工资数额分别为10291.13元、4324.57元，均未足额支付。第五被申请人确认申请人上述已发放的数额及11月底薪、绩效工资，但主张申请人2021年11月、12月的提成应根据2020年12月适用的《顾问部绩效提成及经费核算制度》予以核算，故不存在未足额支付工资的情形。2021年9月、10月因财务人员工作失误，多发了申请人的工资，应当退回。申请人对此反驳称，自2021年8月起已按照《幸福有方-顾问部激励方案》计发提成，且财务人员亦向其发送2021年11月的佣金表（即提成表）以供核对提成数额为10666.01元，亦不存在多发工资的情况，在职期间亦未收到通知需退回多发的工资。第五被申请人辩称，《幸福有方-顾问部激励方案》仅限于2021年8月试行，此后提成发放按《顾问部绩效提成及经费核算制度》的规定执行，且向申请人发送佣金表的为会计

文员，只负责开具发票、对账，不负责与员工核对提成，会计文员发送相关表格给员工复核，员工并没有确认，实际提成的发放需由财务经理与部门经理进行核对。申请人举证了与财务人员的微信聊天记录，该记录显示财务人员在2021年9月至12月分别向申请人发送了2021年8月至11月的顾问部佣金表让申请人核对，并在2021年12月8日申请人询问计算标准时，向申请人发出了《幸福有方-顾问部激励方案》的节选内容。第五被申请人确认微信记录的真实性，但解释称会计文员的个人回答并不代表公司，会计文员的工作内容不包括与员工核对提成。另查，双方当事人确认申请人2021年12月出勤16天，双方确认的考勤表显示申请人在该月休年假1天；申请人于2021年12月14日签订了职位职级升降审批表及降级通知书，明确申请人调整岗位为见习主管，薪资调整为基本工资3000元+岗位工资500元+绩效工资500元，自2021年12月14日起执行。本委认为，首先，第五被申请人主张事后发现申请人2021年9月、10月的工资数额有误并要求其退还，但根据现有证据无法证实双方劳动关系存续期间，申请人曾被告知上述月份工资数额存在多发并被要求予以退还的事实，因此，第五被申请人提供的证据未能充分证明在双方劳动关系存续期间，双方已就2021年9月、10月的工资数额进行过沟通，进而无法证实第五被申请人该项主张的客观存在。其次，根据真实的微信聊天记录显示，单位财务人员在2021年11月前亦存在向申请人发送

佣金表以供核对的行为，由此证明，申请人在领取 2021 年 11 月提成前需对当月提成进行核对的现象，并非系当月即兴行为或某月特例行为，由此可推断，员工对佣金表进行核对对应系佣金发放的事实前置流程；至于第五被申请人主张佣金的发放需由财务经理与部门经理进行核对，因本案未有任何证据证明单位相关负责人在申请人核对完毕相关佣金表后，曾提出过异议，或通过财务人员及时向申请人重新发送佣金表对提成数额加以更正。综上，本委认为第五被申请人对于申请人在职期间佣金数额之主张缺乏事实依据，对此不予采纳。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，第五被申请人应支付申请人 2021 年 11 月工资差额 6455.34 元（4900 元+1680 元+10666.01 元-499.54 元-10291.13 元），现申请人只要求第五被申请人支付其 6454.88 元，属于对自主权利的处分，本委予以尊重及照准。另因第五被申请人未提供证据证明申请人 2021 年 12 月工资的具体计算依据和凭证，故不能对其单位已发放的当月工资数额之真实有效性予以证明，经计算申请人离职前 12 个月的月平均工资为 13822.8 元 $[(10806.82 \text{ 元} + 18002.85 \text{ 元} + 9890.58 \text{ 元} + 12789.41 \text{ 元} + 13586.49 \text{ 元} + 14741.86 \text{ 元} + 15420.92 \text{ 元} + 12565.73 \text{ 元} + 13628.32 \text{ 元} + 12476.14 \text{ 元} + 9223.5 \text{ 元} + 4900 \text{ 元} + 1680 \text{ 元} + 10666.01 \text{ 元} + 499.54 \text{ 元} / \text{月} \times 11 \text{ 个月}) \div 12 \text{ 个月}]$ ，因此，根据公平合理原则，本委酌定根据的申请人调薪情况、离职前 12 个月的月平均工资作为核算 12 月工资的基数，第五被申请人还

应支付申请人 2021 年 12 月的工资差额 5013.58 元[$(13822.8 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 9 \text{ 天}) + (13822.8 \text{ 元} - 4900 \text{ 元} - 1680 \text{ 元} + 3000 \text{ 元} + 500 \text{ 元} + 500 \text{ 元}) \div 21.75 \text{ 天} \times 7 \text{ 天} - 4324.57 \text{ 元}$]。

