

# 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〔2023〕757号

申请人：何舒婷，女，壮族，1993年8月17日出生，住址：南宁市西乡塘区。

被申请人：广州联动万物科技有限公司，住所：广州市海珠区新港东路1226号1502室。

法定代表人：陈小平，该单位执行董事兼经理。

委托代理人：杨孟然，女，该单位职工。

申请人何舒婷与被申请人广州联动万物科技有限公司关于赔偿金、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人何舒婷和被申请人的委托代理人杨孟然到庭参加庭审。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12月26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违法解除劳动合同的赔偿金78000元；二、被申请人支付申请人2022年9月至10月克扣的工资1179元；三、被申请人支付申请人2022年12月1日至

2022年12月15日的工资9000元；四、被申请人支付申请人2022年度13薪17250元。

被申请人辩称：一、双方不存在未解决的劳动报酬争议。申请人2022年9月至10月的工资已依照绩效考核制度予以发放，不存在克扣工资的情况。申请人原入职部门为市场营销部，后其所在部门组织架构调整为品类操盘中心，我单位于2022年4月15日更新绩效考核制度，并于4月18日对市场部营销部进行培训宣贯，且绩效考核制度已通过邮件向申请人发送，申请人未对绩效考核制度提出异议。因组织架构调整，申请人的绩效考核自2022年9月执行，我单位依据考核制度对申请人进行考核，申请人9月、10月考核结果为C，绩效系数为0.5，申请人申请年假2天，事假1天，请假期间不计算绩效工资，故进行扣减请假期间的绩效工资，申请人考核后的工资已全额发放，若按申请人原工资待遇18000元计算，申请人2022年11月的工资发放金额为19500元，已补全9月、10月的工资差额，不存在克扣工资的情形。申请人2022年12月1日至12月9日的工资已支付，申请人要求支付12月10日至12月15日工资的请求无法律及事实依据。第13薪属于用人单位内部的一种激励机制，对此应认定属于用人单位的经营自主范围，不属于其日常工资组成部分，我单位向申请人发出的录用通知书约定了13薪，但该13薪属于一种激励机制，在2021年年终发放13薪时，用人单位已明确了该部分的性质为年终奖，申请人提

供的工资条明细及银行转账记录均予以证明，申请人未提出过任何异议，故 13 薪属于年终奖的性质，我单位可以根据经营状况决定是否发放年终奖及如何发放年终奖，申请人严重违反规章制度，本身已不符合激励的范畴，我单位有权不予发放年终奖，且如在申请人严重违反规章制度、侵犯企业用工自主权的情况下，仍要用人单位发放年终奖，已不符合公平原则，助长了员工肆意无视用人单位用工需求，践踏企业经营自主权利，将对企业造成重大损失。二、我单位与申请人系合法解除劳动合同关系。我单位依据自身生产经营合理调整申请人岗位，属于行使用工自主权，我单位受疫情影响，业绩大幅下滑，在协商裁员补偿方案未果后，同时平衡申请人的权益与我单位的发展需求，调整申请人的工作岗位为产品企划，该岗位与原岗位高度相关，本次调整不涉及劳动合同的实质变更，即不改变劳动报酬及工作地点，属于合理调岗，申请人仅以“不认可不同意公司单方面不合理调岗”拒绝，在我单位多次解释调岗的原因及劳动条件后，仍无合理理由拒绝我单位的合理调岗安排，严重侵害我单位的用人自主权。申请人严重违反员工手册及劳动合同，挑战我单位的管理制度，我单位有权合法解除劳动合同。综上，我单位因生产经营需要而调整变化属于正常现象，法律允许用人单位根据自身生产经营需要，合理调整劳动者的工作岗位及工作地点，不仅有利于维护用人单位发展，也有利于劳动关系稳定，申请人无故拒绝我单位的合理工作安排，侵

犯企业用工自主权，并提出不合理的仲裁请求，不应予以支持，请求驳回申请人的全部仲裁请求。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于 2022 年 9 月至 10 月的克扣工资问题。经查，双方对如下事实无异议：申请人于 2021 年 4 月 1 日入职被申请人，任职整合营销，申请人实行标准工时制，双方约定申请人年薪为 234000 元，全年分 13 个月发放，月薪为 18000 元；被申请人已支付申请人 2022 年 9 月工资 14425.38 元、10 月工资 14931.75 元，申请人 9 月、10 月个税、公积金及社保等个人缴费等合计分别为 2561.99 元、2618.25 元，申请人于 2022 年 9 月请病假 1 天，申请人确认 2022 年 9 月应扣缺勤工资 2127.27 元。申请人主张其工资构成为正常工作时间工资 3000 元+津贴 15000 元，自 2022 年 9 月起，被申请人在未与其协商一致的情况下单方从其津贴中提取 2400 元作为提成&绩效奖励，被申请人仅支付了 2022 年 9 月、10 月提成&绩效奖励 1671 元、1950 元，以 2400 元为基数进行比对存在差额，被申请人应予补发。被申请人则称其单位根据《关于 2022 年市场营销薪酬及激励方案的通知》对申请人的工资进行拆分，该通知适用于市场营销部下属包含整合营销中心的 4 个子部门，因为架构调整，调整后申请人属于厨电与清洁 BU，但仍然属于整合营销，所以从 2022 年 9 月起对申请人的工资构成进行拆分调整，根据财务数

