

广州市劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕8307号

申请人：张艳玲，女，汉族，1989年11月11日出生，住址：湖南省道县。

委托代理人：彭宇，男，广东琉璃律师事务所律师。

委托代理人：康静，女，广东琉璃律师事务所实习人员。

第一被申请人：安徽驿通信息科技有限公司广州分公司，营业场所：广州市海珠区。

负责人：史强。

第二被申请人：安徽驿通信息科技有限公司，住所：中国（安徽）自由贸易试验区合肥片区高新区。

法定代表人：董文辰。

两位被申请人共同委托代理人：刘悦，女，第二被申请人公司员工。

案由：劳动报酬；解除、终止劳动合同；社会保险等争议。

申请人张艳玲诉第一被申请人安徽驿通信息科技有限公司广州分公司、第二被申请人安徽驿通信息科技有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理。申请人委托代理人彭宇、两位被申请人共同委托代理人刘悦到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、裁决第一被申请人向申请人支付2023年12月1日至2023年12月31日绩效提成7869.84元；二、裁决第一被申请人向申请人支付2024年1月1日至2024年1月31日拖欠的工资15362.74元(2024年4月18日变更仲裁请求为：裁决第一被申请人向申请人支付2024年1月1日至2024年1月31日拖欠的工资15362.74元,支付2024年2月1日至2024年2月29日拖欠的工资22140.41元,支付2024年3月1日至2024年3月31日拖欠的工资11270.09元)；三、裁决第一被申请人向申请人返还2023年2月1日至2023年2月28日被扣工资7000元,2023年3月1日至2023年3月13日被扣工资2896.55元,2023年10月8日至2023年10月31日被扣工资7000元,2023年11月1日至2023年11月30日被扣工资7000元,2023年12月1日至2023年12月31日被扣工资7000元,2024年1月1日至2024年1月31日被扣工资7000元,2024年2月1日至2024年2月29日被扣工资7000元,2024年3月1日至2024年3月6日被扣工资7000元；四、裁决第一被申请人与申请人依照降薪前的15000元税前工资标准继续履行；五、裁决第一被申请人向申请人支付2023年3月14日至2023年7月19日生育津贴差额19725.23元；六、裁决第一被申请人向申请人支付2023年7月20日至2023年10月7日奖励假工资差额5575.74元；七、裁决第一被申请人向申请人支付2023年1月1日至2023年12月31日未休年休假工资20373.59元；八、裁决第二被申请人对上述仲

裁请求承担连带责任。

相关案情

申请人与两位被申请人无争议事项及本委查明情况：

一、劳动合同情况：申请人于2018年6月13日与案外人北京车行神州科技有限公司签订一份2018年6月13日起的无固定期限劳动合同，劳动合同主体于2019年3月21日变更为珠海车行天下科技有限公司，2023年4月24日由珠海车行天下科技有限公司变更为珠海悦畅科技有限公司，2023年10月1日由珠海悦畅科技有限公司变更为第一被申请人安徽驿通信息科技有限公司广州分公司。

二、申请人工作岗位情况：客户总监。

三、工作地点：广州市海珠区南洲路宝兴街88号202房。

四、工资情况：每月通过银行转账形式发放上个月工资，发放工资有电子工资单，不需要签收。

五、解除劳动关系情况：截至庭审之日，申请人仍在职。

六、社会保险缴纳情况：有缴纳社会保险。

七、申请仲裁时间：2024年3月11日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于绩效提成问题。本委认为，根据《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。本案中，双方当事人确认绩效工资是根据《销售人员薪酬绩效激励管理制度》进行发放，本委对此予以确认。

申请人提交的证据申请人 2023 年 12 月回款记录表单据编号为 “SKD00010981” “SKD00011063” 两笔订单均有备注 “不计算提成”，其余项目与第一被申请人提交的张艳玲 2023 年 12 月销售项目提成载明的项目名称一致，且第一被申请人的证据有计算 “2023 年其他月份待发项目提成（项目含 12 月份运营）” 的提成以及所有项目的具体提成金额，而申请人证据中并未含有该笔提成以及其他项目的提成金额，综合双方提交的证据以及庭审情况，本委依法采信第一被申请人主张的 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日绩效提成金额合计为 7362.74 元，而第一被申请人亦同意支付申请人绩效提成。综上，第一被申请人应支付申请人 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日绩效提成 7362.74 元。

