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〕4391号

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：李墨，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。

被申请人：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。

申请人周熊与被申请人广州市誉晨贸易有限公司关于工资、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。申请人的委托代理人李墨和被申请人的委托代理人吴星宇到庭参加诉讼。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9月23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无故克扣的2022年8月1日

至 2022 年 8 月 31 日的工资 2000 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 9 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日的工资 10700 元；三、被申请人支付申请人被迫解除劳动合同的经济补偿金 71500 元。

被申请人辩称：一、我单位已足额支付申请人 2022 年 8 月的工资。首先，申请人奖金并非固定 7200 元，而是浮动的，根据生产经营业绩计算；其次，我单位内部审计发现申请人薪酬存在异常情况，其从事的工作岗位是行政人员并非业务人员，在 2021 年 9 月至 2022 年 7 月工资存在错发，故我单位在 2022 年 8 月调回原标准，申请人在上级说明情况后也并未对工资调整提出异议。二、申请人 2022 年 9 月工资应该按照行政人员标准核算，且我单位受新冠疫情的影响，经营不佳，申请人无权要求奖金，申请人 2022 年 9 月计薪天数 15 天，应发薪酬为 2386 元。因申请人需要向我单位返还 2021 年 9 月至 2022 年 7 月多发的奖金和赔偿未提前通知解除造成的损失，故申请人 2022 年 9 月工资应予以抵扣。三、申请人提出被迫解除劳动关系的理由不成立。我单位并未对申请人进行调岗，也未降低其薪酬，申请人作为行政人员，应与行政人员同工同酬，且申请人奖金并非固定，根据公司经营业绩发放，我单位对申请人计发的奖金属于依法行使用工管理权。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2022 年 8 月工资问题。被申请人与申请人签订了

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，约定申请人工作岗位为业务专员。被申请人在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，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2022年8月工资构成为基本工资2500元+绩效1000元+奖金4128元。申请人主张其每月奖金填写绩效表，通过部门领导打分后予以发放，按照业务人员B2级别奖金7200元标准，被申请人在2022年8月少发其奖金2000元。被申请人则主张其单位在内部审计时发现申请人薪酬发放存在异常，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，因其单位在2020年至2021年业绩较好，故申请人上司超额给申请人发放奖金，现其单位按照申请人工作实际情况予以调整，其单位已足额支付申请人2022年8月工资；被申请人还称不清楚每月奖金浮动发放的标准。被申请人提交了《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被申请人内设部门，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，被申请人主张申请人的工作时间、工作内容与行政人员相近。申请人以被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。被申请人未举证证明《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》有送达给申请人。另查，双方确认在2022年8月中旬被申请人曾就申请人工资标准进行沟通，申请人提交、经被申请人确认的微信聊天记录显示，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，被申请人主张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、申请人工作时间和工作内容，但被申请人提交的审计报告是其单位内部制作，审计人员处仅有一人签名，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申请人；行政管理制度未举证证明曾履行民主程序，被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申请人；考勤表显示申请人不仅在办公室内打卡出勤，也存在外勤的情况，与被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、出差出勤区分申请人是行政人员还是业务员，因此，被申请人主张申请人属于行政人员的依据并不充分。其次，被申请人在2021年9月后一直以业务员薪酬级别按月向申请人支付工资，在2022年3月与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申请人的薪酬待遇和岗位，被申请人于2022年8月与申请人就岗位和薪酬待遇协商时，申请人分别向其上司及人事提出异议，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。最后，被申请人提供的证据未能充分有效证明

其单位调整申请人薪酬待遇的合理性和正当性，被申请人应承担举证不能不利后果。综上，本委对被申请人关于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，被申请人应按照 7200 元奖金标准补发申请人 2022 年 8 月工资差额。申请人每月奖金为浮动计算，被申请人未举证证明申请人每月奖金发放依据和考核方式，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人应承担举证不能不利后果。本委参考被申请人以行政人员 B2 级别的 4300 元奖金核发申请人的 2022 年 8 月奖金 4128 元计算出申请人该月奖金的比例为 96%（4128 元 ÷ 4300 元），经核算，申请人请求的工资数额未超过法定计算标准，本委予以支持，故根据《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 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日的工资差额 2000 元。

