

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〕1361 号

申请人：吴靛蓝，女，1996 年 5 月 16 日出生，住址：贵州省毕节市七星关区。

被申请人：广州市樱樱朵舞蹈文化有限公司，住所：广州市海珠区滨江东路 124-126 号 111 号铺。

法定代表人：石栋莎。

委托代理人：钟莹，女，该单位员工。

申请人吴靛蓝与被申请人广州市樱樱朵舞蹈文化有限公司关于经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人吴靛蓝和被申请人的委托代理人钟莹到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 3 月 7 日向本委申请仲裁，于 2022 年 3 月 22 日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿金 14897.34 元；二、被申请人支付申请人 2020 年 9 月 1 日至 2022 年 1 月 22 日

工资（奖金）8500 元。

被申请人辩称：一、我单位多次催促申请人续签劳动合同并上班，但申请人一直拖延未给予明确答复，我单位不同意支付其经济补偿金。二、申请人并非我单位根据制度规定进行评定的 1-5 星老师，其无权索要奖金，申请人在本案仲裁之前从未对星级老师奖金提出要求，也未对流失率的比率有过核算，故我单位不同意支付其奖金。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2020 年 9 月 1 日入职被申请人处工作，任职主教老师，双方签订了劳动合同并对该劳动合同期限至 2022 年 1 月 22 日止无异议，该劳动合同约定申请人的工资构成为：基本工资 2100 元+绩效工资 3900 元（含 30 节课）+每增加 1 节课绩效工资 180 元+相关奖金，还约定了在合同期满前一个月，被申请人应向申请人提出终止或续订劳动合同的书面意向并及时办理有关手续。申请人 2021 年 1 月至 2021 年 12 月期间应发工资（实发工资+个人应缴社保费）依次为 11460 元（11028.06 元+431.94 元）、2400 元（1968.06 元+431.94 元）、11280 元（10848.06 元+431.94 元）、8760 元（8328.06 元+431.94 元）、10740 元（10308.06 元+431.94 元）、2100 元（1668.06 元+431.94 元）、10740 元（10233.62 元+506.38 元）、9120 元（8613.62 元+506.38 元）、10640 元（10145.26 元+494.74 元）、11820 元

(11325.26 元+494.74 元)、13080 元(12585.26 元+494.74 元)、13160 元(12664.86 元+495.14 元), 被申请人在 2021 年 8 月还向申请人发放了“到课率奖金+考级奖金”2925 元。

一、关于工资(奖金)问题。申请人主张双方在劳动合同中约定了流失率奖金, 但其在职期间从未领取过该奖金, 故要求被申请人支付该奖金。申请人向本委提交了《主教教师工作考核及制度》予以证明, 该制度列明了一星老师至五星老师的薪资构成, 该薪资构成中的奖金需以流失率作为核算依据, 申请人的薪资构成与该制度所列的星级老师薪资构成并不相同。申请人对此表示被申请人从未告知其属于哪一星级的老师, 其不清楚该奖金如何核算, 故以最低标准核算并主张该奖金。被申请人则主张没有与申请人约定流失率奖金, 其单位的星级老师需参与销售工作, 而申请人并无该项工作内容, 不属于星级老师, 且申请人的薪资构成与星级老师亦不同, 故不同意支付申请人该流失率奖金。庭审中, 申请人确认其工作内容不包含销售工作, 其在职期间没有就流失率奖金发放事宜向被申请人提出过异议, 也没有向劳动行政部门进行过投诉。本委认为, 申请人本案主张的工资(奖金)为流失率奖金。依查明之事实及证据可知, 双方并未对流失率奖金进行约定, 申请人对自身主张的流失率奖金计发依据并不清楚, 其薪资构成与其举证的《主教教师工作考核及制度》中所列的一星老师至五星老师的薪资构成均不相同, 故该制度不能作为认定双方有约定流失率

奖金的依据。另，双方在劳动合同中约定了相关奖金，而被申请人存在向申请人支付相关奖金（非流失率奖金）的事实，此可印证被申请人已依约支付相关奖金。如若申请人在职期间认为双方有约定流失率奖金但被申请人从未按约定支付该奖金，其理应及时向被申请人主张权利或向相关部门投诉，然其在职期间从未对自身的薪资及奖金发放事宜提出过异议，明显有悖常理。综上，本案申请人既缺乏与被申请人约定流失率奖金之前提，亦缺乏实际履行支付流失率奖金的依据，故申请人要求被申请人支付其2020年9月1日至2022年1月22日工资（奖金）的仲裁请求，本委不予支持。

二、关于经济补偿金问题。申请人在2022年1月22日之后没有再上班。申请人主张被申请人在劳动合同期限届满前口头通知其不续签，故双方于2022年1月22日已终止劳动合同。被申请人否认其单位有通知申请人不续签，主张其单位在劳动合同期限届满前系通知申请人续签劳动合同，申请人在2022年1月22日之后未上班系因为当时放假，因其单位在2022年2月16日与申请人面谈时要求申请人续签劳动合同而申请人不同意续签，故认为双方于当日才终止劳动关系。经核，本案双方确认的证据中显示双方在2022年2月4日就申请人入职时间及社保曾进行了沟通，但未谈及续签劳动合同事宜，被申请人通知申请人续签劳动合同的最早时间为2022年2月9日，申请人对此未予正面回复，申请人在2022年2月16日与被申请人

面谈时表示不同意与被申请人续签劳动合同。本委认为，本案双方签订的劳动合同于2022年1月22日期限届满，而双方在劳动合同中约定了被申请人需在劳动合同期限届满前一个月提出是否续签劳动合同的书面意见及办理相关手续，该约定并不违反法律法规相关规定，双方均应依约履行。鉴于本案现有证据无法证明被申请人已依约提前通知申请人终止或续签劳动合同事宜，也无法证明双方在劳动合同期限届满后有继续按照原劳动合同履行相关权利义务的事实；而且，被申请人在劳动合同期限届满之后半个多月才向申请人提出了续签劳动合同，该事实并不能反推被申请人在劳动合同期限届满当前存在与申请人续签劳动合同的主观意愿，故申请人主张双方在2022年1月22日劳动合同期限届满时终止劳动合同，合法有据，本委予以采纳。又根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条、第四十六条的规定，劳动合同期满的，劳动合同终止，而该终止情形仅在用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订时，用人单位才无需支付经济补偿。现被申请人并无证据证明双方劳动合同期限届满当前，其单位存在维持或者提高劳动合同约定条件向申请人提出续订劳动合同的事实，因此，申请人要求被申请人支付其终止劳动合同经济补偿并无不当，应予支持。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条的规定，经核算，申请人离职前12个月的月平均工

资为 9852.08 元 $[(11460 \text{ 元} + 2400 \text{ 元} + 11280 \text{ 元} + 8760 \text{ 元} + 10740 \text{ 元} + 2100 \text{ 元} + 10740 \text{ 元} + 9120 \text{ 元} + 10640 \text{ 元} + 11820 \text{ 元} + 13080 \text{ 元} + 13160 \text{ 元} + 2925 \text{ 元}) \div 12 \text{ 个月}]$, 被申请人应支付申请人终止劳动合同经济补偿 14778.12 元 $(9852.08 \text{ 元} \times 1.5 \text{ 个月})$ 。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条、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,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条之规定,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终止劳动合同经济补偿 14778.12 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。

(此页无正文)

仲 裁 员 温嘉毅

二〇二二年五月十二日

书 记 员 于亚楠