

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〕5391 号

申请人：陈某兰，女，汉族，1990 年 1 月 28 日出生，住址：广东省湛江市坡头区。

委托代理人：陈新豪，男，广东乾敬律师事务所律师。

委托代理人：邓海玲，女，广东乾敬律师事务所律师。

第一被申请人：广州某馆家具有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：李某春，该单位执行董事兼总经理。

第二被申请人：广州市海珠区某馆家具店，经营场所：广州市海珠区新。

经营者：刘某兰，女，汉族，1984 年 10 月 27 日出生，住址：广州市黄埔区。

第三被申请人：广州市海珠区某家具店，经营场所：广州市海珠区。

经营者：祝某，女，汉族，1988 年 5 月 20 日出生，住址：安徽省蚌埠市怀远县。

三被申请人共同委托代理人：何丽嫦，女，广东诺臣律师事务所律师。

三被申请人共同委托代理人：耿一鑫，女，广东诺臣律师事务所实习人员。

申请人陈某兰与第一被申请人广州某馆家具有限公司、第二被申请人广州市海珠区某馆家具店、第三被申请人广州市海珠区某家具店关于确认劳动关系、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。申请人陈某兰及其委托代理人陈新豪、邓海玲和三被申请人的共同委托代理人何丽嫦、耿一鑫到庭参加诉讼。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9月3日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与三被申请人共同于2012年2月20日至2024年8月23日存在劳动关系；二、三被申请人连带支付申请人2022年2月20日至2024年8月23日未休年休假工资差额8091元；三、三被申请人连带支付申请人2022年1月1日至2024年8月23日期间法定节假日加班工资差额8827元；四、三被申请人连带支付申请人被迫解除劳动关系经济补偿248768.91元；五、三被申请人连带支付申请人2024年4月1日至2024年8月23日工资差额12259.67元；六、三被申请人连带支付申请人2024年6月1日至2024年8月23日未发提成1924.06元；七、三被申请人连带支付申请人2024年4月14日至2024年8月23

日期间调岗补贴 4333.33 元；八、三被申请人向申请人出具离职证明。

三被申请人共同辩称：一、申请人于 2012 年 2 月 20 日入职第一被申请人，并一直接受第一被申请人的安排到旗下家具店工作，与第一被申请人建立劳动关系，申请人主张其同时与第二被申请人、第三被申请人存在劳动关系无事实和法律依据；二、申请人主张 2022 年度未休年休假工资已超过仲裁时效，2023 年年假已休完，2024 年已休年假 5 天，故不应再支持未休年休假工资；三、加班需要申请并经被申请人确认方可计算，考勤记录不等同于加班，不能证明有加班的事实，申请人未提供证据证明法定节假日有加班，不应支持加班工资，即使认定申请人存在法定节假日加班，按照申请人提供的证据 20，也只有 2 天，且应按《劳动合同》约定的基本工资 2300 元/月为加班工资计算基数；四、双方协商一致，2024 年 4 月 14 日起申请人职位变更为家居顾问、薪资变更为 6000 元，申请人 2024 年第二季度业绩未达标，根据双方约定，底薪调整为 3500 元，《26 周年司庆活动》是针对全部销售人员实行的方案，并非针对申请人个人，且该方案是短期激励方案，并不是损害劳动者权益的方案，申请人未履行工作职责导致业绩未达到该方案的最低业绩要求，被申请人根据该方案扣减 1000 元合法，且申请人实际工资高于劳动合同约定的 2300 元，被申请人不存在未足额支付申请人劳动报酬，申请人以此为由提出被迫解除劳动合同理由不成立，不应支持经济补

