

# 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〔2024〕110号

申请人：周国良，男，汉族，1987年7月20日出生，住址：广州市天河区。

被申请人：广东海洋与渔业出版传媒有限公司，住所：广州市海珠区南华东路547号701室。

法定代表人：蔡云川，该单位执行董事。

委托代理人：李啸天，男，广东红棉律师事务所律师。

申请人周国良与被申请人广东海洋与渔业出版传媒有限公司关于确认劳动关系、工资差额等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人周国良与被申请人的委托代理人李啸天到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年10月24日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人2016年12月29日至2023年10月15日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023年5月1日至2023年7月31日工资差额16700元；三、被申请人

支付申请人2022年1月1日至2023年10月15日应休未休年休假工资15851元；四、被申请人支付申请人2023年8月1日至2023年10月15日工资34425元；五、被申请人支付申请人2023年1月1日至2023年10月15日应休未休育儿假工资12662元；六、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金96390元。

被申请人辩称：一、我单位由于近年经营困难，从2021年4月开始，全体员工均两个月发放一次工资，该做法已实施两年，申请人对此知情，我单位不存在恶意拖欠工资情形；二、申请人的子女为2023年4月28日出生，至申请人与我单位解除劳动合同时尚未满一年，我单位无义务主动安排申请人休育儿假，且法律没有规定此种情况下我单位在正常支付工资后仍需额外支付申请人工资；三、申请人的工资由基本工资、绩效工资、工龄工资组成，绩效工资是不固定的，因我单位今年业务大大减少、效益极差，申请人的工作量也相应减少，而其绩效工资是与工作量相关联的，减少绩效工资符合双方劳动合同的约定及法律规定，申请人认为我单位单方降薪是认知错误，绩效工资下降并非只针对申请人一人。综上，申请人的仲裁请求没有事实和法律依据，请仲裁委驳回其全部仲裁请求。

### **本委查明事实及认定情况**

**一、关于劳动关系问题。**申、被双方均确认：申请人2016年12月29日入职被申请人，任办公室负责人兼编导，双方签订了劳动合同，约定每周工作5天，每月15日通过银行转账发放上月工资，有纸质工资条；2023年10月16日，申请人向被申请人送达《被迫离职通知书》，双方于当日解除劳动关系，申请人最后工作日为2023年10月13日。双方均提供了经对方确认真实性的劳动合同、工资条等证据。申请人提供了银行流水、《被迫离职通知书》等证据，其中《被迫离职通知书》载明申请人因被申请人未及时足额支付劳动报酬，依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定与被申请人解除劳动合同。被申请人对上述证据的真实性均予确认。**本委认为**，上述证据能够证明申请人与被申请人在2016年12月29日至2023年10月15日期间存在劳动关系，故本委对申请人该项仲裁请求予以支持。

**二、关于工资问题。**申、被双方均确认：申请人2022年1月至2023年4月期间每月绩效工资均为10670元；被申请人2023年5月至10月期间每月向申请人计发的绩效工资依次为：4470元、5670元、5170元、5870元、5470元、2170元。申请人确认已收到2023年8月至10月部分工资，主张双方在劳动合同中约定其每月劳动报酬为底薪加绩效，但没有明确底薪的具体数额和绩效的发放标准；其在职期间被申请人没有绩效考核方案，也没有对其开展过绩效考核，故其绩效工资应属于其固定工资的组成部分；按照其每月10670元的绩效工资标准，被申请人2023年5月至10月每月欠发其工资数额依次为：6200元、5000元、

5500 元、4800 元、5200 元、2965.57 元。被申请人主张：双方约定申请人每月底薪为 2500 元，另有绩效工资和工龄工资，绩效工资按照申请人的工作内容变动，其单位每月统计申请人的工作量后进行考核，但考核不严格，也未告知申请人绩效考核的具体标准，没有向申请人公布过考核表；不欠发申请人工资。申请人提供了《降薪异议告知书》，显示其 2023 年 7 月 29 日、2023 年 9 月 17 日分别以书面形式就其 2023 年 5 月和 6 月的工资数额向被申请人提出异议并要求补齐差额。被申请人对该证据的真实性予以确认，但表示其单位没有对申请人进行降薪，只是对其绩效工资进行调整。被申请人提供了其单位其他员工的工资表、《审计报告》拟证明绩效工资不固定且其单位存在严重亏损。申请人表示其他员工的工资表与本案无关，对《审计报告》的真实性不予确认并表示该证据与本案无关。**本委认为**，申请人的工资结构中虽包括绩效工资，但被申请人确认其单位并未向申请人明确过绩效考核方案或考核标准，也未向申请人公布过考核表，且在 2022 年 1 月至 2023 年 4 月长达 16 个月的时间内均以每月相同的数额向申请人计发绩效工资，故该数额应当视为双方已通过实际履行对申请人的绩效工资标准进行了约定。在双方未达成新约定的情况下，被申请人应当按照既有的约定标准向申请人计发绩效工资，故申请人主张被申请人 2023 年 5 月至 10 月期间未足额向其发放工资，本委予以采纳。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 2023 年 5 月 1 日至 7