二、关于 2022 年 9 月工资问题。申请人实行大小周工作制，根据双方确认的考勤表显示，申请人在 2022 年 8 月最后一个周末是单休，申请人的最后工作日为 2022 年 9 月 21 日，被申请人未支付申请人 2022 年 9 月的工资。双方确认被申请人已为申请人缴纳 2022 年 9 月社会保险费个人部分费用 517 元。如前所述，申请人与被申请人未就薪资待遇变化达成一致意见，被申请人应按业务员 B2 级别标准支付申请人 2022 年 9 月的工资。被申请人未举证证明申请人每月奖金发放依据和考核方式，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人应承

担举证不能不利后果，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人2022年9月1日至2022年9月21日的工资6547.08元 $[(2500\text{元}+1000\text{元}+7200\text{元})\div(21.75\text{天}+2\text{天}\times 200\%)\times(15\text{天}+1\text{天}\times 200\%)-517\text{元}]$ 。

三、关于经济补偿的问题。申请人以被申请人单方调岗降薪、未在其入职当月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日书面向被申请人提出解除劳动合同。双方确认申请人离职前月平均工资为11000元。申请人主张其在2016年8月16日入职广州市珀新贸易有限公司，于2018年1月24日被安排至被申请人处工作，直至2019年11月起工作地点从广州市珀新贸易有限公司注册地变更至被申请人注册地，两家单位均是品牌手机vivo的销售商，在2021年3月前两家公司股东相同，属于关联公司，被申请人应承接申请人在广州市珀新贸易有限公司工作年限，申请人提交了两家公司在国家企业信用信息公示网站的营业执照信息截图、申请人2019年的部分银行流水及转账截图拟证明其主张，营业执照信息截图显示广州市珀新贸易有限公司成立于2016年9月9日，2021年3月10日股东从何某1、何某2变更为罗某1、罗某2，被申请人成立于2018年1月24日，股东为何某、何某2；银行流水和转账截图显示对方名称“郭某”账号在2019年4月至2020年1月分别向申请人转账支付几百元不等的金额，附言为“……报销”。被申请人确认营业执照信息截图真实性，但

主张广州市珀新贸易有限公司股权已发生变更，与其单位并非关联公司，是两个独立法人主体；确认银行流水的真实性，不确认转账截图真实性，表示其单位不清楚“郭某”是何人，不清楚相关款项性质。被申请人则主张申请人于2019年4月1日入职其单位，其单位是品牌手机vivo的销售商，不清楚广州市珀新贸易有限公司经营情况。被申请人提交、经申请人确认的2021年8月至2022年1月工资表显示在申请人姓名前方均有“16.08.16”字样，被申请人代理人庭审时称不清楚该数字代表意思。另查，根据国家企业信用信息公示网站显示被申请人成立时经营地址为广州市海珠区纺织路素社直街11号自编1号楼四楼401，于2018年4月9日变更至广州市海珠区江南西路永盛围21号自编201、202房；申请人提交、经被申请人确认微信聊天记录显示申请人向上司表达不愿意从业务岗调动至行政岗时，提及其“在公司做了6年”。本委认为，申请人对其主张非因本人原因从广州市珀新贸易有限公司被安排到被申请人处工作、两家公司存在一定关联性已履行了初步举证责任，虽然被申请人不确认相关证据的真实性，但其单位提交的工资明细表显示了“16.08.16”字样，在本委询问下，被申请人无法解释该数字意思，而该数字与申请人主张的入职广州市珀新贸易有限公司日期吻合，与双方确认的微信聊天记录中申请人称自己“在公司做了6年”计算起始时间一致，故本委采信申请人的主张，认为其于2016年8月16日入职广州市珀新贸易

有限公司后非因其本人原因被安排至被申请人处工作，因此，申请人在广州市珀新贸易有限公司工作年限应合并计算为被申请人的工作年限。如前所述，被申请人以行政人员薪酬标准核算并发放了申请人2022年8月工资，降低了申请人的薪酬待遇，确实存在未及时足额支付申请人工资的情形，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、第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应向申请人支付解除劳动合同的经济补偿71500元（11000元×6.5个月）。

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，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十六条之规定，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8月工资差额2000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2022年9月1日至2022年9月21日的工资6547.08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的经济补偿71500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。

仲 裁 员 李咏斯

二〇二三年一月十三日

书 记 员 李梓铭