

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〕1572 号

申请人：梁莎莎，女，汉族，1995 年 3 月 19 日出生，住址：广东省阳江市阳东区。

委托代理人：孙连平，男，广东劲戈律师事务所律师。

被申请人：广东怡家实业投资有限公司，住所：广州市海珠区暄悦东街 23 号自编 B2 栋 28 层自编 05、自编 06 房。

法定代表人：苏庚。

委托代理人：邓德富，男，广东太文律师事务所律师。

委托代理人：唐悦，女，广东太文律师事务所律师。

申请人梁莎莎与被申请人广东怡家实业投资有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人梁莎莎及其委托代理人孙连平，被申请人的委托代理人邓德富、唐悦到庭参加庭审。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 14 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 2022 年 12 月 1 日至 2023 年

1月16日工资差额6269.32元；二、被申请人退还申请人2022年1月1日至2022年12月31日代缴公积金差额5190元；三、被申请人重新向申请人出具离职证明；四、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金49370元。

被申请人辩称：一、我单位根据规章制度对连续三个季度绩效考核结果均不合格的申请人的岗位及薪资进行调整、减发绩效工资，属于用人单位行使用工自主权，合法正当，申请人2022年12月和2023年1月工资数额正确且已发放完毕，不存在拖欠工资情形。我单位经征询各部门员工代表意见，自2022年1月1日起执行《绩效考核管理制度》，对全体员工进行绩效考核，当中对绩效不达标的情形作出了相应规定。该制度已于2021年12月23日向包括申请人在内的全体员工公示，可作为经营管理的依据。申请人签订《2022年绩效考核书》，确定年度个人绩效考核目标及考核规则，但其在2022年第一至第三季度绩效考核结果均不合格，前述绩效考核结果均经申请人签名确认，并在季度绩效考核书中明确相应的处理结果。申请人签名确认的反馈面谈记录表亦载有累计两个季度考核结果不达标，我单位有权进行降职降薪。2022年11月1日，我单位公布并执行的《员工手册2022年版》再次明确上述绩效考核管理制度内容。申请人被调整后的工作岗位仍属市场部门，调整后的工资与岗位相匹配，我单位作出的调整决定不存在歧视性，没有违反法律法规规定。申请人因连续三个季度考核不达标，

故自 2022 年 12 月 1 日起调整岗位至市场营销工程师，税前工资为 6000 元，此决定基于生产经营需要，符合规章制度和双方约定，调整后的工资水平与原岗位基本相当，不具有惩罚性和侮辱性。二、申请人数次违反规章制度和劳动纪律，我单位两次向其作出严重书面警告，依据法律规定及员工手册规定解除双方劳动合同，具有事实和法律依据，无需向申请人支付违法解除劳动合同赔偿金。申请人在 2022 年连续三个季度绩效考核不合格，不服从工作指示，经多次催促仍拒绝签绩效考核文件，根据双方约定及员工手册规定在 2022 年 12 月 17 日向申请人发出第一次严重书面警告，具有事实依据。申请人在已对绩效考核结果认可的情况下，不配合我单位绩效改善工作，因对决定不满，未按正常申诉程序提出绩效结果异议，数次通过电子邮件向全体员工蓄意散播损害公司利益的不实信息，经多次提醒仍拒不改正，严重影响工作秩序，影响其他员工正常工作，根据员工手册规定，我单位于 2023 年 1 月 6 日向申请人发出第二次严重书面警告。申请人累计受到两次严重书面警告，严重违反规章制度，并遭到其他员工投诉，影响他人正常工作，故我单位根据法律规定及员工手册规定作出解除劳动合同的决定，不属于违法解除劳动合同，无需支付赔偿金。三、我单位制定的员工手册民主程序合法，内容未违反法律法规及政策规定，已告知申请人，申请人并无异议，对申请人具有约束力，可作为劳动仲裁依据。四、劳动合同存续期间，我单位已依法为申