偿；五、申请人的工资构成不存在调岗补贴，且未提供证据证实，申请人提出一年 12000 元调岗补贴是年度补贴，并非每月都有，而申请人已因个人原因在 2024 年 8 月 23 日离职，故无论是否存在所谓的补贴均不应支持其调岗补贴 12000 元的请求；六、被申请人并未与申请人签订《2023 年店长分红机制》，该分红机制为个人之间签订，并非由被申请人支付，申请人主张该分红属于工资报酬不应支持，且申请人在其离职前 12 个月内仅获取该分红 4 万元，申请人主张将该分红 10 万元纳入其离职前 12 个月月均工资无依据，申请人离职前 12 个月月均工资应为 8229.29 元；七、申请人主张的 G2203908 单提成被申请人已足额支付，G2204917、G2204880、G2203910、G2203909 单因申请人离职后需由其他人员跟进，根据被申请人单位规定，应扣减 20%提成，其中 G2203909 单提成将于 2024 年 11 月 15 日支付，其余 3 单提成已按 80%支付；八、被申请人亏损严重，长期靠借款发工资，如此困难关头仍激励员工、未实施任何损害申请人利益的行为，申请人离职后未办理交接，也未联系被申请人要求出具离职证明，故被申请人未出具离职证明合情合理。

本委查明事实及认定情况

申、被双方均确认：申请人 2012 年 2 月 20 日入职第一被申请人任导购，其间于 2018 年 2 月 19 日与广州市海珠区某家具店（经查，该单位为 2010 年 5 月 26 日登记成立的个体工商户，2020

年4月30日注销,经营者李某忠)签订了期限自签订当日至2021年2月18日的劳动合同,2021年7月1日至2024年4月13日期间由第一被申请人安排至第二被申请人处任门店店长,其间于2023年9月1日与第二被申请人签订了期限自签订当日至2026年8月31日的劳动合同,2024年4月14日至2024年8月23日期间由第一被申请人安排至第三被申请人处任导购;申请人自2012年2月20日至2024年8月23日期间的工作均由第一被申请人安排,并通过第一被申请人的企业微信和钉钉向第一被申请人汇报、接受第一被申请人的管理;申请人月休4天(休息日不固定),通过第一被申请人的企业微信和钉钉打卡考勤;申请人任店长期间的月薪资标准为底薪8000元加提成、绩效等,2023年开始通过第三被申请人经营者祝某的个人账户转账发放劳动报酬;2024年8月23日申请人向三被申请人送达《解除劳动关系通知函》,当日为申请人最后工作日。

一、关于确认劳动关系和连带清偿责任问题。申请人主张:其入职第一被申请人后先后被安排到包括广州市海珠区某家具店在内的十多家门店,均为第一被申请人的门店;第二被申请人和第三被申请人的经营者均是第一被申请人的员工;2023年之前第一被申请人通过其单位其他员工的个人账户向其支付工资;其请求确认劳动关系的目的是差额补缴社保。三被申请人主张:第一被申请人和第二被申请人、第三被申请人是合作关系,第二被申请人和第三被申请人与有销售第一被申请人的产品。申请人提

供、经三被申请人确认真实性的钉钉系统申请人个人页面截图显示企业/组织名称为第一被申请人，入职时间为2012年2月20日，职位为家居顾问；《广东省社会保险个人参保证明》显示申请人2012年5月至2022年11月的社会保险参保单位为广州市番禺区南村某家具店（经查，该单位为2009年10月29日登记成立的个体工商户，2022年12月2日注销，经营者袁某文），2022年12月至2023年2月的社会保险参保单位为广州市海珠区某家具店（经查，该单位为2019年5月5日登记成立的个体工商户，2023年3月22日注销，经营者何某云），2023年3月至2023年8月的社会保险参保单位为第三被申请人，2023年9月至2024年7月的社会保险参保单位为第二被申请人。本委认为，其一，本案申、被双方均确认申请人于2012年2月20日入职第一被申请人并有相关证据予以证明。由此可见，申请人与第一被申请人在2012年2月20日已就建立劳动关系达成主观合意。其二，申请人入职第一被申请人后虽先后前往包括第二被申请人、第三被申请人在内的不同家具店工作，并由不同家具店与其签订劳动合同、代为缴纳社会保险费，但申、被双方均确认上述情形均系由第一被申请人安排，申请人始终接受第一被申请人管理。由此可见，申请人与第一被申请人存在人身依附关系。不同家具店与申请人签订劳动合同、为申请人缴纳社会保险费的行为实际体现了第一被申请人对申请人的用工安排和用工管理意志，形式上虽看似用人单位发生了变化，但申请人的用工主体

