

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〔2025〕327号

申请人：温某谨，男，汉族，1986年1月5日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：王雨桐，女，广东海瀚律师事务所律师。

第一被申请人：广州市某某资产经营有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：余某莎，该单位董事长、总经理。

委托代理人：罗某雷，男，第一被申请人的员工。

第二被申请人：广州市某某糖烟酒副食品有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：林某成，该单位总经理。

委托代理人：罗某雷，男，第一被申请人的员工。

申请人温某谨与第一被申请人广州市某某资产经营有限公司、第二被申请人广州市某某糖烟酒副食品有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人的委托代理人王雨桐和两被申请人的共同委托代理人罗某雷到庭参加诉讼。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 11 月 15 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、两被申请人共同支付申请人 2023 年 6 月 1 日至 2024 年 10 月 31 日欠发劳动报酬 30600 元；二、两被申请人共同支付申请人违法解除劳动合同的经济赔偿金 181616.66 元；三、两被申请人共同支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2024 年 10 月 31 日欠发绩效奖金 124583.34 元。

两被申请人共同辩称：申请人是六级职员，却依据四级职员标准来主张待遇差额，不同意申请人的仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

申请人于 2008 年 1 月 1 日入职，先后与广州市某某蔬菜食品有限公司、第二被申请人签订劳动合同，并且与第二被申请人签订了无固定期限劳动合同。2018 年 7 月 12 日第一被申请人发出《关于龙某丰等人职务任免的通知》（海资司通【2018】14 号），聘任申请人为市场管理部副经理，负责部门全面工作，聘期自 2018 年 7 月 16 日起。2023 年 5 月 17 日申请人向公司领导提交《报告》，以家中父母身体不好、小孩年纪还小、个人精力有限怕影响市场各方面的发展和各项任务完成的质量为由申请辞去市场部副经理一职。经会议研究决定，第一被申请人同意自 2023 年 6 月 1 日起申请人不再担任市场管理部副经理职

务，调整为六级职员，并于2023年6月5日发出《关于温某谨同志工作调整的通知》（海资司通【2023】9号）。申请人自2023年6月1日起按六级职员标准执行待遇发放。为贯彻落实深化国有企业改革的有关要求，第一被申请人于2024年7月出台《岗位竞聘工作方案》，申请人竞聘中层及职员岗位均未成功。第一被申请人分别于2024年9月26日、9月27日找申请人谈话，向申请人提供后续解决方案，一是通过双选到海俊公司工作，二是协商解除劳动合同，补偿按N+1标准，申请人在询问补偿待遇的具体计算后表示其现在是六级职员，提出先按四级职员标准补发工资差额再考虑其他，未对上述解决方案作出选择。2024年10月31日第一被申请人向申请人发出《解除劳动合同通知书》，决定即日起与申请人解除劳动合同，告知申请人按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条的规定计付经济补偿。申请人离职前12个月的月平均工资为13166.67元，第二被申请人向申请人计发经济补偿447666.78元（ $13166.67 \times 17 \times 2$ ）。申请人已于2024年11月6日收到上述补偿款。

经查，《海珠区财政局所监管企业一级公司人事管理办法》第十一条规定“普通职员分为八个级别，每一级的调升是以前在本系统工作年限和工作表现为参考依据，由公司领导班子研究并提出意见，呈报海珠区财政局审批……（四）调升为四级职员，必须具备以下条件之一：1. 中层副职，因工作需要不再担

任原职务，可转为四级职员。2. 五级职员，具有本科及以上学历（含中级及以上专业技术证书），在本系统工作至少12年及以上，每年考核等次为合格以上，且累计至少有3次为优秀”。申请人据此主张其卸任市场管理部副经理后应享受四级职员待遇。申请人向本委提供落款日期为2024年3月10日的《报告》，拟证明其有向公司领导就六级职员待遇提出异议。申请人在上述《报告》说明其最近得知当时的资产公司相关人事薪酬制度规定，不再担任部门副经理职务调整为四级职员，要求公司按相关制度重新调整其的级别和补发相应工资。申请人表示其2023年6月就六级职员待遇亦有口头提出异议，但公司一直没有回复。两被申请人则表示除收到上述2024年3月10日的《报告》外，公司没有收到申请人提出的任何异议，主张申请人不再担任中层副职后按六级职员享受待遇。申请人确认其担任中层副职前为六级职员，担任中层副职及卸任中层副职后均无再去评定职员级别，其本案提出的仲裁请求即六级职员与四级职员之间的待遇差额，包括薪资差额、年终奖（绩效奖金）差额、赔偿金差额。申请人表示2023年其系因不堪权力斗争带来的困扰，且认为即使其不再担任中层副职也可以享受四级职员待遇，故才主动申请不再担任中层副职。另，第一被申请人为国有企业，系第二被申请人唯一的法人股东。

本委认为，申请人未能向本委提供证据证明其于2023年5月17日提交的《报告》非其本人真实意思表示，故本委采纳该

《报告》作为认定案件事实的依据。申请人在该《报告》以自身原因主动提出不再担任市场部副经理职务，印证申请人此后未再担任中层副职非因工作需要实施的职务调整所致，该情形并不符合《海珠区财政局所监管企业一级公司人事管理办法》中“因工作需要不再担任原职务，可转为四级职员”的规定情形。况且，上述人事管理办法已明确职员评定级别需经由公司领导班子研究并提出意见，呈报海珠区财政局审批，由此表明职员定级需经报批程序，而非仅符合条件即自动适用级别享受相关待遇。申请人确认其在担任中层副职前享受的职员级别为六级，亦确认其此后并无重新评定职员级别，故第一被申请人在申请人不再担任中层副职后将其调整为六级职员并无不妥。综上，申请人主张其应享受四级职员标准的劳动报酬、绩效奖金待遇，本委不予采纳。结合两被申请人已按赔偿金的标准向申请人计发经济补偿款项，因此，申请人本案提出的全部仲裁请求，本委均不予支持。

裁决结果

根据《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：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 苏 莉

二〇二五年一月二十四日

书 记 员 曾 闻