请人代缴公积金，对于劳动者和用人单位因住房公积金发生的争议，应纳入行政处理渠道，不应作为劳动争议，不属于劳动仲裁受理范围。申请人根据个人实际需求，向我单位提出申请，要求将公积金缴费基数调整为个人月工资标准总额、缴费比例为5%，明确由此使单位多缴交的费用从其月工资中扣回，并承诺对此造成的一切法律后果由其承担，与我单位无关。现申请人要求退还代缴公积金差额，违反双方约定及诚信原则，没有事实依据。五、我单位已依法为申请人出具离职证明，申请人要求重新出具离职证明没有事实和法律依据。法律法规并无禁止将解除劳动合同的原因记载在解除劳动合同证明中，我单位依据客观真实的情况注明劳动合同解除原因，并无违反法律法规规定，也不属于对劳动者能力和品行的主观描述。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额问题。申请人主张自2022年12月6日起工作岗位调整为市场营销工程师，月工资由税前9000元调整至税前6000元，其2022年12月和2023年1月实发工资分别为4177.18元和1898.06元。被申请人主张申请人因2022年前三季度绩效考核结果均不合格，故自2022年12月1日起调整工作岗位至市场营销工程师，月工资随之调整至税前6000元，但该工资构成包括绩效工资，而绩效工资需根据考核结果予以

计发。经查，被申请人提供的 2022 年前三季度《绩效考核书》显示申请人 2022 年前三季度绩效结果不合格，当中载明累计两个季度绩效结果不合格，单位有权进行降薪降职、调整岗位等处理，该证据载有申请人的签名字样；《岗位调整通知函》显示被申请人通知申请人自 2022 年 12 月 1 日起调整工作岗位。本委认为，依查明的事实和证据可知，申请人签署的 2022 年前三季度《绩效考核书》明确载明累计两个季度绩效结果不合格的后果，当中约定用人单位享有作出降薪降职及调整岗位的权利。由于申请人在该《绩效考核书》中签名确认，故其该行为应视为系对当中内容的认可及接受，否则无法解释其签字行为的原因及由此产生的后果。申请人作为完全民事行为能力人，对自身从事的包括签字行为在内的民事行为所产生的法律后果，应具有一般人的注意义务和预见能力，因此，本委认为其在《绩效考核书》的签名行为应属对当中约定内容持同意的态度，应受当中约定内容之约束。现因申请人在 2022 年前三季度绩效考核均不合格，被申请人在此基础上对申请人作出调整工作岗位及薪资标准的决定符合双方约定，并非被申请人未经协商而单方为之的情形，故被申请人该调岗调薪决定具有合意基础。由于薪资标准取决于工作岗位级别，故工资数额的高低应以对应的工作岗位职级和工作内容为准，此符合定岗定薪、薪随岗定的原则。调整工作岗位后的薪资标准虽较原工作岗位的工资数额有所降低，但不存在明显有违公平合理的情形，故本委认为

申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

二、关于公积金差额问题。申请人主张其每月按照 7000 元的 5% 为基数缴纳住房公积金，每月应扣除工资 350 元，但被申请人在 2021 年和 2022 年每月分别扣除其 587 元和 585 元。被申请人主张单位全员住房公积金缴存基数均统一，由于申请人基于个人实际需求，提出按其个人月工资标准总额的 5% 缴纳住房公积金，并承诺对此造成的一切法律后果由其承担。被申请人对此提供《个人调整住房公积金缴费基数申请书》予以证明。经查，申请人自述被申请人从 2021 年 3 月开始为其缴纳住房公积金；申请人提供的《住房公积金个人缴存明细表》载明每月“发生金额”为 700 元。本委认为，被申请人虽提供《个人调整住房公积金缴费基数申请书》拟证明申请人承诺自行承担因调整住房公积金缴存基数而产生的多缴交费用，但用人单位为劳动者缴存的住房公积金的月缴存额为劳动者本人上一年度月平均工资乘以单位住房公积金缴存比例，并不因双方约定或单方承诺而可减轻或免除用人单位应按法定基数和比例缴存住房公积金的义务，因此，本委对被申请人提供的上述证据不予采纳。由于申请人提供的《住房公积金个人缴存明细表》载明的每月金额为 700 元，由此表明，被申请人在 2021 年和 2022 年每月代为扣除的住房公积金金额与其自身为申请人缴纳的住房公积金数额并不相符，存在额外扣除申请人每月工资之情形。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申

请人应支付申请人 2021 年 3 月至 2022 年 12 月因额外扣除住房公积金产生的工资差额 5190 元[（587 元-350 元）×10 个月+（585 元-350 元）×12 个月]。

