

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〕385号

申请人：周天宇，男，汉族，1992年6月26日出生，住址：广东省湛江市。

被申请人：广东广贸天下网络科技有限公司，住所：广州市海珠区南洲路1331号226房自编A249室。

法定代表人：何久锋，该单位总经理。

委托代理人：邢连友，男，该单位员工。

委托代理人：何修华，男，该单位员工。

申请人周天宇与被申请人广东广贸天下网络科技有限公司关于工资、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。申请人周天宇和被申请人的委托代理人邢连友、何修华到庭参加诉讼。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15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2020年11月1日至2021年5月31日的工资44576.42元；二、被申请人支付申请人2021

年6月1日至2021年10月31日被扣的工资1932.86元；三、被申请人支付申请人2020年1月1日至2020年10月31日被扣的工资8668.95元；四、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿37400元；五、被申请人支付申请人2019年10月1日至2020年6月30日休息日加班费4064.36元；六、被申请人支付申请人2021年8月1日至2021年10月31日休息日加班费2501.15元；七、被申请人支付申请人2021年11月1日至12月10日的工资8519.54元。

被申请人辩称：一、关于请求1，我单位已补发了申请人2020年11月4日至2021年5月31日的工资12600元，2020年11月1日至2020年11月3日的工资已足额发放。二、关于请求2、请求3，我单位是按照绩效考核计算的工资，不存在非法克扣工资。三、关于请求4，我单位不存在需要支付经济补偿的情况。四、关于请求5、请求6，我单位没有要求申请人加班，不应支付加班费。五、关于请求7，我单位已经支付了2021年11月的工资6000元、12月的工资1956.52元。

本委查明事实及认定情况

经查明，双方当事人确认如下事实：申请人于2016年9月19日入职被申请人，任职接单经理，双方签订了劳动合同，最后一期劳动合同的期限为2019年9月18日至2020年9月17日，劳动合同中约定申请人每月的工资标准为基本工资2800

元，岗位补贴 2000 元，绩效工资 2000 元（根据公司考核制度评估实况进行计算，例：考核评估分为 100 分，应得绩效工资为 $100\% \times 2000 \text{ 元} = 2000 \text{ 元}$ ；考核评估分为 80 分，应得绩效工资为 $80\% \times 2000 \text{ 元} = 1600 \text{ 元}$ ）；双方约定申请人的工作时间为每周工作 5 天，每天工作 7 小时；被申请人已支付申请人 2020 年 1 月至 7 月工资分别为 5458.72 元、1574.72 元、5761.72 元、5861.72 元、6172.72 元、3167.72 元、5754.72 元及 2021 年 6 月至 10 月的工资 6000 元、6000 元、6000 元、6000 元、5632.96 元。申请人 2020 年 1 月至 6 月社会保险个人缴费为 420.28 元/月，2020 年 7 月至 2021 年 6 月社会保险个人缴费为 431.94 元/月，2021 年 7 月至 8 月社会保险个人缴费为 506.38 元/月，2021 年 9 月至 11 月社会保险个人缴费为 494.74 元/月，2021 年 12 月社会保险个人缴费为 495.14 元；申请人工作至 2021 年 12 月 10 日离职。

关于 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 10 月 31 日、2021 年 6 月 1 日至 2021 年 9 月 30 日被克扣工资问题。申请人主张被申请人未按劳动合同约定的 6800 元/月标准支付其工资，存在克扣工资的情形。另查，申请人提交经被申请人确认银行转账记录显示被申请人每月转账的工资均有附言对应月份，其中在 2020 年 12 月 12 日、2021 年 2 月 4 日向申请人转账的 2500 元及 15729.57 元，分别有“8 月份工资（部分）”及“代发 8 月剩余部分工”的附言。申请人称前述款项系其 2020 年 8 月至 10 月

