

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〕4871 号

申请人：谢丽华，女，汉族，1997 年 5 月 20 日出生，住址：广西横县。

第一被申请人：深圳市无忧才智人力资源服务有限公司，住所：深圳市福田区。

法定代表人：方柱。

委托代理人：廖金梅，女，该单位员工。

第二被申请人：广东椰泰人力资源服务有限公司惠州分公司，营业场所：惠州市博罗县。

负责人：卢泽伦，该单位总经理。

委托代理人：叶纯娟，女，该单位员工。

第三被申请人：广东罗巴克实业有限公司，住所：博罗县。

法定代表人：周洪涛。

第四被申请人：广东轻上生物科技有限公司，住所：博罗县。

法定代表人：周洪涛。

案由：劳动报酬、解除劳动合同等争议。

申请人谢丽华诉第一被申请人深圳市无忧才智人力资源服务有限公司、第二被申请人广东椰泰人力资源服务有限公司惠州分公司、第三被申请人广东罗巴克实业有限公司、第四被申请人广

东轻上生物科技有限公司劳动争议一案，本委依法受理并开庭审理，申请人谢丽华、第一被申请人委托代理人廖金梅、第二被申请人委托代理人叶纯娟参加庭审。第三被申请人和第四被申请人经依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付2023年12月1日至2023年12月31日未发放工资差额3021.23元；二、被申请人支付2024年1月1日至2024年1月21日的工资8303元；三、被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金8303元；四、以上请求由四个被申请人共同支付。

相关案情

无争议事项及本委查明情况：

一、申请人与第二被申请人签订合同期限从2023年12月1日至2026年12月2日期间劳动合同，约定从事客服岗位，约定工资为底薪5000元/月+绩效。

二、2023年12月至2024年1月期间系第二被申请人为申请人缴纳社会保险。

三、每月通过银行转账支付上月工资，有工资条。

四、申请人已经收到2023年12月底薪4693.5元。

五、解除劳动关系时间：2024年1月21日。

六、申请仲裁日期：2024年2月23日。

有争议事项及本委认定情况：

一、关于缺席审理。第三被申请人和第四被申请人无正当理由拒不到庭，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十六条的规定，本委依法缺席裁决。两被申请人无正当理由拒不到庭参加庭审，也未提供证据进行质证，对此应视为其放弃举证和质证权利。

二、关于共同支付的问题。申请人与第二被申请人签订 2023 年 12 月 1 日至 2026 年 12 月 2 日期间劳动合同，并由第二被申请人缴纳 2023 年 12 月至 2024 年 1 月期间社会保险，2023 年 12 月 1 日至 2024 年 1 月 21 日期间系申请人与第二被申请人存在劳动关系，本案争议发生在申请人与第二被申请人劳动关系存续期间，依法应由第二被申请人承担支付责任，申请人要求四位申请人共同承担本案的支付责任，缺乏依据，本委不予支持。

三、关于工资差额。申请人主张绩效奖金应按照来访接待总量核算，但被申请人从 2023 年 12 月开始按照有效接待量核算绩效奖金，导致绩效奖金存在差额；第二被申请人主张绩效奖金应按照有效接待量核算，但是申请人所在小组主管按来访接待总量核算，导致 2023 年 10 月、11 月绩效奖金核算错误，考虑到系公司主管问题，因此之前多发的绩效奖金不予扣回；从 2023 年 12 月开始统一按照有效接待量核算绩效奖金，客服团队除申请人之外，其他人员均无异议，公司发现问题后多次与申请人沟通

协商，但申请人不予接受，也不予确认 2023 年 12 月工资单。本委认为，其一，根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定，用人单位可以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，本案中被申请人确定绩效奖金等事项，属于用人单位工资分配自主权范畴；其二，申请人在公司《接待客服绩效/提成考核指标》确认并签名“本人已清晰试用期的绩效考评标准”，说明其知悉公司的绩效计算指标；其三，第二被申请人在发现核算绩效奖金的标准有误后，已经及时告知申请人，且该标准并非针对申请人个人，其客服团队均适用按有效接待量核算绩效奖金；因此，对申请人主张绩效奖金差额，本委不予采纳。按照第二被申请人主张的核算标准，申请人 2023 年 12 月的绩效为 2063.63 元、2024 年 1 月绩效 1998.3 元，加上 2024 年 1 月底薪 4670.19 元，综上，第二被申请人应向申请人支付 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间的绩效 2063.63 元，2024 年 1 月 1 日至 1 月 21 日期间的底薪和绩效合计 6668.49 元（计算公式：4670.19 元+绩效 1998.3 元）。

四、关于解除劳动关系问题。第二被申请人主张因申请人不确认公司财务部按客服部统一标准的核算方式核算出 2023 年 12 月的绩效奖金结果，不认同公司客服部统一绩效奖金核算方式，申请人的行为已经影响公司正常管理，公司不予正式录用并与申请人解除劳动关系；申请人对此不确认，主张公司系违法解除劳

动关系。本委认为，解除劳动合同作为一种剥夺劳动者就业岗位的严厉惩罚措施，被申请人作为用人单位应审慎为之，即使申请人对公司的绩效核算标准有异议，第二被申请人可以对其进行说服教育，或者在适当的合理范围内予以惩戒处理，但第二被申请人因此对申请人作出解除劳动合同的处理，过于严苛，应予以纠正。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，第二被申请人主张的解除原因依据不足，第二被申请人应向申请人支付违法解除劳动关系赔偿金。申请人主张 2023 年 9 月 22 日入职第一被申请人，2023 年 12 月 1 日被安排与第二被申请人建立劳动关系，但一直被安排至第四被申请人处工作，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十六条的规定，计算违法解除劳动关系赔偿金时，申请人 2023 年 9 月 22 日开始的入职年限合并计算至第二被申请人处。因申请人与第二被申请人建立劳动关系期间完整工作月份为 2023 年 12 月，本委酌情参照该月的工资标准应发工资 7063.63 元（计算公式：底薪 5000 元+绩效 2063.63 元）核算赔偿金，因此第二被申请人应向申请人支付违法解除劳动关系赔偿金 7063.63 元（计算公式：7063.63 元×0.5 个月×2 倍）。超出部分不予支持。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第四十七

条、《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条、参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十六条的规定，裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人2023年12月1日至2023年12月31日期间的绩效2063.63元；

二、本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人2024年1月1日至1月21日期间的底薪和绩效合计6668.49元；

三、本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金7063.63元；

四、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。

仲 裁 员：廖 明 娟

二 0 二 四 年 四 月 九 日

书 记 员：侯 君 杰