

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〕734号

申请人：钟某某，女，汉族，1997年12月5日出生，住址：广东省汕头市。

委托代理人：钟某某，女，申请人亲属。

被申请人：广州某某科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：吴某某。

委托代理人：邹某某，女，该单位员工。

委托代理人：郭某某，女，该单位员工。

申请人钟某某与被申请人广州某某科技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。申请人钟某某及其委托代理人钟某某和被申请人的委托代理人邹某某、郭某某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2024年12月9日向本委申请仲裁，于2024年12月27日向本委申请增加仲裁请求。申请人请求：一、被申请人支付申请人2024年10月工资差额1500元；二、被申请人

支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 29752.7 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 1 月 1 日、2024 年 5 月 1 日、2024 年 10 月 1 日法定节假日加班工资 5161.2 元；四、被申请人支付申请人 2024 年 11 月工资差额 1500 元。

被申请人辩称：一、确认双方劳动关系存续期间为 2023 年 12 月 28 日至 2024 年 11 月 15 日。二、我单位已足额支付申请人工资，申请人主张 2024 年 10 月工资差额与事实不符。双方争议焦点在于恢复申请人原薪酬等级，我单位坚持按照主播薪酬制度计算。我单位在申请人入职当天已正式向其单独宣讲《抖音主播薪资方案》，申请人确认无异议并签名确认，其已清楚了解主播薪资方案具体规定，此方案对双方具有约束力。我单位对所有主播采取以业绩为依据的薪酬绩效方案，销售额达标则提升评级，并增加薪酬水平，销售额连续不达标则调低薪酬水平。自 2024 年 10 月起我单位根据《主播薪酬方案》将申请人薪酬调整为底薪 9000 元、绩效 2000 元和提成。根据上述方案规定，连续 3 个月低于本岗位级别的 GMV 区间最高值，则下个月岗位评级降一级。由于申请人在 2024 年 7 月至 2024 年 9 月期间均未达到本岗位评级，故降一等级。所有入职主播在前 3 个月属于保护期，即使申请人业绩未达标，其在 2024 年 1 月至 2024 年 3 月享有保护期待遇。申请人在 2024 年 5 月至 2024 年 6 月已完成本等级销售额区间任务，故未进行薪酬降级，但其在 2024 年 7 月至 2024 年 9 月未完成本等级销售额区间任务，

故进行薪酬降一等级。我单位在2024年7月对连续3个月超过本岗位级别的其他员工评级升一等级，故《主播薪酬方案》不存在随意性的情况。我单位对申请人数据进行全面、客观地分析，在不影响整体运营的前提下，曾进行晚班时段排班，但数据不理想。若长期对申请人排高流量晚班，申请人的能力承接不住直播间流量，影响单位投入产出比，拖低产品销售量，故我单位合理安排高流量时间给可推高产品销量的主播为合理安排。三、申请人在我单位不知情的情况下突然未前往公司，亦无提交请假或调休申请，后经沟通确认前往公司办理离职交接时间为2024年10月21日，申请人连续旷工的行为已构成严重违反规章制度，我单位依法解除劳动合同合法合理，不存在违法解除劳动合同的事实。四、我单位已向申请人提供调休假，申请人已休假完毕，扣除已使用假期，我单位同意支付申请人2倍工资2330.09元。申请人不应既享受调休又再行主张全额加班工资。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资差额问题。申、被双方确认以下事实：申请人于2023年12月28日入职被申请人处任主播，入职时每月工资由底薪10000元、绩效工资2500元、全勤奖300元及提成构成，自2024年7月1日起试用期转正后，每月工资增加补贴500元。申请人主张从2024年10月开始，被申请人将其月工

