

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〕862号

申请人：周杰，女，汉族，1992年12月8日出生，住址：广东省珠海市。

被申请人：广州致景信息科技有限公司，住所：广州市海珠区鼎新路108号24层。

法定代表人：赵振洪，该单位总经理。

委托代理人：陈紫恩，女，该单位员工。

委托代理人：孙毓萍，女，该单位员工。

申请人周杰与被申请人广州致景信息科技有限公司关于赔偿金、工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人周杰和被申请人的委托代理人陈紫恩、孙毓萍到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年12月30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违法解除劳动合同的赔偿金23000元；二、被申请人支付申请人2022年12月1日至2022

年12月27日的工资19863.6元；三、被申请人支付申请人2022年第13薪23000元；四、被申请人支付申请人2022年11月12日、11月13日、8月25日、8月26日加班费5816元；五、被申请人支付申请人2022年年终奖23000元；六、被申请人支付申请人2022年未休年休假工资6344.8元。

被申请人辩称：一、申请人离职原因为试用期内未达到试用期岗位目标，不符合录用条件，其提出赔偿金的请求没有事实依据和法律依据。申请人于2022年8月1日入职我单位，双方签订了劳动合同，约定试用期为6个月，同时签署了《员工声明》和《试用期目标协议书》，明确了不符合录用条件的情形和岗位基本职责和工作内容，但申请人作为高级法务，在试用期即将结束时，未能独立处理员工关系咨询及重大合同文书工作，未能主动深入了解业务，未能熟悉业务运作流程，还存在多个失误且无法独立胜任岗位要求，根本无法履行岗位职责，我单位根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，与申请人解除劳动合同，于法有据，无须向申请人支付补偿或赔偿费用，申请人要求赔偿金无事实依据及法律依据。二、我单位已于2023年1月10日结算了申请人2022年12月的工资。三、根据规章制度及录用通知书的约定，福利奖金是根据当年的经营政策来确定发放的，并非劳动报酬所得，具体以当年政策为准，除固定薪酬外的其他部分薪酬，由于我单位根据公司的规章制度且根据员工的实际情况予以核定，即我单位对“13

薪”和年终奖的发放有最终解释权，同时我单位基于2022年业务扩展需求均未向在职员工发放“13薪”和年终奖，因此，申请人作为已离职员工提出该请求，既无事实依据，也无法律依据。四、申请人提供的加班证据证明不符合我单位规章制度中规定要求进行加班审批的程序，申请人要求加班费无事实依据及法律依据。员工手册第二章第四点第四款规定了“加班是指经过部门主管或经理批准的规定工作时间以外的超时工作（即周末和节假日）”“员工加班须严格遵守加班审批程序”“各部门员工加班，须提前于EHR系统（北森）-加班申请流程中填写加班申请单，无审批手续或无打卡考勤记录者不视为加班”。根据系统后台管理记录显示申请人在职期间并没有发起任何加班申请，系统显示申请人在职期间并没有发起任何加班申请，离职前亦无可调休记录，申请人仅提供打卡记录、聊天记录及打车记录，但未有加班审批流程，无法证明存在加班事实及其所主张的加班时段是否在履行工作任务，申请人提供的聊天记录也没有明确的加班字眼，无法证明存在需要额外加班工作任务。我单位在每月1日至5日会让员工对上月考勤记录进行确认，申请人在职期间从未提出异议。因此，申请人提供的证据不足以作为加班证明的证据。五、我单位同意支付申请人未休年休假工资，但对申请人的年休假工资计算基数不予认可，申请人的月平均工资为22373元，应付未休年休假工资为6101.72元。六、申请人对我单位的《员工手册》规定是知晓、理解并同意

的，其应按该手册履行。综上，申请人的请求无事实依据和法律依据，应全部予以驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于2022年8月1日入职被申请人，任职高级法务，月工资23000元，双方签订了书面劳动合同，劳动合同约定申请人实行标准工时制，申请人于2022年12月27日离职。被申请人称其单位已于2023年1月10日支付了申请人2022年12月的工资。申请人于庭审中确认被申请人已足额支付其2022年12月的工资。本委认为，申请人已当庭确认被申请人足额支付了2022年12月的工资，故本委对其在本案中再行要求被申请人支付其该月工资的请求不予支持。

二、关于未休年休假工资问题。双方确认申请人2022年未休年休假为2天；申请人的工资构成包含基本工资、职级津贴、绩效工资，被申请人提交经申请人确认的工资详情显示申请人2022年8月至2022年11月的应发工资均为23000元/月。本委认为，双方对于申请人应休未休年休假天数无异议，本委对此予以采纳。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条的规定，被申请人应支付申请人2022年未休年休假工资4229.89元（ $23000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 2 \text{天} \times 200\%$ ）