并未因此发生实际性改变。故本委确认申请人与第一被申请人自2012年2月20日至2024年8月23日存在劳动关系。申请人请求确认其与第二被申请人、第三被申请人存在劳动关系缺乏实质性要件事实为依据，故本委不予支持。**其三**，申请人2021年7月1日至2024年4月13日期间在被第一被申请人的安排下任第二被申请人门店店长，该时段申请人在接受第一被申请人用工管理的情况下，从事涉及第二被申请人业务内容的工作，第二被申请人实际享受了申请人的劳动所带来的剩余价值和利益，故亦应对申请人该时段的劳动对价承担连带支付责任。同理，申请人2024年4月14日至2024年8月23日期间由被第一被申请人安排至第三被申请人处任导购，第三被申请人亦应对申请人相应时段的劳动对价承担连带支付责任。

二、关于2024年4月1日至8月23日的工资差额和2024年4月14日至8月23日的调岗补贴问题。申、被双方均确认：第一被申请人已通过“祝某”的账户按6000元/月的标准向申请人计发了2024年4月14日至2024年6月30日期间的工资，按3500元/月的标准向申请人计发了2024年7月的工资并扣减1000元，已支付申请人2024年8月工资1901.63元；申请人2024年6月请事假0.3天，上述其余时段全勤。申请人主张：双方约定其2024年4月14日至8月23日任导购期间每月底薪为7000元，另有调岗补贴1000元/月，计发12个月，故被申请人应按上述标准向其发放2024年4月14日至2024年8月23日的工资

和调岗补贴。三被申请人主张：申请人 2024 年 4 月 14 日至 8 月 23 日每月底薪标准为 6000 元（基本工资 2300 元+定级岗位工资 3700 元），没有调岗补贴；按 3500 元/月标准向申请人计发 2024 年 7 月基本工资是因为申请人个人业绩未达标。申请人提供、经三被申请人确认真实性的微信聊天记录和钉钉截图显示：2024 年 4 月 13 日，申请人向李某春发消息：“老板，经过考虑，有两个方案。方案一：不调岗不降薪，方案二：同意调岗到琶洲锐驰，但薪资方面不同意，薪资要求：7000 元底薪期限一年，外加说的 12000 元补贴”，对方回复：“方案一，已经是过去时了！方案二，如果建议你（不是必须），给出一年的业绩下限承诺，能去到多少万”，申请人回复：“老板如果又去到业绩承诺那块，我觉得事情又复杂化了点。我选择去锐驰，无非就是为了多做业绩多赚钱，那天你和我聊完后，我依然还是选择锐驰，那无非就是赚钱为主”，对方回复：“好，不用，明天锐驰店上班！（反正老导购半年低于 50 万的优化机制，适用于所有人）”；2024 年 4 月 14 日，申请人在钉钉系统提交的“异动”申请显示，其原部门为“广州某馆家具有限公司—SBU—成品事业部—各店铺—广州区域—琶洲镁作”，原职位为“店长”，转入部门为“广州某馆家具有限公司—SBU—成品事业部—各店铺—广州区域—琶洲锐驰”，职位为“家居顾问”，异动前薪金为“10000”，异动后薪金为“7000”，申请理由为“底薪 7000 元/月，期限一年，外加一年补贴 12000 元。公司异动所需”，同日，第一被申

