

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〕3180号

申请人：单诗琴，女，汉族，1996年5月19日出生，住址：湖南省。

被申请人：广州益策教育咨询有限公司，住所：广州市海珠区阅江中路686号409-411房。

法定代表人：李发海，该单位总裁。

委托代理人：孔林盛，男，北京德和衡（广州）律师事务所律师。

委托代理人：蓝慧敏，女，北京德和衡（广州）律师事务所律师。

申请人单诗琴与被申请人广州益策教育咨询有限公司关于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。申请人单诗琴和被申请人的委托代理人孔林盛、蓝慧敏到庭参加庭审。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6月12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 1 月 1 日至 2023 年 3 月 31 日期间的月度奖金 4000 元；二、被申请人支付申请人非法解除劳动合同赔偿金 8250 元。

被申请人辩称：一、奖金属于我单位的自主经营权范畴，我单位在 2022 年及 2023 年未执行招生奖励方案，故我单位无需向申请人支付 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 3 月 31 日奖金。二、申请人主动向我单位提出辞职，故我单位无需支付申请人经济补偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于奖金问题。申、被双方确认申请人于 2021 年 6 月 15 日入职被申请人处，岗位为客服专员，最后工作至 2023 年 3 月 30 日。申请人主张双方约定只要达到被申请人规定的满座率，其即可获得 400 元/节的额外奖金，但被申请人自 2022 年 1 月 1 日起未向其发放该项奖金。申请人提供其负责的课程业绩情况表拟证明其符合双方约定发放奖金的条件。被申请人对申请人提供证据的真实性不予认可，并辩称其单位在 2019 年发布的《2019 年全国业务管理政策》有效期仅为一年，虽其单位在 2020 年度及 2021 年度继续执行该规定，但由于其单位自 2022 年起经营状况变差，故其单位决定自 2022 年 1 月 1 日起不再执行该招生奖励方案，且申请人在 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 3 月 31 日期间均未向其单位就奖金事宜提出过异议。被申请人提

供《2019年全国业务管理政策》、工资条、2021年10月至2021年12月的奖金分配方案及2021年12月至2022年3月工资条发放记录等原件拟证明上述事实。申请人确认上述证据系真实存在，但对上述证据的内容均不予认可，并主张被申请人并未按时向其发放每月工资条，其在收到2022年1月至2022年3月的工资条后，曾口头询问过奖金发放事宜，但被申请人并未给予相应回复。本委认为，首先，被申请人虽主张其单位制定的《2019年全国业务管理政策》自2022年1月1日起失效，但被申请人依法享有制定奖金方案的主动权及决定权，其单位应当就申请人的奖金事宜承担首要的举证责任，而被申请人在本案中并未提供证据证明其单位曾向申请人告知《2019年全国业务管理政策》已失效之事实，故其单位对此应承担举证不能的不利后果，遂本委不采纳被申请人关于奖金方案失效之主张。其次，被申请人作为掌握其单位销售业绩情况的当事人，其单位需对与自身利益相关的经营情况及申请人在职期间所负责的业绩情况应承担首要的举证责任。鉴于被申请人对申请人提供的业绩情况真实性存疑，而其单位并未提供任何证据加以反驳，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，故本委采信申请人之主张。再次，虽被申请人以申请人未就奖金事宜提出异议作为抗辩理由，但结合被申请人仅提供2021年12月至2022年3月工资条发放记录及申请人当庭主张，被申请人无法证实其单位存在每

月固定向申请人发放工资条之事实，基于双方当事人的举证责任分配原则，故本委认为申请人存在不知悉其每月发放工资数额具体构成的可能性。因此，被申请人不能以申请人未对工资提出异议作为规避其单位自身义务及责任的正当理由。综上所述，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1月1日至2023年3月31日期间奖金4000元。

二、关于赔偿金问题。经查，被申请人提供的《辞职申请表》载明申请人离职时间为2023年3月31日，辞职原因：“公司未足额及时支付工资”，签名处载有申请人的姓名。被申请人主张申请人系自行填写《辞职申请表》后离职，且其单位已足额支付申请人工资，故无需支付申请人经济补偿。申请人主张双方约定每月15日发放上月工资，但事实上被申请人自2022年6月起开始拖欠其工资，被申请人在2022年12月才结清其2022年8月至2022年11月的工资，被申请人在其催促下于2023年3月向其支付2022年12月至2023年1月的工资。申请人提供银行交易明细表拟证明上述事实，该交易明细载明的交易时间与申请人主张工资支付时间一致，且交易金额与被申请人提供的工资条实发金额一致。被申请人确认银行交易明细的真实性。另查，申、被双方当庭确认申请人离职前月平均工资为5000元。本委认为，依查明的证据可知，申请人在《辞职申请表》已载明其离职原因为“公司未足额及时支付工资”，虽被申请人

主张其单位已足额支付申请人在职期间的工资，但本委已在上文认定被申请人需支付申请人2022年1月1日至2023年3月31日期间奖金，而奖金亦属于工资性质，故申请人关于被申请人未足额支付其工资主张，具有一定的事实依据。加之，用人单位拖欠劳动者的工资将直接影响到劳动者的生活，已直接侵犯了劳动者获得劳动报酬的合法权益，此亦不利于构建和谐劳动关系。因此，本委认为申请人据此解除劳动合同的理由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。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合同经济补偿10000元（5000元×2个月）。虽然申请人在本案中要求被申请人支付解除劳动合同的赔偿金，但为了减少诉累，且赔偿金与经济补偿同属解除劳动合同的经济补偿范畴，故被申请人无需支付赔偿金。另，申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，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》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、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、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 3 月 31 日期间奖金 4000 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解除劳动合同经济补偿 8250 元。

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 陈隽英

二〇二三年八月九日

书 记 员 王嘉南