三、关于赔偿金问题。经查，申请人于 2020 年 12 月 1 日入职被申请人处，被申请人因申请人未按要求在 2022 年 12 月 9 日前完成 12 月绩效考核书及 Q3 季度面谈表的签字确认操作，未将纸质版交至人力资源部，故于 2022 年 12 月 27 日向其发出第一次严重书面警告；被申请人后因申请人未按正常申诉程序提出绩效结果异议，数次通过电子邮件向全体员工蓄意散播损害单位的不实信息，严重影响工作秩序及其他员工正常工作，故于 2023 年 1 月 6 日向其发出第二次严重书面警告。2023 年 1 月 9 日，被申请人因申请人累计受到两次严重书面警告，且存在诸多严重违纪情形，严重违反规章制度和劳动纪律而解除与申请人的劳动合同。被申请人提供的电子邮件显示其要求申请人于 2022 年 12 月 9 日 12 时前将签字的 12 月绩效面谈表和绩效考核书纸质版提交报备归档。申请人对上述两次书面警告均不予认可，主张被申请人单方调整其工作岗位，且降低其工资标准，未对其进行岗位培训，在调整工作岗位 3 日后即要求其提交工作报告，其曾与被申请人进行沟通，但并无得到实质性回应；另，在未对工作岗位开展工作的情况下，被申请人要求其在空白的考核表签字确认不符合常理，其亦系按照正常流程与被申请人进行沟通，并无恶意夸大事实。经查，申请人在收

悉第二次严重书面警告后，通过电子邮件数次表达意见和提出质疑，且将电子邮件发送至其他员工。另查，被申请人提供的《2022 版员工手册》规定累计两次严重书面警告相当于严重违反公司规章制度并将被立即辞退，其中存在蓄意散播可能损害公司或其他员工的虚假信息、资料，拒签各类制度、通知和绩效反馈意见等，未按照既定程序或指示工作等行为，单位有权给予严重书面警告；《2022 版员工手册》另规定若有关于公司或直属主管的意见或不满，应与直属主管沟通，未能达成共识，可根据相应原则提出申诉。申请人主张已签收《2022 版员工手册》，但该员工手册仅系公示，并无进行培训。庭审中，申请人主张其离职前月平均工资 9874.16 元；被申请人对此不予确认，主张申请人离职前月平均工资为 7472.57 元。被申请人在本委指定的期限内提供工资条显示申请人 2022 年 1 月至 2022 年 12 月期间每月应发工资依次为 9000 元、9000 元、9000 元、9000 元、9000 元、9000 元、9000 元、9000 元、7200 元、9000 元、9000 元、4800 元。申请人对被申请人主张的月平均工资数额不予确认，主张 2021 年年年终奖于 2022 年发放，且 2022 年 11 月之前每月餐补与工资分开发放，上述工资并无包括分开发放的餐费补贴。再查，申请人提供的交易明细清单拟证明其 2022 年 2 月至 2022 年 11 月期间每月领取的餐费补贴为 420 元、320 元、460 元、420 元、400 元、420 元、420 元、460 元、420 元、360 元。本委认为，双方劳动关系的解除系因被申请人主动行使解

除权而实现，故参照《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，被申请人对其作出的解除决定负有举证责任。本案中，判断被申请人解除劳动关系行为合法与否，在于申请人受到的两次书面警告系否均成立，以及有无存在其他严重违反规章制度的行为。根据庭审查明的事实，本委分析如下：其一，被申请人提供的电子邮件显示其要求申请人在指定的时间内签署12月绩效面谈表和绩效考核书，并将纸质签字版交报备归档。从查明的事实可知，申请人未在规定时间内完成被申请人的要求。对此，本委认为，被申请人在《2022版员工手册》中将劳动者未按要求签署相关材料的行为归入可被处以严重书面警告的范畴，该行为本身属于其行使用工管理权的范围，但《2022版员工手册》仅系对劳动者需按要求签署相关材料作出规定，并未明确说明若对相关材料内容存在异议的情况下可签署不同意见，因此，《2022版员工手册》该规定在一定程度上限制了劳动者因持有不同意见而拒绝签字或陈述相反内容的权利，加重劳动者在签字后对当中内容不予认可所应承担的提供反证证明的举证义务。《2022版员工手册》虽具有申诉渠道和原则的规定，但此系针对劳动者对公司或直属主管具有意见或不满时的申诉救济途径，并非赋予劳动者对所签署的相关绩效考核书等材料存在异议时可进行申诉的权利，故该规定所指向的申诉内容与申请人签署相关绩效考核书等材料时提出异议的性质并不相符，遂此申诉规定

