

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〕1403 号

申请人：陈少蓉，女，汉族，1992 年 7 月 26 日出生，住址：广东省云浮市新兴县。

委托代理人：郭婉霜，女，广东骏道律师事务所律师。

委托代理人：廖晓君，女，广东骏道律师事务所实习人员。

被申请人：广州西柚教育信息咨询有限公司，住所：广州市海珠区聚德路 221 号 601。

法定代表人：张华，该单位总经理。

委托代理人：杨琇晴，女，该单位员工。

申请人陈少蓉与被申请人广州西柚教育信息咨询有限公司关于确认劳动关系、二倍工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人郭婉霜、廖晓君和被申请人的委托代理人杨琇晴到庭参加庭审。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 2 月 9 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁

请求：一、确认申请人与被申请人在 2017 年 11 月 1 日至 2023 年 2 月 9 日存在劳动关系；二、被申请人为申请人出具离职证明；三、被申请人支付申请人 2020 年 11 月 1 日至 2023 年 2 月 9 日未签订劳动合同的二倍工资差额 141271.62 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 12 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日工资差额 6135.54 元；五、被申请人支付申请人被迫解除劳动合同的经济补偿 71456 元；六、被申请人支付申请人 2017 年 11 月 1 日至 2023 年 2 月 9 日未休年休假的工资 3584 元；七、被申请人支付申请人 2017 年 11 月 1 日至 2023 年 2 月 9 日剩余调休补贴 1866.7 元。

被申请人辩称：一、确认申请人与我单位于 2017 年 11 月 1 日至 2023 年 2 月 21 日存在劳动关系。二、申请人入职时双方已签订期限为 2017 年 11 月 1 日至 2020 年 10 月 31 日的劳动合同，之后未续签，因此我单位无需支付二倍工资。三、2022 年 12 月时，公司安排人员居家办公，公司经济状况不好，提出降薪安排，并承诺在经济稳定后会回复到原工资标准，所以扣发了申请人 2500 元，全体员工均有不同程度的降薪，此目的是为了保证公司正常运转。关于申请人主张的 3635.54 元的工资差额，因为我单位于 2022 年 10 月、11 月实行绩效制度，销售目标完成为 62%，12 月全体人员绩效为 0.6，不存在少发绩效工资的情形。四、因为不可控制的原因，无法继续按劳动合同的约定执行，申请人为主观提出离职，我单位没有对申请人做

出任何强制行为。五、申请人剩余3天未休年休假，其因主观原因离职，视为其放弃。六、我单位已与申请人确认过剩余调休为22小时，未调休的时间将于每年3月份进行结算。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，双方确认如下事实：申请人于2017年11月1日入职被申请人，任职视觉设计师，实行标准工时制，双方签订了期限从2017年11月1日起至2020年10月31日止的劳动合同，申请人最后工作至2023年2月21日离职。本委认为，双方当事人对于申请人的入职时间、离职时间无异议，现申请人要求确认劳动关系的期限并没有超出双方实际履行劳动关系的期限，故此，本委确认申请人与被申请人在2017年11月1日至2023年2月9日存在劳动关系。

二、关于二倍工资问题。经查，申请人与被申请人在2020年10月31日劳动合同到期后未再续签书面劳动合同。申请人主张劳动合同到期后，申请人仍为被申请人提供劳动、领取劳动报酬，双方仍存在雇佣关系，此并没有免除被申请人应当与申请人签订劳动合同的法定义务及责任，也不等于双方已按原合同的约定续签劳动合同，根据有关会议纪要的精神，被申请人应支付申请人二倍工资差额。被申请人则主张劳动合同到期后，申请人仍在其单位工作，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同，且劳动合同已到期两年多，被申请人无需支付二倍