据统计申请人 2022 年 9 月、10 月的考核评定结果均为 C 级，根据通知约定申请人的提成系数为 0.5，结合申请人的出勤情况予以发放申请人的提成&绩效奖励。被申请人举证了《关于 2022 年市场营销薪酬及激励方案的通知》、邮件截图、绩效考核结果。其中通知显示适用范围为市场营销部，薪酬结构固浮比为 8: 2，绩效发放规则为每月对个人绩效月度综合完成率进行 S、A、B、C 强制分布，不同等级对应不同的绩效系数，完成率大于或等于 50%时，参与 S、A、B、C 分布，C 级绩效系数为 0.5，通知生效时间为 2022 年 5 月 1 日；邮件截图显示被申请人于 2022 年 4 月 15 日向申请人等人员发送了名为“云销字 [2022] 第 082 号关于 2022 年市场营销薪酬及激励方案的通知”的附件；考核结果显示申请人 2022 年 9 月、10 月的评级均为 C 级。申请人确认其有收到上述通知的邮件，但称《关于 2022 年市场营销薪酬及激励方案的通知》没有经其签收确认，收到邮件后，其所属部门有调动，自 2022 年 4 月 28 日起其属于厨电及清洁 BU 部门，已不归属市场营销部，其不受该方案约束。被申请人则称厨电及清洁 BU 仍属于整合营销部。另查，申请人提交经被申请人确认的系统截图显示申请人的部门为厨电与清洁 BU/电商中心/清洁电商，申请日期为 2022 年 4 月 28 日。本委认为，由查明可知，申请人确实已收到《关于 2022 年市场营销薪酬及激励方案的通知》，现有证据无法体现申请人当时有对该通知表达过异议，即被申请人履行了向申请人送达告知该通知

内容的责任。现本案争议在于该通知是否适用于申请人，判定是否受该通知约束的前提为申请人是否属于该通知的适用范围。被申请人作为组织架构设立主体，有责任释明其单位部门分立的情况，现被申请人虽解释称申请人调整后的部门仍属于市场营销部下属的子部门，但申请人对此不确认，而双方确认的证据显示申请人属于厨电与清洁 BU/电商中心/清洁电商，当中并没有体现任何关于市场营销部的信息，而被申请人亦无其他证据证明厨电与清洁 BU/电商中心/清洁电商归属于市场营销部门，故被申请人应承担举证不能的不利后果，本委对被申请人关于申请人仍属于市场营销部的主张不予采纳。《关于 2022 年市场营销薪酬及激励方案的通知》的适用范围仅限于市场营销部，而申请人并非该部门人员，被申请人以该通知内容对申请人进行工资调整缺乏合理性，因此，被申请人仍应按申请人原工资待遇计发申请人的工资，结合申请人的出勤及社会保险、公积金等个人缴费情况，申请人 2022 年 9 月实发工资应为 13310.74 元（18000 元-2561.99 元-2127.27 元）、2022 年 10 月实发工资应为 15381.75 元（18000 元-2618.25 元）。比对被申请人已支付的工资情况，被申请人已足额支付申请人 2022 年 9 月的工资，故申请人要求被申请人支付 2022 年 9 月工资差额缺乏事实基础，本委不予支持。被申请人尚未足额支付申请人 2022 年 10 月的工资，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 10 月工资差额 450

元（15381.75 元-14931.75 元）。

二、关于 2022 年 12 月工资问题。申请人主张被申请人应支付其 2022 年 12 月工资 9000 元。被申请人则称申请人 2022 年 12 月实际应发工资为 4963.6 元，但其单位已支付了申请人 16519.02 元，存在错发工资的情形，申请人应当退回 11877.36 元。申请人确认收到被申请人转账的 16519.02 元，但表示不清楚该款项性质。双方确认申请人最后工作日为 2022 年 12 月 9 日，在 2022 年 12 月申请人出勤 7 天。本委认为，根据申请人的工资标准及出勤情况计算，申请人 2022 年 12 月工资为 5793.1 元（ $18000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 7 \text{ 天}$ ）。现申请人没有证据证明被申请人转账的 16519.02 元属于其他应得的待遇，故本委采纳被申请人关于该款项为工资的主张，现被申请人超额支付申请人该月工资，本委对申请人要求被申请人支付其 2022 年 12 月 1 日至 12 月 9 日工资的请求不予支持。劳动者提供劳动系其获得工资的前提。申请人最后工作至 2022 年 12 月 9 日，此后未再为被申请人提供劳动，申请人要求被申请人支付其 2022 年 12 月 10 日及之后的工资缺乏前提基础，故本委对申请人要求被申请人支付其 2022 年 12 月 10 日至 2022 年 12 月 15 日工资的请求不予支持。

