

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〕2009号

申请人：曾丽羽，女，汉族，1993年1月8日出生，住址：湖南省株洲市芦淞区。

被申请人：广州市喜七啖信息咨询有限公司，住所：广州市海珠区江南大道中180号富力海珠城B区2楼201房。

法定代表人：王尧，该单位市场经理。

委托代理人：胡文娟，女，该单位员工。

申请人曾丽羽与被申请人广州市喜七啖信息咨询有限公司关于工资、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人曾丽羽和被申请人的委托代理人胡文娟到庭参加诉讼。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5月5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2021年12月1日至2022年4月30日的工资31485.01元；二、被申请人支付申请人拖欠工资补偿金9480.57元；三、被申请人支付申请人2021年4月

17日至2022年4月30日年假薪资6900元；四、被申请人支付申请人2021年4月17日至2022年4月30日休息日加班工资10235元；五、被申请人支付申请人2021年8月至2021年12月垫付的团建费4023元；六、被申请人退回申请人2021年7月21日的员工子女押金9000元；七、被申请人支付申请人因未按时缴纳社会保险费、拖欠工资、强制加班、违法解除劳动关系的赔偿金36256元。

被申请人辩称：一、我单位存在股东交割的情况，申请人的工资自2022年2月22日起由我单位正常发放，因申请人在系统发起离职申请后没有完成工作交接，包括订单退费等事宜均需要申请人跟进，故我单位暂未发放申请人2022年4月的工资。申请人关于2022年2月22日前的工资应由我单位前法人股东处理，我单位没有任何书面数据处理该笔款项；二、我单位不同意支付申请人主张拖欠工资补偿金；三、我单位确认申请人2021年未休年假为5天，但该款项应由前法人股东承担，申请人2022年工作未满一个年度，故没有年休假；四、我单位已与申请人达成协议，休息日工作是为了冲业绩，不算加班费；五、我单位确认申请人主张团建费及子女押金，但该些款项应由前法人股东承担；六、我单位已为申请人缴纳了社会保险费和公积金。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人于2021年4月17日入职被申请人，申请人最后工作日为2022年4月30日。申请人主张被申请人未足额支付其工资，包括：1. 2021年12月未发放技能津贴2000元；2. 2022年1月工资应为12200元（基本工资10000元+绩效奖/课耗绩效2200元），被申请人只发放了5168.78元；3. 2022年2月工资应发12200元（基本工资10000元+绩效奖/课耗绩效2200元），被申请人只发放了2246.21元；4. 2022年4月工资应发12500元（基本工资10000元+绩效奖/课耗绩效2500元），被申请人未发放该月工资。申请人举证如下证据拟证明上述主张：1. 工资单（电子系统截屏），该证据显示申请人工资由基本工资（底薪6000元+岗位津贴2000元+技能津贴2000元）+绩效奖组成，另显示在特定时间前确认薪资是否正确，如有异常需提交异常原因，如超时未提交默认为正常等内容。其中，2021年12月工资单显示技能津贴为0，申请人在2021年1月11日提交了关于没有技能津贴的异常申请；2022年1月工资单显示基本工资10000元、绩效奖2200元，税前6950元；3. 被申请人2020年4月16日通过微信群通知全员休息期间按照广州最低标准发放生活费，申请人询问4月正常出勤工资怎么计算，对方回复正常上班按正常计算，申请人回复收到；4. 打卡记录，该证据显示申请人2022年4月8日至2022年4月20日无打卡记录。被申请人以无法查证涉及申请人2022

年2月22日前的工资情况及证据为由，对上述证据不予确认，并主张如下：1. 申请人2022年1月10日至2022年2月21日属于停工，该期间应按最低工资标准计发工资；2. 课耗绩效是每月定一个完成目标，再根据员工当月完成情况而发放，2022年2月没有完整月周期故不核发课耗绩效，我单位已明确告知申请人；3. 申请人从2022年3月起工资调整为底薪+服务津贴+技能津贴共10000元，其中服务津贴根据客户对服务评分数据来调整，申请人2022年4月有扣分，故服务津贴不足2000元，申请人2022年4月8日至2022年4月20日属停工，该期间应按最低工资标准计发工资。经查，国家企业信用信息公示系统显示被申请人曾用名称为广州市七田真信息咨询有限公司，于2022年3月3日有法人股东变更事项。