三、关于加班工资问题。申请人主张其2022年11月12日

(周六)、11月13日(周日)存在休息日加班及8月25日、8月26日存在工作日延时加班。申请人举证了工作软件截图、聊天记录截图、打车记录拟证明其主张。其中工作软件截图共有10个,部分有显示日期、时间,部分没有日期、时间,内容涉及海珠区疫情封控、延期申请函等内容,但10个截图不能连成完整的内容;聊天记录显示申请人与陈某某、施某某的群聊记录,显示陈某某询问申请人等人何时可以提交PPT,并且提醒申请人等人需要预留修改时间,申请人于2022年8月26日22:45发出“合同风险防范”的PPT;打车记录显示有2022年8月25日、8月26日的打车情况。被申请人称在8月25日、8月26日期间其单位没有安排申请人加班,申请人因上周的工作没有完成而直到8月26日才交;因疫情影响,需要向客户申请迟延交付,出具迟延交付函,上述证据显示在11月12日、11月13日有对工作内容进行沟通,但不清楚申请人有无实际完成工作,最后函件都系由陈某某完成,并非申请人。另查,被申请人提交经申请人确认的员工手册载明加班是指经过部门主管或经理批准的规定工作日时间以外的超时工作,加班需严格遵守加班审批程序;须提前在系统-加班申请流程中填写加班申请单,无审批手续或无打卡考勤记录者不视为加班。申请人称按部门惯例,加班不需要申请。本委认为,申请人的聊天记录虽显示申请人在8月26日晚上发出PPT文件,同时聊天记录显示被申请人人员曾提醒申请人需要合理安排时间,预留修改时间,

现有的聊天记录无法显示当时因何原因使申请人在晚上才发出该文件，即无法证明当时系被申请人安排申请人加班。其次，申请人提供的软件截图部分内容无法体现日期，另外，虽然申请人在11月12日、13日就工作事宜进行过发言，但在沟通交流软件、小程序多样的当下，人员之间联系的便捷度大大提升，员工在休息时间对工作事宜的沟通亦不再受时间、地点的限制，所以员工在休息时间进行工作沟通、交流的情况并不鲜见，故部分休息时间的工作沟通，不必然就属于员工的加班时间。现申请人举证的聊天记录内容不完整，不能清楚反映申请人当时的具体工作情况，记录显示的时间亦较少，不能证明申请人该两天全天或长时间工作，故该截图不足以证明申请人主张的加班事实。再次，打车记录只反映行程情况，至于乘客信息、出发地、目的地等情况则无反映，一方面无法证明申请人即为该车次的乘客，另一方面无法证明系基于何事而产生的乘车。最后，经申请人确认的员工手册已明确加班需要申请，现申请人无任何证据证明其主张的时间已获得审批通过。综合上述理由，本委对申请人主张的加班事实不予采纳，对申请人要求被申请人支付加班工资的请求不予支持。

四、关于年终奖、“13薪”问题。申请人主张被申请人人事曾承诺其享有年终奖、“13薪”，根据双方约定的年薪299000元，除以月薪，得出13个月，第13个月即为“13薪”，若每月绩效合格可以获得1个月工资的年终奖，绩效超额则有1.5

个月工资的年终奖，根据工资单显示其每月考核系数均为1，是合格的，且被申请人的薪酬管理制度中亦有“离职后不再享受相应的年度奖金与在职双薪福利等”的内容，可以证明年终奖、双薪的存在。申请人举证了与张某某的聊天记录，该记录显示张某某在2022年7月1日告知申请人根据前期沟通，就薪酬问题向申请人作出回复，月固定11550元，13薪，合计149500元，公积金企业部分1140元/月，合计年度13680元/年，年终税前约86000元，以上合计249180元/年，定薪23000元，年度基础为299000元/年，不考虑年终情况下，涨幅接近20%，申请人当时未有回复。被申请人对申请人的举证予以确认，但称该聊天记录仅为前期沟通，并非双方最终确定的薪酬标准，申请人的薪酬标准应以录用通知书为准，年终奖需根据公司的经营情况、当年福利政策根据员工的工作年限、工作表现按比例进行核算的。被申请人举证经申请人确认的录用通知书载明申请人的综合月薪为23000元，包含基本工资6000元，职务津贴12400元，绩效工资4600元。福利奖金（发放前离职的不享受）：A年底福利发放时间及标准，具体依公司当年政策执行；B年终奖公司结合每年经营状况和员工的有效工作时间、个人业绩、所在工作团队工作业绩等多种因素发放，奖金计划及其支付将由公司酌处并随公司相关政策的变化而变化，对此公司有最终解释权，福利奖金是根据公司当年的经营政策来确定发放，并非劳动报酬所得。另查，被申请人提交经申请人确认的