的工资;被申请人则称其单位已足额支付申请人工资,其中 2020 年 8 月至 11 月的工资分别为 5631.06 元、5651.06 元、4223.06 元、2724.39 元,被申请人举证了薪资表予以证明,该表为打印件,没有任何人员签名,申请人对被申请人上述的工资数额及薪资表均不予确认。本委认为,首先,根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定,被申请人对申请人的工资支付负举证责任,现被申请人虽举证了薪资表拟证明申请人 2020 年 8 月至 11 月的工资数额,但该表没有申请人签名,且申请人当庭对该表不予确认,被申请人没有其他证据证明其单位实际支付的情况,且该 4 个月合计的总额与申请人实际收到的数额不对应,因此,本委对被申请人主张的 2020 年 8 月至 11 月工资数额不予采纳,对申请人主张的 2020 年 8 月至 10 月的工资数额予以采纳。其次,被申请人每月向申请人转账工资时,有附言对应月份,而申请人亦可自行查询社会保险个人缴费情况,即申请人每月均可知悉其应发的工资数额,现有证据未能显示申请人对上述期间的工资数额提出过异议或向有关部门投诉,即其对被申请人计发的上述工资数额系认可的。最后,劳动合同中明确约定申请人的绩效工资需根据考核情况予以计发,从申请人每月已发生的应发工资数额(实发数+社保个人部分)可印证其每月工资为浮动数额并非固定数额。综上,本委对申请人要求被申请人按固定数额 6800 元/月标准支付其 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 10 月 31 日、2021 年 6 月 1 日至 2021 年 9 月 30

日工资差额请求不予支持。

关于2021年10月1日至2021年10月31日被克扣工资问题。申请人主张被申请人未足额支付其2021年10月的工资，并举证了微信聊天记录，该记录显示申请人询问“wen***”为何10月的工资只有5600元，不合理；对方回复扣了社保，该月工资是按6000元计算。被申请人对申请人举证的聊天记录予以确认，并主张因申请人工作未达到要求，申请人的月工资调整为6000元，调薪前没有与申请人协商，由总经理口头通知申请人；申请人则称被申请人从未告知过调薪事宜。本委认为，劳动合同明确约定了申请人的工资标准，在双方未协商一致变更工资标准的情况下，被申请人应依约定计发申请人的工资，现被申请人以6000元/月的标准计算申请人10月的工资，显然违反双方之约定，目前被申请人没有举证证明申请人的相关绩效考核或申请人存在其他需扣发工资情形，故根据《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2021年10月1日至2021年10月31日的工资差额672.3元（2800元+2000元+2000元-494.74元-5632.96元）。

关于2020年11月1日至2021年5月31日工资问题。申请人主张其2020年11月1日至2020年11月5日出差，被申请人以新办公室装修为由自2020年11月7日起安排其放假，至2021年3月1日起其回到新办公室上班，但被申请人没有支付其2020年11月1日至2021年5月31日的工资。申请人举

证了视频及文字说明拟证明其上述主张，其中文字说明标明有“公司自 2020 年 11 月 5 日起恶意给员工强制放假”的内容，视频内容显示申请人在房号为“301”场地内的情况，包含有多人在沟通工作，还有部分 3 月、4 月报销票据。被申请人称其单位没有看过申请人举证的视频内容，并表示不清楚申请人 11 月的出差情况，其单位主张申请人提供的证据显示其单位在 2020 年 11 月 5 日已通知放假，其单位实际亦系自 2020 年 11 月 5 日安排员工放假，并在 2021 年 12 月 27 日以 2100 元/月的标准支付了申请人 2020 年 12 月 1 日至 2021 年 5 月 31 日的工资 12600 元。另查，被申请人在 2021 年 12 月 27 日向申请人转账了 12600 元，申请人确认收到上述款项，但表示不清楚该款项性质；被申请人的新办公地址为广州市番禺区某大厦某室。本委认为，第一，被申请人作为申请人的用人单位，对申请人的出勤、工作负管理责任，现其单位未举证证明申请人 2020 年 11 月 1 日至 11 月 4 日的出勤情况，故本委采纳申请人关于该期间出差的主张，现申请人的举证及被申请人自述均显示被申请人自 2020 年 11 月 5 日起安排员工放假，故本委对申请人主张自 2020 年 11 月 7 日放假的主张不予采纳。第二，申请人举证了视频记录其自 2021 年 3 月 1 日起回到办公室上班，而被申请人没有证据推翻申请人该证据，亦没有证据证明申请人在 2021 年 3 月 1 日后仍处于放假状态，故本委采纳申请人关于其自 2021 年 3 月 1 日起正常上班的主张。第三，被申请人主张其

