

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2023〕2489-1 号

申请人：段荣怀，男，汉族，1989 年 5 月 9 日出生，住址：广州市荔湾区。

被申请人：爪哇互联科技（广东）有限公司，住所：广州市海珠区新港东路 1226 号自编 1302 室。

法定代表人：段二强。

委托代理人：杨孟然，女，该单位员工。

申请人段荣怀与被申请人爪哇互联科技（广东）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。申请人段荣怀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 2023 年 4 月 21 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 2 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日工资 27068.47 元；二、被申请人支付申请人因违反劳动合同约定导致被迫离职赔偿金 39000 元。申请人本案共提

出三项仲裁请求，另有一项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、申请人2022年2月至8月工资已依照绩效考核制度发放，不存在欠发工资的情况。我单位在2022年2月开始实施新的绩效考核制度，此制度适用营销全员，并非针对申请人，属合法有效薪酬激励方案。我单位依据薪酬激励方案对申请人销售情况进行评估，并已按考核后工资全额发放。申请人并未对激励评估结果提出异议，已实际履行超过一个月，双方以实际履行行为对月工资构成进行约定，故申请人主张欠发工资没有法律依据。二、申请人系因个人原因提出离职，双方合法解除劳动关系，其主张违法解除赔偿金没有事实和法律依据。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于2021年4月6日入职被申请人处任电商运营，每月工资由固定工资23000元和绩效工资3000元构成，自2022年2月起月工资构成调整为固定工资18200元和绩效工资7800元，由于绩效工资考核KPI过高，每月无法完成绩效考核指标，故其对被申请人调整薪资结构的行为提出异议。申请人对此提供微信聊天记录予以证明。被申请人主张2022年2月部门调整，明晰绩效组成部分，故对工资构成进行调整，固定工资调整为18200元，但绩效工资按照7800元为基数进行发放，上限可达到15600元。经查，申请人提供

的银行交易流水显示其于2021年6月至2022年2月期间领取的款项依次为：23984.45元、22671.77元、22553.48元、22553.47元、22293.95元、22563.95元、21186.73元、27888.53元、22098.89元；2022年3月至2022年9月期间领取的款项依次为22736.18元、20353.87元、19534.88元、18130.49元、27798.15元、15368.11元、14303.78元。本委认为，依庭审查明的事实可知，被申请人在双方劳动关系存续期间确将申请人月工资构成进行调整，其中涉及下调固定工资组成部分。被申请人虽将申请人月绩效工资基数予以提升，但不可否认的事实系，申请人每月固定工资数额已然减少，虽然浮动绩效工资较以往提升，但浮动工资系需满足一定的条件方可足额发放，而某些条件并非只要申请人正常出勤，完成正常工作任务则可领取，而系存在外在的某些因素影响，因此，绩效工资的基数虽然增加，但事实上，增加的部分并非由申请人控制或决定，即该部分工资的领取具有未知数或存在一定风险，较此前的工资结构具有不确定因素，亦损害了申请人作为劳动者，对工作以来工资足额发放固定工资的信赖基础，故本委对被申请人该调整工资结构的行为不予认可，其基于调整后的工资构成核发申请人此后工资依据不足。同时，申请人在获悉被申请人调整工资结构后已明确提出异议，由此表明双方并未对此协商一致，据此，被申请人在未经双方协商一致的情况下单方调整申请人的工资结构，故无法改变其未依法足额支付申请人劳动报酬的

事实。综上，本委以 2022 年 2 月前月平均工资为基数，即 23088.36 元 $[(23984.45 \text{ 元} + 22671.77 \text{ 元} + 22553.48 \text{ 元} + 22553.47 \text{ 元} + 22293.95 \text{ 元} + 22563.95 \text{ 元} + 21186.73 \text{ 元} + 27888.53 \text{ 元} + 22098.89 \text{ 元}) \div 9 \text{ 个月}]$ 作为计发申请人 2022 年 2 月及之后月工资的标准。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 2022 年 2 月 1 日至 2022 年 8 月 31 日期间工资差额 23393.06 元（23088.36 元 $\times 7 \text{ 个月}$ -22736.18 元-20353.87 元-19534.88 元-18130.49 元-27798.15 元-15368.11 元-14303.78 元）。

二、关于赔偿金问题。经查，被申请人提供的《辞职申请表》载明的辞职原因为“个人发展”。申请人对该证据真实性予以确认。本委认为，依查明的证据可知，申请人系因个人发展而提出离职。由于申请人对被申请人提供的证据予以确认，加之其并无提供相反证据对此予以反驳，故无法证明其离职事由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。因此，本委认为申请人该项仲裁请求于法无据，对此不予支持。

申请人的另一项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2023〕2489-2 号仲裁裁决书。

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

国劳动合同法》第三十八条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定,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2月1日至2022年8月31日期间工资差额23393.06元;

二、驳回申请人关于赔偿金之仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年六月七日

书 记 员 刘轶博