

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〕1983号

申请人：黄斌林，男，汉族，1992年10月18日出生，住址：广州市从化区。

被申请人：广东诚安时代建设有限公司，住所：广州市海珠区新滘中路221号901房。

法定代表人：任武。

委托代理人：吴键，女，该单位员工。

委托代理人：周鑫，男，该单位员工。

申请人黄斌林与被申请人广东诚安时代建设有限公司关于经济补偿等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人黄斌林和被申请人的委托代理人吴键到庭参加庭审。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3月14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4月工资1022.22元；二、被申请人支付申请人2022年6月1日至10月31日高温补

贴 1500 元；三、被申请人支付申请人 2022 年 7 月至 9 月绩效工资 4500 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 10 月至 2023 年 1 月扣除的绩效工资 2973.88 元；五、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿 10000 元；六、被申请人支付申请人 2023 年 2 月工资 12590 元；七、被申请人支付申请人 2023 年 3 月工资 2666.67 元；八、被申请人按照申请人工资补缴 2022 年 4 月至 6 月社会保险费；九、被申请人为申请人补缴住房公积金。

被申请人辩称：一、申请人入职后三天为岗前培训期，其在此期间有权利自主选择系否与我单位建立正式劳动关系。我单位在岗前培训期间向申请人支付 100 元/天补贴及 20 元/天餐补，申请人对此表示同意。我单位在 2022 年 6 月 6 日再次告知申请人工资计算办法，申请人对此并无异议。二、申请人无需从事室外工作，不属于享受高温补贴人员。三、我单位根据申请人完成工作核发绩效工资，并在 2022 年 11 月 8 日回复申请人关于绩效工资存在的疑问，申请人在领取绩效工资时并无提出异议，继续履行劳动合同，其对此知悉且认同我单位的计算办法，我单位不存在克扣绩效工资的行为。四、申请人自主提出离职，我单位无需支付经济补偿。五、我单位已支付申请人 2023 年 2 月和 3 月工资。六、社会保险费及住房公积金不属于劳动仲裁处理范围。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2022 年 4 月问题。经查，申请人于 2022 年 4 月 18 日入职被申请人处任消防工程项目经理，自 2022 年 7 月 18 日起转正，试用期间月工资由基本工资 2100 元、岗位工资 6400 元、餐费补贴 20 元/天构成；申请人在职期间实行大小周工作制，2022 年 4 月实际出勤工作日 11 天，当月实发工资为 3353.33 元。另查，申请人提供的微信聊天记录显示，申请人询问对方工资计算方法，对方回复“入职前 3 天是按培训来算的，每天只有 100 元”，申请人表示“明白了”。本委认为，被申请人虽明确告知申请人入职前三天工资计算方式，但其确定的工资数额低于广州市最低工资标准，即 105.75 元（2300 元÷21.75 天），故被申请人支付的工资数额违反法律强制性规定，应属无效，本委对此不予采纳。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2022 年 4 月工资 3851.07 元 $[8500 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%) \times 11 \text{ 天} + 11 \text{ 天} \times 20 \text{ 元}]$ 。综上，被申请人应支付申请人 2022 年 4 月工资差额 497.74 元（3851.07 元-3353.33 元）。

二、关于高温补贴问题。申请人主张其在职期间负责工地现场材料验收及巡查，每天户外工作时间在 4 小时以上。被申请人辩称申请人负责项目管理，统筹材料的派发工作，以及协调施工队的具体工作事宜，不需要在户外工作。本委认为，被申请人作为用人单位，对属下劳动者的工作内容、工作地点均具有统筹安排及分配的职权，故在双方对工作场所存在争议的

情况下，被申请人作为具备管理权利的主体，对申请人工作地点系否为户外的待证事实负有首要的说明及举证义务；但本案中，被申请人并无提供充分证据对其主张的工作场所予以证明，进而不能对申请人关于在职期间存在户外工作的主张加以反驳。因此，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果。鉴于申请人当庭主张的户外工作时间并非确定时数，由此表明其亦存在室内工作的情形。据此，本委酌定申请人在职期间户外工作时间为4小时/天。综上，根据《关于调整我省高温津贴标准的通知》（粤人社规[2021]9号）之规定，被申请人应支付申请人2022年6月至2022年10月期间高温津贴750元（300元×0.5×5个月）。

三、关于2022年7月至2022年9月绩效工资问题。庭审中，双方均确认申请人在转正后每月工资构成增加绩效工资1500元。被申请人主张已口头告知申请人绩效工资需根据部门完成业绩比例计发。经查，被申请人提供2022年各事业部绩效完成比例表拟证明第三季度和第四季度第三事业部完成比例分别为56.78%和62.45%。申请人对此不予确认，主张被申请人仅向其口头表示将全额发放绩效工资。另查，被申请人提供的工资单显示申请人在2022年10月至2023年2月领取的绩效工资依次为384.62元、852元、852元、937.5元、937.5元。被申请人当庭主张2022年10月至2023年2月发放的上述绩效工资，