单位已支付申请人2020年11月的工资，但未举证证明，应承担举证不能的不利后果。第四，现有证据未能证明申请人与被申请人之间存在其他债务，故本委对被申请人关于其单位转账给申请人的12600元为补发放假期间工资之主张予以采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，结合申请人的出勤、社会保险缴纳及已发工资情况，被申请人还应支付申请人2020年11月1日至2020年11月4日的工资、2020年11月5日至2020年12月4日的工资、2020年12月5日至2021年2月28日的生活费及2021年3月1日至2021年5月31日的工资差额合计17335.95元 $[(2800\text{元}+2000\text{元}+2000\text{元})\div 21.75\text{天}\times 3\text{天}+(2800\text{元}+2000\text{元}+2000\text{元})+(2100\text{元}\times 80\%\times 0.87\text{个月}+2100\text{元}\times 80\%\times 2\text{个月})+(2800\text{元}+2000\text{元}+2000\text{元})\times 3\text{个月}-431.94\text{元/月}\times 7\text{个月}-12600\text{元}]$ 。

关于2021年8月1日至2021年10月31日的休息日加班工资问题。申请人主张其在2021年8月21日、9月18日、9月25日、10月16日存在休息日加班；被申请人对申请人上述主张的加班时间予以确认。本委认为，现双方对申请人主张的加班时间不持异议，本委对此予以认可，又因被申请人未举证证明其单位已安排申请人调休或已支付申请人加班工资，故根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人2021年8月21日、9月18日、9月25日、10月

16日的休息日加班工资 1765.52 元 $[(2800 \text{ 元} + 2000 \text{ 元}) \div 21.75 \text{ 天} \times 4 \text{ 天} \times 200\%]$ ，本委对申请人要求其余时间加班工资的请求不予支持。

关于 2019 年 10 月 1 日至 2020 年 6 月 30 日的休息日加班费问题。申请人主张其在 2019 年 10 月 5 日、10 月 6 日、10 月 7 日下午、10 月 19 日、10 月 20 日、11 月 3 日及 2020 年 3 月 7 日存在休息日加班，并举证了微信聊天记录，该些记录显示申请人于 2019 年 11 月 4 日、12 月 27 日告知昵称为“popo***”的微信用户其在 10 月 5 日、10 月 6 日及 10 月 7 日下午、11 月 3 日加班，对方分别回复“okok”“好”，另“popo***”的微信用户于 2020 年 7 月 9 日向申请人发送了员工加班时长统计表（更新至 2020 年 6 月），该表显示申请人剩余加班时间（小时）5 天+12.5 小时。被申请人对申请人举证的微信记录予以确认，但表示其单位没有要求申请人加班。申请人还称微信记录中显示其在 2019 年 10 月 19 日、10 月 20 日及 2020 年 3 月 7 日通过微信沟通工作事宜，可以证明其有发生加班事实。本委认为，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）》第四十二条的规定，现申请人已初步举证证明其加班事实之存在，而被申请人未有证据推翻申请人该些证据或证明其单位已支付申请人加班工资，故根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定，被申请人应支付申请人 2019 年 10 月 5 日、10 月 6 日及 10 月 7 日下午、11 月 3 日的休息日加班工资

1544.83 元[（2800 元+2000 元）÷21.75 天×3.5 天×200%]。

虽然申请人在 2019 年 10 月 19 日、10 月 20 日及 2020 年 3 月 7 日有进行微信沟通，但不能体现系被申请人安排申请人加班工作，故本委对申请人关于 2019 年 10 月 19 日、10 月 20 日、2020 年 3 月 7 日及其余时间加班之主张不予采纳。