请人的销售总监郑某娜向申请人发消息：“某兰，异动申请改一下，异动前填 8000，异动后按皇冠底薪填 6000，申请原因写异动就可以了，其余的特殊条件李总交代了人资”，申请人回复：“写 7000 有什么问题吗”，对方回复：“申请是按常规的提交，特殊情况李总留言给人资，这个是统一的”，后申请人将钉钉系统“异动”申请中异动后薪金改为“6000”，申请理由改为“异动。另其它岗位补贴李总与人资对接”；2024 年 8 月 16 日，申请人向“刘某”发消息：“刘经理，7 月工资底薪我有疑问，公司发的是 3500 元，我对这个有疑问。李老板和我谈的 7000 元，后和郑某娜让我改成 6000 元，怎么核算也不可能是 3500 元吧”，对方回复：“7 月你在岗是家居顾问，薪资按 4-6 月的实际业绩定级，未达三星级别，是 3500 元”，申请人回复：“当时谈好的是固定底薪啊，并没有说按照实际业绩定级，还有关于扣的 26 周年活动奖金的 1000 元，这个我不同意从底薪里面扣，底薪是底薪，暂且不说底薪多少，但是底薪就是固定的啊。因为我从店长转为导购，没有说过这个业绩要求，另外关于这个公司也从没和我协商沟通过，我也没同意过。《26 周年司庆活动》这个通知是单方降薪，是违法的，我也不同意”，对方回复：“你有那么多疑问，我们约个时间当面聊”，2024 年 8 月 20 日，申请人向“刘某”发消息：“昨天跟你聊的内容，我想再问一下，我一直反馈的关于底薪从 7000 降到 6000 再降到 3500，还有公司扣的这 1000 元，公司是不是不会再补发给我了吗？”对方回复：“底

薪没有降（看合同中约定的）”，申请人回复：“还有扣的 1000 元呢”，对方回复：“这属于短期激励”。被申请人提供、经申请人确认真实性的群聊记录显示，2024 年 7 月 20 日，“曾某娴”在“广州某馆家具有限公司（67）”群里发送《26 周年司庆活动》，内容包括“本次周年活动最低个人业绩为 6 万，未达 6 万，扣减 1000 元”等。三被申请人表示，申请人提出一年 12000 元的调岗补贴是年度补贴，并非每月补贴 1000 元，而申请人已因个人原因于 2024 年 8 月 23 日离职，故无论是否存在该补贴均不应支持。**本委认为，其一**，从上述证据可以看出，申请人与第一被申请人曾就调岗事宜进行协商，双方最终就申请人从琶洲镁作店店长调任琶洲锐驰店导购、一年内薪资标准为底薪 7000 元/月另加 12000 元补贴达成一致，但第一被申请人并未按双方协商一致的结果执行。因本案无证据表明双方约定一年补贴 12000 元的支付条件为做满一年，故被申请人主张申请人未满一年中途离职无需支付，本委不予采纳。**其二**，被申请人制定的《26 周年司庆活动》内容涉及扣减劳动者工资。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四条、《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）第四十四条的规定，被申请人应就《26 周年司庆活动》系与劳动者平等协商确定之结果承担举证责任，现三被申请人均未对此进行举证，应当承担不利后果。故本委认定被申请人按照《26 周年司庆活动》规定扣减申请人 1000 元工资于法无据。**综上**，根据《中华

《中华人民共和国劳动法》第五十条、《广东省工资支付条例》第二十五条的规定，结合本委前述认定结果，第一被申请人应支付申请人2024年4月1日至2024年8月23日工资差额10506.21元 $[1000\text{元} \times 0.56667\text{个月} + 1000\text{元} + 1000\text{元} - 7000\text{元/月} \div (21.75\text{天} + 4\text{天} \times 200\%) \times 0.3\text{天} + 4500\text{元} + 7000\text{元/月} \div (21.75\text{天} + 4\text{天} \times 200\%) \times (17\text{天} + 3\text{天} \times 200\%) - 1901.63\text{元}]$ ，第三被申请人承担连带支付责任；第一被申请人应支付申请人2024年4月14日至8月23日调岗补贴4320元 $(12000\text{元/年} \times 0.36\text{年})$ ，第三被申请人承担连带支付责任。

