

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2021〕2916-1 号

申请人：沈文钦，男，汉族，1981 年 9 月 22 日出生，住址：广东省普宁市洪阳镇。

被申请人：广东南方通信建设有限公司一分公司，营业场所：广州市海珠区前进路塘边新街 14 号 1 栋 3-5 层。

负责人：符艾琦，该单位总经理。

委托代理人：肖伟标，男，该单位员工。

申请人沈文钦与被申请人广东南方通信建设有限公司一分公司关于经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人沈文钦和被申请人的委托代理人肖伟标到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2021 年 9 月 23 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人绩效工资 4532.3 元；二、被申请人支付申请人经济补偿金 153405 元；三、被申请人支付申请人未休探亲假期补偿金 5113.5 元。申请人本案共提出 4 项仲

裁请求，另有 1 项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、绩效工资是用人单位根据当年度经济效益、结合员工工作实绩，吸引、鼓励员工的激励机制，我单位对此有自主权。根据我单位的《员工手册》及《广东南方通信建设有限公司绩效管理办法》亦约定绩效工资与企业效益、经营目标及员工个人工作业绩、工作目标挂钩。我单位自 2020 年 11 月起，由于整体经营状况欠佳，经营目标未达标而对绩效工资进行了调减，并非针对某一人、某一岗位的惩罚性调减。二、申请人在申请劳动仲裁时，并未与我单位解除劳动合同，我单位从未向申请人表示过解除劳动合同的意思，且在 2021 年 9 月、10 月仍向申请人支付了劳动报酬，故申请人要求经济补偿金于法无据。三、申请人不符合休探亲假的条件。我单位《休假与考勤制度（V3.0）》约定“凡在本公司连续工作满一年以上的员工，与配偶或父母不住在一地，且不能在公休假日内回家居住一个白天和一个晚上的（指乘坐汽车或火车等公共交通工具），可休探亲假。”申请人配偶居住地在广东省揭阳市，根据 12306 官方公示的列车时间表显示广州到揭阳的车次与时间（3-4 小时），由此可知申请人可以在家居住一个白天与一个晚上，故不符合申请探亲的条件，因此无需支付探亲假补偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于绩效工资问题。申请人是被申请人的员工，任职

三级维护技术人员，工资标准为岗位工资 750 元+绩效工资 3550 元+年功津贴 252 元+生活补贴 300 元。申请人主张被申请人未足额发放其 2020 年 11 月至 12 月、2021 年 2 月至 8 月的绩效工资，其在 2020 年 11 月口头向总经理提出过异议。被申请人主张其单位绩效与单位的营业收入、经营业绩挂钩，申请人不能拿满额绩效工资是因为其单位的经营业绩、经营收入下滑，全体员工的业绩都打了折扣，且申请人除了对 2021 年 5 月和 6 月的绩效工资提出过异议外，对其他月份的绩效工资并未提出过异议。经查，申请人对其 2021 年 5 月和 6 月的绩效工资提出了异议，被申请人收到申请人的异议后，在 2021 年 8 月对申请人 2021 年 5 月和 6 月的绩效工资补发了 710 元。又查，双方签订的劳动合同约定按岗定薪，如申请人的工作岗位调整，则按新岗位对应的工资标准执行；申请人的绩效薪酬或奖金计发办法为按被申请人的相关制度执行；被申请人依法对申请人工资进行调整，申请人可在工资发放后的 30 日内提出异议，超时未提出异议的，视为申请人同意。合同落款时间为 2015 年 6 月 1 日。被申请人提交的《关于修订广东南方通信建设有限公司绩效管理办法（V4.0）的通知》，约定绩效工资是与企业效益情况和员工本人工作业绩挂钩的工资性收入。申请人对该证据的真实性不确认，称未收到过该通知。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条之规定，用人单位具有根据自身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