关于未休年休假工资问题。申请人主张其 2021 年只休年休假 1.5 天，2021 年 9 月份前申请的年休假均是 2020 年年休假。第五被申请人对申请人的主张不确认，并称申请人在 2021 年已休年休假 3.5 天加 4.22 小时，第五被申请人就其单位主张举证了考勤记录，予以证明申请人休年休假的情况，该记录显示申请人在 2021 年 7 月 22 日、8 月 6 日、8 月 18 日、12 月 16 日各休年休假一天，在 7 月 28 日休年休假半天，在 9 月 28 日休年休假 2.67 小时，在 10 月 13 日休年休假 1.55 小时。申请人对第五被申请人举证的考勤记录予以确认，但称其于 2017 年 9 月入职，至 2018 年 9 月开始享受年休假，其在 2021 年 9 月前休的实际为 2020 年的年休假。另查，双方确认申请人每年应休年休假为 5 天。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第九条的规定，年休假一般不跨年度休，现申请人没有举证证明双方曾约定年休假可跨年度休或其 2021 年 9 月之前的休假实质为 2020 年的年休假，应承担举证不能的不利后果。现根据双方确认之考勤记录显示申请人在 2021 年已休年休假天数超过其当年应休的天数，故本委对其再行要求第五被申请人支付其 2021 年未休年休假工资之请求不予支持。

关于经济补偿问题。申请人主张因第五被申请人拖欠工资，

其向第五被申请人发出解除劳动关系通知书，与第五被申请人解除劳动关系。第五被申请人则主张申请人系个人觉得培训内容无聊而离职。另查，申请人先后向第五被申请人发出《员工与公司申请解除劳动合同告知书》及《解除劳动合同通知书》，并有签收记录为证，解除劳动合同通知书的内容为公司擅自采用已失效的旧版薪资方案计发申请人2021年11月的工资，导致申请人11月的工资未能足额发放，于2021年12月23日与公司解除劳动关系，签收记录显示申请人的快递于2021年12月23日16时20分被签收。2022年2月15日庭审当天，第五被申请人确认收到申请人上述两份文书，并称在收到员工与公司申请解除劳动合同告知书后经与申请人沟通，双方协商一致调整申请人的岗位为见习主管，在收到解除劳动合同通知书后有告知申请人工资已足额发放。其后，第五被申请人于2022年2月16日提交补充意见称其单位只收申请人的《员工与公司申请解除劳动合同告知书》，并未收到申请人的《解除劳动合同通知书》。本委认为，首先，第五被申请人对于是否收到申请人的解除劳动合同通知书作出前后不一的说辞，但其单位又无合理解释，而从庭审情况可知，第五被申请人系清楚区分了2份文书，并针对文书内容分别与申请人进行沟通、解释，故本委对第五被申请人关于其单位未收到申请人的《解除劳动合同通知书》之主张不予采纳。其次，如前所述，本委已认定第五被申请人存在未足额支付申请人工资之情形，故申请人据此解除劳

动合同的行为符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的情形。综上，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，第五被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿 62202.6 元（13822.8 元 × 4.5 个月），现申请人只要求第五被申请人支付其 59954.49 元，属于对自主权利的处分，本委予以尊重及照准。

关于连带责任问题。本委认为，依查明的事实可知，申请人在 2021 年 5 月 25 日与第五被申请人建立劳动关系，双方正式享有和履行劳动关系项下的权利义务，彼此为劳动关系存续期间的适格主体；五位被申请人虽存在关联关系，但具备关联企业关系并非承担连带责任的充分条件，根据义务责任相对应原则，责任承担应以存在实际义务为前提。本案中，申请人提供的证据不足以证明五位被申请人对申请人存在共同用工或混同用工之情形，亦未有有效证实其同时为五位被申请人提供劳动的事实，故缺乏认定第一至第四被申请人对其负有承担用人单位相关义务的基础，因此，申请人要求第一至第四被申请人对本案款项支付义务承担连带责任缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

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合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条，《中华

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第九条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，第五被申请人一次性支付申请人 2021 年 11 月工资差额 6454.88 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，第五被申请人一次性支付申请人 2021 年 12 月的工资差额 5013.58 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，第五被申请人一次性支付申请人解除劳动合同的经济补偿 59954.49 元；

四、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)

首席仲裁员 梁炜珊

仲 裁 员 陈隽英

仲 裁 员 虞剑秋

二〇二二年二月二十八日

书 记 员 李政辉