三、关于提成问题。申、被双方均确认：申请人销售合同号为G2203908、G2203909、G2203910、G2204880、G2204917的业务（均为2024年6月的业务）提成依次为589元、348元、190.8元、703.72元、92.54元，第一被申请人已足额支付申请人G2203908提成589元，已支付申请人G2203910、G2204880、G2204917提成共计798.61元，尚未支付申请人G2203909的提成。申请人主张：签订销售合同时客户已支付一半货款，一般两个月内完成送货并结算尾款，送货及结算尾款工作需要导购后续跟进；其并未与被申请人就离职后须扣减20%提成达成一致。三被申请人主张：申请人离职前未完成的销售合同在其离职后需要其他员工跟进，故其单位有规定对员工离职时未完成的订单扣减20%的提成。**本委认为**，提成是一种具有激励性质的劳动报酬，其发放与劳动者完成工作的数量和质量密切相关。本案中，申请

人确认签订销售合同后的送货和尾款结算工作需由导购跟进，也即一笔完整的销售提成所对应的工作量包括跟进送货和尾款结算，而申请人在其离职后已无法完成上述后 4 笔销售业务中本应由其完成的后续跟进工作，被申请人需要安排其他职工予以完成，故被申请人主张应将上述后 4 笔销售提成的 20% 的分配给接替申请人完成后续工作的其他职工合乎情理，且分配比例无显失公平，本委对此予以采纳。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，第一被申请人应支付申请人 2024 年 6 月 1 日至 2024 年 8 月 23 日提成差额 269.44 元 $[(348 \text{ 元} + 190.8 \text{ 元} + 703.72 \text{ 元} + 92.54 \text{ 元}) \times 80\% - 798.61 \text{ 元}]$ ，第三被申请人承担连带支付责任。

四、关于法定节假日加班工资差额问题。申请人主张：其 2022 年法定节假日加班 6 天（分别为 5 月 1 日、6 月 3 日、9 月 10 日、10 月 1 日至 10 月 3 日）；2023 年起被申请人对其法定节假日加班予以调休，其离职前仍有 2 天 2023 年法定节假日加班未调休，故被申请人应支付其上述共计 8 天法定节假日加班工资 8827 元；其 2024 年 4 月 14 日之前的基本工资为 8000 元/月，2024 年 4 月 14 日之后基本工资为 7000 元/月。三被申请人主张：双方一直以来都通过调休补偿法定节假日加班，申请人法定节假日加班已全部予以调休，不应再支付法定节假日加班工资；申请人签署的《劳动合同》约定以基本工资计算加班工资，申请人 2022 年基本工资为 1895 元/月，2023 年 9 月起基本工资为 2300 元/月。申请人提供了打卡记录和钉钉截图拟证明其上述主张。

其中，2022年5月1日、2022年6月3日、2022年9月10日、2022年10月1日至10月3日有申请人打卡记录，2024年8月22日的钉钉截图显示申请人“法定假期余额（剩余2天）”。三被申请人确认上述证据的真实性，但表示有打卡记录不代表有加班事实，钉钉截图显示申请人“法定假期余额（剩余2天）”，要计算加班工资也只能按2天计算。被申请人提供了申请人与第二被申请人2023年9月1日签订的《劳动合同》、申请人2024年8月7日签名确认的2024年7月考勤表拟证明其上述主张。其中，《劳动合同》载“加班工资基数以基本工资进行计算，岗位补贴、技能补贴、全勤奖等不计入加班工资基数”并约定申请人基本工资为税前2300元/月，2024年7月考勤表显示申请人法定假期余额0天。**本委认为，其一**，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。申请人2022年期间任琶洲镁作店店长，对自身工作时间的安排具有较大自主性，此种情况下，单凭打卡记录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有必要，亦未提供证据证明其所主张的加班系被申请人为其安排，理应承担举证不能的不利后果，本委对申请人主张的2022年法定节假日加班不予采信，对申请人请求的对应加班工资不予支持。**其二**，三被申请人提供的申请人于2024年8月7日签名确认的2024年7月考勤表虽显示申请人法定假期余额0

