

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〕3482 号

申请人：林晓舜，男，汉族，1997 年 2 月 11 日出生，住址：广东省陆丰市甲东镇。

被申请人：广州市鼎峰众力网络科技有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南 788 号自编 6 栋第一层（自编 A 单位）101B 房。

法定代表人：叶发朝，该单位董事长。

委托代理人：瞿纓，女，广东精诚粤衡律师事务所律师。

委托代理人：郑丽格，女，该单位员工。

申请人林晓舜与被申请人广州市鼎峰众力网络科技有限公司关于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。申请人林晓舜和被申请人的委托代理人瞿纓、郑丽格到庭参加诉讼。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 7 月 20 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解除劳动合同的经济补偿60000元；二、被申请人支付申请人2022年5月1日至2022年5月30日工资差额750元。

被申请人辩称：一、申请人于2022年7月15日以没有及时足额支付劳动报酬为由向我单位送达《被迫解除劳动合同通知书》，我单位认为该通知上陈述并非事实，我单位根据经营需要对所有员工的薪资报酬进行调整，属于我单位自主用工权，在制定薪酬改革之前我单位制作了PPT及告知书，已经组织了包括申请人在内的员工开会进行学习，宣讲答疑，并通过OA系统上公告，又单独与申请人进行沟通，我单位认为薪酬改革方案实施后，只是原工资构成中“执行力考评”的固定部分调整为“业绩奖金”进行浮动考评，实质上申请人工资并没有明显下降，仅有750元的差距，并未对申请人生活造成影响，不应视为未及时足额支付劳动报酬，且薪酬调整方案程序上符合民主协商的要求，并征得了我单位绝大多数员工（超过85%）的同意，因此申请人经济补偿的请求不应得到支持。二、我单位不存在拖欠工资的情况，我单位自2019年11月起，全体员工的工资构成已发生变更，申请人对变更后的工资构成并未提出异议，应视为接受该工资构成。申请人主张2022年5月薪资差额，实际上是我单位薪酬改革方案实施后发放的工资与之前的工资标准的差额，该差额不是固定的，因此我单位无需支付申请人工资差额。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额问题。经查，申请人于2019年10月8日入职被申请人处工作，每周工作5天，每天工作7小时，双方签订了期限从2019年10月8日至2023年4月7日的书面劳动合同，申请人最后工作日为2022年7月15日，并于当日以被申请人没有及时足额发放薪酬为由提出离职，并向被申请人邮寄了《被迫解除劳动关系通知书》。申请人主张其入职时约定固定工资6200元/月+特殊工资6300元/月，从2021年4月起调整为15000元/月（含特殊工资7300元/月），2022年5月之前均按此标准发放，从2022年5月起，被申请人改变其工资构成，因此2022年5月份工资存在差额，税前的应发工资未达到15000元的部分就是被申请人未足额发放的部分，即750元。申请人提交了录用通知函、《薪资结构调整同意书》、历史工资条、招商银行交易流水等证据拟证明其上述主张，其中录用通知函显示申请人薪资为月固定工资6200元+特殊工资6200元=12500元/月；《薪资结构调整同意书》落款处空白，未显示有签名；历史工资条显示申请人2019年11月工资条中“应发固定工资”为12500元，2021年4月工资条中“应发固定工资”为15000元，被申请人对上述证据真实性均予以确认，并主张其单位已通过民主和公开程序，自2022年5月进行薪酬改革，不存在未足额支付工资。被申请人提交了《爱婴岛2022年人力

资源改革方案培训签到表》、工资明细、薪酬改革同意率统计表等证据拟证明其单位上述主张，其中工资明细是申请人 2021 年 7 月至 2022 年 6 月的工资条，显示 2022 年 5 月之前的工资构成中的“执行力考评”均为 5300 元，“应发工资”均为 15000 元，2022 年 5 月和 6 月的工资构成中的“执行力考评”为 1550 元，“应发工资”为 11250 元，“业绩奖金”的金额较 2022 年 5 月之前月份有所增加。申请人对《爱婴岛 2022 年人力资源改革方案培训签到表》予以确认；对工资明细不予确认，但对该工资表中的社保个人部分数额予以确认。本委认为，被申请人调整申请人工资结构，不仅影响申请人加班工资的计算基数，也会影响社保的计算基数，继而影响养老待遇，损害申请人的合法权益。因此，被申请人调整工资结构属于变更约定的薪酬待遇的行为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条的规定，被申请人应当与申请人协商一致，不能单方变更约定的薪酬待遇。此外，被申请人将申请人定额工资部分降低后，虽然增加了非定额工资部分，但实际上，增加的部分并非由申请人控制或决定，即该部分工资的领取具有不确定性或存在一定风险，由此产生的对申请人不利的结果是可以预料的，因此，本委认为，被申请人在申请人明确表示不同意调薪情况下仍单方调整申请人工资构成的做法不妥。双方均确认申请人 2022 年 5 月工资差额为 750 元，因此被申请人应支付申请人 2022 年 5 月工资差额 750 元。

二、关于经济补偿问题。经前述，被申请人在申请人明确不同意调薪的情况下仍单方改变申请人工资构成，导致少发了申请人2022年5月工资，被申请人对此负有主要的过错责任，故申请人以被申请人未及时足额支付其工资为由解除劳动合同有理，现申请人按15000元的标准主张经济补偿金并无不妥，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿45000元（15000元×3个月）。

裁决结果

根据《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2022年5月工资差额750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解除劳动合同的经济补偿45000元。

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 邢蕊

二〇二二年九月三十日

书 记 员 冯秋敏