关于 2021 年 11 月 1 日至 12 月 10 日的工资问题。申请人主张被申请人未支付其 2021 年 11 月、12 月的工资；被申请人则主张分别支付了申请人 2021 年 11 月工资 6000 元及 12 月工资 1956.52 元；申请人确认于 2021 年 12 月 27 日、12 月 28 日收到被申请人支付的上述款项，但认为被申请人存在克扣工资情形。另查，申请人主张其 2021 年 11 月全勤，12 月 3 日、12 月 10 日分别请休事假一天，12 月 9 日请休事假 4 小时，前述事假均因身体不适而请假。被申请人确认申请人主张的 12 月休假情况，但不确认申请人 11 月全勤的主张。本委认为，被申请人对申请人的出勤负举证责任，现被申请人未举证证明申请人 11 月的出勤情况，故本委采纳申请人关于 11 月全勤的主张；又因被申请人未举证证明申请人 11 月、12 月的考核情况或举证证明申请人存在未能足额享受绩效工资的情况下，本委认定申请人该月可全额获得绩效工资，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，结合申请人出勤、休假、社会保险缴纳及被申请人已支付工资的情况，被申请人应支付申请人 2021 年 11 月 1 日至 12 月 10 日的工资为 7507.33 元[（2800 元+2000

元+2000 元)-494.74 元+(2800 元+2000 元+2000 元)÷21.75 天×5 天+(2800 元+2000 元+2000 元)÷21.75 天÷7 小时×3 小时-495.14 元], 现被申请人已支付申请人该两个月工资共计 7956.52 元(6000 元+1956.52 元), 属于已足额发放工资, 故本委对申请人再行要求 2021 年 11 月 1 日至 12 月 10 日工资的请求不予支持。

关于经济补偿问题。申请人主张因被申请人拖欠工资、非法克扣工资、未足额发放工资, 其向被申请人发出被迫解除劳动合同通知书与被申请人解除劳动合同关系。被申请人确认收到申请人发出的解除劳动合同通知书。经查, 申请人于 2021 年 12 月 9 日向被申请人邮寄了被迫解除劳动合同通知书, 该邮件于 2021 年 12 月 10 日签收, 被迫解除劳动合同通知书的内容为因被申请人存在未及时足额支付劳动报酬、未经协商一致, 单方降低工资的行为, 申请人依据劳动合同法第三十八条之规定与被申请人解除劳动合同关系。本委认为, 通过被申请人在 2021 年 12 月 27 日向申请人补发工资的行为及上述认定可知, 被申请人确实存在未及时足额支付申请人工资的情形, 故申请人以此为由与被申请人解除劳动合同关系, 符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定的用人单位应支付经济补偿的情形, 故被申请人应支付申请人解除劳动合同关系的经济补偿 31064.52 元[(6800 元÷21.75 天×4 天+2100 元×80%×0.87 个月+2100 元×80%×2 个月+6800 元×3 个月+6000 元×4 个月

+431.94 元+506.38 元×2 个月+494.74 元+6800 元×2 个月+1765.52 元)÷12 个月×5.5 个月]。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、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，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第三十九条、第四十八条，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）》第四十二条之规定，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 10 月 1 日至 2021 年 10 月 31 日的工资差额 672.3 元；

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 2020 年 11 月 1 日至 2020 年 11 月 4 日的工资、2020 年 11 月 5 日至 2020 年 12 月 4 日的工资、2020 年 12 月 5 日至 2021 年 2 月 28 日的生活费、2021 年 3 月 1 日至 2021 年 5 月 31 日的工资差额合计 17335.95 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 2021 年 8 月 21 日、9 月 18 日、9 月 25 日、10 月 16 日的休息日加班工资 1765.52 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申

请人 2019 年 10 月 5 日、10 月 6 日及 10 月 7 日下午、11 月 3 日的休息日加班工资 1544.83 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关系的经济补偿 31064.52 元；

六、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。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二二年二月二十五日

书 记 员 宋静