

广州市越秀区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

穗越劳人仲案〔2023〕518、519号

518号申请人：徐海华，男，汉族，某年某月某日出生，
身份证住址：广州市天河区。

519号申请人：孔祥毅，男，汉族，某年某月某日出生，
身份证住址：广州市越秀区。

共同委托代理人：陈伟昂，广东九剑律师事务所律师。

被申请人：广州立德工程咨询有限公司，地址：广州市
越秀区东风东路733号之二自编705房。

法定代表人：赖允鹏。

委托代理人：林莲珍 该司员工。

案由：经济补偿争议。

申请人徐海华、孔祥毅诉被申请人广州立德工程咨询有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人共同委托代理人陈伟昂，被申请人的委托代理人林莲珍参加了庭审。本案现已审理终结。

518号申请人的仲裁请求为：一、请求被申请人支付2022年7月1日至2022年12月31日的工资45000元、2022年7月至10月高温津贴1200元、2022年业绩绩效32490.1元、年终奖16000元；二、请求被申请人缴纳2022年9月至2023

年1月的社保及2022年8月至2023年1月公积金及相应累计的滞纳金合计7392.8元（未含滞纳金）；三、请求被申请人拖欠工资的经济补偿金50160.1元。

519号申请人的仲裁请求为：一、请求被申请人支付2022年7月1日至2022年12月31日的工资30000元、2022年7月至10月高温津贴1200元、2022年业绩绩效12666元、年终奖12000元；二、请求被申请人缴纳2022年9月至2023年1月的社保及2022年8月至2023年1月公积金及相应累计的滞纳金合计7392.8元（未含滞纳金）；三、请求被申请人拖欠工资的经济补偿金14768.45元。

相关案情及本委认定情况

一、申请仲裁情况：两申请人于2023年1月31日向本委提出本次劳动仲裁申请。

二、仲裁请求：518号申请人当庭增加仲裁请求：要求被申请人支付2022年1月至6月的工资差额1937.18元（与被申请人提交的工资单中待发项数额一致）。被申请人同意申请人增加仲裁请求，且确认该请求数额。

本委认为：申请人该请求的数额与被申请人提交的工资单中待发项数额一致，且被申请人亦予以确认，故本委对该请求予以支持。

三、入职情况：518号申请人2018年3月6日入职，任职电力设计部项目经理。519号申请人2020年9月14日入

职，任职配网设计员。

四、工资、高温津贴、业绩绩效、年终奖情况：两申请人主张工资、高温津贴、业绩绩效数额与被申请人提交的工资单罗列的工资单基本一致，但工资单中并未包含年终奖，且 519 号申请人的业绩绩效应为 12666，并提供经被申请人确认真实性的绩效考核统计表予以证明，其上记载申请人 2022 年度业绩绩效合计 12666 元。对于年终奖，被申请人在其入职时约定工资构成中会从其年薪中扣除 20%作为年终奖，剩下的 80%作为平均 12 个月的基本薪资，该年终奖是不与被申请人的经营状况挂钩，且往年均有发放，故该年终奖属于其工资构成部分，但未提供证据证明。被申请人则主张年终奖根据我司的盈利情况发放。

经本委查核，工资单中记载 518 号申请人 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日的工资 45000 元，2022 年 7 月至 10 月高温津贴 1200 元、2022 年业绩绩效 32490.1 元；517 号申请人 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日的工资 30000 元、2022 年 7 月至 10 月高温津贴 1200 元、2022 年业绩绩效 11666 元。

本委认为：对于年终奖。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。本案中，申请人未提供证据证明其关于年终奖的主张，且被申请人对此亦予以否认，故本委对申请人该请求不予支持。

对于 519 号申请人的业绩绩效。根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。本案中，申请人已提供证据证明其关于业绩绩效的主张，且被申请人亦确认该证据真实性，故在被申请人未提供其他证据证明其司主张的情况下，本委对 519 号申请人该主张予以支持。

对于工资、高温津贴、业绩绩效（不含 519 号申请人），两申请人的主张与被申请人提供的工资单相一致，故本委对两申请人上述其他请求予以支持。

五、经济补偿金：两申请人主张因被申请人拖欠其工资，故其于 2023 年 1 月 4 日向被申请人提出被迫离职，被申请人应分别按离职前 12 个月月平均工资 11128.8 元、6339.2 元为基数支付其解除劳动合同经济补偿。被申请人确认该解除情况，但主张离职前 12 个月月平均工资应分别为 7952 元、5179 元。

经本委统计工资单中的数据及结合已认定的 519 号申请人的业绩绩效，计得两申请人离职前 12 个月月平均工资分别为 10595.78、6235.06 元。

本委认为：根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定，用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（二）未及时足额支付劳动报酬的；第四十七条，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一

年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。本案中，对于离职前12个月月平均工资，双方当事人均未提供完整证据证明其主张的数额，故本委以工资单及上述认定情况计得的数额作为两申请人的离职前12个月月平均工资。综上，计得被申请人应支付518号申请人解除劳动合同经济补偿52978.9元（10595.78元×5个月），519号申请人解除劳动合同经济补偿15587.65元（6235.06元×2.5个月）。又因518、519号申请人主张的数额为50160.1元、14768.45元，故被申请人以此数额为限支付即可。

六、社保、公积金及滞纳金情况：本委认为，对于补缴社保，根据《中华人民共和国社会保险法》第六十三条规定，用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。《社会保险费征缴暂行条例》第十三条的规定，缴费单位未按规定缴纳和代扣代缴社会保险费的，由劳动保险行政部门或者税务机关责令限期缴纳。对于补缴住房公积金，《住房公积金管理条例》第三十八条规定，违反本条例的规定，单位逾期不缴或者少缴住房公积金的，由住房公积金管理中心责令限期缴存；逾期仍不缴存的，可以申请人民法院强制执行。据此，申请人要求被申请人补缴社保、住房公积金，应向相关部门提出权利保护主张，故本委对其上述请求均不予调处。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国合同法》第三十八条第二项、第四十七条《中华人民共和国社会保险法》第六十三条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、《社会保险费征缴暂行条例》第十三条、《住房公积金管理条例》第三十八条、《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，裁决如下：

518 号申请人：

一、本裁决生效之日起十日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日的工资 45000 元、2022 年 7 月至 10 月高温津贴 1200 元、2022 年业绩绩效 32490.1 元；

二、本裁决生效之日起十日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年 1 月至 6 月的工资差额 1937.18 元；

三、本裁决生效之日起十日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动合同经济补偿 50160.1 元。

四、驳回申请人其他仲裁请求。

519 号申请人：

一、本裁决生效之日起十日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日的工资 30000 元、2022 年 7 月至 10 月高温津贴 1200 元、2022 年业绩绩效 12666 元；

二、本裁决生效之日起十日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动合同经济补偿 14768.45 元；

三、驳回申请人其他仲裁请求。

上述仲裁裁决均为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本仲裁裁决之日起十五日内向有管辖权的人民法院提出诉讼。逾期不起诉的，本裁决书自作出之日起发生法律效力。一方当事人逾期不履行生效仲裁裁决的，另一方当事人可根据《中华人民共和国民事诉讼法》规定向人民法院申请执行。

仲 裁 员：刘道民

二〇二三年四月十八日

书 记 员：易 莹