

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〕4798 号

申请人：广州市誉晨贸易有限公司，住所：广州市海珠区江南西路永盛围 21 号自编 201、202 房。

法定代表人：吴中孝，该单位经理。

委托代理人：吴星宇，男，广州金鹏律师事务所律师。

被申请人：周熊，男，汉族，1993 年 2 月 28 日出生，住址：广东省鹤山市址山镇。

委托代理人：李翌，女，广东天习律师事务所律师。

委托代理人：周洋慧，男，广东天习律师事务所实习人员。

申请人广州市誉晨贸易有限公司与被申请人周熊关于返还工资、赔偿损失的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人吴星宇和被申请人的委托代理人李翌到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2022 年 10 月 21 日向本委申请仲裁，提出如下仲

裁请求：一、被申请人向申请人返还 2021 年 9 月至 2022 年 7 月多发的奖金 22000 元；二、被申请人向申请人赔偿违法解除劳动合同（未提前一个月通知解除并办理工作交接）造成的损失 7778 元。

被申请人辩称：一、本人自入职以来一直在业务专员岗位工作，有双方签订的劳动合同为证，本人的工资也是按照业务岗发放，没有多领取工资，也无需向申请人返还工资。二、申请人自 2022 年 8 月开始对本人调岗降薪，本人向申请人提出异议不同意调岗降薪，但申请人一意孤行并克扣本人工资，本人无奈被迫提出解除劳动合同，符合劳动合同法第 38 条的规定，本人的解除行为不属于违法解除劳动合同。

本委查明事实及认定情况

一、关于返还工资的问题。申请人与被申请人先后签订了两份书面劳动合同，第一份劳动合同期限从 2019 年 4 月 1 日起至 2022 年 3 月 31 日止，约定被申请人工作岗位为销售人员；第二份劳动合同期限从 2022 年 4 月 1 日起至 2025 年 3 月 31 日止，约定被申请人工作岗位为业务专员。申请人在 2021 年 6 月起实施《2021 年度省公司薪酬方案》，将员工薪酬及职级按照业务部门行政人员（除售后）和所有业务部门人员（除文员、助理按公司行政人员标准）进行划分，被申请人在 2021 年 8 月前每月薪酬按照行政人员 B2 级别基本工资 2500 元（固定）+

奖金 4300 元（KPI 浮动）+绩效 1000 元（固定）标准发放，在 2021 年 9 月起每月薪酬按照业务员 B2 级别基本工资 2500 元（固定）+奖金 7200 元（KPI 浮动）+绩效 1000 元（固定）标准发放。申请人主张其单位在内部审计时发现被申请人薪酬发放存在异常，被申请人入职时虽然是销售推广主管，但在 2020 年 6 月转入广告部后，其从事形象新品板块工作，被申请人的工作时间、工作内容和考核方式都属于行政人员，应按照行政人员 B2 级别 4300 元标准核发奖金，其单位在 2021 年 9 月至 2022 年 7 月向被申请人多发错发奖金，现要求被申请人予以返还。庭审时，申请人确认在 2020 年至 2021 年业绩较好，被申请人上司给被申请人超额发放奖金；申请人还称不清楚每月奖金浮动发放的标准。申请人提交了《关于广告部内勤人员工资薪酬异常审计报告》《广告部成立及组织架构说明》《行政管理制度》、考勤表、排班表和工资表等证据拟从工作内容、考勤方式、出勤出差情况等证明其单位主张，该审计报告出具方是申请人内设部门，落款处审计人有 1 人字样签名，出具日期 2022 年 7 月 29 日；《广告部成立及组织架构说明》显示被申请人是广告部员工及其工作职责；《行政管理制度》显示前端业务部门实行单休，后端职能部门实行大小周工作制度，该制度并未显示广告部所属部门；排班表、考勤表和工资表显示被申请人与同部门的其他工作人员每月排班、出勤情况和每月工资数额，其中考勤表在签名处有对应员工签名，申请人主张被申请人的

