

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〕3297号

申请人：吴利霞，女，汉族，1993年7月2日出生，住址：湖北省红安县。

委托代理人：黄子莹，女，广东国鼎律师事务所律师。

委托代理人：贾亚苹，女，广东国鼎律师事务所实习人员。

被申请人：广州橘香斋文化传播有限公司，住所：广州市海珠区大干围振兴大街3号2栋自编406室。

法定代表人：陈丹，该单位执行董事兼经理。

委托代理人：刘小丽，女，广东高睿律师事务所律师。

委托代理人：翁林霞，女，广东高睿律师事务所律师。

申请人吴利霞与被申请人广州橘香斋文化传播有限公司关于加班工资、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。申请人吴利霞的委托代理人黄子莹、贾亚苹和被申请人的委托代理人刘小丽到庭参加庭审。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5月10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1月1日至2024年1月22日工资4413.8元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿23760.8元；三、被申请人支付申请人2023年11月绩效工资727.27元；四、被申请人支付申请人2023年未休年休假工资2809.2元；五、被申请人支付申请人2020年11月18日至2024年1月22日工作日延时加班工资56852.6元；六、被申请人支付申请人2020年11月18日至2024年1月22日休息日加班工资94887.1元；七、被申请人支付申请人2020年11月18日至2024年1月22日法定节假日加班工资30900.7元。

被申请人辩称：一、申请人2024年1月的工资扣除代缴社保、公积金后未支付的工资仅为3401.31元，申请人未办理工作交接和离职手续，导致上述工资未支付；二、2024年1月19日我单位已告知申请人2023年12月工资有误，并将更正后的工资表和需要补发的差额告知申请人，并于2024年1月22日将补发的职务津贴差额支付给申请人，我单位已对有误的薪资及时纠正，不存在不足额支付劳动报酬的情形，无需支付经济补偿；三、关于绩效工资，当月业绩不达标没有绩效工资，不是申请人一人没有，是全员都没有；四、确认申请人2023年有3天年休假未休，年休假工资为1315.38元；五、关于延时加班问题，根据双方劳动合同的约定，申请人如需加班需要提交加班申请，并经审批后按照制度要求打卡，未经审批或未按照制度要求打卡，或因个人原因擅自延长上班时间的不算加班，申请人的考勤记录显示

其离职前只有 1 天加班未调休；六、关于休息日加班问题，双方劳动合同约定申请人每周实行 6 天工作制，申请人作为店长，当月可以自行安排休息时间，故申请人执行的是双固定工时制，且折算后的工资不低于广州市最低工资标准，因此我单位向申请人支付的工资中已包括了休息日的加班工资；七、关于法定节假日加班问题，申请人的考勤记录显示，其 2022 年清明节、劳动节、端午节、10 月 3 日国庆节及 2023 年元旦、中秋节总共有 6 天上班，其中 2022 年清明节和端午节没有补休，可补加班费，其余时间当月均已调休。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2024 年 1 月 1 日至 1 月 22 日的工资问题。申、被双方均确认：申请人 2020 年 11 月 18 日入职被申请人任海珠门店店长及茶艺师，从事门店管理、产品销售和相关数据录入工作，双方订立了书面劳动合同，约定每天工作 8 小时、每周至少休息 1 天、休息日不固定，通过钉钉打卡考勤；被申请人目前欠发申请人 2024 年 1 月 1 日至 1 月 22 日工资 3401.31 元。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 2024 年 1 月 1 日至 1 月 22 日工资 3401.31 元。

二、关于 2023 年 11 月绩效问题。申请人主张：2023 年 6 月开始实行绩效制度，约定天河门店当月总业绩达到 17 万元以上的，门店全员按总业绩额的 2% 计算总绩效，总绩效中的 70%