天，但无法分辨该法定假期余额是当月余额还是累计余额。而申请人提供的 2024 年 8 月 22 日钉钉页面截图显示其“法定假期余额（剩余 2 天）”，三被申请人对该证据的真实性亦予确认，故本委采纳申请人提供的钉钉截图，认定申请人离职前仍余 2 天法定休假日加班未予补偿。**其三**，申、被双方已协商一致自 2024 年 4 月 14 日起申请人的底薪标准调整为 7000 元/月，故三被申请人主张申请人的基本工资按《劳动合同》所载计为 2300 元/月，本委不予采纳。**综上**，第一被申请人应支付申请人法定休假日加班工资差额 1411.76 元（ $7000 \text{ 元/月} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 2 \text{ 天} \times 300\%$ ），第三被申请人承担连带支付责任。

五、关于未休年休假工资差额问题。申、被双方均确认：被申请人不跨年度安排年休假；申请人 2023 年和 2024 年每年应休年休假均为 10 天，2024 年已休年休假 5 天。申请人主张：其 2023 年已休年休假 5 天，2024 年应休未休年休假 5 天；其 2023 年和 2024 年剔除加班工资后的月均工资依次为 19069.43 元、9849.74 元。三被申请人主张：申请人请求 2022 年年休假工资已超过仲裁时效，2023 年已休年休假 10 天；申请人 2023 年和 2024 年剔除加班工资后的月均工资均为 2300 元。**本委认为**，**其一**，本案无证据表明申请人请求 2022 年应休未休年休假工资存在仲裁时效中断或中止的情形。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，申请人请求 2022 年应休未休年休假工资已超过仲裁时效，故本委不予支持。**其二**，三被申请人虽主张

申请人 2023 年已休 10 天年休假，但并未提供证据予以证明，应当根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定承担举证不能的不利后果，本委对申请人主张其 2023 年已休年休假 5 天予以采纳。故申请人 2023 年应休未休年休假 5 天。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，申请人 2024 年应休年休假为 6 天（ $236 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 10 \text{ 天/年}$ ，折算后不足一整天的部分不计），申请人已休 5 天，应休未休 1 天。**其三**，根据《广东省工资支付条例》第十六条的规定，被申请人应对申请人 2023 年以来的工资支付台账承担举证责任，现被申请人未对其主张的申请人 2023 年和 2024 年剔除加班工资后的月均工资数额举证证明，应当承担不利后果，本委根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，对申请人主张的 2023 年和 2024 年剔除加班工资后的月均工资数额予以采纳。**综上**，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，申请人请求三被申请人连带支付其 2022 年 2 月 20 日至 2024 年 8 月 23 日期间未休年休假工资差额 8091 元未超出本委依法核定之数额，故本委对此予以支持。

六、关于被迫解除劳动合同经济补偿问题。申、被双方均确认：“祝某”的个人账户于 2023 年 7 月 31 日和 2024 年 2 月 4 日分两次向申请人转账支付 2023 年度奖金共计 100000 元；申请人 2023 年 8 月至 2024 年 7 月实发工资依次为 11994.55 元、9699.20 元、9393.52 元、10552.03 元、9860.24 元、9242.76

元、9435.02 元、9229.74 元、4709.43 元、5442.76 元、5382.76 元、1942.76 元，2023 年 8 月至 2023 年 12 月每月社会保险费个人总额为 540.8 元、2024 年 1 月至 2024 年 7 月每月社会保险费个人总额为 547.24 元；申请人向三被申请人送达的《解除劳动合同关系通知函》载，申请人因被申请人克扣工资以及制定的规章制度损害劳动者合法权益等原因，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定提出被迫离职。申请人主张：被申请人没有足额向其发放 2024 年 4 月至 8 月的工资，故应当选取其 2023 年 4 月至 2024 年 3 月期间的月均工资作为其解除劳动合同前 12 个月的月均工资。三被申请人主张申请人解除劳动合同前 12 个月的月均工资为 8229.29 元。申请人提供了甲、乙双方分别为第一被申请人和“琶洲镁作店”的《2023 年度店长分红机制》，显示双方约定 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日保本奖金 100000 元，李某春与申请人分别在甲方和乙方落款处签名。三被申请人表示，签订《2023 年度店长分红机制》时李某春并非第一被申请人的法定代表人，该文件是申请人与李某春个人签订，并对分红约定了违约金，属于普通民事关系，且该 100000 元奖金也并非由第一被申请人支付，故该奖金不属于劳动报酬，即使属于劳动报酬，60000 元的支付时间是 2023 年 7 月 31 日，也不包含在申请人解除劳动合同前 12 个月内。**本委认为，其一，**被申请人存在未按约定标准足额向申请人支付劳动报酬的情形，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条的