工资差额。本委认为，劳动合同到期后，双方依法享有一个月时间用于对劳动合同条款、内容等进行协商，在此期间内被申请人未与申请人续签劳动合同并不违法，故申请人要求被申请人支付其2020年11月1日至2020年11月30日未签订劳动合同二倍工资的请求，缺乏法律依据。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，被申请人自2020年12月1日起未与申请人续签劳动合同，被申请人本应支付申请人2020年12月1日至2021年10月30日未签订书面劳动合同的二倍工资，但结合申请人申请仲裁的时间，申请人前述期间二倍工资的请求已超过《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定的一年仲裁时效，现申请人无证据证明其存在时效中止或中断的情形，故本委对申请人要求被申请人支付其2020年12月1日至2021年10月30日未签订书面劳动合同的二倍工资差额请求不予支持。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，自2021年10月31日起视为申请人与被申请人已签订无固定期限劳动合同，故申请人要求被申请人支付其此后二倍工资的请求，亦缺乏法律依据。综上，本委对申请人要求被申请人支付其二倍工资的请求不予支持。

三、关于2022年12月工资差额问题。申请人主张其工资标准为基本工资3300元+岗位工资3067元+绩效工资6133元，另有补贴奖金，申请人固定的工资总额为12500元，而被申请

人在 2022 年 12 月单方面将申请人固定工资调整至 10000 元，另外申请人 2022 年 1 月至 11 月的绩效工资均为 6133 元，而被申请人仅支付了 2022 年 12 月绩效工资 2497.46 元，产生了 3635.54 元的绩效工资差额，被申请人应当补发 12 月工资差额 6135.54 元（2500 元+3635.54 元）。被申请人确认申请人主张的工资标准为调薪前的标准，并称受疫情及大环境影响，其单位受到固定成本和经营压力的考验和挑战，经决定后对全体员工进行薪酬调整，下调比例为 20%至 25%，自 2022 年 12 月起申请人工资下调了 20%，即为 2500 元，另外根据《绩效考核与营销目标挂钩制度》的规定，2022 年 12 月业绩完成度为 62%，全员系数为 0.6，申请人绩效工资仅可获得 2497.46 元。被申请人举证了《关于降低薪酬共渡时艰的通知》，其中载明了调薪原因、对象、时间、比例，有相关人员的签名，但并没有申请人的签名。被申请人解释称申请人当时并不同意公司的调薪决定，故没有在通知上签名。本委认为，劳动报酬属于劳动合同的必备条款，同时涉及到劳动者的切身利益，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条的规定，用人单位对此作出变更，应当事先与劳动者协商一致。本案被申请人虽有发出降薪通知，并载明具体原因，但申请人已明确表示不同意，被申请人在知悉申请人不同意的情况下，被申请人未与申请人再次协商，径行按其单方决定对申请人作出降薪，此举明显不符合上述法律规定。其次，被申请人未举证有关业绩数据，即无法证明其单

位关于业绩完成度仅为 62%的主张，同时亦不能证明其单位按 0.6 系数计发申请人绩效工资存在合理性，被申请人亦无其他证据证明申请人存在不能获得全额绩效工资的情形。综合上述理由，被申请人应支付申请人 2022 年 12 月工资差额 6135.54 元（2500 元+6133 元-2497.46 元）。

四、关于调休补贴问题。申请人主张在职期间有法定节假日及休息日加班，离职前仍存在 25 小时调休未休，其无法区分法定节假日及休息日的具体时间，申请人举证了工资条，该工资条载明“本月剩余调休（小时）25”的内容。被申请人称申请人举证的并非工资条，实为双方每月核对的出勤记录，申请人提供的记录系 2023 年 1 月发出的，当时申请人仍有 25 小时调休时间，但申请人在离职前已休 3 小时，剩余仅为 22 小时，前述时间均为休息日的加班。申请人确认其于 2023 年 1 月获得上述记录，但表示不清楚是否在离职前已休 3 小时。另查，被申请人提交经申请人确认真实性的《员工离职结算清单》考勤情况栏载明申请人剩余调休天数为 2.75 天，该清单员工确认签字处有申请人的签名；申请人与被申请人确认往年系以基本工资+岗位工资为基数予以结算剩余调休时间。本委认为，申请人虽举证有“工资条”拟证明其剩余调休的时间，但申请人并没有否认在获得该“工资条”后其存在调休，无法排除申请人在离职前存在调休的情形，故单凭该“工资条”不足以证明申请人剩余调休的时间。其次，结算清单经申请人签名确认，表明