由门店全员平均分配，剩余 30%根据个人综合评分等级，第 1 名至第 4 名依次按照 40%、30%、20%、10%的比例进行分配；其所在门店 2023 年 11 月业绩额为 177383.5 元，因个人综合评分等级需被申请人确定，故其系按第 4 名对应的 10%计算其当月绩效应为 727.27 元。被申请人主张：约定的是店铺每月业绩达到 18 万元后按业绩额的 2%计算全员总绩效，不清楚个人具体计发标准、开始实行绩效的时间以及申请人所在门店 2023 年 11 月的业绩额；绩效是用人单位根据自身经营状况和员工实际业绩决定发放范围和标准的奖励，属于企业经营自主权，其单位在经济环境相对萧条时借款也要保证员工工资正常发放，申请人在无证据证明其单位对其他员工发放了绩效的情况下要求其单位发放绩效缺乏事实和法律依据。申请人提供了“橘香斋吴总”的微信聊天记录及其与“橘香斋文化财务林某”“橘香斋文化吴某”（与“橘香斋吴总”微信头像相同）的微信聊天记录等证据拟证明其上述主张。上述微信聊天记录显示，2023 年 6 月 28 日“橘香斋吴总”发消息：“各位：6 月 1 日开始按新的奖金制度下发，其奖金计算方式：整店奖金*70%+工作表现考核评分奖金 整店奖金：当月整店实际税后（必须大于或等于盈亏平衡点 17 万）总收入*2%，工作表现考核评分奖金：整店奖金*30%*排名比例，工作表现考核排名比例：按考核评分进行排名，并且按排名对应比例第一名对应 40%，第二名对应 30%，第三名对应 20% 第四名对应 10%”；2023 年 12 月 15 日 13 时 40 分，申请人向“橘香斋文化财务林

某”索要11月天河店的总收款数据，对方回复：“好的”，并于当日13时55分向申请人发送名为《收款单（陈皮公司）》的电子表格，显示合计收款金额为177383.5元，当日14时44分，申请人向“橘香斋文化吴某”发送表格截图和消息：“天河店11月份总收款：177383.5元，11月份总提成3547.67元，吴总您确认一下哈，确认了我上钉钉审批”。被申请人以林某已离职为由，不确认申请人与“橘香斋文化财务林某”微信聊天记录的真实性；对申请人“橘香斋文化吴某”的微信聊天记录确认真实性，但表示该证据仅能显示申请人的业绩金额，无法证明该业绩金额已达标；对上述其余证据未发表质证意见。**本委认为，第一，**申、被双方均确认存在发放绩效的约定，作为用人单位，被申请人享有依法制定有关薪资报酬分配支付各项规章制度的主动权和决定权，并负责劳动者薪资待遇的核发，故被申请人应当对绩效的发放条件、标准及申请人对应的业绩承担举证责任。现被申请人未对此举证，且亦未对申请人举证证明的双方约定之绩效计发标准提供有效证据予以反驳或推翻，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担不利后果，本委采纳申请人的证据。**第二，**申、被双方均确认绩效的发放条件和标准直接对应店铺业绩，即与劳动者的工作量和工作成果具有直接必然联系，系对劳动者已付出劳动的一种肯定和报酬，故本案绩效工资应认定为申请人劳动报酬的一部分，其发放不以其他员工发放绩效工资为条件。本案没有证据证明申、被双方存在取消绩效

工资的约定，故申请人要求被申请人支付其 2023 年 11 月绩效工资 727.27 元，本委予以支持。

三、关于 2023 年未休年休假工资问题。申、被双方均确认：申请人 2023 年应休未休年休假为 3 天，申请人 2023 年剔除加班工资后的月均工资为 6803 元。根据《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 2023 年未休年休假工资 1876.69 元（6803 元/月 ÷ 21.75 天 × 3 天 × 200%）。