规定，申请人因此解除劳动合同，被申请人应支付经济补偿。其二，申请人主张选取其 2023 年 4 月至 2024 年 3 月期间的月均工资作为其解除劳动合同前 12 个月的月均工资于法无据，本委不予采纳。《2023 年度店长分红机制》已载明甲方为第一被申请人，且奖金也非李某春个人支付，而是通过和第一被申请人确认的工资支付途径相同的途径支付，故三被申请人主张该协议是李某春个人与申请人之间的协议无事实依据也不合常理，本委对此不予采纳。根据《关于工资总额组成的规定》第四条、第七条的规定，奖金是劳动者的超额劳动报酬或增收节支的劳动报酬，属于工资的组成部分，故应将申请人 2023 年度奖金按比例计入月均工资。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，第一被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿 170838.12 元 $\{[11994.55 \text{ 元} + 9699.20 \text{ 元} + 9393.52 \text{ 元} + 10552.03 \text{ 元} + 9860.24 \text{ 元} + 9242.76 \text{ 元} + 9435.02 \text{ 元} + 9229.74 \text{ 元} + 4709.43 \text{ 元} + 5442.76 \text{ 元} + 5382.76 \text{ 元} + 1942.76 \text{ 元} + 540.8 \text{ 元} / \text{月} \times 5 \text{ 个月} + 547.24 \text{ 元} / \text{月} \times 7 \text{ 个月} + 100000 \text{ 元} / \text{年} \times 0.42 \text{ 年} + 1000 \text{ 元} \times 0.56667 \text{ 个月} + 1000 \text{ 元} + 1000 \text{ 元} - 7000 \text{ 元} / \text{月} \div (21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天} \times 200\%) \times 0.3 \text{ 天} + 4500 \text{ 元} + 12000 \text{ 元} / \text{年} \times 0.3 \text{ 年} + 269.44 \text{ 元} + 1411.76 \text{ 元}] \div 12 \text{ 个月} \times 13 \text{ 个月}\}$

七、关于出具离职证明问题。申、被双方均确认：三被申请人均未向申请人出具解除劳动合同的证明。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，第一被申请人应向申请人出具

解除劳动合同的证明。

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》第四条、第三十八条、第四十六条、第四十七条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第二十七条，《广东省工资支付条例》第十六条、第二十五条、第四十八条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条，《关于工资总额组成的规定》第四条、第七条，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、第四十四条的规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与第一被申请人自2012年2月20日至2024年8月23日存在劳动关系；

二、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2022年2月20日至2024年8月23日期间未休年休假工资差额8091元，第二被申请人、第三被申请人承担连带支付责任；

三、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2022年1月1日至2024年8月23日法定休假日加班工资差额1411.76元，第三被申请人承担连带支付责任。

四、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人解除劳动合同的经济补偿170838.12元；

五、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2024年4月1日至2024年8月23日工资差额10506.21元，第三被申请人承担连带支付责任；

六、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2024年6月1日至2024年8月23日提成差额269.44元，第三被申请人承担连带支付责任；

七、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人2024年4月14日至8月23日调岗补贴4320元，第三被申请人承担连带支付责任；

八、本裁决生效之日起三日内，第一被申请人向申请人出具解除劳动合同的证明。

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 马煜造

二〇二四年十月三十日

书记员 林伟仙