

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〕2339 号

申请人：刘楚彦，男，汉族，1996 年 12 月 1 日出生，住址：广东省恩平市。

被申请人：广州市聚诚汽车销售服务有限公司，住所：广州市海珠区新滘南路龙潭村官滘北 8 号。

法定代表人：杨建兴。

委托代理人：邓彩有，女，该单位人事经理。

申请人刘楚彦与被申请人广州市聚诚汽车销售服务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。申请人刘楚彦和被申请人的委托代理人邓彩有到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 3 月 7 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解除劳动合同经济补偿 13559.98 元；二、被申请人支付申请人 2023 年未休年休假工资 3117.24 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 2 月

29 日工资 4565 元。

被申请人辩称：一、我单位并未辞退申请人。由于业务调整，不再设立交车专员职位，交车专员工资为底薪 1500 元和提成，其中提成由销售顾问支付。代销售旧交车 80 元/台，由两名交车专员平分。3 月销售顾问自行交车，不再由交车专员代交。我单位与申请人沟通工作地点调整至其他门店，待遇及岗位不变，并给予交通补贴 500 元，但申请人均予以拒绝。我单位亦表示可前往其他门店工作，申请人同样拒绝。最后，我单位提出按照劳动合同约定 2300 元作为补偿标准，申请人亦不同意，最终解除劳动合同。二、年假需在企业微信申请，并不存在不予休假的情形。如若未休论带薪年假，可按基本工资折现。三、申请人 2 月和 3 月工资已发放，我单位并无欠薪。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其每月工资由基本工资 2300 元和绩效工资构成，其 2024 年 2 月完成零售交车 16 台，每台提成 80 元；二网交车 12 台，每台提成 100 元；出口交车 41 台，每台提成 50 元，但出口交车提成与另外同事平分，故其 2024 年 2 月工资应为 4565 元，但其仅领取该月工资 1852.76 元。被申请人辩称，申请人每月基本工资为 1500 元，2024 年 2 月应发工资为 2515 元；其对申请人 2024 年 2 月完成的零售交车及二网交车数量予以确认，但表示零售交车每台提成 40 元，二网

交车每台提成 50 元，出口交车提成并非申请人所有，每月具体提成数额均在工资总表中予以体现。申请人对此予以否认。另查，双方订立的《劳动合同》约定计时工资为 2300 元/月；被申请人提供的《工资表》载明的 2023 年 3 月至 2023 年 11 月基本工资为 2000 元、2023 年 12 月至 2024 年 1 月基本工资为 1500 元。本委认为，被申请人虽主张申请人每月基本工资为 1500 元，但该主张与《劳动合同》约定的工资数额不相符，且其提供的《工资表》亦显示部分月基本工资数额与其陈述不相吻合，故被申请人该项主张缺乏充分有效依据加以证明及支撑，本案证据未能形成完整有效证据链对此予以佐证。因此，本委对被申请人主张的月基本工资不予采纳。另，被申请人虽对申请人主张的交车提成数额不予认可，然其并未提供有效证据证明具体交车类别的对应提成标准，且未能证实出口交车提成所属的主体非申请人。鉴于被申请人享有根据自身生产经营需要而自行制定薪酬标准的权利，故根据权利义务对等原则，其对具体薪酬标准理应承担举证义务。由于被申请人在本案中未提供证据对其主张的提成发放标准予以证明，遂无法有效反驳申请人陈述的提成数额，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。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 2024 年 2 月工资差额 3290 元 $[(2300 \text{ 元} + 16 \text{ 台} \times 80 \text{ 元} + 12 \text{ 台} \times 100 \text{ 元} + 41 \text{ 台} \times 50 \text{ 元} \div 2) - 2515 \text{ 元}]$ 。

二、关于未休年休假工资问题。经查，被申请人未安排申请人休讫 2023 年 5 天带薪年假。被申请人提供的《工资表》载明申请人 2023 年 3 月至 2024 年 1 月每月应发工资依次为 5550 元、6000 元、6439 元、6950 元、7150 元、8250 元、10300 元、7950 元、8900 元、9700 元、7335 元。本委认为，依查明的事实可知，被申请人未履行统筹安排申请人休带薪年假的法定义务，故其应承担未休年休假工资的支付义务。由于申请人未提供证据对《工资表》所载明的月应发工资数额加以反驳，故本委对该证据载明的月应发工资金额予以采纳。因此，根据《企业职工带薪年假实施办法》第十条、第十一条之规定，被申请人应支付申请人 2023 年未休年休假工资 3460.88 元 $[(5550 \text{ 元} + 6000 \text{ 元} + 6439 \text{ 元} + 6950 \text{ 元} + 7150 \text{ 元} + 8250 \text{ 元} + 10300 \text{ 元} + 7950 \text{ 元} + 8900 \text{ 元} + 9700 \text{ 元} + 7335 \text{ 元} + 2300 \text{ 元} + 16 \text{ 台} \times 80 \text{ 元} + 12 \text{ 台} \times 100 \text{ 元} + 41 \text{ 台} \times 50 \text{ 元} \div 2) \div 12 \text{ 个月} \div 21.75 \text{ 天} \times 5 \text{ 天} \times 200\%]$ 。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。

三、关于经济补偿问题。经查，被申请人于 2024 年 3 月 5 日向申请人出具《通知书》，载明“因公司业务需要，相关岗位需要作调整，经与员工沟通，员工不服从调岗安排。现提出于 2024 年 3 月 5 日与该职工解除劳动合同”。被申请人主张其向申请人提供番禺店和东莞店予以选择，如若前往东莞店则提供 500 元补贴，若选择番禺店则提供免费停车，且岗位和工资均

不变，但申请人予以拒绝，嗣后，被申请人询问申请人有无意愿前往其他车行，申请人对此亦不接受。申请人表示被申请人并无向其告知岗位和工资待遇不变，番禺店距离其居住地点时间较长。本委认为，依查明的事实可知，双方劳动关系的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现。被申请人出具的《通知书》载明其系因业务需要而对岗位作出调整，由此表明，被申请人并不存在主观故意为申请人制造工作障碍的情形，该工作岗位的调整基于客观情况发生变化所致。另根据查明的事实可知，双方已对变更劳动合同内容之工作地点进行协商，但未能就变更事宜达成一致意见，故被申请人因此解除与申请人劳动关系符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定之情形。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关系经济补偿11291.13元 $[(5550\text{元}+6000\text{元}+6439\text{元}+6950\text{元}+7150\text{元}+8250\text{元}+10300\text{元}+7950\text{元}+8900\text{元}+9700\text{元}+7335\text{元}+2300\text{元}+16\text{台}\times 80\text{元}+12\text{台}\times 100\text{元}+41\text{台}\times 50\text{元}\div 2)\div 12\text{个月}\times 1.5\text{个月}]$ 。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、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 2024 年 2 月工资差额 3290 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 2023 年未休年休假工资 3117.24 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解除劳动关系经济补偿 11291.13 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 郑泽民

二〇二四年四月三十日

书 记 员 李政辉