四、关于解除劳动合同经济补偿问题。本委查明：被申请人 2023 年 12 月 14 日向申请人发出《工作职位及薪资调整通知函》，告知申请人自 2023 年 12 月 7 日起其职位调整为茶艺师，职务津贴由 2000 元调整为 1000 元，申请人表示不接受调岗和降薪；2023 年 12 月 21 日，被申请人向申请人发送《调岗通知函》，被申请人法定代表人陈丹通过微信告知申请人次日起其调至办公室配合销售辅助工作，不再去天河店上班，申请人表示不接受降职降薪，无论是降为店员还是办公室销售辅助人员其都不接受，被申请人法定代表人陈丹明确表示：“这个决定不会改变，我的留言就代表了正式通知...降职降薪是客观评定，均有数据事实证明，无论你是否接受都是存在的”；2024 年 1 月 18 日，申请人向被申请人发出《通知函》，要求被申请人补足其 2023 年 12 月工资中被扣减的 1000 元职务津贴、发放 2023 年 11 月提成 727.27 元及结算多年来的加班费；2024 年 1 月 19 日，被申请人告知申

请人其单位对申请人2023年12月的薪资核定有误，会补回差额，并向申请人发放更正后的工资条，显示“职务补贴”由原核定的1000元更正为2000元，“缺勤金额”由原核定的534.60元更正为658.93元，并于2024年1月22日13时57分向申请人支付了上述更正后的差额875.67元；2024年1月22日14时23分，申请人向被申请人送达《被迫解除劳动合同通知书》，载明其因被申请人对其降职降薪、未足额支付劳动报酬，依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条、第三十八条与被申请人解除劳动合同关系；申请人工资条中2023年1月至6月“其他补贴”月均为704.15元，2023年7月至10月“其他补贴”和“业绩奖金”月均为1308.45元；申请人解除劳动合同前12个月的月均工资为6803元。申请人主张：其所在天河门店所有员工在2023年7月之前都有“其他补贴”，2023年7月之后有“业绩奖金”，其调入总部后，失去了获得业绩奖金的可能，而该部分收入在其原薪资中约占五分之一，故被申请人的调岗明显存在降薪事实，且其作为店长具有管理权，而调去总部后，只是对客户资料进行收集，因此也存在降职的事实。被申请人主张：申请人统计数据经常滞后、数据记录多处错漏，其单位为提升申请人的门店运营管理能力，故调整申请人的工作职位，此系对申请人进行的轮岗培训，属于其单位的经营自主权，且申请人改善提升后可以回到店长岗位；其单位第一次将申请人调岗为茶艺师时，申请人不同意，故其单位没有履行该调岗通知，也因此才有第二次调岗通知，

第二次调岗通知送达后，申请人已于2023年12月22日到岗，且离职前已在新岗上班一个月，表明申请人已接受此次调岗；其单位对申请人的调岗没有超出双方劳动合同约定的工作范围，合理合法，不存在违法情形，且其单位已明确告知申请人2023年12月薪资核定有误，并在申请人发出《被迫解除劳动合同通知书》前已予以更正和补发，不存在降薪情形，故申请人主张经济补偿无事实和法律依据。**本委认为，第一**，申请人在收到第二次调岗通知后已明确表示不接受降职降薪的调岗，而后被申请人法定代表人明确向申请人表示，此次调岗的决定不会改变，并确认申请人此次调岗是基于对相关数据评定的降职降薪。由此可见，即便申请人不同意此次调岗，被申请人仍坚持单方调岗行为。申请人作为劳动者，在被申请人强硬态度下先行到新岗位履职，系劳动者对履行基本劳动义务的善意行为，不应据此认定双方已对第二次调岗达成一致。故被申请人主张申请人于2023年12月22日按第二次调岗通知到新岗位系接受调岗的行为，本委不予采纳。**第二**，申请人的原岗位为天河店店长，系管理人员，并享有与自身业绩挂钩的绩效收入，申请人2023年该部分月均收入约在700至1300元之间；被申请人在未与申请人协商一致的情况下将其调至办公室配合销售辅助工作，该行为降低了申请人的职位，改变了申请人的工资结构，使其丧失了获取绩效收入的机会，此为该次调岗已可预知的结果。由此可见，此次调岗行为将对申请人之后的劳动权利造成持续不利影响。**第三**，被申请人对