工作时间、工作内容与行政人员相近。被申请人以申请人单方制作为由对《关于广告部内勤人员工资薪酬异常审计报告》《广告部成立及组织架构说明》《行政管理制度》真实性不确认，并称上述证据无法证明广告部属于行政部门范畴；确认工资表和考勤表的真实性，但主张考勤记录显示其每月有外勤，并非与同部门行政人员工作内容一致，反而与同部门业务岗位工作内容相近。申请人未举证证明《关于广告部内勤人员工资薪酬异常审计报告》《广告部成立及组织架构说明》《行政管理制度》有送达给被申请人。另查，双方确认在2022年8月中旬申请人曾就被申请人工资标准进行沟通，被申请人提交、经申请人确认的微信聊天记录显示，被申请人在2022年8月底向其上司提出不愿意从业务岗调整到行政岗，也曾向人事表示不愿意填写变动表。本委认为，本案的争议焦点是被申请人的薪酬待遇应按何标准予以核算，对此本委分析如下：首先，申请人主张被申请人属于行政人员，应以行政人员级别核发薪酬待遇，依据分别是审计报告、架构说明、行政管理制度、被申请人工作时间和工作内容，但申请人提交的审计报告是其单位内部制作，审计人员处仅有1人签名，未提交其他调查材料予以证明审计过程合法性和合理性，也未有证据证明该审计报告曾告知或送达给被申请人；行政管理制度未举证证明曾履行民主程序，申请人也未举证证明行政管理制度和架构说明曾公示或送达给被申请人；考勤表显示被申请人不仅在办公室内打卡出勤，也

存在外勤的情况，与申请人主张的同部门行政人员出勤情况并非完全一致，且考勤表显示业务员不出差时也需到办公室打卡出勤，并不能就从考勤方式、出差出勤区分被申请人是行政人员还是业务员，因此，申请人主张被申请人属于行政人员的依据并不充分。其次，申请人在庭审时承认申请人在 2021 年 9 月至 2022 年 7 月领取的奖金，是被申请人上司基于单位经营业绩予以超额发放，而申请人未举证证明被申请人每月奖金发放依据和考核方式，无法证明被申请人的奖金计算存在多发或错发的情形，也无法证明行政人员与业务人员存在考核方式的区分。最后，申请人在 2021 年 9 月后一直以业务员薪酬级别按月向被申请人支付工资，在 2022 年 3 月与被申请人续签劳动合同时约定的工作岗位也是业务员，双方已通过劳动合同明确约定和劳动报酬的实际支付履行确定了被申请人的薪酬待遇和岗位，申请人与被申请人就薪酬待遇和岗位协商时，被申请人分别向其上司及单位人事提出异议，明确表示不愿意调整岗位和薪酬，不愿意填写变动表，即申请人与被申请人并未就薪资待遇和岗位变动达成一致意见。综上，本委对申请人关于被申请人应按行政人员 B2 级别标准核算薪酬待遇的主张不予采纳，申请人要求被申请人返还 2021 年 9 月至 2022 年 7 月多发奖金，缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

二、关于赔偿损失的问题。申请人在 2022 年 8 月以行政人员 B2 级别标准核算被申请人的薪酬待遇，于 2022 年 9 月 15 日

支付被申请人基本工资 2500 元+绩效 1000 元+奖金 4128 元。被申请人以申请人单方调岗降薪、未在其入职当月为其缴纳社会保险费为由，根据劳动合同法第 38 条的规定于 2022 年 9 月 21 日书面向申请人提出解除劳动合同，并于同日离开申请人处。申请人主张被申请人没有提前 1 个月通知其单位解除劳动合同导致其单位工作纪律及工作秩序受到严重影响，增加其他同事工作量造成其单位损失，因未招聘新人，没有客观材料证明损失金额，故其单位参照被申请人 2022 年 8 月工资数额要求被申请人赔偿。如前所述，本委对申请人关于被申请人应按行政人员 B2 级别标准核算薪酬待遇的主张不予采纳，即申请人 2022 年 8 月以行政人员 B2 薪酬标准支付被申请人工资，属于未足额支付劳动报酬情形，被申请人的解除情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定。申请人也未举证证明被申请人的离职实际造成其单位损失，故申请人的请求缺乏事实和法律依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第九十条，《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：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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。

仲 裁 员 李咏斯

二〇二三年一月十三日

书 记 员 李梓铭