

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〕2637 号

申请人：黄珊，女，汉族，1993 年 11 月 1 日出生，住址：宁夏中宁县。

委托代理人：王少青，男，广东国晖（广州）律师事务所律师。

被申请人：广州星奥科技有限公司，住所：广州市海珠区琶洲大道东 8 号 503 房自编 A85。

法定代表人：陈华升。

委托代理人：沈金超，男，该单位员工。

委托代理人：周春霞，女，该单位员工。

申请人黄珊与被申请人广州星奥科技有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黄珊及其委托代理人王少青和被申请人的委托代理人沈金超、周春霞到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 3 月 25 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 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日工资 22200 元、2024 年 3 月 1 日至 2024 年 3 月 8 日工资 6068.97 元；二、被申请人支付申请人被迫解除劳动合同经济补偿 43919.54 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 8 月 1 日至 2024 年 1 月 31 日克扣的工资 14082 元；四、被申请人支付申请人 2022 年年终双薪 22000 元、2023 年年终双薪 22000 元。

被申请人辩称：一、我单位已支付申请人 2024 年 2 月和 2024 年 3 月工资。二、我单位因经营困难、资金周转受影响而未能按时缴纳社会保险费，但已于 2024 年 3 月 29 日补缴所有社会保险费，申请人以此为由要求单方解除劳动关系并要求经济补偿不符合法律规定，应认定其系个人原因提出离职。三、申请人主张年终双薪未有事实依据及法律依据。申请人不享有年终双薪待遇，且仅在我单位经营效益较好、项目成绩佳，申请人年度表现出色的情況下可能享有年终奖金。根据最高院 183 号指导案例及员工手册规定，申请人系因个人原因自行离职，且表明愿意遵守员工手册规定，故其在离职时已知悉离职后不发放年终奖的规定且可预见年终奖的损失，应视为其放弃自身权利。年终奖的发放系企业经营自主权的合理范围，应尊重企业权利，且我单位存在亏损及资金短缺的情况，实属无力支付年终奖。综上，希望仲裁委在现有事实基础上，根据公平原则，考虑我单位经营现状及现有员工合法权益，作出合理裁决，保

护我单位合法权益。

本委查明事实及认定情况

一、关于2024年2月至2024年3月工资问题。申请人当庭撤回该项仲裁请求。本委认为，申请人于庭审中撤回该项仲裁请求，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。

二、关于经济补偿问题。经查，申请人提供的《被迫解除劳动合同通知书》载明离职事由为“经本人多次催促，贵司仍未依法为我本人缴纳社会保险费”。庭审中，申请人主张截止至2023年12月，被申请人仍未及时为其缴纳2023年7月之后的社会保险费，至其于2024年3月8日提出离职时，被申请人仍存在未为其缴纳2024年1月及之后社会保险费的行为；同时，被申请人在2023年12月14日曾承诺及保证不再发生停缴社会保险费、住房公积金等情形，但嗣后却依然发生上述行为，故其被迫提出解除劳动关系。另查，申请人在2023年7月前的社会保险费均系正常缴纳。本委认为，依庭审查明的事实可知，被申请人在与申请人建立劳动关系期间，已为申请人建立社会保险关系，并存在按时为其缴纳社会保险费之情形。由此表明，被申请人已依法履行与申请人建立社会保险关系及为其缴纳社会保险费之义务。至于申请人在提出离职时，被申请人存在部分月份尚未为其参加社会保险的行为，此属于未及时履行行政

法律所规定的按时参加社会保险之强制性义务，实为欠缴社会保险费的性质，并非违反依法履行建立社会保险关系义务的范畴，应属社会保险费征收机构责令限期缴纳或补足的问题，与劳动法律所规定未依法缴纳社会保险费并非同一概念。因此，在被申请人已为申请人建立社会保险关系以及为其参加社会保险的情况下，申请人以被申请人部分月份未按时缴纳社会保险费为由提出离职，此系以行政法律责任完全替代劳动法律义务，故根据义务责任相对应原则，本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

三、关于 2023 年 8 月至 2024 年 1 月工资问题。经查，被申请人于 2023 年 8 月至 2024 年 1 月期间共代扣申请人个人应缴纳住房公积金 14082 元，但截止至开庭当日，被申请人仍未为申请人缴纳上述期间住房公积金。庭审中，被申请人表示后续将为申请人缴纳住房公积金，但具体时间不确定。本委认为，用人单位依法为申请人代扣代缴个人应缴纳的住房公积金系其法定职责及义务，但本案中，被申请人在代扣申请人 2023 年 8 月至 2024 年 1 月期间住房公积金后并未及时履行代缴义务，加之其当庭表示不确定补缴上述期间住房公积金的具体日期，从而导致申请人在上述期间工资被代扣后，其住房公积金的合法权益处于未决的不确定状态，此既对申请人住房公积金的合法权益未尽及时保障责任，亦对其足额获取工资的期待利益存在损害。因此，鉴于被申请人目前尚未依法履行为申请人补缴住

房公积金义务，故被申请人应支付申请人 2023 年 8 月 1 日至 2024 年 1 月 31 日克扣的工资 14082 元。

四、关于年终双薪问题。申请人主张其入职时被申请人与其口头约定发放年终双薪，其另提供邮件拟证明被申请人于 2023 年 1 月已发送邮件，告知 2022 年年终双薪及年终奖金将于年前发放。被申请人对该证据真实性予以确认，但辩称双方签订的劳动合同并无约定年终双薪，仅有年终奖待遇，且年终奖的发放取决于年度部门或项目总绩效情况及员工个人表现，由于经营严重亏损，故单位决定不发放年终奖属于经营自主权的合理范围，且上述通知系人事职员失误所致，后续已撤回。另查，申请人每月工资构成为基本工资 16800 元、绩效工资 4200 元、补贴 1000 元、全勤奖 200 元，但绩效工资和全勤奖并非固定。本委认为，申请人提供的邮件可证明被申请人曾向其承诺发放 2022 年年终双薪及年终奖的事实，由此可知，年终双薪和年终奖分属不同概念，但二者均属于劳动报酬的范畴。被申请人虽表示此后已撤回该通知，但被申请人作为确定及核发内部员工薪酬待遇的用人单位，其在具有制定薪酬制度及确定员工工资标准权利的同时，对自身行使确定及核发薪资待遇的权利同样负有注意及审慎义务，加之内部员工系根据被申请人明确告知及公示的内容以确定自身劳动报酬的期待利益及合法权利，故在被申请人已明确告知将发放 2022 年年终双薪和年终奖的情况下，申请人据此已获取领取该奖金的资格及合法权利。

如若被申请人在事后可随意撤回已然送达至申请人的通知，此无疑过分放大其作为用人单位的自治权，以及损害劳动者根据通知和决定而享有相应劳动报酬权利的权益，明显缺乏合理性及公平性，且有悖诚实信用原则。因此，本委对被申请人该项主张不予采纳，并对申请人主张的年终双薪数额予以认可。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年年终双薪22000元。另，由于申请人并未能提供证据证明被申请人已与其约定发放2023年年终双薪，故根据《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，故本委对其主张的2023年年终双薪不予支持。

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2023年8月1日至2024年1月31日扣除的工资14082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年年终双薪22000元；
- 三、驳回申请人其他仲裁请求。

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

二〇二四年五月十三日

书 记 员 刘轶博