

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〕1141 号

申请人：梁燕鸿，女，汉族，1983 年 8 月 25 日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州霭德教育信息咨询有限公司，住所：广州市海珠区南洲路 2026 号二层 01 房自编之一。

法定代表人：朱金玲，女，该单位总经理。

委托代理人：陈晓敏，女，该单位员工。

委托代理人：刘曦粤，女，该单位员工。

申请人梁燕鸿与被申请人广州霭德教育信息咨询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。申请人梁燕鸿和被申请人的委托代理人刘曦粤到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 1 月 17 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不解除劳动合同的赔偿金 25890 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 4 月至 2022 年

10月销售提成1556元；三、被申请人支付申请人2022年10月24日至2022年11月30日工资差额5728元；四、被申请人支付申请人2022年12月1日至2023年1月17日因不开具离职证明导致申请人不能到新公司工作的工资6000元；五、被申请人支付申请人2022年8月1日至2022年8月31日工资岗位差额380元、2022年7月11日至2022年7月31日工资岗位差额570元、2022年6月1日至2022年6月30日工资岗位差额198元；六、被申请人支付申请人2021年7月19日至2022年11月30日年假工资2236元；七、被申请人支付申请人2022年10月1日全天加班的加班工资1118元及2022年10月7日半天加班的加班工资186元。

被申请人辩称：我单位对于申请人的仲裁请求均不予认可。我单位依法解除劳动合同，解聘原因详见解聘通知书载明内容。2022年受疫情影响，有关政府发布相关通知，我单位响应管理政策，长时间阶段性停止办公，在2022年将近月余未能安排人员用工，收益受疫情严重影响，财报赤字，而人员工资构成中绩效工资受前述原因影响，所以没有该项绩效。我单位已全部发放申请人的工资，无拖欠情况。受疫情影响，因人员不能提供用工，不需要在岗工作，全员的年假已使用完毕。请求仲裁委驳回申请人请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2022 年 10 月至 11 月工资差额问题。经查，申请人于 2021 年 7 月 19 日入职被申请人，任职教学主任，实行标准工时制，申请人于 2022 年 11 月 30 日离职。申请人主张其月工资为 8100 元，其不清楚具体构成，被申请人已支付申请人 10 月工资 5209.58 元、11 月工资 4063.06 元，未足额支付申请人。被申请人主张申请人的工资为基本工资 2100 元+绩效工资，自 2022 年 8 月起申请人还享有工龄工资，其单位已足额支付申请人上述两个月的工资。另查，双方确认被申请人自 2022 年 10 月 24 日至 2022 年 11 月 30 日期间因疫情影响停业。申请人提交的银行转账记录显示被申请人在 2022 年 7 月至 2022 年 9 月向申请人转账的工资数额分别为 7068.32 元、6589.38 元、6797.48 元。被申请人称工资已发放，由仲裁委核实申请人的银行转账记录。本委认为，申请人提供的银行转账记录系由第三人机构提供，申请人无法个人编辑或修改，现被申请人没有证据反驳申请人该证据，亦无证据证明其真实性存疑，故本委采信申请人该银行转账记录。根据现有证据显示，申请人每月领取的工资数额并不固定，且数额均没有达到或超过申请人主张的 8100 元，故申请人主张月工资 8100 元缺乏依据。其次，现没有证据证明申请人曾对 2022 年 10 月、11 月的工资发放提出过异议，表明申请人基于当时特殊的情形，已同意并接受被申请人支付的工资数额，故本委对申请人要求被申请人支付其 2022 年 10 月、11 月工资差额的请求不予支持。

二、关于工资岗位差额问题。申请人主张被申请人从 2022 年 6 月起将其由教学岗调到市场岗，自此按市场岗的标准向其支付工资，产生了 2022 年 6 月至 8 月的差额。被申请人则主张其单位不存在欠发工资的情形。本委认为，申请人未举证证明教学岗及市场岗工资标准，无法体现两者之间存在差异。其次，申请人自 2022 年 6 月到任市场岗，现无证据证明申请人当时对被申请人的安排持反对意见，同时亦没有证据证明其曾对被申请人发放的 2022 年 6 月至 8 月工资数额提出异议，可以侧面印证申请人已接受被申请人的安排并认可被申请人的工资计发。故本委对申请人要求被申请人支付其 2022 年 6 月至 8 月工资岗位差额的请求不予支持。

