

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〕938号

申请人：邓富洪，男，汉族，1996年7月18日出生，住址：福建省连城县。

被申请人：广州华钥工程设计有限公司，住所：广州市海珠区新港中路397号自编76、77号。

法定代表人：汪道涵，该单位院长。

委托代理人：周红敏，女，该单位员工。

委托代理人：张海伦，女，该单位法务。

申请人邓富洪与被申请人广州华钥工程设计有限公司关于工资、经济补偿的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人邓富洪和被申请人的委托代理人张海伦到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年1月6日向本委申请仲裁，于2023年2月16日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2021年6月10日至2022年11月30日工

资 22188.4 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 2 月 3 日的劳动报酬 12718.4 元；三、被申请人支付申请人解除劳动合同的经济补偿 11568.34 元。

被申请人辩称：我单位已不存在欠付申请人劳动报酬的情形。关于季度绩效及年度绩效，2023 年第一季度及 2023 年年度考核期尚未结束，申请人已离职，根据绩效考核实施指引的相关规定，申请人不符合绩效奖金发放条件。申请人是自行申请离职而非我单位违法辞退。我单位不存在拖欠工资的主观恶意，受疫情影响我单位经营困难，资金严重不足，延迟发放工资是我单位为维持生产经营被迫采取的权衡措施，且在申请人催告后我单位已经积极筹款并将申请人的工资发放完毕，故我单位无需支付经济补偿，且闪亮之星奖金 1000 元为一次性表彰与激励，属于偶然所得，与社保及公积金、年度绩效奖金均不属于工资范畴，不应纳入经济补偿计算基数。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人担任被申请人的结构工程师助理，于 2021 年 3 月 10 日入职，月薪 4000 元，另有季度绩效 1500 元，年度绩效 6000 元，需经考核后确定发放，其中季度绩效于季度结束次月发放，年度绩效于次年第一个月发放，申请人工作至 2023 年 2 月 3 日离开被申请人。庭审中，申请人确认被申请人已结清其第一项请求的工资，并申请撤回该项仲裁

请求，同时申请人明确被申请人亦已支付其第二项请求的部分工资，仅剩下 2023 年第一季度绩效及 2023 年年度绩效共计 1285.56 元未发放，其系按 2023 年在职期间折算并主张季度及年度绩效金额的。申请人向本委提供 2023 年第一季度个人绩效考核评分截图予以证明被申请人已对其第一季度考核周期作出评分且分值达发放季度绩效的标准。被申请人同意向申请人折算发放 2023 年第一季度绩效，不同意折算发放 2023 年年度绩效。被申请人提供、经申请人确认的《华邦幸福家园集团绩效考核实施指引》规定，年度考核分数为四季度平均分数，年度考核期结束后的首月 15 日前由员工完成考核自评，提交部门负责人审核评分，再交项目负责人评级及审批，考核分数对应考核等级、考核系数，年度考核结果应用于年度绩效工资的计算。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条的规定，用人单位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和工资水平。本案中，年度绩效在年度考核期结束后根据考核结果确定发放，考核结果包括考核等级的评定、考核系数的确定，而考核等级、考核系数与考核分数关联，年度考核分数取季度平均分，截至 2023 年 2 月 3 日离职，申请人 2023 年工作已过日历天数仅 34 天，于年度考核期而言不足十分之一，无法通过季度平均分实现年度考核评分，无论从考核分数抑或发放时间，应用于年度绩效发放的考核结果所依据之条件均未成就，故申请人主张折算发放 2023 年年度绩

效，本委不予采纳。申请人依据第一季度考核周期评分截图主张第一季度绩效折算发放，被申请人亦同意折算发放第一季度绩效，由此，被申请人应支付申请人2023年第一季度绩效660.71元（ $1500\text{元} \div 3\text{个月} + 1500\text{元} \div 28\text{天} \times 3\text{天}$ ）。另，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准许申请人撤回第一项工资请求的申请。

二、关于经济补偿问题。双方签有为期3年的劳动合同，申请人以被申请人拖欠劳动报酬为由提出解除双方劳动合同。对此，被申请人则表示其单位从2022年8月起存在缓发申请人工资的情形，系受疫情影响、经营困难所致，非主观恶意，且经申请人催告后已作出发放。另，申请人主张其离职前12个月的工资总收入为69410元，该收入包括司龄补贴、餐费、交通费补贴、岗位工资、季度绩效、年度绩效、闪亮之星奖金1000元、绩效差额补贴300元计算在内，其中绩效差额补贴300元为补发2021年度第四季度绩效，闪亮之星由员工之间评选产生。对于上述收入，被申请人以不属于工资范畴为由主张应当剔除计算社保及公积金个人缴费、闪亮之星奖金、年度绩效。本委认为，本案申请人提出解除劳动合同的情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定的用人单位应当向劳动者支付经济补偿之情形，被申请人抗辩延缓发放工资之理由缺乏法律依据，故申请人请求经济补偿，本委予以采纳。关于计算经济补偿基数，根据《广东省工资支付条例》

第六十二条的规定，劳动者社保个人费用由用人单位在劳动者每月应发工资中执行代扣代缴，被申请人主张该部分不纳入申请人工资计算范畴，于法无据；被申请人亦未能提供证据证明闪亮之星奖金、年度绩效不属于工资收入范畴，被申请人主张剔除计算该两项收入，亦缺乏依据。申请人确认绩效差额补贴300元为补发2021年度第四季度绩效，由此可见，该笔收入非申请人离职前12个月期间的当期应得收入，故应当剔除计算。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，结合申请人的工作年限，被申请人应支付申请人解除劳动合同的经济补偿11518.3元【 $(69410\text{元}-300\text{元})\div 12\text{个月}\times 2\text{个月}$ 】。

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合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第六十二条之规定，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2023年第一季度绩效660.71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解除劳动合同的经济补偿11518.3元；

三、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 苏 莉

二〇二三年四月二十一日

书 记 员 曾艺斐