

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〕5551号

申请人：陈某，女，汉族，1977年9月13日出生，住址：广东省佛山市。

委托代理人：蓝奕波，男，广东都昇律师事务所律师。

被申请人：广州市某某商贸有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：周某某。

委托代理人：官伟区，男，广东永铿律师事务所律师。

委托代理人：张进雄，男，广东永铿律师事务所律师。

申请人陈某与被申请人广州市某某商贸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。申请人陈某及其委托代理人蓝奕波和被申请人的委托代理人官伟区到庭参加诉讼。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13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2023年10月1日至2024年

8月30日未签订劳动合同双倍工资55000元；二、被申请人支付申请人2023年10月1日至2024年7月31日克扣的工资4800元；三、被申请人支付申请人2022年1月1日至2024年8月30日未休年假工资14994.5元；四、被申请人支付申请人被迫离职经济补偿36782.96元。

被申请人辩称：一、申请人曾与案外公司签订劳动合同，该案外公司于2024年9月3日注销，此前一直具有用工资质，故申请人与该公司的劳动关系应视为有效，其主张的双倍工资无事实依据和法律依据。二、申请人的薪酬结构明确，实得基本底薪系浮动，包括基本工资和绩效，另根据当月考核结果确定绩效工资。基本工资系固定收入，不受考核结果影响，绩效则与员工的长期工作表现及考勤情况相关，通过考核确定的绩效工资，属于薪酬变动部分。扣除绩效与克扣工资存在根本不同，绩效考核系激励员工提高工作表现的手段，通过奖励以增强员工工作积极性和创造力。公司效益与绩效工资存在关联。现公司面临困境，员工在一定程度上承担风险，属正常现象。我单位从未故意克扣申请人工资，所有扣除均系根据绩效考核结果及公司薪酬制度进行，故申请人主张克扣工资无事实依据和法律依据。三、申请人已休讫2023年年休假，2024年工作未满一年，不应享有带薪年假。2022年年休假已休完且超过仲裁时效。因此，申请人主张的未休年假工资无事实依据和法律依据，依法应予驳回。四、我单位从未逼迫申请人离职，

相反，我单位在申请人离职前多次发送保留岗位通知，催促其到岗，并释明扣除款项的原因。但申请人基于自身错误理解，并未返岗，自行离职。故申请人主张的经济补偿无事实依据。另，申请人主张的月平均工资不准确，其月平均工资为 4642 元。

本委查明事实及认定情况

一、关于双倍工资问题。申请人主张其于 2018 年 3 月 5 日入职广州市一饰情缘商贸有限公司，后因双方签订的劳动合同期满，在非其本人原因的情况下，于 2020 年 3 月 5 日与广州市天姿国饰商贸有限公司签订劳动合同，2023 年 10 月 1 日劳动关系主体则变更为被申请人，在职期间均担任客服岗位，由实际管理者李金龙进行管理。申请人对此提供其与广州市一饰情缘商贸有限公司及广州市天姿国饰商贸有限公司签订的《劳动合同》、微信聊天记录、2023 年放假通知、2024 年放假通知及晋降级方案通知等证据予以证明。其中申请人与广州市天姿国饰商贸有限公司于 2023 年签订的《劳动合同》为无固定期限劳动合同；部分 2024 年放假通知落款处加盖的印章单位名称为被申请人。被申请人对申请人与广州市一饰情缘商贸有限公司签订的《劳动合同》及放假通知不予确认，对申请人主张与广州市天姿国饰商贸有限公司建立劳动关系的日期予以认可，但辩称申请人于 2024 年 9 月 1 日入职其处，其亦承接申请人在广州市天姿国饰商贸有限公司的工作年限，但不清楚申请人在广州

市一饰情缘商贸有限公司的工作年限有无由广州市天姿国饰商贸有限公司承接。庭审中，被申请人确认通过私账向申请人支付工资，但表示不清楚私账的具体主体身份。经查，申请人当庭提供的历史明细清单显示，“黄运燕”于2018年4月至2023年12月以及“王东奇”于2019年10月至2024年9月期间分别存在向其转账的行为。被申请人庭后确认该证据真实性，并且确认广州市天姿国饰商贸有限公司通过黄运燕及王东奇账号发放工资，但其主张此不能证明广州市一饰情缘商贸有限公司与广州市天姿国饰商贸有限公司属关联企业，仅系两家公司均委托黄运燕支付工资，而黄运燕后续从广州市一饰情缘商贸有限公司入职至广州市天姿国饰商贸有限公司。另查，广州市天姿国饰商贸有限公司状态显示已注销，核准日期为2024年9月3日。本委认为，其一，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任。据此，被申请人对与申请人劳动关系存续期间，包括申请人工资支付主体、账号在内的涉及工资问题等事实负有首要举证责任。本案中，被申请人未提供证据证明申请人工资的发放主体信息，故在申请人提供历史明细清单拟证明在职期间工资转账主体信息的情况下，被申请人因未切实履行应尽的举证义务而需承担举证不能的不利后果。因此，本委对申请人提供的该历史明细清单予以采纳，认定该证据所查明的相关主体即为工资发放人员。由于申请人在与被申请人建立劳动关系期间，其工资发放主体

