

# 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〕3984号

申请人：刘雪婷，女，汉族，1996年3月13日出生，住址：广州市萝岗区。

被申请人：广州科玛品牌策划有限公司，住所：广州市海珠区新滘中路88号之十二301。

法定代表人：曾午诚。

委托代理人：邓超，男，该单位员工。

委托代理人：于雅恬，女，该单位员工。

申请人刘雪婷与被申请人广州科玛品牌策划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。申请人刘雪婷和被申请人的委托代理人邓超、于雅恬到庭参加庭审。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7月28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2023年2月至4月拖欠工资4500元；二、被申请人支付申请人2022年年年终奖7500元；三、

被申请人以 12000 元为本金，按中国人民银行授权全国银行间同业拆借中心发布的一年期贷款市场报价利率 3.65%为逾期利率，自 2023 年 5 月 11 日起支付申请人拖欠工资利息直至实际支付全部工资之日止。

被申请人辩称：一、申请人在职期间每月基本薪酬为 6000 元，我单位并无拖欠。2022 年 5 月我单位总经理向集团公司申请 2022 年 5 月至 12 月激励政策，当中说明当执行额条件达成预定标准后，给予不定额集体奖金，再由相关项目负责人进行分配，故申请人在 2022 年 5 月至 2023 年 12 月有 1500 元/月的奖金。但该申请 2022 年 12 月截止，2023 年因亏损及业务转型，不再设置该奖金。副总经理向申请人支付 1500 元为个人行为，与公司制度无关。调薪事项需由上级或总经理提交 OA 申请，并非仅由上级向下级宣布，我单位未收到任何书面申请给员工调薪。岗位晋升仅说明工资待遇后续作相应调整，无明确说明调整明细，且同批晋升人员基础工资均未发生变化。双方签订的劳动合同对此亦可证明。更何况，案外人于 2023 年 4 月 28 日已离职，此后发表内容可能对我单位存有不满意情绪。申请人与我单位自愿签署《解除劳动合同协议书》，当中已对劳动关系所涉及的权利义务进行清算，双方再无其他任何争议。申请人提起劳动仲裁有违诚信原则。二、我单位未拖欠申请人 2022 年年年终奖。双方签署的《解除劳动合同协议书》亦确认不存在拖欠和克扣工资问题。申请人主张的 2022 年年年终奖无法律依据及制

度依据。我单位 2022 年亏损严重，不具备发放年终奖的条件。为激励、稳定贡献突出员工，我单位于 2023 年向盈利项目主要负责人发放激励性不定额激励奖金，并非年终奖。申请人因产生异动且在盈利项目中参与份额较少，无明显突出贡献，故不在此次激励名单中。三、我单位与申请人为雇佣关系，无买卖行为，其主张的逾期利息无法律依据。

### 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 2020 年 4 月 13 日入职被申请人处从事文案策划，每月工资为 6000 元，2022 年 3 月 4 日，工作岗位调整为资深文案，每月工资从 2022 年 5 月开始调整为 7000 元，2022 年 6 月月工资调整为 7500 元，自 2023 年 5 月起工资经再次调整后为 10000 元，但被申请人并未足额支付其 2023 年 2 月至 4 月期间工资，每月工资存在差额 1500 元。被申请人主张申请人每月工资由底薪 6000 元、奖金和补贴构成，2022 年 5 月 1 日开始实施激励奖金政策，但 2023 年 1 月已取消该奖金政策，故不存在拖欠工资的情形。被申请人对此提供《2022 年科玛激励政策申请》予以证明。申请人对此不予确认，主张在职期间并不知悉该具体文件。申请人另提供案外人出具的《证明》拟证明从 2022 年 6 月开始月工资按 7500 元发放。另查，被申请人提供的《解除劳动合同协议书》显示签订日期为劳动关系解除当日，当中约定申请人全部劳动报酬

均已结清，不存在拖欠或克扣的问题。申请人对此反驳称，其在签署该协议书之前，曾就工资和奖金问题向总经理进行询问，对方表示不会拖欠。被申请人则表示，总经理仅系单位高层管理人员，不能代表单位作出决定。本委认为，首先，被申请人虽提供《2022年科玛激励政策申请》拟证明奖金政策执行至2022年12月31日，但其并未提供证据证明已向申请人公示或告知该制度内容，无法证实申请人在职期间知悉该制度的具体内容，故而不能当然认定该制度约束且适用于申请人。其次，申请人在离职当天虽签订了《解除劳动合同协议书》，但依庭审查明的事实可知，申请人在签署该协议书之前，曾询问被申请人高层管理员工资和奖金问题，并系在得到对方回复不会拖欠的背景下签署上述协议书。在劳动关系存续期间，申请人作为劳动者，其获悉且接收被申请人具体意见和决定的渠道一般来源于上司或管理人员，故其从高层管理人员得到的回复意见，被认定为代表被申请人作出的意思表示实属合理且正常。否则，将无疑加重劳动者对判断用人单位用工管理行为及作出决定真实性的合理预期，亦导致用人单位可通过具体管理人员作出某项决定后予以反悔及否认的不诚信后果，破坏劳动关系的和谐稳定，不利于诚信体系及用工秩序的建立。因此，申请人通过高层管理人员作出的不拖欠薪酬之承诺，而事后签署《解除劳动合同协议书》的行为，不能证明其在职期间工资及奖金均已结清的事实。最后，申请人提供的《证明》亦可证明其月工资

数额的具体标准，当中并无载明其月工资的调整系以业绩或奖金等不固定项目作为基础，加之被申请人并无提供其他证据证明申请人在2023年2月至2023年4月工资减少具有合理性及充分基础，故根据《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》第四十八条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果。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2023年2月至2023年4月期间工资差额4500元。

二、关于年终奖问题。申请人提供转账记录拟证明其于2020年和2021年曾领取过年终奖。被申请人对此予以确认，但辩称年终奖系根据当年度经营状况予以决定系否发放及发放的具体数额，因2022年经营状况不佳，故该年度无年终奖。被申请人对此提供审计报告予以证明。申请人对该证据不予认可，反驳称其他同事已领取2022年年年终奖。被申请人则表示，此因个别部门存在盈利的情形。本委认为，被申请人作为制定薪酬制度的用人单位，对包括年终奖在内的薪酬发放标准、发放条件和发放比例等事宜负有首要的举证责任。本案中，申请人在职期间曾领取过年终奖，故被申请人应提供具体证据以证明年终奖的支付条件，从而证实申请人在2022年系否达到或满足年终奖的发放条件。但被申请人并未提供相应的证据以证明上述待证事实，故不能有效证明申请人确实存在不符合领取2022年年年终奖的情形。另如前所述，申请人在离职前已就奖金问题向被申请人高层管理

人员进行询问，对方并未明确表示其未能领取年终奖，由此亦可佐证申请人满足年终奖发放的条件。因此，鉴于被申请人未能提供有效证据对自身主张予以证明的情况下，其对此应承担举证不能的不利后果。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 年年年终奖 7500 元。

三、关于利息问题。本委认为，申请人该项仲裁请求不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的劳动争议范围，故本委对其该项仲裁请求不予调处。

### 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争议调解仲裁法》第二条、第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，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 2023 年 2 月至 2023 年 4 月期间工资差额 4500 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 2022 年年年终奖 7500 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二三年九月二十日

书 记 员 李政辉