

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2023〕595号

申请人：谢艺，女，汉族，1997年6月3日出生，住址：广东省始兴县。

被申请人：广东仟秋文化发展有限公司，住所：广州市花都区新雅街邝家庄村凤凰南路56号之四201室。

法定代表人：于少辉。

申请人谢艺与被申请人广东仟秋文化发展有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人谢艺到庭参加庭审。被申请人经本委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。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年1月4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2022年10月1日-2022年11月4日工资共7775.91元，其中10月工资6492.91元，11月工资1283元；二、被申请人支付申请人2022年7月-11月被扣除的绩效工资2609.1元；三、因被申请人拖欠工资而要求被

申请人支付申请人 20%的经济补偿 1600 元。

被申请人未提交书面答辩意见。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资和绩效奖金问题。申请人主张其于 2022 年 7 月 7 日入职被申请人，任职商务 BD，每天工作 8 小时，每周工作 5 天，企业微信打卡考勤，试用期月工资构成为基本薪资 4500 元、绩效薪资 2000 元，2022 年 9 月 8 日起转正，转正后月基本工资 6500 元，绩效奖金 1500 元，于 2022 年 11 月 4 日离职。申请人还主张其于 2022 年 7 月 7 日在入职当天应公司要求将转正后的工资构成改为基本薪资 5000 元、绩效奖金 3000 元，但其本人主张应按照转正后基本薪资 6500 元，绩效奖金 1500 元的标准补发被克扣的 2022 年 7 月至 2022 年 11 月绩效工资共 2609.1 元。申请人提供《劳动合同书》《岗位聘任书》《保密协议》《离职证明书》等证据拟证明其主张。其中《劳动合同书》载明“一、劳动合同期限 第一条 本合同为固定期限合同。1. 固定期限：2 年，2022 年 7 月 7 日至 2024 年 7 月 7 日止。其中试用期：2 个月，2022 年 7 月 7 日至 2022 年 9 月 7 日止……二、工作内容和工作地点 第二条 乙方同意甲方根据需要聘用乙方担任商务专员职位，乙方已知悉甲方该岗位工种的工作要求和任职资格，并接受聘任……”等内容，落款甲方处有被申请人字样的盖章，落款乙方处有申请人字样的签名及捺印，落款日

期为 2022 年 7 月 7 日。其中《岗位聘任书》载明“甲乙双方根据甲方录用条件，公开聘任后达成一致意见，并签订聘任书。

一、聘任岗位及部门：商务部门……三、薪资结构：试用期基本薪资 4500 元（税前）绩效薪资 2000 元/月 试用期限为 2022 年 7 月 7 日至 2022 年 9 月 7 日（如乙方未达成转正条件，甲方可根据实际情况考虑是否延长乙方试用期限，如延长乙方试用期限需对乙方发出《试用期延长确认单》）转正后基本薪资 5000 元（税前）绩效奖金 3000 元/月（月、季度）税前……”等内容，落款甲方处有被申请人字样的盖章，落款乙方处有申请人字样的签名及捺印。其中《离职证明书》载有“姓名谢艺，部门商务部，职位商务 BD，到职日期 2022.7.7，离职原因 因本人职业发展规划有变，准许离职，该员工已于 2022 年 11 月 4 日正式从我公司离职，并合法解除劳动关系”等内容，落款处有被申请人字样的盖章，落款日期为 2022 年 11 月 4 日。其中交易详情显示申请人 7 月工资 4784 元、8 月工资 6350.9 元、9 月工资 7752.86 元。其中工资表载明“月份 10，部门商务部，姓名谢艺，实际出勤天数 21 天，基本工资 5000，绩效奖金 3000，本月应发底薪 5000，绩效系数 6.85，本月应发绩效 2055，应发工资合计 7055，应扣/代扣工资 社保 519.92，当月个税预扣缴税 46.17，实发工资 6492.91”“月份 11，部门商务部，姓名谢艺，实际出勤天数 4 天，基本工资 5000，绩效奖金 3000，本月应发底薪 909，绩效系数 6.85，本月应发绩效 374，应发工资合

计 1283，实发工资 1283”，个人签名确认处有申请人字样的签名。其中商务部门绩效考核载有岗位名称、姓名、考核日期、考核指标，考评标准、完成情况，权重，上级评分，总经办评分，合计得分等内容，其中申请人 2022 年 9 月考核综合得分是 78.96 分，确认考核人员签字处有申请人的签名，落款日期 2022 年 10 月 13 日。本委认为，首先，申请人虽主张 2022 年 9 月 8 日转正后基本薪资 6500 元，绩效奖金 1500 元，但申请人提交的证据《岗位聘任书》显示转正后基本薪资 5000 元（税前）绩效奖金 3000 元/月。又，申请人关于其系于 2022 年 7 月 7 日应被申请人要求将 2022 年 9 月 8 日转正后基本薪资 6500 元改为 5000 元，将绩效奖金 1500 元改为 3000 元/月之主张，申请人并无提供证据对此予以证明；退一步讲，即便申请人所述内容事实存在，其在入职当天同意更改并捺印，则意味着其已对最终确定的工资标准的行为效力予以认可和接受，此属意思自治及权利自由处分原则之体现，并无不可，故本委对申请人该两项主张不予采纳，据此认定申请人 2022 年 9 月 8 日转正后月工资构成基本薪资 5000 元，绩效奖金 3000 元。其次，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，申请人已提供了证据证明其与被申请人存在劳动关系，而被申请人对此不主张、不举证、不抗辩，故应对此承担举证不能的不利后果。又，被申请人对申请人的入职时间、离职时间、工作时间和出勤情况亦未做抗辩及举证，故本委对申请人主张的入职时间、

离职时间和工作时间等情况均予采信。再次，申请人虽主张被申请人无故扣除其在职期间的绩效奖金，但根据申请人提交的7月、10月及11月工资表来看，绩效奖金并非固定发放，被申请人发放的工资表明确载明有当月绩效系数及当月应发绩效金额，若申请人认为被申请人未足额发放绩效奖金的行为侵犯其合法权益，应向被申请人表示拒绝或不予在工资表上签名确认，然申请人最终在2022年7月、10月、11月工资表上签名确认，且本案查明的事实亦无法证明申请人在职期间已实际有效行使法律赋予的向相关劳动行政部门进行投诉的权利，由此可表明其对该些月份工资数额不持异议。又，申请人未提供证据证明其在领取工资时，曾就2022年8月及9月绩效奖金发放事宜向被申请人提出过异议，故根据申请人每月正常领取工资以及在职期间均按照约定提供劳动的客观行为，可推定其主观上对每月的工资数额系予以认可，故在申请人未能提供其他有效的证据证明被申请人无故克扣其绩效奖金的情况下，本委对申请人该主张不予支持。最后，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对申请人的工资支付情况负举证责任，现被申请人未举证证明其已足额支付申请人2022年10月1日至2022年11月4日期间工资，应承担举证不能的后果，故本委对申请人主张的上述期间的工资数额予以采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2022年10月1日至2022年11月4日工资共7775.91

元。

二、关于经济补偿问题。申请人主张因被申请人拖欠其工资，被申请人应支付其经济补偿。本委认为，申请人该项仲裁请求系要求被申请人支付因拖欠工资而加付的赔偿金，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条的规定，现申请人未能提供劳动行政部门责令被申请人限期支付劳动报酬以及因被申请人逾期不支付该劳动报酬而被责令加付赔偿金的证据，故申请人该请求缺乏依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，本委裁决如下：

一、在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10月1日至2022年11月4日工资共7775.91元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 宋 静

二〇二三年二月二十四日

书 记 员 曾焜恒