与其在广州市一饰情缘商贸有限公司、广州市天姿国饰商贸有限公司工作期间的款项转账方相同，而被申请人亦未能对此作出合理解释或提供充分证据加以反驳，故本委有理由相信被申请人与该案外公司在人员组织架构上存在混同，加之上述相同人员均涉及款项支付问题，而款项的支出事关市场经营主体核心业务及利益范畴，因此无法有效排除被申请人与案外公司在高级管理人员，甚至财务方面具有密切关联的可能性。是故，结合本案查明的事实及双方当事人举证责任，本委认定被申请人与上述案外公司之间存在相互关联。由于未有证据显示申请人系因个人事由从广州市一饰情缘商贸有限公司前往广州市天姿国饰商贸有限公司工作，故其在前者的工作年限应合并计算入后者的工作年限。也即，被申请人应承接申请人在广州市一饰情缘商贸有限公司和广州市天姿国饰商贸有限公司的全部工作年限。其二，依查明的证据可知，申请人与广州市天姿国饰商贸有限公司已订立无固定期限劳动合同。劳动合同系劳动者与用人单位确立劳动关系、明确各自权利义务的协议，系证明劳动关系的直接证据。申请人虽提供微信聊天记录、放假通知及晋降级方案通知等证据拟证明与被申请人存在劳动关系，但如前所述，本委已认定被申请人与广州市天姿国饰商贸有限公司存在关联关系，在此情况下，被申请人参与后者的经营业务或人员管理亦未超出可接受的合理范围或行为模式及惯例。在被申请人未与申请人订立书面劳动合同，或无充分证据证明双

方对建立劳动关系达成合意的情况下，不足以当然否定或排除申请人与案外公司签订的且已发生法律效力的劳动合同。因此，本委对申请人主张与被申请人建立劳动关系的日期不予采纳。其三，广州市天姿国饰商贸有限公司于2024年9月3日被核准注销，即该单位自该日起不再具备合法有效的用人主体资格，不具有与申请人建立劳动关系的适格主体身份。现因被申请人自认于2024年9月1日与申请人建立劳动关系，该日期未超出案外公司被核准注销的日期，具有合理性，且更符合关联企业间承接其他注销的关联单位的工作人员的时间节点特征。综上，本委认为申请人提供的证据不足以有效支撑其所主张的入职时间，未能有效推翻被申请人陈述的入职日期，遂本委确认申请人与被申请人于2024年9月1日建立劳动关系。综上，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委不予支持。

二、关于工资问题。申请人主张其每月工资由基本工资5000元和绩效工资构成，其中绩效工资以1800元为基数计发，但被申请人于2023年10月至2024年3月将基本工资降至4700元，2024年4月至2024年5月将基本工资由4700元降至4400元，2024年6月至2024年7月将基本工资由4400元降至4100元。申请人对此提供工资发放表予以证明。被申请人对该证据真实性予以确认，但主张申请人的工资由基本底薪及绩效工资构成，实得基本底薪与基本工资并非同一概念，基本底薪系浮动，2020年已实施晋降级方案，2023年3月相关方案存在变动，但因2024

年有员工提出异议，故对方案进行修改。被申请人对此提供《关于晋降级最新方案的通知》、晋降级名单、客服绩效考核表和微信聊天记录等证据予以证明。被申请人庭后另提供微信聊天记录拟证明申请人已知悉晋降级的相关通知，其并无对此提出异议，表明其对相关内容并无持相反意见。申请人对该证据未质证。申请人对微信聊天记录形式真实性予以确认，但对其他证据真实性均不予认可，主张客服绩效考核表并无客观数据反映考核的实际情况，其并无对考核结果进行确认，且已向被申请人提出异议，要求补发克扣的基本工资。申请人对此提供微信聊天记录及《催发工资函》予以证明。经查，该《催发工资函》落款日期为2024年7月和2024年8月；客服绩效考核表未有申请人的签名确认。另查，申请人提供2024年春节放假通知拟证明其于2024年1月1日至2024年2月18日期间春节放假，但被申请人并无向其足额支付此期间工资，该放假通知落款为案外公司。被申请人对此不予确认。本委认为，其一，依查明的证据可知，被申请人通过微信聊天方式发送晋降级名单，当中明确载明具体月份晋降级的人员等信息。申请人已确认该聊天记录形式的真实性，因其未能提供其他证据对当中聊天内容的客观性予以反驳，故缺乏排除该证据证明力的依据。另，鉴于申请人对该微信聊天记录形式真实性的认可，本委有理由相信该微信聊天记录的人员包括申请人，否则申请人对该证据的真实性不具有确认与否的前提和可能。因此，鉴于申请人未提