实为 2022 年 7 月至 2022 年 11 月绩效工资。本委认为，被申请人在本案中虽主张绩效工资的发放需以部门完成业绩比例为依据，但其并无提供充分证据对此予以证明；且其提供的 2022 年各事业部绩效完成比例表亦仅载明相应季度的完成比例，并无相关证据对比例数据的充分性及有效性予以佐证，故仅凭被申请人单方统计及制作的表格，不足以证实季度完成情况的客观事实，故而不能以此作为发放申请人在职期间绩效工资的有效依据。因此，鉴于被申请人未能提供充分证据证明其所主张的绩效工资发放依据具有充分基础，遂无法证实其向申请人支付的绩效工资具有合理性。综上，本委对被申请人上述主张之事实不予采纳。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人 2022 年 7 月至 2022 年 9 月期间绩效工资 3699.03 元 $[1500 \text{ 元} \div (21.75 \text{ 天} + 2 \text{ 天} \times 200\%) \times (10 \text{ 天} + 1 \text{ 天} \times 200\%) + 1500 \text{ 元} \times 2 \text{ 个月}]$ 。因被申请人已支付申请人 2022 年 7 月至 2022 年 9 月绩效工资 2088.62 元（384.62 元+852 元+852 元），故其仍应支付申请人上述期间绩效工资差额 1610.41 元（3699.03 元-2088.62 元）。

四、关于 2022 年 10 月至 2023 年 1 月绩效工资问题。本委认为，如前所述，本委已认定被申请人主张的绩效工资发放条件及数额缺乏依据，故本委对其支付的 2022 年 10 月及之后的绩效工资不予认可。依查明的事实可知，被申请人在 2022 年 10 月至 2023 年 2 月发放的绩效工资，实为 2022 年 7 月至 2022

年11月绩效工资，而本委在上述已裁决被申请人支付申请人2022年7月至2022年9月绩效工资差额，故申请人主张的2022年10月至2022年12月发放的绩效工资差额之仲裁请求已得到实质性处理，其在该项仲裁请求中再次主张权利，实属重复请求，本委对此不予支持。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2023年1月发放的绩效工资差额562.5元（1500元-937.5元）。

五、关于2023年2月工资问题。经查，申请人2023年2月实发工资为11522.38元，其中绩效工资为937.5元。申请人当庭表示其对该月发放的绩效工资数额存有异议，对其他工资构成予以认可。本委认为，依前所述，本委已认定被申请人支付的绩效工资数额依据不足，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2023年2月工资差额562.5元（1500元-937.5元）。

六、关于2023年3月工资问题。申请人主张其2023年3月出勤6天，当月实发工资为2632.38元，其现要求按10000元的标准计发当月工资。双方均确认申请人2023年3月已缴纳社会保险费。经查，工资条显示申请人2023年2月应缴纳的社会保险费为485.12元。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2023年3月工资1964.98元 $[10000 \text{元} \div (21.75 \text{天} + 2 \text{天} \times 200\%) \times 6 \text{天} + 20 \text{元} \times 6 \text{天} - 485.12 \text{元}]$ 。由此表明，被申请人向申请人支付的2023年

3月工资并未低于上述法定工资数额，不存在未足额支付申请人工资之情形，故申请人该项仲裁请求依据不足，本委对此不予支持。

七、关于经济补偿问题。经查，申请人提供的《解除劳动关系通知书》载明，其因被申请人未缴纳2022年4月至2022年6月社会保险费、住房公积金，以及未足额支付在职期间工资、绩效工资和高温津贴等原因提出离职。另查，被申请人提供的工资条载明申请人2022年5月至2023年2月期间应发工资依次为9670元、11010元、11010元、11050元、11010元、11314.62元、11882元、11922元、11943.5元、12007.5元。本委认为，依查明的事实表明，被申请人确实存在未足额支付申请人在职期间绩效工资之行为，故申请人据此解除劳动关系符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿11630.5元 $[(9670\text{元}+11010\text{元}+11010\text{元}+11050\text{元}+11010\text{元}+11314.62\text{元}+11882\text{元}+11922\text{元}+11943.5\text{元}+12007.5\text{元}+750\text{元}+1610.41\text{元}+562.5\text{元}+562.5\text{元})\div 10\text{个月}\times 1\text{个月}]$ 。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

八、关于补缴社会保险费和住房公积金问题。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条之规定，缴纳社会

保险费系用人单位和劳动者应尽之法定义务。社会保险费有无缴纳及系否足额缴纳，实则行政管理部门征收行为与劳资主体缴纳行为之间的纠纷，此属于行政管理范畴，带有社会管理的性质，不属于劳动者与用人单位之间单纯的社会保险争议。如若用人单位存在未依法缴纳社会保险费的行为，则属违反法律规定的行政强制性义务，根据《中华人民共和国社会保险法》第八十六条之规定，应由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，因此，申请人可据此向社会保险费征收部门进行投诉处理。另根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条之规定，缴纳住房公积金不属于劳动争议处理范围，本委对此不予调处。综上，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条、第七十二条，《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，《中华人民共和国社会保险法》第八十六条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条，《关于调整我省高温津贴标准的通知》（粤人社规[2021]9号）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4月工资差额497.74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 6 月至 2022 年 10 月期间高温津贴 750 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 2022 年 7 月至 2022 年 9 月期间绩效工资差额 1610.41 元；

四、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 1 月发放的绩效工资差额 562.5 元；

五、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 2 月工资差额 562.5 元；

六、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关系经济补偿 10000 元；

七、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 郑泽民

二〇二三年五月十日

书 记 员 林婉婷