三、关于加班工资问题。申请人主张其在 2022 年 10 月 1 日全天及 2022 年 10 月 7 日半天存在加班，其中 10 月 1 日为开展“地推”工作，10 月 7 日为体验课，但被申请人没有安排补休及支付加班工资。申请人举证了照片及微信聊天记录拟证明其上述加班事实的主张。被申请人对申请人的举证表示不清楚，并称不清楚申请人有无参与地推及体验课。另查，被申请人与申请人签订的劳动合同载明申请人的正常工作时间的工资为 2100 元。本委认为，被申请人作为申请人的用人单位，负责对申请人作工作安排，掌握着申请人的出勤记录，现被申请人未举证有关考勤记录或出勤记录证明申请人的实际出勤情况，而申请人提供了证据证明其 2022 年 10 月 1 日、10 月 7 日加班的

情况，现被申请人未有证据证明申请人之举证与事实不符，亦没有证据反驳申请人参与了该些活动，故此，本委采纳申请人主张的加班事实。又因双方约定的正常工作时间工资低于同期广州市最低工资标准，故应以同期广州市最低工资标准为基数予以核算申请人的加班工资。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人2022年10月1日法定节假日及2022年10月7日休息日的加班工资合计422.99元（ $2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 1 \text{ 天} \times 300\% + 2300 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 0.5 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

四、关于提成问题。申请人主张双方约定提成，按销售业绩的3%计算，其在职期间曾领取过一次提成2005.2元，被申请人就该次提成发放过工资条，现在被申请人尚未支付2022年4月至2022年10月的提成。申请人举证了工资单及托育报名明细表。其中工资单显示提成金额为2005.2元；托育报名明细表载明销售人为申请人，还有学员姓名、签单日期、收费类型及付款金额等，付款金额总计51868元。被申请人对申请人前述举证均不确认，并称申请人所主张的提成实质为一项福利待遇，需要根据当年营业情况而定。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第七条、第十七条的规定，被申请人作为薪酬待遇制定者，其单位有责任告知申请人具体的工资项目及标准等，并且在发放工资时向申请人提供工资清单。现被申请人未举证有关工资制度、工资支付台账及工资清单用于释明申请人的工

资构成。现申请人主张其享有提成，而被申请人却主张该提成实质为福利，但其单位没有证据证明双方曾约定有福利，亦没有证据证明该福利的发放标准或条件，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的不利后果，故本委采纳申请人关于双方约定了提成的主张。又因被申请人没有举证证明提成标准及用于计算提成的数据，亦没有证据证明申请人主张的与事实不符，故本委采纳申请人之主张。综上，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4月至2022年10月的提成1556元（51868元×3%）。

五、关于年休假工资问题。申请人主张其累计工作年限已满10年，但不满20年，其在2021年7月19日至2022年11月30日应享有6天未休年休假，被申请人没有支付未休年休假工资。被申请人则主张其单位在2022年10月24日至11月30日因疫情影响未营业，申请人的休假远超过其应享有的年休假，申请人不再享有年休假。另查，申请人自认其从上一任用人单位离职两个月后再入职被申请人；被申请人确认因疫情影响其单位让申请人有时在居家办公，有时休假，状态不定。本委认为，被申请人并没有证据证明其单位在疫情影响停业期间系安排申请人休年休假，加之，其单位亦自认在停业期间仍有安排申请人居家办公，其单位却未明确具体居家办公的时间，即无法证明申请人实质休假的时间，无法证明被申请人关于申请人

已休完年休假的主张。其次，申请人主张其累计工作年限已满10年，但其未举证证明，本委对申请人该主张不予采纳。再次，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条的规定，劳动者享有带薪年休假需满足连续工作满12个月以上的条件，根据申请人陈述的工作履历可知，申请人自2022年7月18日起才满足连续工作满12个月以上的条件，即申请人自2022年7月19日起才享有带薪年休假，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，结合申请人的离职时间，经折算，申请人2022年应休年休假为1天（ $135 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，不足一整天部分不予计算）。最后，因双方当事人提供的工资支付数据有限，故本委以现有之数据核算申请人的平均工资情况。综上，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，被申请人应支付申请人2022年未休年休假工资546.72元[$(7068.32 \text{ 元} + 6589.38 \text{ 元} + 6797.48 \text{ 元} + 5209.58 \text{ 元} + 4063.06 \text{ 元}) \div 5 \text{ 个月} \div 21.75 \text{ 天} \times 1 \text{ 天} \times 200\%$]。