供证据证明其在被申请人发送 2024 年 6 月之前的晋降级名单后，及时对晋降级名单提出异议，且被申请人按照发布的晋降级名单支付相应月份工资亦已超出一个月工资支付周期，故本委视为申请人对 2024 年 6 月晋降级名单及对应工资标准的知悉及确认，对其主张 2024 年 6 月之前的工资差额不予支持。其二，申请人在被申请人于 2024 年 6 月发出晋降级名单后，即于次月对晋降级名单提出异议，由此表明，其对被申请人作出的晋降级决定不予认可。因此，被申请人应提供证据证明其对申请人作出的降级决定具有客观依据及事实基础。本案中，被申请人提供的客服绩效考核表未有申请人的签名确认，且申请人在其于 2024 年 6 月发出晋降级名单后随即提出异议，表明其对该名单不予接受，现因被申请人未能提供其他证据证明该考核结果的具体考核依据，故无法证实申请人工作表现确实不达标的事实，进而不能证明该晋降级名单具有合理基础。因此，本委对被申请人 2024 年 6 月发布的晋降级名单不予采纳，对其自该月起扣发的基本底薪不予认可。其三，申请人虽提供 2024 年春节放假通知拟证明被申请人未足额向其支付 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 2 月 18 日期间工资，但如前所述，本委认定双方劳动关系于 2024 年 9 月 1 日建立，此前双方并无具有合法有效劳动关系，被申请人不存在需向申请人承担工资支付义务。至于被申请人庭后提供的微信聊天记录并非在指定的举证期限内提供，且未经申请人质证，故该证据不能作为认定案件事实的依

据。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6月1日至2024年7月31日期间工资差额600元（300元×2个月）。

三、关于未休年休假工资问题。申请人主张其累计工作年限已超10年不满20年，其于2023年已休5天带薪年假，2022年和2024年均未休年休假。经查，申请人提供的社会保险个人权益记录单显示其累计缴费月数为186个月。被申请人对该证据真实性予以确认，但主张缴费年限不等于累计工作年限；被申请人对申请人主张的2023年及2024年休假情况予以确认，但主张申请人请求的2022年未休年休假工资已超过仲裁时效。另查，申请人提供的工资发放表显示其2023年9月至2023年11月、2024年2月至2024年7月期间应发合计分别为7720元、6052元、5542元、3276元、5731元、5678元、5158元、5534元、5101元，2024年3月至2024年7月期间社会保险费为547.24元/月；申请人提供的历史明细清单显示其2024年9月15日领取转账金额为4609元；申请人2023年12月应发工资为5605元，2024年1月工资为1723元。本委认为，首先，申请人已提供社会保险个人权益记录单拟证明其累计工作超10年，被申请人对此虽不予确认，但并无提供相反证据予以反驳，故其对此应承担举证不能的不利后果，本委据此采信申请人主张的累计工作年限。其次，由于申请人未提供证据证明关于2022年未休年休假工资的请求存在中止或中断之法定情形，故根据《中

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请人主张的2022年未休年休假工资已超过仲裁时效，本委不予支持。最后，带薪年休假系用人单位统筹安排劳动者休假的权利范畴，此权利的兑现需以用人单位履行统筹安排义务为前提，因此，被申请人在未主动安排申请人休假的情况下，其需承担未休年休假的工资支付义务。经核算，申请人离职前月平均工资为5239.69元 $[(7720\text{元}+6052\text{元}+5542\text{元}+3276\text{元}+5731\text{元}+5678\text{元}+5158\text{元}+5534\text{元}+5101\text{元}+5605\text{元}+1723\text{元}+4609\text{元}+547.24\text{元}+600\text{元})\div 12\text{个月}]$ 。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，申请人于2024年1月1日至2024年8月30日期间享有带薪年休假6天 $(243\text{天}\div 365\text{天}\times 10\text{天}$ ，取整)。由此，申请人于2023年1月1日至2024年8月30日共享有带薪年休假11天 $(10\text{天}-5\text{天}+6\text{天})$ 。综上，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，被申请人应支付申请人2023年1月1日至2024年8月30日期间未休年休假工资5299.92元 $(5239.69\text{元}\div 21.75\text{天}\times 11\text{天}\times 200\%)$ 。

四、关于经济补偿问题。经查，申请人以被申请人克扣工资为由提出解除劳动关系。被申请人确认申请人系以上述理由作为解除原因，但其对该解除事由不予认可。本委认为，如前所述，本委根据查明的证据和事实已认定被申请人存在未足额支付工资的情形，故申请人该解除事由符合《中华人民共和国

劳动合同法》第四十六条规定之情形。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》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 34057.99 元(5239.69 元×6.5 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、第二十七条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，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 6 月 1 日至 2024 年 7 月 31 日期间工资差额 600 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 1 月 1 日至 2024 年 8 月 30 日期间未休年休假工资 5299.92 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 34057.99 元；

四、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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二四年十一月十二日

书 记 员 余育霖