申请人致函提出支付 2023 年 11 月绩效工资的要求不予回应、置之不理，且至今仍未支付该笔绩效工资。申请人基于上述调岗降薪的不利影响和欠付绩效工资的事实被迫解除劳动合同，被申请人应当支付申请人经济补偿，且申请人主张的经济补偿数额 23760.8 元未超出本委依法核定之数额，故本委对申请人该项仲裁请求予以支持。

五、关于 2020 年 11 月 18 日至 2024 年 1 月 22 日加班工资问题。 申、被双方均确认：双方 2022 年 1 月 1 日签订的期限自 2022 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的劳动合同中约定，被申请人安排申请人在法定假日加班的，申请人同意由被申请人安排补休，未能安排补休的，以申请人正常工作时间工资为计算基数依法发放加班工资；申请人自 2022 年 1 月起，每月的劳动报酬为基本工资 2300 元+交通补贴 200 元+通讯补贴 200 元+住房补贴 600 元+职务津贴 2000 元+餐补 400 元+全勤奖 300 元（除全勤奖外其余均固定发放），另有绩效；申请人的考勤报表显示其离职前“剩余加班未休”为 1 天。申请人主张：其第五、六、七项仲裁请求主张的 2020 年 11 月 18 日至 2024 年 1 月 22 日期间的工作日延时加班、休息日加班及法定节假日加班，具体加班日期不清楚，加班时间都是酌定的，被申请人没有向其支付加班费或者安排调休；法定节假日加班不可以调休，必须以金钱给付加班费；2022 年开始因疫情原因，被申请人取消了加班审批制度，后因天河门店加班严重，其曾在 2023 年就加班未支付加班工资问题

口头向被申请人提出异议，被申请人才在 2023 年 11 月恢复加班审批制度。被申请人主张：双方签订的劳动合同约定加班需要履行加班审批手续，且申请人加班均有调休；申请人入职 3 年多的时间从未就加班问题提出异议，表明申请人已认可双方约定的加班调休制度。申请人提供、经被申请人确认真实性的打卡记录显示申请人有超过约定工作时长的上、下班打卡时间；被申请人提供、经申请人确认真实性的申请人 2022 年 2 月至 2024 年 1 月的考勤报表显示申请人存在“平时加班”“节假日加班”“调休”和“节假日加班调休”。**本委认为，第一**，根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26 号）第四十二条的规定，申请人应对加班事实的存在负举证责任。现申请人表示不清楚其所主张的加班之具体日期，其主张的加班时长系酌定，故申请人应对其自身主张之事实不清承担不利后果。且申请人作为店长，对自身工作时间的安排具有较大自主性，此种情况下，单凭打卡时间无法证明申请人加班的必要性和客观性。现申请人既未提供证据证明其所主张的加班确有必要，亦未提供证据证明其所主张的加班系被申请人安排，理应承担举证不能的不利后果，本委对申请人主张“酌定”的加班不予采纳。**第二**，本案无证据证明申请人在职期间曾就其加班问题向被申请人提出异议或向劳动行政有关部门主张权利，结合双方劳动合同的约定和申请人在职期间存在“调休”和“节假日加班调休”的事实，可以看出，申请人对被申请人通过补休补偿加班的

方式是知悉并接受的，在此情况下，申请人对已补休的加班时间再主张加班工资有违诚信原则，本委不予支持。**第三**，因申请人的考勤报表显示其离职前有1天“剩余加班未休”，且被申请人答辩确认申请人2022年清明节和端午节加班未补休，故根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应当支付申请人2020年11月18日至2024年1月22日加班工资1532.77元 $[5700\text{元/月} \div (21.75\text{天} + 4\text{天} \times 200\%) \times (1\text{天} \times 200\% + 2\text{天} \times 300\%)]$ 。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、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，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条，并参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十二条的规定，本委裁决如下：

一、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1月1日至1月22日工资3401.31元；

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11月绩效工资727.27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2023年应休未休年休假工资1876.69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被迫解除劳动合同的经济补偿 23760.8 元；

五、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2020 年 11 月 18 日至 2024 年 1 月 22 日加班工资 1532.77 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 马煜逵

二〇二四年七月十一日

书 记 员 林伟仙