

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〕684号

申请人：谭莉晴，女，汉族，1992年2月1日出生，住址：广东省佛山市。

委托代理人：李艳玲，女，广东法仪律师事务所律师。

被申请人：广州中汇银按揭服务有限公司，住所：广州市海珠区江南大道中路82号1712。

法定代表人：苏嘉成。

委托代理人：武琳，女，该单位员工。

委托代理人：李宁，男，该单位员工。

申请人谭莉晴与被申请人广州中汇银按揭服务有限公司关于工资、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。申请人谭莉晴及其委托代理人李艳玲和被申请人的法定代表人苏嘉成及委托代理人武琳、李宁到庭参加庭审。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1月6日向本委申请仲裁，提出如下仲裁

请求：一、确认申请人与被申请人2020年12月15日至2021年12月30日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2021年12月1日至12月30日的工资5365.21元；三、被申请人支付申请人2021年年年终奖6800元；四、被申请人支付申请人被迫解除劳动关系经济补偿金5245.86元。

被申请人辩称：一、确认我单位与申请人存在劳动关系；二、申请人离职并未提前30日通知我单位，并拒绝当面交接，未完成当月工作内容，造成人事岗位工作无法正常运行，双方存在劳动争议尚未达成一致，故无法确定最终工资数额；三、年终奖手机系我单位法定代表人苏嘉成个人答应申请人续签第二年劳动合同，在年终总结大会给予的招聘人员达标的鼓励，此事未经我单位全体股东同意；四、申请人因私人恩怨，违反劳动合同法解除劳动合同，对我单位造成恶劣影响，造成人事岗位突发性空缺，近乎全员流失，导致无法正常经营不得不亏损关闭。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人于2020年12月15日入职被申请人处从事人事招聘工作，双方签订了期限从2020年12月14日至2021年12月14日的劳动合同，申请人于2021年12月30日离职，上述事实有劳动合同，微信转账记录、社会保险参保证明等为证。因此，本委确认申请人与被申请人自

2020年12月15日至2021年12月30日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人2021年6月起月工资为5500元，另有100元/人的招聘提成以及300元/人的新人开单提成，每周工作5天，每天工作8小时，被申请人未支付申请人2021年12月工资，申请人当月请事假1天，申请人当月享有招聘提成200元，双方确认申请人离职时有1个新人开单。本委认为，结合申请人的工时制度、出勤情况及至离职时2021年12月提成任务的完成情况，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12月1日至2021年12月30日的工资，经计算，申请人要求被申请人支付上述期间工资（含提成）5365.21元，符合法律规定范围内，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

三、关于解除劳动合同补偿金问题。申请人主张其因被申请人承诺的年终奖减少、没有按规定为其缴纳社保，以及其自2021年11月起连续遭受风控总监兼股东潘某无故辱骂，并一直向被申请人反映问题却没有得到解决，故而向被申请人提出解除劳动合同。被申请人主张申请人没有向其单位表明离职原因，又主张潘某曾系其单位的财务总监和人事总监，2021年10月后已解除职务，只是偶尔到其单位喝茶，其单位对申请人反映潘某对其辱骂的事情不知情，但收到申请人的反映后有向潘某及其他同事核实，均被告知没有辱骂事情发生。经查，申请人举证、经被申请人确认的微信记录显示，2021年11月16日，

苏某对申请人称“阿潘生病了，还挺严重的……不用搭理他说的任何影响心情的话……包括不用来了，什么其他的，哪怕当面有什么不敬的言辞，也见谅一下”。2021年12月29日，苏嘉成对申请人称不用理会今天潘对其说的话，苏某对申请人称“双向情感障碍是这样的，乱骂乱说，打人，千万别往心里去”。2021年12月30日，申请人因发现办公电脑被破坏再次向苏嘉成、李某、苏某表示他们一直没有解决潘某的问题，包括他们在12月27日、29日都听到潘某对其的辱骂，被申请人无法保证其正常办公环境及其人身安全，其要求被申请人明确给予答复并解除劳动合同。对方回应已经在做潘某思想工作，想办法让潘某不要出现等。申请人当天下午报警，并要求苏嘉成、李某、苏某出面解决。当天晚上，苏某对申请人称“他骂人这件事，确实非常过分……李某苏总他们也很无奈，算是也替他们说一句抱歉”。针对上述微信内容，被申请人确认苏嘉成、李某、苏某均系其单位管理人员，主张其单位安慰申请人是人之常情，说潘某有病仅是客套话，申请人与潘某实际系因工作矛盾才引发辱骂的事情。另查，申请人2021年1月至11月工资依次为4000元、3900元、4665元、3900元、4000元、6300元、7145元、7390元、8145元、5229.4元、6000元。本委认为，申请人举证的微信记录可以佐证申请人就潘某对其辱骂的事情一直与管理人员进行交涉，表示工作环境受到莫大困扰，庭审时被申请人主张其单位向潘某及其他同事核实并无辱骂事情发生，