2022年8月至12月工资明细显示申请人的每月工资构成为基本工资6000元、职级津贴12400元、绩效工资4600元。本委认为，第一，根据聊天记录的时间可知，该内容发生于申请人入职前，系双方就薪酬待遇的磋商，而申请人当时并没有回复，不清楚申请人是否接受该待遇标准，亦没有此后的聊天内容，无法体现双方是否有再次沟通，或最终确定的情况，故仅凭该聊天记录不足以确定申请人的薪酬待遇情况。第二，被申请人向申请人发送的录用通知书清楚载明申请人的工资情况，加之申请人每月的工资明细显示申请人的工资构成与录用通知书载明一致，可以证实双方系按录用通知书载明的薪酬待遇予以履行，故申请人的薪酬待遇应以录用通知书载明为准，现该通知书并没有体现申请人可享受“13薪”，故本委对申请人要求被申请人支付其“13薪”的请求不予支持。第三，录用通知书载明申请人享有年终奖福利，并载明具体的发放条件，现被申请人未举证有关报表、净利表等予以证明其单位的经营情况，同时没有证据证明申请人的个人业绩等不能达到发放条件，被申请人应承担举证不能的不利后果。第四，被申请人未明确年终奖的发放标准及数额，故本委采纳申请人主张的标准，另，申请人在被申请人只工作了5个月，故当年年终奖应按其工作年限予以折算，故被申请人应支付申请人2022年年年终奖9583.33元（23000元÷12个月×5个月）。

五、关于赔偿金问题。被申请人以申请人试用期间不符合

录用条件为由与申请人解除劳动合同。申请人主张被申请人没有对其进行过任何考核，没有证据证明其不符合录用条件，被申请人属于违法解除劳动合同，被申请人应按月平均工资 23000 元支付赔偿金。被申请人则主张申请人作为高级法务，清楚知悉基本职责及工作内容，但申请人在试用期即将结束时仍未能独立处理员工关系咨询和重大合同文书工作，亦未能主动深入了解业务，未能熟悉业务运作流程，还存在多次失误且无法独立胜任岗位要求，无法履行岗位职责，申请人工作中还多次出现错误，其单位与申请人解除劳动合同于法有据，申请人的月平均工资为 22373 元。被申请人与申请人签订了《试用期目标协议书》，该载明了导师职责、徒弟（新员工）职责及徒弟（新员工）试用期工作目标设定的内容，其中目标设定有 5 大项内容，第 1 项为企业文化-学习并实践企业文化内容、理解公司使命及愿景、在工作中实践价值观，比重为 15%；第 2 项为能独立处理法律文书&员工关系咨询，比重为 25%；第 3 项为基本了解各 BG 业务模式：熟悉、理解百布&创新 BG 业务模式及其业务合同条款内容等，比重为 30%；第 4 项为职场素养及专业能力培训&提升等，比重为 10%；第 5 项为熟悉部门基本运作情况并独立完成岗位要求，比重为 20%。被申请人称其单位人员与申请人面谈考核，申请人的考核结果为不合格。被申请人没有提供申请人的考核结果。另查，申请人 2022 年 8 月至 12 月的绩效系数均为 1，申请人该期间每月的实际绩效工资均为

4600元，申请人2022年8月至11月的应发工资为23000元/月。被申请人解释称绩效考核与试用期目标考核是分开的，适用不同指标，法务绩效考核是集中在年终，所以日常的绩效均为1。本委认为，双方虽签订了《试用期目标协议书》，但被申请人关于其单位根据该协议书内容对申请人进行考核的情况即考核结果却未能提供，无法证明申请人的具体考核情况，更无法证明申请人的考核不合格。其次，被申请人主张绩效考核与试用期考核适用不同标准，但其单位没有举证证明具体绩效考核的制度或标准情况，不能证明其单位的主张。现申请人在职期每月的绩效系数均为1，可全额领取当月绩效工资，表明申请人的绩效考核至少为达标或合格，否则无法解释为何申请人可获得全额绩效工资。最后，申请人主张其月平均工资为23000元，符合法律规定的标准，本委予以采纳。综上，本委认为现有证据不足以证明申请人试用期考核不合格或不符合录用条件，故被申请人以此为由解除劳动合同，缺乏依据，属于违法解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金23000元（23000元×0.5个月×2倍）。

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》第四十七条、第四十八条、第八十七条，《中华

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条之规定，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年未休年休假工资4229.89元；

二、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年年年终奖9583.33元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同的赔偿金23000元；

四、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年三月十六日

书 记 员 曾焜恒