六、关于赔偿金问题。被申请人向申请人发出《解聘通知书》与申请人解除劳动合同，《解聘通知书》的内容为“根据您与我司签署的劳动合同中的相关规定及您的工作绩效和表现，您不再适合继续在我司担任此岗位。故决定自2022年11月30日起，本公司将解除与您的劳动关系。具体解聘说明如下：根据劳动合同中第十一条（三）项第4点及2015年12月编制的《霏德学前教育中心管理指南》第32-33页绩效制度中的第六

条“当月绩效考核得分 70 分以下者为不合格（不含 70 分）。（1 年中累计）三个月绩效考核得分不合格者，用人单位可以解除劳动合同”。申请人主张其在职期间从不知悉《霭德学前教育中心管理指南》，被申请人从未告知过考核结果，亦未告知过其考核不合格事宜。被申请人举证有 2022 年 4 月至 2022 年 9 月的绩效考核表，该表有 1. 考核项目、2. 权重分、3. 指标定义及要求、4. 计算公式、5. 数据来源、6. 评分标准、7. 自评分、8. 上级评、9. 最后得分、10. 备注的栏目，其中前 6 点属于绩效计划，需要被考核人根据工作计划填写，双方签名，第 7 至 9 点属于绩效评优项，载明有每月 25 日，被考核人、考核人分别填写的内容，前述表格的考核人面谈意见均没有填写，仅 4 月份的考核表填写有最后得分，该月的考核表并没有填写上级评，其他月份均没有最后得分。另查，被申请人称其单位曾因申请人绩效不合格而将申请人调到销售岗。本委认为，由被申请人提供的考核表显示，该考核设定的流程为由申请人填写工作计划，经双方签字确认，由被申请人、申请人根据确定的计划分别作出评分，因此，被申请人应根据双方约定的流程及确定的计划对申请人进行考核评定。在判定申请人是否合格时，应当参照双方确定的计划，比对申请人当月的工作情况予以认定。现被申请人没有举证双方确定的计划，亦没有提供申请人当月实际工作数据及成果，无法体现申请人的工作未能满足计划要求。其次，考核表设定了三项评分，而该些考核表的评分数据均有

缺失，不能准确体现申请人的最终得分情况，固然不能证明申请人得分不合格。最后，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条的规定，即使申请人考核不合格，表现为不能胜任工作，被申请人亦不能直接与申请人解除劳动合同，被申请人应先对申请人进行调岗或培训，在此后申请人仍被证明不能胜任工作，被申请人方能与申请人解除劳动合同。现被申请人虽主张其单位曾基于考核不合格对申请人进行过调岗，但其单位没有证据证明，即被申请人未能证明其单位对申请人作出的解除决定符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形。综上，被申请人的解除理由不符合法律规定，属于违法解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金 18090.49 元 [（7068.32 元+6589.38 元+6797.48 元+5209.58 元+4063.06 元+422.99 元）÷5 个月×1.5 个月×2 倍]。

七、关于 2022 年 12 月至 2023 年 1 月工资问题。申请人主张其面试新单位被告知需要提供离职证明，而被申请人没有为其出具离职证明，导致其未能入职新单位，被申请人应支付其工资。本委认为，未能入职新单位的原因多种，例如学历、工作经验未能满足新单位要求，又或者劳动者对用人单位提供的条件不满意等等，现申请人没有证据证明其已被某一用人单位决定录用，却因未能提供离职证明而最终丧失该次入职机会，

申请人亦没有证据证明其因未获得离职证明而产生了该部分工资损失，因此，申请人本案请求的 2022 年 12 月至 2023 年 1 月工资缺乏事实基础，本委对申请人该项请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十七条、第四十八条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第十条、第十一条、第十二条，《广东省工资支付条例》第七条、第十七条、第四十八条，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 1 日法定节假日及 2022 年 10 月 7 日休息日的加班工资合计 422.99 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 4 月至 2022 年 10 月的提成 1556 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 2022 年未休年休假工资 546.72 元；

四、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 18090.49 元；

五、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 梁炜珊

二〇二三年四月十一日

书 记 员 李政辉