

# 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〕3115 号

申请人：沈伯鸿，男，汉族，1975 年 1 月 28 日出生，住址：广州市荔湾区。

委托代理人：沈宝欣，女，广东雄宇律师事务所律师。

被申请人：上海羽量酒业有限公司，住所：上海市嘉定区安亭镇嘉松北路 6996 号 4 层 403 室-1。

法定代表人：刘喆，该单位董事长。

委托代理人：罗雨薇，女，北京大成（深圳）律师事务所律师。

委托代理人：罗晓亭，男，北京大成（深圳）律师事务所律师。

申请人沈伯鸿与被申请人上海羽量酒业有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人沈伯鸿及其委托代理人沈宝欣和被申请人的委托代理人罗雨薇到庭参加庭审。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 5 月 30 日向本委申请仲裁，于 2023 年 7 月 11 日向本委申请变更仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人 2022 年 1 月 10 日至 2023 年 5 月 9 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2022 年 12 月至 2023 年 5 月未足额发放的工资 159573 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 4 月至 2023 年 5 月未足额发放的季度奖金 190007.9 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 1 月至 2023 年 5 月未足额发放的年度奖金 200000 元；五、被申请人支付申请人解除劳动关系赔偿金 108622.17 元。

被申请人辩称：一、我单位与申请人签订的劳动合同起始日期为 2022 年 4 月 20 日，故双方在 2022 年 4 月 20 日至 2023 年 5 月 9 日期间存在劳动关系。二、我单位自 2023 年 1 月起因疫情后影响而产生经营困难，已进入停工停产状态，与员工协商降薪至每月 5000 元，该标准高于法律规定的停工停产金额，故我单位不存在欠薪及违法解除劳动关系的情形。我单位没有经营，故未能发放季度奖金和年度奖金，申请人对该奖金发放亦应承担举证责任。

### **本委查明事实及认定情况**

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于 2022 年 1 月 4 入职被申请人，后于 2023 年 5 月 9 日离职。被申请人提供《劳动合同》和考勤记录拟证明双方建立劳动关系的事实，以及申

请人实际工作情况。本委认为，依查明的证据可知，申、被双方签订劳动合同的行为显示彼此存在建立劳动关系的主观合意，以及申请人存在提供客观劳动行为的事实，故本委认定双方具有劳动关系项下的基本权利义务，据此确认申请人与被申请人于2022年1月10日至2023年5月9日期间存在劳动关系。

二、关于工资问题。申请人主张其每月工资由基本工资25000元、绩效工资10000元构成，其中绩效工资按照绩效考核评分比例计发，另有季度奖金50000元和年终奖金150000元；但被申请人自2022年12月开始单方将其月工资调整为5000元，故要求被申请人向其支付2022年12月至2023年5月9日期间工资差额。被申请人确认申请人月工资构成，但主张由于经营困难，公司全体人员月工资调整为5000元。经查，申请人提供绩效考核表拟证明其2022年12月至2023年4月考核评分分别为75分、81分、91分、85分和85分。被申请人对此不予确认。另查，申请人提供的银行交易流水显示其仅领取至2023年4月的转账费用。本委认为，被申请人虽主张因经营困难而调整全体人员月工资数额，但其并无提供证据证明与申请人已就调整月工资事宜协商一致，故无法证明其调整申请人月工资的行为系在双方平等且自愿的基础上达成的合意；加之被申请人调整后的工资数额明显低于原工资水平，下调比例超出合理范围，即调薪行为存在显失公平。同时，被申请人亦无提供充分有效证据证明其确实存在停工停产的事实，故本委对其该项

主张不予采纳。据此，本委认为被申请人调整申请人工资数额的行为依据不足，难以认可。另，被申请人虽对申请人提供的绩效考核表未予确认，但其作为负有管理及考核义务的用人单位，但申请人在职期间每月绩效考核结果具有举证证明责任。现因被申请人未提供证据对申请人举证的绩效考核表予以反驳，根据义务责任相对应原则，其对此应承担举证不能的不利后果，遂本委对该绩效考核表予以采纳。综上，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12月至2023年5月期间工资差额157964.37元（25000元×5个月+10000元×75%+10000元×81%+10000元×91%+10000元×85%+10000元×85%+35000元÷21.75天×7天-5000元×4个月）。

三、关于季度奖金和年度奖金问题。申请人主张其于2022年7月8日和2022年10月10日分别领取2022年第二季度和第三季度奖金，但以上季度奖金并未足额，且被申请人并未向其支付2022年第四季度及之后的季度奖金。经查，申请人提供的《聘用意向函》载明其月薪包括季度奖金50000元和年度奖金150000元，以上奖金发放将根据业绩实际达成情况及个人绩效表现确定；被申请人提供的《劳动合同》约定申请人工资等薪酬按照《录用意向书》《薪酬调整通知书》或《工资单》中列明的金额。本委认为，申请人虽主张其领取的2022年第二和第三季度奖金未足额，但未有证据显示其曾就以上两季度奖金数

额向被申请人提出异议或质疑，加之上述奖金发放时间已远超一个月工资支付周期，至其申请劳动仲裁期间，并无证据证明其对已领取的季度奖金数额表示否定。虽然被申请人未提供证据证明季度奖金发放的具体依据及季度考核结果，但申请人作为获取劳动报酬的主体，对涉及自身根本利益的权益之处分行为，同样具有说明和举证的责任。本案中，申请人并无提供充分证据证明其在职期间对2022年第二和第三季度奖金存在异议的事实，直至双方劳动关系解除之前，亦无证据显示其对此曾向被申请人主张权利，故结合其在知悉且领取以上季度奖金后依然正常出勤及提供劳动的行为，本委有理由相信申请人对此季度奖金持认可和接受的态度。因此，申请人主张的2022年第二和第三季度奖金差额依据不足，本委不予支持。另，被申请人因未提供证据证明2022年第四季度及之后季度销售情况以及申请人个人业绩表现，无法证明申请人存在不符合领取季度奖金和年度奖金之情形，故不能证实申请人不具有获取季度奖金和年度奖金的资格。被申请人作为具有制定薪酬标准权利的主体，对包括薪酬发放条件、发放基数、发放比例等待证问题负有举证证明责任，现因其未切实有效履行上述举证义务，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，遂不足以认定申请人完全丧失获取季度奖金和年度奖金的权利。但，奖金实为用人单位出于提升劳动者工作积极性和主动性，增加经营收入利润、获