本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十三条的规定，用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行，故被申请人主张申请人关于2022年2月22日前的工资及其他争议事项由前法人股东处理，缺乏依据，本委不予采纳。结合本案查明的事实和证据，以及举证责任分配原则，本委分析如下：第一，根据《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条的规定，双方对工资发生争议，用人单位负举证责任，现申请人举证了工资单予以证明其2021年12月至2022年2月的工资支付情况，被申请人未能提交原始工资支付台账予以反驳上述证据，应承担举证

不能的不利后果,故本委采纳申请人举证的上述证据。针对2021年12月工资差额,申请人主张2021年12月工资未支付技能津贴2000元并举证了相关申诉记录予以证明其对此核算结果存有异议,被申请人未能举证反驳该证据,亦未能举证证明其单位不发放申请人上述技能津贴2000元的依据,应承担举证不能的不利后果,本委对申请人要求被申请人支付2021年12月工资差额2000元的请求予以支持。第二,针对课耗绩效,申请人享有相关绩效的工资项目,而被申请人作为制定薪资制度的主体,对申请人薪酬待遇负有举证证明的义务,故被申请人理应提供充分有效之证据证明课耗绩效的发放条件、标准以及申请人课耗绩效的完成情况,否则应承担举证不能的不利后果。被申请人在本案中并未提供任何证据证明申请人2022年1月、2月和4月的课耗绩效情况,也未举证证明其单位有效告知申请人2022年2月不计发绩效的决定,或者双方对该工资待遇的变更已经协商一致,故被申请人应承担举证不能的不利后果,本委采纳申请人关于2022年1月、2月和4月课耗绩效的主张。第三,针对2022年1月和2月工资差额,申请人对被申请人主张2022年1月10日至2022年2月21日停工未提出异议,结合上述停工情形,根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定,被申请人应按申请人正常工作时间的月工资标准支付申请人第一个工资支付周期,即2022年1月10日至2022年2月9日的工资,并自第二个工资支付周期,即2022年2月10日

至2022年2月21日的工资，按照不低于当地最低工资标准的80%支付生活费。因此，被申请人应支付申请人2022年1月工资差额5250元（10000元+2200元-6950元）。2022年2月工资及生活费差额3760.75元（10000元÷21.75天×7天+2000元+2300元×80%÷28天×12天-2246.21元）。第四，针对2022年4月工资，被申请人基于疫情防控期间安排申请人2022年4月8日至2022年4月20日停课并通知申请人停课期间按最低工资标准计发工资，申请人持认可态度，应认定双方对停课期间薪酬计发标准已协商一致，故被申请人应支付申请人2022年4月工资8991.2元（10000元×0.57个月+2500元+2300元×80%×0.43个月）。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2021年12月1日至2022年4月30日的工资共20001.95元（2000元+5250元+3760.75元+8991.2元）。

二、关于拖欠工资补偿金问题。申请人要求被申请人按其单位未支付的工资部分加付25%的经济补偿。鉴于申请人该项仲裁请求缺乏法律依据，本委对该项仲裁请求不予支持。

三、关于休息日加班工资问题。被申请人确认申请人已通过审批的休息日加班时长70.5小时。另申请人在2022年3月30日、4月6日、4月7日向被申请人申请加班时长18.5小时，被申请人不予审批。被申请人向申请人出具的单休制度显示自2022年3月23日起施行，为缓解疫情期间的经营压力和实现

利润达标，特定单休制度为未完成团队任务“一标”任务前销售顾问及市场部员工调整为单休，因工作及业绩未完成产生的出勤，不计加班和薪酬，各岗位如完成当月“一标”，保证个人本职工作无误的前提下可随时调整为双休等内容。本委认为，结合被申请人作出的单休制度可见，被申请人从2022年3月23日起实施单休工时制意在督促申请人完成既定的工作任务，而未强制要求申请人延长工作时间，若申请人在约定的工作时间内完成工作任务，则申请人可继续履行双休的工时制。且申请人的月工资包含与销售业绩相关的绩效奖，申请人的收入随销售业绩增加而提升，此过程必然导致申请人为追求业绩从而出现延长工作时间的结果。鉴于本案并无任何证据显示申请人对被申请人该单休制度存有异议，故根据申请人正常提供劳动的行为可推定申请人从2022年3月23日起加班18.5小时的行为，系为了提高劳动报酬而自主决定的增加工作时长意思表示，故本委对申请人主张的且未经被申请人通过审批的18.5小时加班，本委不予采纳。针对休息日加班时长70.5小时，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，结合申请人正常工作时间的工资标准，经计算，被申请人应支付申请人2021年4月17日至2022年4月30日休息日加班工资8103.45元（ $10000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \div 8 \text{小时} \times 70.5 \text{小时} \times 200\%$ ）。

