

广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲裁裁决书

穗劳人仲案〔2023〕581号

申请人：邱娥英，女，汉族，1983年2月14日出生，住址：湖南省耒阳市。

被申请人：无界联科技有限公司，住所：广州市天河区。

法定代表人：宋志勇。

委托代理人：黄芮瑾，女，广东法制盛邦律师事务所律师。

委托代理人：李子龙，男，广东法制盛邦律师事务所律师。

案由：劳动报酬、解除劳动合同。

申请人邱娥英诉被申请人无界联科技有限公司上述劳动争议一案，本委依法受理并开庭审理，申请人邱娥英、被申请人委托代理人黄芮瑾、李子龙到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付2021年2月1日至2022年7月31日的工资53990.55元；二、被申请人支付解除劳动关系经济补偿金41750元。

相关案情

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2021年1月25日。

二、工作岗位：人力资源总监。

三、劳动合同：双方有签署劳动合同。

四、工资发放形式：每月 15 日左右通过银行转账方式发放上月工资。

五、社会保险：被申请人已为申请人缴纳社保。

六、申请仲裁日期：2022 年 12 月 9 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于 2021 年 2 月 1 日至 2022 年 7 月 31 日期间的工资。

申请人主张，工资标准为底薪两万加绩效奖金 5000 元，仲裁请求按 2 万元/月计算，被申请人安排春节连续放假，未按《广东省工资支付条例》第三十九条发放春节放假工资，2021 年 2 月为 10 天，克扣 10568.98 元，2022 年 1 月为半个月，克扣 8952.84 元，2022 年 2 月为 11 天，克扣 4685.49 元；被申请人按 20000 元/月给申请人代缴个税，但 2022 年 4 月申请人只收到 13244.47 元，被申请人克扣拖欠 6755.53 元，2022 年 5 月、6 月均只收到 12973.72 元，被申请人克扣拖欠各 7026.28 元，2022 年 7 月申请人上班到 7 月 16 日，7 月 18 日至 22 日休年假 5 天，被申请人给申请人放假一个星期，但只收到 11024.84 元，拖欠 8975.16 元至今，经多次催促，仍未发放。申请人提供的工资银行流水、个人所得税记录等证据为证。被申请人主张，申请人工资标准为月薪 2 万，季度绩效 5250 元，绩效不属于工资组成部分，业绩不好不存在绩效奖金。由于公司经营困难，已经于 2022 年 7 月告知申请人，暂时只能发放 70%工资，剩余工资视公司经营情

况决定是否能发放，申请人已确认知悉上述情况。经核算，申请人 2022 年 4 月应发工资 18920.67 元，已发 13244.47 元，差额为 5676.2 元；2022 年 5 月应发工资 18533.89 元，已发 12973.72 元，差额为 5560.17 元；2022 年 6 月应发工资 18533.9 元，已发 12973.73 元，差额为 5560.17 元；2022 年 7 月应发工资 15749.77 元（计算至 2022 年 7 月 16 日），已发 11024.84 元，差额为 4724.93 元；以上尚欠的工资差额合共 21521.47 元，申请人主张的工资差额 53990.55 元并无事实依据。此外，2021 年 2 月、2022 年 1 月、2022 年 2 月系按照被申请人安排放假，申请人作为人力资源总监，是公司工资发放制度和放假安排的决策者和实施人之一，其制定并清楚了解公司的工资发放情况和制度，且申请人在通过 OA 系统签收工资条时未提出任何异议，说明当时的工资发放符合实际工作情况，申请人主张拖欠上述月份的工资毫无事实依据。

本委认为，《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定，用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。关于工资标准，因申请人并未举证证明绩效工资的部分，且其仲裁请求也按照 20000 元/月核算，故本委确认申请人的工资标准为 20000 元/月。关于春节连续放假扣工资部分，因被申请人自 2021 年 2 月就已经实行春节连续放假，而被申请人在长达一年期间却并未对当月工资提出

异议，可见其已知悉工资核算方式，应视为双方已就春节期间工资计发方式达成一致意见，故申请人再行主张 2021 年 2 月、2022 年 1 月、2022 年 2 月春节连续放假的工资差额缺乏依据，本委不予支持。关于 2022 年 4 月至 2022 年 6 月期间的工资，因申请人 20000 元/月的工资标准为已包含个税及个人社保部分，且申请人也未提出证据予以反驳，故本委对被申请人核算的每月实发工资金额予以确认。关于 2022 年 7 月工资。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。从双方陈述可以看出，申请人最后工作至 2022 年 7 月 16 日，但因申请人并未提出其请休年假或被申请人放假的证据，也未提出证据证明其在 2022 年 7 月 16 日后仍正常提供劳动，故本委对被申请人核算该月工资至 2022 年 7 月 16 日亦予以认可，并对申请人要求支付该日期之后工资的请求不予支持。综上，被申请人应支付申请人 2022 年 4 月 1 日至 2022 年 7 月 16 日期间的工资差额 21521.47 元。

二、关于解除劳动关系。申请人主张，双方劳动关系并未解除，申请人未曾主动离职，也未办理任何离职手续，被申请人恶意拖欠工资，申请结束劳动关系并要求支付经济补偿。被申请人主张，申请人最后工作至 2022 年 7 月 16 日，申请人提出要去其他地方工作而辞职，其主动通过微信联系被申请人为其出具离职证明，双方已解除劳动关系，被申请人无需支付经济补偿金。被

申请人提供了微信记录截屏(未显示有离职证明具体内容)为证。

本委认为，虽然申请人主张其未离职，但其于2022年7月16日以后已未在正常出勤提供劳动，申请人也未提出证据证明其存在请休假情况，故双方劳动关系实际于2022年7月16日已解除。因申请人并未提供证据证明其因被申请人拖欠工资而向被申请人提出离职，故其要求支付解除劳动合同经济补偿金的请求事实依据不足，本委不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。依据《中华人民共和国劳动法》第四十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条的规定，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2022年4月1日至2022年7月16日期间的工资差额21521.47元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决。裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以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。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到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。

(本页无正文)

仲 裁 员：牟 晓 帆

二〇二三年二月七日

书 记 员：江 婉 雯