月 31 日工资差额 16700 元（6200 元+5000 元+5500 元）；申请人主张被申请人支付其 2023 年 8 月 1 日至 10 月 15 日工资差额 12965.57 元（4800 元+5200 元+2965.57 元）未超过本委核算数额，本委予以支持。

**三、关于应休未休年休假工资问题。**申、被双方均确认：被申请人没有安排申请人休年休假；申请人 2022 年剔除加班工资后的月均工资为 13636 元；申请人 2023 年应休年休假 5 天。申请人主张：其 2022 年应休未休年休假 7 天。被申请人主张：申请人 2022 年应休年休假 5 天；疫情期间申请人居家办公，应视为已休年休假，故不同意申请人第 3 项仲裁请求。申请人提供了《广州市社会保险参保证明》《广东海洋与渔业出版传媒有限公司工作制度（试行）》拟证明其主张。其中，《广州市社会保险参保证明》显示打印时间为 2023 年 10 月 11 日、申请人累计缴费年限为 8 年 7 个月；《广东海洋与渔业出版传媒有限公司工作制度（试行）》载明员工享有“有薪年假”的标准为“在公司工作满 1-5 年，有薪年假为 5 天”“在公司工作满 6-10 年，有薪年假为 7 天”。被申请人对上述证据的真实性均予确认。经查，申请人 2022 年 10 月至 2022 年 12 月每月应发工资（不含加班工资）均为 13670 元，2023 年 1 月至 9 月每月应发工资（不含加班工资）均为 13770 元。**本委认为**，首先，被申请人主张申请人疫情期间居家办公应视为已休年休假于法无据，本委不予采纳。其次，申请人 2022 年的应休年休假，无论按照被申请人工作制

度规定的年休假标准还是按照法定年休假标准，均应核定为 5 天。申请人主张其 2022 年应休未休年休假 7 天，缺乏事实和法律依据，本委不予采纳。综上，按照《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，被申请人应当支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日应休未休年休假工资 6269.43 元（ $13636 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天} \times 5 \text{ 天} \times 200\%$ ）、2023 年 1 月 1 日至 2023 年 10 月 15 日应休未休年休假工资 6315.63 元[（ $13636 \text{ 元/月} \times 3 \text{ 个月} + 13770 \text{ 元/月} \times 9 \text{ 个月}$ ） $\div 12 \text{ 个月} \div 21.75 \text{ 天} \times 5 \text{ 天} \times 200\%$ ]

**四、关于育儿假工资问题。**申、被双方均确认：申请人未向被申请人请休过育儿假。本委认为，申请人就未请休育儿假要求被申请人支付未休育儿假的工资，缺乏法律依据，本委不予支持。

**五、关于解除劳动关系经济补偿问题。**经查，申请人解除劳动合同前 12 个月的月均工资为 13745 元。如前所述，本委认定被申请人未足额支付申请人 2023 年 5 月至 10 月的工资，故申请人以此为由与被申请人解除劳动合同符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，被申请人应当支付申请人解除劳动合同的经济补偿 96215 元（ $13745 \text{ 元/月} \times 7 \text{ 个月}$ ）。

### 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

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，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人自 2016 年 12 月 29 日至 2023 年 10 月 15 日存在劳动关系；

二、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 5 月 1 日至 10 月 15 日工资差额 29665.57 元；

三、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 10 月 15 日应休未休年休假工资 12585.06 元；

四、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的经济补偿 96215 元；

五、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉；期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。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 马煜逵

二〇二三年十二月二十日

书 记 员 张秀玲