并不当然适用于对签署上述材料后存在异议的处置做法。是故，申请人在对绩效考核书等材料未予认同的情况下，基于被申请人并无赋予其在签字同时可载明异议意见的权利，且如前所述，本委已对申请人签署 2022 年前三季度绩效考核书的行为，视为系对当中内容的认可，故申请人在对 12 月绩效考核书等材料内容持不同意见的情况下，未在规定期限内签署名字属于维护自身利益的合理做法，并无不妥。被申请人据此作出的严重书面警告缺乏依据，本委不予采纳。其二，被申请人未提供充分证据对其指称的申请人诸多违纪事实予以证明，即无法有效证实其主张的诸多违纪行为存在对应的具体客观情形，不能据此证明申请人确实存有被申请人所述诸多违纪行为的事实。因此，在未能对诸多违纪行为予以明确说明及举证证明的情况下，被申请人以此作为解除事由明显缺乏事实基础和客观依据，无法证明申请人存在规章制度所规定的可被解除劳动合同的过错行为，本委故而认为被申请人据此解除劳动关系依据不足，对此不予采纳。综上，在被申请人未对其主张的申请人存在诸多违纪行为的事实予以举证证明，以及其作出的第一次书面严重警告不成立的情况下，由于被申请人未提供证据证明劳动者在受到一次严重书面警告即属于可被解除劳动合同的情形，故不论被申请人作出的第二次严重书面警告系否成立，均无法有效证明申请人存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定之情形。因此，被申请人据此解除双方劳动关系的事由缺乏约

定基础或制度依据，该解除行为不符合法律规定，应属违法。鉴于申请人未提供充分证据对被申请人提供的工资条予以反驳，故在未有相反证据证明该工资条真实性存疑的情况下，本委对此予以采纳；另因被申请人未举证证明交易明细清单所显示的金额与申请人实际领取的餐费补贴不相符，本委故而对证据予以采纳，认定当中载明的金额即为申请人在职期间的餐费补贴数额。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同关系赔偿金 44208.33 元[（9000 元+9000 元+9000 元+9000 元+9000 元+9000 元+9000 元+9000 元+7200 元+9000 元+9000 元+4800 元+420 元+320 元+460 元+420 元+400 元+420 元+420 元+460 元+420 元+360 元）÷12 个月×2.5 个月×2 倍]。

四、关于离职证明问题。申请人提供的《离职证明》载明其入职时间、工作岗位及离职时间，同时载有“现因员工违纪于 2023 年 1 月 16 日与公司解除劳动关系”的内容。本委认为，依庭审查明的事实可知，被申请人已向申请人公示《2022 版员工手册》，申请人虽主张被申请人未就该员工手册对其进行培训，但现行劳动法律并无规定规章制度需以培训为生效要件，故本委对其该项主张不予采纳。根据《2022 版员工手册》规定，劳动者对公司或直属主管有意见或不满，应按照相应程序进行反映，而申请人数次通过电子邮件向其他员工发送自身意见和提出质疑的内容，该行为明显有违上述员工手册的规定，属于

违反规章制度的情形。虽然当事人均有表达意见及维护自身合法权益的自由和权利，但在劳动关系存续期间，劳动者受用人单位的管理和约束，用人单位基于管理需求而制定的相应行为规范和程序要求，实属依法行使内部管理权的具体体现，在相关规章制度内容未违反法律强制性规定的情况下，申请人作为劳动者理应遵守且执行，而不应无视规章制度规定随意采取表达方式。不论被申请人因此作出的严重书面警告系否有依据，均不能否认申请人存在违反规章制度规定的行为，以及被申请人以此作为解除双方劳动关系的事由之一，故被申请人在离职证明中载明的解除原因符合客观事实。《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定了解除劳动关系证明应载明的内容，但并无禁止或排除用人单位在当中注明解除原因。基于被申请人陈述的解除事由具有客观事实基础，且当中内容并无对申请人的道德品行及能力素质等方面作出主观评价，未对申请人造成无形利益的损害。综上，申请人该项仲裁请求依据不足，本委不予支持。

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》第三十九条、第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，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2021年3月至2022年12月因额外扣除住房公积金产生的工资差额5190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违法解除劳动关系赔偿金44208.33元；

三、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 郑泽民

二〇二三年四月二十一日

书 记 员 石扬