三、关于解除劳动合同问题。申请人主张被申请人违法解除劳动合同。申请人举证了 2 份解除劳动合同通知书，其中一份解除劳动合同通知书载明被申请人以经济性裁员为由提出与

申请人于2022年12月15日解除劳动合同，落款时间为2022年11月15日；第二份解除劳动合同通知书载明因疫情影响及市场萎缩等原因，被申请人曾于2022年11月15日与申请人协商因企业经济性裁员而提出解除劳动合同，但经多次协商申请人不同意被申请人提出的方案，考虑到被申请人的经营情况，多个部门及岗位裁撤的事实存在，为平衡申请人的利益及公司的发展，被申请人决定于2022年12月2日与申请人延续劳动合同关系，调整申请人至产品企划岗位，申请人需在2022年12月6日报到，但在多次通知后，申请人在12月6日至12月9日连续4天均未按要求进行报到，亦无合理理由说明。因此被申请人认为申请人已严重违反劳动纪律及员工手册等公司规章制度，通知申请人于2022年12月9日解除劳动合同。被申请人对前述两份解除通知予以确认，并称发出第一次通知后，因经济补偿未能协商一致，所以于12月2日决定延续劳动关系，此后申请人无合理理由无故拒绝调岗，其单位多次与申请人沟通调岗事宜，解释不涉及劳动合同的实质性变更，但申请人均没有说明拒绝调岗的合理理由，且不向新部门负责人汇报，申请人严重违反了员工手册的规定，所以发出第二次解除通知，双方的解除理由以第二份解除通知为准。被申请人举证了员工手册第六章工作考勤的节选内容，该内容涉及有作息时间、考勤规定、加班规定、调岗、出差规定、请（休）假手续的办理的内容，其中调岗及出差规定约定有“公司有权根据业务或经

营管理的需要，对部门、BU、岗位进行裁撤、合并，对员工的工作岗位进行合理调整。公司有权根据各分支机构及业务需求，结合员工岗位的工作内容，安排要求员工临时出差，员工如无重大理由（如严重疾病）应当服从公司用工安排，否则视为严重违反公司员工管理制度”的内容。申请人对员工手册节选内容予以确认，但称被申请人的调岗不合理，没有与其协商一致，双方的解除理由应以第一次发出的解除通知为准。本委认为，首先，员工手册虽然约定被申请人可对员工岗位进行调整，但其前提系基于业务或经营管理需要，现被申请人没有证据证明其单位对申请人进行调岗系基于生产经营需要，其单位亦无证据证明双方就调整岗位有协商一致，故被申请人对申请人进行调岗缺乏合理性，申请人拒绝不合理调岗，并不属于严重违反规章制度的行为。其次，从双方确认的出勤情况可知，申请人在2022年12月6日至12月9日仍有正常出勤，故申请人不存在违反劳动纪律的行为。最后，用人单位向劳动者送达解除劳动合同通知书，系用人单位向劳动者作出解除劳动合同的意思表示，对用人单位具有约束力。劳动合同解除权属于形成权，一方当事人作出的意思表示到达对方时发生效力。本案被申请人先后2次向申请人发出内容不同的解除劳动合同通知书，在第一次解除通知到达申请人时，被申请人行使的劳动合同解除权已发生效力，在此后的解除通知即无法发挥其效力，故审查被申请人的解除理由是否合法时应以第一次理由为准。现被申

请人以经济性裁员为由与申请人解除劳动合同，但被申请人未向本委举证证明其单位符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条规定的经济性裁员的情形及程序，故被申请人的解除理由不符合法律规定，属于违法解除。

四、关于 2022 年度 13 薪问题。申请人主张“13 薪”属于其年薪部分，被申请人往年也有发放，故被申请人应支付其 2022 年的“13 薪”。被申请人则主张根据往年发放记录可知，“13 薪”属于激励奖金部分，需根据经营状况和员工的绩效、表现予以发放，申请人严重违反规章制度，不享有“13 薪”。另查，被申请人发放了申请人 2021 年年度奖金 13106.64 元（已扣个税 405.36 元）。本委认为，其一，由查明可知，被申请人系以年度奖金的名目向申请人支付“13 薪”，故申请人本案关于“13 薪”的请求可以理解为 2022 年的年度奖金，该项奖金属于申请人的薪酬待遇的组成部分，被申请人作为薪酬制度制定者及最终发放方，其单位应当提供有关制度或方案予以厘清该奖金的发放条件及标准，现被申请人没有举证任何奖金发放的制度或标准，亦没有提供其单位的经营状况和申请人的绩效等相关证据予以证明申请人不符合领取奖金的条件。其二，由上文可知，本委已认定申请人不存在违反规章制度的行为，故被申请人以此为由拒绝发放申请人 2022 年年度奖金缺乏依据。综上，根据双方约定的年薪标准及申请人的在职期限，经折算，被申请人应支付申请人 2022 年年度奖金（即“13 薪”）16935 元（18000



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若干问题的解释（一）》第四十四条之规定，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10月工资差额450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年年度奖金（即“13薪”）16935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违法解除劳动合同的赔偿金77112.41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 梁炜珊

二〇二三年四月十二日

书 记 员 方正贤