

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〕1468 号

申请人：黄英，女，汉族，1996 年 1 月 25 日出生，住址：广州市越秀区。

委托代理人：廖海燕，女，广东法导律师事务所律师。

被申请人：广州市海珠区明师教育培训中心，住所：广州市海珠区愉悦街 6-8 号三层自编 301 房。

法定代表人：谢志刚，该单位总经理。

委托代理人：张文，男，广东卓建律师事务所律师。

申请人黄英与被申请人广州市海珠区明师教育培训中心关于工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黄英及其委托代理人廖海燕和被申请人的委托代理人张文到庭参加诉讼。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 3 月 22 日向本委申请仲裁，于 2022 年 4 月 7 日向本委申请变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被

申请人支付申请人 2020 年 12 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日工资差额 400 元；二、被申请人支付申请人 2021 年 7 月 1 日至 2022 年 2 月 28 日工资差额 88675 元。

被申请人辩称：申请人在我单位的工作岗位是小升初主任，双方劳动合同约定的工资构成是基本工资 2800 元+奖金 5200 元+绩效，我单位是一家从事中小学学科类课外培训机构，作为一线从事教培的负责人，其奖金和绩效与招生人数、课酬相关，在 2021 年的双减政策之后，教培行业至少缩减 80%以上。因此申请人在双减导致业务量下降后，导致其奖金、绩效与以往正常情况下的工资数额有极大差距，该工资数额差距并非我单位降薪导致，而是由于申请人未能完成相应的绩效工作导致。我单位已经按照劳动合同的约定发放基本工资，申请人要求的补足差额无事实依据。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2020 年 9 月 2 日入职被申请人处工作，任职小升初项目主任，工作内容为统筹小升初项目的管理工作以及带课，双方有签订书面劳动合同，合同约定申请人月工资为基础工资 2800 元+奖金 5200 元+绩效。申请人主张其月工资为基本工资 13000 元+课酬，被申请人于 2021 年 4 月将其岗位调整为学科长，并向其表示转岗后的工资不会比之前工资低，其 2021 年 4 月至 6 月的工资实际也没有发生变化，但从 2021 年 7

月开始被降薪，其至 2022 年发现实际工资数额未达到约定工资 13000 元，故直接申请劳动仲裁。申请人还主张其 2020 年 12 月工资应为 18130.88 元，但被申请人当月的支付其 17330.88 元，其至申请劳动仲裁的时候才发现，此前并没有向被申请人提出过异议。申请人提交了 2020 年 10 月至 2021 年 6 月工资单、2021 年 7 月至 2022 年 2 月工资单、银行转账记录、与何某微信聊天记录拟证明其上述主张。其中，工资单显示被申请人每月均会在企业微信中向申请人推送工资单，2020 年 10 月至 2021 年 6 月工资单中显示工资构成为月度工资 8000 元、培优课酬、其他应发等项目，申请人 2021 年 7 月至 2022 年 1 月工资单中的工资与银行转账记录中被申请人支付申请人的工资数额一致；与何某的微信聊天记录显示，双方在 2021 年 4 月 27 日的微信对话，对方告知申请人可以竞聘“越秀区英语负责”这个岗位，申请人回复“区域学科长的底薪是 3K 基本工资+2K 岗位补贴，也就是一个月 5K，请问我理解正确吗”“降薪好多”，对方回复“岗位补贴起步是 2000，具体的我们再面谈。”“不必担心，我们看年薪，我具体跟你面谈。要用到人才的时候，不会让你吃亏。”。被申请人主张申请人的工资标准应按双方签订的劳动合同中约定的工资标准计算，申请人的绩效工资与招生人数、课酬相关，且申请人 2022 年 2 月没有上班，也未按照其单位要求打卡，所以才导致申请人的工资比之前工资数额减少。本委认为，首先，从双方签订的劳动合同中约定的申请人工资为基础

工资 2800 元+奖金 5200 元+绩效，与申请人 2020 年 10 月至 2021 年 6 月工资单中显示的月度工资 8000 元相吻合。其次，申请人提交的聊天记录可以看出，申请人变更到新岗位需要由申请人进行竞聘，且对话中申请人表示“降薪好多”，说明其已经知晓新岗位的工资会发生改变，但其仍然选择竞聘新岗位，申请人作为竞岗参加人理应知悉竞岗流程及后续安排，在申请人无证据证明其对参加竞岗事宜持有异议的情况下，其参加竞岗的行为表明其系接受并认可以该方式解决其自身工作岗位问题。现申请人经过竞岗后被安排到新岗位工作，并执行新岗位的工资待遇标准，符合按岗定薪原则，不违反法律强制性规定。最后，申请人主张 2020 年 12 月工资条显示的工资金额与被申请人实际支付金额不符，但其未向被申请人提出过异议，在被申请人每月均有向其推送工资条的情况下，申请人亦未就其 2020 年 12 月及 2021 年 7 月至 2022 年 2 月的工资数额向被申请人提出异议，明显不符合常理。综上，申请人上述仲裁请求，缺乏事实依据和法律依据，本委均不予支持。

裁决结果

根据《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 邢蕊

二〇二二年六月八日

书 记 员 冯秋敏