取更高剩余价值的目的，而在约定的正常工作时间劳动报酬外，另行支付给劳动者的福利报酬，具有激励及奖励性质。因此，奖金不属于正常工作时间的劳动报酬，其具有区别于正常工作时间劳动报酬的特殊性，需以双方约定的发放条件为基础。本案中，申请人提供的《聘用意向函》明确约定季度奖金和年度奖金根据业绩实际达成情况及个人绩效表现确定，故以上奖金并非固定。2022 年属于新冠肺炎疫情较为严重的一年，各行各业受冲击及影响的范围较大，企业经营困难，甚至部分企业面临举步维艰的境况，故在整体环境不佳的情况下，被申请人因此而遭受经营打击和困难实属正常，此亦符合普遍大众常识理解和认知的范畴，故对此客观情形无需赘述及苛以举证责任。综上，鉴于被申请人未能举证证明申请人存在完全不符合约定的领取季度奖金和年度奖金的条件，且根据现实中对企业经营不利的各种客观条件，本委酌定按照 60% 计发申请人 2022 年 10 月 1 日至 2023 年 5 月 9 日期间季度奖金，以及 2022 年 1 月 4 日至 2023 年 5 月 9 日年度奖金。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人支付申请人 2022 年 10 月 1 日至 2023 年 5 月 9 日期间季度奖金 72900 元（ $50000 \text{ 元} \times 2 \text{ 个季度} \times 60\% + 50000 \text{ 元} \div 3 \text{ 个月} \times 1.29 \text{ 个月} \times 60\%$ ），以及 2022 年 1 月 4 日至 2023 年 5 月 9 日年度奖金 121435.27 元（ $150000 \text{ 元} \div 365 \text{ 天} \times 362 \text{ 天} \times 60\% + 150000 \text{ 元} \div 12 \text{ 个月} \times 4.29 \text{ 个月} \times 60\%$ ）。

四、关于赔偿金问题。经查，被申请人以经营困难无法继续经营为由而解除与申请人的劳动关系。申请人主张其在收悉被申请人作出的解除决定时未提异议。另查，申请人提供的银行交易流水显示其2022年6月10日领取的金额为30507.64元；工资明细显示其2022年7月至2022年12月工资收入依次为49588.71元、33800元、33100元、50700元、33000元、33400元，其中2022年7月明细显示个人养老金367.04元、个人医疗金135.14元、个人失业金6元、个人公积金150元。被申请人对该工资明细不予确认。申请人主张其离职前月平均工资为36207.39元；被申请人对此表示需核算。本委认为，依庭审查明的事实可知，被申请人在向申请人作出解除劳动关系意思表示后，申请人并未对此决定明确提出异议，故无法证明其对此解除决定持否定或不接受态度；且如前所述，被申请人在经历过新冠肺炎疫情后出现经营不佳的现象具有客观因素及事实基础，并非人为故意制造劳动障碍，限制申请人提供正常劳动的情形。在此情况下，被申请人解除与申请人劳动关系亦具有客观依据，不存在主观恶意，加之申请人并未对此解除决定提出异议，故应视为其对该解除意思表示予以接受。另，被申请人虽对工资明细不予确认，但其并无提供任何相反证据对此予以反驳，故其应承担举证不能的不利后果。由于被申请人未提供证据证明申请人2022年5月代扣代缴的社会保险费和住房公积金，故该月相关金额本委以2022年6月个人应缴纳的社会保险

费和住房公积金数额为准。经核算，申请人离职前12月月平均工资为49287.88元 $[(30507.64\text{元}+367.04\text{元}+135.14\text{元}+6\text{元}+150\text{元}+49588.71\text{元}+33800\text{元}+33100\text{元}+50700\text{元}+33000\text{元}+33400\text{元}+25000\text{元})\times 5\text{个月}+10000\text{元}\times 75\%+10000\text{元}\times 81\%+10000\text{元}\times 91\%+10000\text{元}\times 85\%+10000\text{元}\times 85\%+50000\text{元}\times 2\text{个季度}\times 60\%+50000\text{元}\div 3\text{个月}\times 1\text{个月}\times 60\%+150000\text{元}\times 60\%]\div 12\text{个月}]$ ，因该金额高于广州市上年度职工月平均工资三倍38082元（12694元 $\times 3$ 倍），故应以该金额作为计发解除劳动关系经济补偿的基数；但由于申请人主张的离职前月平均工资36207.39元未超过法律规定的数额，此属当事人对自身权利的自由处分，故本委对此予以尊重并照准。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿54311.09元（36207.39元 $\times 1.5$ 个月）。

### 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》第四十六条、第四十七条，《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、确认申请人与被申请人于2022年1月10日至2023年5月9日期间存在劳动关系；

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 月至 2023 年 5 月期间工资差额 157964.37 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 10 月 1 日至 2023 年 5 月 9 日期间季度奖金 72900 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 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 5 月 9 日年度奖金 121435.27 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解除劳动关系经济补偿 54311.09 元。

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

二〇二三年七月十七日

书 记 员 林婉婷