和工资水平的权利。故被申请人根据自身经营情况制定绩效工资发放标准亦无不妥。从申请人对其 2021 年 5 月和 6 月的绩效工资提出异议并得到补发的情况可知，申请人对其绩效工资计发并非被动接受，其对工资数额有争议的情况，会与被申请人主动核实寻求解决，而从被申请人会根据申请人提出的异议采取积极措施处理的事实表明被申请人并不存在单方克扣申请人绩效工资的主观恶意。本案申请人作为每月领取对价劳动报酬的劳动者，如若对相关月份的绩效工资有异议，其自身可及时核实并向被申请人提出，亦可行使对自己权利的处分权选择认可其每月领取的工资，现申请人除对 2021 年 5 月和 6 月的绩效工资提出过异议外，对其他月份的绩效工资均未及时提过异议，应视为其认可并接受已领取的绩效工资数额。故申请人要求被申请人对其 2020 年 11 月至 12 月、2021 年 2 月至 8 月的绩效工资进行补差，依据不足，本委不予支持。

二、关于经济补偿问题。申请人于 2021 年 11 月 11 日当庭以被申请人未足额发放绩效工资、未安排其工作为由向被申请人提出解除劳动合同。被申请人称申请人自 2021 年 9 月 1 日起处于待工状态，因申请人原来项目岗位的人员富余，所以需要调整部分人员去其他岗位工作，故调整申请人到其他项目工作，工资待遇不变，甚至申请人的绩效工资会略有提升，但经多次沟通，申请人均予以拒绝。被申请人提供、经申请人确认真实性的面谈记录表显示被申请人于 2021 年 8 月 11 日与申请人沟

通询问申请人是否同意到广州中院驻点，申请人要求报销上下班交通费才同意到广州中院驻点，后又称工作性质改变不同意到广州中院驻点；2021年8月18日被申请人与申请人再次面谈，申请人称广州中院项目离居住地远，会增加出勤时间及交通成本，被申请人针对申请人担心的交通费问题，通过提升申请人的个人绩效补贴予以解决，但申请人仍未同意调岗到广州中院驻点；2021年8月27日被申请人与申请人的谈话显示申请人从项目二部调出，调入项目管理部待安排工作，待岗期间岗位绩效基数为2250元，从2021年9月执行，申请人同意调整到项目管理部，但不同意调整绩效工资。本委认为，被申请人拟调整申请人到广州中院驻点，工作地点在广州市内，未有证据证明被申请人此次调整申请人的工作岗位对申请人具有侮辱性，且被申请人通过提升申请人的绩效数额方式补贴申请人因工作地点变更而产生的交通费，但申请人仍未同意接受工作岗位的调整。故双方在协商调整申请人工作岗位的过程中，被申请人暂缓安排申请人的工作并无不妥。因此，申请人称被申请人不安排其工作，与事实不符，本委对申请人的主张不予采纳。综上，申请人以被申请人未足额发放其绩效工资及未安排其工作的主张，与事实不符，本委未予采信。因此，申请人以前述理由提出解除劳动合同并要求经济补偿的要求，理据不足，本委不予支持。

三、关于探亲假补偿金问题。申请人主张被申请人未批准

其休探亲假，故要求被申请人支付其未休探亲假的补偿。被申请人主张申请人不符合其单位休探亲假的要求，故其单位没有批准申请人休探亲假。被申请人提供、经申请人确认真实性的《休假与考勤制度》约定休探亲假的要求为“凡在本公司连续工作满一年以上的员工，与配偶或父母不住在一地，且不能在公休假日内回家居住一个白天和一个晚上的（指乘坐汽车或火车等公共交通工具）”。经查，申请人的配偶在广东省揭阳。12306官方订票系统显示，广州到揭阳的高铁票，从早上6时54分至下午17时59分，有多个班次的列车可供选择，全程用时最长为3时37分。本委认为，根据《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》（粤劳新〔1997〕115号）第五条之规定，在一个单位连续工作满一年以上的职工，与配偶或父母不住在一地，又不能在公休假日内回家居住一个白天和一个晚上的，应在年休假期间安排探亲。申请人乘坐高铁回揭阳，用时不超过4小时，其不符合休探亲假的条件。即使申请人符合休探亲假的条件，而被申请人未批准申请人休探亲假，现未有法律规定不休探亲假需支付补偿。综上，申请人要求未休探亲假的补偿金，缺乏法律依据，本委不予支持。

申请人的另1项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2021〕2916-2号仲裁裁决书。

裁决结果

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争议调解仲裁法》第六条，《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》（粤劳新〔1997〕115号）第五条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人关于绩效工资、解除劳动合同的经济补偿、未休探亲假的补偿的仲裁请求。

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 聂杜艳

二〇二一年十一月二十四日

书 记 员 张智超