资降低 1500 元。被申请人对此反驳称，由于申请人 2024 年 7 月至 2024 年 9 月期间销售额未达标，故根据《抖音主播薪资方案》规定，申请人从 2024 年 10 月开始的工资应降低一级别，即底薪和绩效分别调整为 9000 元和 2000 元。被申请人对此提供《抖音主播薪资方案》和销售额完成情况予以证明。经查，该《抖音主播薪资方案》载明高级主播个人销售额为大于 700000 元，小于等于 1100000 元，底薪和绩效分别为 10000 元和 2500 元；中级主播底薪和绩效则分别为 9000 元和 2000 元；当中载明“连续 3 个月低于本岗位级别的 GMV 区间最高值，则下个月岗位评级降一级”。销售额完成情况显示申请人 4 月至 6 月销售额均未达到 1100000 元，但 5 月和 6 月销售额均高于 700000 元；7 月至 9 月销售额均低于 700000 元。申请人对上述证据真实性予以确认，但主张其曾对《抖音主播薪资方案》的规定提出异议，且其 2024 年 4 月至 2024 年 6 月销售额均未达到该方案所规定的最高值，但被申请人并无根据该方案规定降低其工资标准，故被申请人作出的降薪决定具有随意性。申请人提供银行流水、工资条和绩效条拟证明其工资降低的事实。被申请人对该以上证据予以确认。本委认为，经查明的证据可知，被申请人已对申请人所在岗位及级别作出销售额指标的要求，以及对相应岗位级别所对应的工资标准作出规定，此系其依法行使法律赋予的经营自主权之体现，并无不当，系正当行权的范畴。根据查明的事实可知，申请人在 2024 年 7 月至 2024 年 9 月连

续三个月完成的销售额低于其所在岗位对应的最低销售额，被申请人根据《抖音主播薪资方案》的规定，对其作出岗位评级降低一级的决定，符合双方约定，亦系依法行使内部管理权的表现，此行为合法有效，于法有据。申请人虽主张其在2024年4月至2024年6月期间完成的销售额亦未达到岗位要求的最高销售额，但其在销售额未达标的情况下未被降低工资，此系被申请人对自身经营管理权的自由处分，因权利可处分原则，故被申请人未按内部规定作出对申请人不利之决定，系其自主自由权利的反映，该权利的形式并无损害申请人的合法权益，故申请人作为受益方，不能苛责被申请人在以后的用工过程中均需持续作出对己方有损而对他人有利的行为，此应属于被申请人自主决定的范畴，申请人不能干涉及控制。因此，被申请人在申请人2024年4月至2024年6月未完成销售额任务的情况下，未对申请人作出降薪处理，此行为虽与《抖音主播薪资方案》不一致，但行为后果对申请人有利，故根据有利于劳动者的原则，本委对该行为予以尊重。然申请人在2024年7月至2024年9月仍未完成销售额目标，被申请人根据上述方案对其作出降薪决定符合规定，亦与双方约定不悖，不属于无故克扣工资之情形。综上，申请人要求被申请人支付2024年10月和2024年11月工资差额依据不足，本委不予支持。

二、关于赔偿金问题。申请人主张由于被申请人未经协商擅自降薪，故其被迫离职。本委认为，如前所述，本委已认定

被申请人自2024年10月起降低申请人工资的行为于法有据，故其不存在无故拖欠或克扣工资的行为。申请人因此解除劳动合同不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定之情形，本委对其该项仲裁请求不予支持。

三、关于加班工资问题。经查，申请人在《申请书》中陈述每周工作6天；申请人于2024年1月1日、2024年5月1日和2024年10月1日均存在加班情形，被申请人已安排其各补休1天。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。由于现行劳动法律法规并无劳动者法定休假日提供劳动的，可通过补休方式代替支付加班工资，故本委对被申请人安排申请人于法定休假日加班后补休的行为不予认可，且不支持以补休行为抵扣加班工资的支付。因此，被申请人应支付申请人2024年1月1日、2024年5月1日、2024年10月1日法定节假日加班工资3478.99元 $[(9000\text{元}+2000\text{元}+500\text{元})\div(21.75\text{天}+4\text{天}\times 200\%)\times 3\text{天}\times 300\%]$ 。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条之规定，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 1 月 1 日、2024 年 5 月 1 日、2024 年 10 月 1 日法定节假日加班工资 3478.99 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二五年二月十九日

书 记 员 余育霖