二、关于调薪以及克扣工资问题。本委认为，第一，关于 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日期间的被扣工资问题。由申请人提交《劳动合同主体变更协议》可知，申请人该期间分别是与案外人珠海车行天下科技有限公司、珠海悦畅科技有限公司存在劳动关系，本案被申请人并非适格的劳动关系主体，因此，申请人要求两位被申请人支付该期间克扣的工资缺乏依据，本委不予支持。第二，关于 2023 年 10 月 1 日起的工资标准问题。由双方提交的证据以及庭审调查可知，2023 年 10 月 1 日起申请人的用人单位为第一被申请人，双方并未书面约定申请人的工资标准，而由第一被申请人提交的证据张艳玲工资核算明细、张艳玲 2023 年 1 月至 2024 年 3 月工资代发明细对账单以及申请人提交的证据

申请人2023年1月至10月工资单等可知第一被申请人2023年10月1起是按8000元/月的工资标准支付申请人工资，未有证据佐证申请人有对第一被申请人发放工资的工资标准提出异议，表明双方已以实际履行的方式对工资标准达成一致意见，因此，申请人要求按照15000元/月的标准履行缺乏依据，本委不予支持。

第三，关于2024年1月1日至2024年3月31日期间的工资问题。结合前述本委认定申请人的工资标准情况。申请人提交的证据不足以证明其主张的每月应发工资情况，而第一被申请人提交的证据工资核算明细可以显示申请人的具体工资构成情况，本委对该证据载明的工资数额予以采信。因此，经核算，第一被申请人应支付申请人2024年1月1日至2024年3月31日期间的实发工资29416.51元（计算公式：10710.23元+14836.19元+3870.09元）。

第四，关于2023年10月8日至2024年3月6日期间的被扣工资问题。结合前述本委认定情况，第一被申请人已按8000元/月的工资标准足额支付申请人的工资，申请人要求被申请人支付被扣的工资缺乏依据，本委不予支持。

三、关于生育津贴差额以及奖励假工资差额问题。本委认为，如前所述，申请人应当向相应的用人单位主张2023年3月14日至2023年7月19日期间的生育津贴差额以及2023年7月20日至2023年9月30日期间的奖励假工资差额，而第一被申请人亦已按照8000元/月的工资标准支付申请人2023年10月1日至2023年10月7日期间的工资，因此，对申请人该两项仲裁请求，

本委不予支持。

四、关于未休年休假工资问题。本委认为，根据《职工带薪年休假条例》第五条规定，单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。本案中，申请人并未离职，可依据相关法律规定申请休2023年度年休假，而第一被申请人庭审中亦确认申请人可以随时申请休假，且根据前述规定，第一被申请人亦可统筹安排申请人休2023年度年休假，因此，申请人2023年度年休假权利并未受到实际损害，其要求被申请人支付2023年度未休年休假工资缺乏依据，本委不予支持。

五、关于责任承担问题。本委认为，根据《中华人民共和国公司法》第十四条的规定，第一被申请人系第二被申请人的分公司，属于第二被申请人下设的不具备独立法人资格的分支机构，不具有独立承担民事责任的能力，则在第一被申请人经营管理的资产不足以偿付债务时，应由第二被申请人承担补充清偿责任，故申请人主张第二被申请人承担连带责任于法有据，本委予以支持。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国公司法》第十四条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第五十条，《职

工带薪年休假条例》第五条之规定，裁决如下：

一、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 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日绩效提成 7362.74 元，第二被申请人承担连带责任；

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 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 3 月 31 日期间的实发工资 29416.51 元，第二被申请人承担连带责任；

三、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。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

(本 页 无 正 文)

仲 裁 员：黄 鸿 图

二〇二四年五月三十一日

书 记 员：杨 杰 钦