四、关于年假薪资问题。双方确认申请人2021年未休年休假5天。申请人举证的工资单显示申请人2021年5月至12月

的工资依次为 18365.45 元、31126.67 元、36535.41 元、25441.28 元、18400 元、15416.67 元、24105 元、13500 元。另申请人主张 2022 年 3 月工资为 11418.76 元。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第六条、第十条、第十一条、第十二条的规定，经折算，申请人 2021 年和 2022 年未休年休假共 6 天（5 天+120 天 ÷ 365 天 × 5 天，不足一天部分不享受年休假）。又因被申请人未能举证证明除上述加班工资外，申请人的工资还包含其他加班工资，故应承担举证不能的不后果，本委采纳上述工资情况。经计算，申请人离职前十二个月剔除加班工资后月平均工资为 18668.7 元 [（18365.45 元+31126.67 元+36535.41 元+25441.28 元+18400 元+15416.67 元+24105 元+13500 元+5168.78 元+2246.21 元+11418.76 元+22300.2 元）÷ 12 个月]，申请人要求被申请人支付 2021 年和 2022 年未休年休假工资 6900 元，未超出本委核算的金额，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

五、关于团建费问题。申请人主张其因工作为被申请人垫付了团建费用 4023 元，要求被申请人支付该团建费用。申请人举证了费用统计表格。被申请人对申请人上述主张及证据均予以确认。因此，申请人要求被申请人支付 2021 年 8 月至 2021 年 12 月垫付的团建费用 4023 元，本委予以支持。

六、关于员工子女押金问题。申请人主张被申请人收取其员工子女押金 9000 元，要求被申请人返还该员工子女押金。申

请人举证了电子系统截屏。被申请人对申请人上述主张及证据均予以确认。因此，申请人要求被申请人退回2021年7月21日的员工子女押金9000元，本委予以支持。

七、关于赔偿金问题。被申请人以申请人在2022年4月15日通过企业微信向其单位提出离职为由，于2022年5月3日向申请人发出《办理离职手续通知书》，通知申请人根据《员工手册》的离职流程和交接期的规定，双方于2022年5月14日解除劳动关系。经查，申请人2022年4月15日向被申请人的代理人胡文娟提出对2022年3月的工资调整无法接受，要申请离职，请领导批准，对方回复薪酬确实存在问题，次日胡文娟询问申请人是否沟通明白了，申请人给予肯定回应，对方称一切正常了，等申请人回来上班，申请人回复了ok手势。被申请人回应让申请人回来上班是指让申请人返回其单位面谈并完成交接工作。申请人主张被申请人在其提出辞职的次日解决了其工资疑问并告知其继续上班，故不确认双方因其提出辞职而解除劳动合同。申请人主张其离职前十二个月月平均工资为18128元。本委认为，本案中，申请人于2022年4月15日在对2022年3月工资发放情况存有争议的前提下向被申请人表达离职意愿，被申请人收悉申请人提出的工资争议后进行跟进，并在确认申请人不再存有异议后，表示一切（回复）正常，让申请人上班，申请人也予以同意，申请人在当月复工后也继续上班，故双方的劳动关系仍然存续，并未实际解除，此属双方

当时协商之结果。被申请人主张在 2022 年 4 月 30 日又批准申请人 2022 年 4 月 15 日的离职申请，显然与事实不符，本委不予采纳，此后申请人未再作出解除意思表示，而被申请人则在 2022 年 5 月 3 日通知申请人离职，故应认定系被申请人主动行使解除权，鉴于被申请人的解除事由与事实不符，应属违法解除，故被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金。结合申请人的工作年限，经计算，申请人主张其离职前十二个月月平均工资 18128 元以及要求被申请人支付违法解除劳动合同的赔偿金 36256 元，未超出本委核算的金额，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

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》第三十三条、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，《广东省工资支付条例》第十六条、第四十八条，《企业职工带薪年休假实施办法》第六条、第十条、第十一条、第十二条之规定，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 12 月 1 日至 2022 年 4 月 30 日的工资共 20001.95 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 2021 年 4 月 17 日至 2022 年 4 月 30 日休息日加班工资 8103.45 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 2021 年和 2022 年未休年休假工资 6900 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 2021 年 8 月至 2021 年 12 月垫付的团建费用 4023 元;

五、在本裁决生效之日起三日内,被申请人一次性退回申请人员工子女押金 9000 元;

六、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赔偿金 36256 元;

七、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 吴紫莉

二〇二二年八月八日

书 记 员 于亚楠