申请人已知悉并认可当中之内容，该清单明确载明申请人剩余调休的时间，故申请人的剩余调休时间应以该清单载明为准。最后，按双方当事人陈述可知，申请人的调休时间实为其加班时间，申请人要求的调休补贴应理解为加班工资，现申请人主张其存在法定节假日加班，但没有证据予以证明，故本委对其该主张不予采纳。综上，被申请人应支付申请人2017年11月1日至2023年2月9日加班工资1610.05元 $[(3300\text{元}+3067\text{元})\div 21.75\text{天}\times 2.75\text{天}\times 200\%]$ 。

五、关于经济补偿问题。申请人向被申请人发出《被迫解除劳动合同通知书》，载明因被申请人自2020年11月1日起未与申请人签订劳动合同，2022年12月起违法对申请人进行降薪，导致申请人合法权益受到严重损害，申请人依据劳动合同法第三十五条、第三十八条、第八十二条的规定与被申请人解除劳动合同关系，并要求被申请人支付2022年12月、2023年1月工资差额等。被申请人确认其单位收到申请人前述解除通知书，但称其单位并没有对申请人作出任何书面通知或决定。另查，双方确认的2022年1月至2022年11月应发工资分别为13365元、12585元、12964.32元、12565元、12565元、12775元、12780元、12700元、12640元、12937.97元、13394.33元；双方确认的2022年12月工资明细显示该月应发工资为8493.21元；被申请人已支付申请人2023年1月工资8312.79元，申请人认为被申请人未足额支付该月工资，被申请人则主张已足额

支付。本委认为，由查明可知，申请人系以未续签劳动合同、违法降薪为理由提出与被申请人解除劳动关系。当中的未续签劳动合同并不属于《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定的劳动者提出解除劳动关系而用人单位应当支付经济补偿的情形，故申请人以该理由解除劳动关系并要求经济补偿的主张本委不予支持。另，由上文可知，本委已认定被申请人的降薪决定不符合法律规定，单方执行违法降薪决定引致的后果或其本质实为未足额支付工资报酬，而事实证明被申请人确实存在未足额支付工资的情形，故此，申请人该项解除理由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定。双方对于2023年1月工资是否已足额支付存有争议，故本委核算申请人月平均工资时予以排除该月。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》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关系的经济补偿71454.34元 $[(13365\text{元}+12585\text{元}+12964.32\text{元}+12565\text{元}+12565\text{元}+12775\text{元}+12780\text{元}+12700\text{元}+12640\text{元}+12937.97\text{元}+13394.33\text{元}+8493.21\text{元}+6135.54\text{元})\div 12\text{个月}\times 5.5\text{个月}]$ 。

六、关于未休年休假工资问题。申请人主张在2017年11月1日至2023年2月9日期间仍有3天年休假未休。被申请人确认申请人离职前仍有3天年休假未休，但称申请人因主观原因离职，该部分年假视为放弃。本委认为，双方对于申请人尚余未休年休假天数无异议，本委对此予以采纳。《职工带薪年休

假条例》第四条规定了不能享受当年年休假的情形，本案申请人并不存在该规定的情形之一，现申请人仍有3天年休假未休，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2017年11月1日至2023年2月9日期间未休年休假工资3583.92元 $[(13365\text{元}+12585\text{元}+12964.32\text{元}+12565\text{元}+12565\text{元}+12775\text{元}+12780\text{元}+12700\text{元}+12640\text{元}+12937.97\text{元}+13394.33\text{元}+8493.21\text{元}+6135.54\text{元})\div 12\text{个月}\div 21.75\text{天}\times 3\text{天}\times 200\%]$ 。

七、关于离职证明问题。申请人于庭审过程确认被申请人已为其出具离职证明，并当庭申请撤回要求被申请人为其出具离职证明的仲裁请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准许申请人撤回该项仲裁请求的仲裁申请。

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》第七条、第三十五条、第三十八条、第四十六条、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条、第七条，《职工带薪年休假条例》第四条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在 2017 年 11 月 1 日至 2023 年 2 月 9 日存在劳动关系；

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 12 月工资差额 6135.54 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 2017 年 11 月 1 日至 2023 年 2 月 9 日加班工资 1610.05 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解除劳动关系的经济补偿 71454.34 元；

五、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2017 年 11 月 1 日至 2023 年 2 月 9 日期间未休年休假工资 3583.92 元；

六、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

二〇二三年四月二十日

书 记 员 杜卓霖