但被申请人并未举证证实其单位对申请人反映的问题积极及时进行调查处理，并将调查情况反馈申请人，故其单位该主张缺乏事实依据。被申请人庭审时陈述其单位对申请人反映办公场合被辱骂的事情不知情，但又自认申请人与潘某因工作矛盾引发辱骂事情，其单位之陈述相互矛盾。且在双方交涉过程中，管理人员多次劝说申请人不要理会潘某的不当言辞甚至谩骂、潘某有精神疾病、其单位在想办法处理等，若如被申请人主张，其单位在对申请人反映的辱骂事情不知情、经调查查实并无该事实存在，甚至事情发展程度严重至申请人报警的情况下，却从未对申请人主张的辱骂事情提出质疑和纠正，反而对申请人进行安抚和表示歉意，被申请人该主张非但理由牵强，难以让人信服，且被申请人的应对态度亦属消极管理，因此，结合本案查明的证据，申请人主张其在办公场合内多次被辱骂的主张更具可信性。本委认为，根据《女职工劳动保护特别规定》和《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》等现行法律法规的立法精神，用人单位应当通过健全女职工劳动保护制度、采取劳动场所防范措施等手段，加强实现对女职工的劳动保护，本案中，申请人多次向被申请人表示其工作环境受到莫大困扰，而被申请人未能采取积极态度和有效手段解决矛盾，为申请人提供正常的办公环境等劳动保护条件，如此势必导致申请人的合法劳动权益或人格权受到侵害，故申请人据此提出解除劳动合同有理，申请人要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿，

本委予以支持。结合申请人的工作年限，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，经计算，申请人要求被申请人支付该项仲裁请求 5245.86 元，符合法律规定范围内，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

四、关于年终奖问题。申请人主张 2021 年 6 月被申请人的法定代表人苏嘉成承诺其工作满 2021 年奖励 1 台手机作为年终奖，因其已自行购买了手机，故双方协商将手机奖励折现 10000 元，但苏嘉成此后数次削减折现标准，其在 2021 年 12 月 29 日再次与苏嘉成核实，对方确认年终奖为 6800 元。经查，2021 年 12 月 29 日，申请人向苏嘉成询问年终奖有没有着落，苏嘉成表示其单位明年还要多辛苦申请人，希望申请人多付出一点将其单位做好，后双方就手机奖励的折现数额最终达成一致。2021 年 12 月 30 日，苏嘉成告知申请人如果离职就没有手机奖励。上述事实有微信记录为证。本委认为，结合上述双方的沟通过程可知，该手机奖励属于被申请人给予的具有激励性质的福利性奖励，该奖励的发放条件属于被申请人自主经营权范畴，且双方系基于申请人 2022 年继续在被申请人处留任的前提而最终达成一致的，该奖励随机、临时以及发放形式不固定的性质有别于以职工当年度考核结果为发放前提的年终奖金，现申请人在双方谈妥发放条件后的次日便离职，未在 2022 年继续留任，故该奖励的发放条件未成就，申请人该项仲裁请求，缺乏依据，本委不予支持。

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》第七条、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》第六条之规定,本委裁决如下:

一、确认申请人与被申请人自 2020 年 12 月 15 日至 2021 年 12 月 30 日期间存在劳动关系;

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 2021 年 12 月 1 日至 2021 年 12 月 30 日的工资(含提成) 5365.21 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解除劳动合同经济补偿 5245.86 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)

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二二年四月十九日

书 记 员 李文舒