

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〔2022〕3186 号

申请人：刘毅斌，男，汉族，1990 年 12 月 27 日出生，住址：广州市海珠区。

委托代理人：王明菊，女，广东岭南律师事务所律师。

被申请人：广东飞渔文化传媒有限公司，住所：广州市海珠区清华街 211，231 号二楼 202 房。

法定代表人：黄耀卓，该单位董事长。

委托代理人：黄德贤，男，广东圣和胜律师事务所律师。

委托代理人：皮侠，女，广东圣和胜律师事务所实习人员。

申请人刘毅斌与被申请人广东飞渔文化传媒有限公司关于工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人刘毅斌及其委托代理人王明菊和被申请人的委托代理人黄德贤、皮侠到庭参加诉讼。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 7 月 8 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人 2022 年 4 月 6 日至 2022 年 6 月 22

日工资 15180.43 元。

被申请人辩称：申请人在职期间无正当理由多次迟到、早退、缺勤，多次旷工，我单位已按照劳动合同约定、规章制度规定按时足额支付申请人全部劳动报酬，申请人无权要求我单位再向其支付任何劳动报酬。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于 2021 年 6 月 30 日入职被申请人处工作，实行大小周工作制，其于 2022 年 6 月 22 日离职。双方签订了劳动合同，约定申请人的试用期从 2021 年 6 月 30 日起至 2021 年 9 月 29 日止，试用期限届满后正常工作时间的税前工资总额为 12000 元，其中 30% 为绩效工资（即 3600 元）。被申请人已发放申请人 2022 年 4 月工资 9145.39 元、5 月工资 5443.22 元。申请人主张被申请人 2022 年 4 月扣减其绩效 2347.83 元，2022 年 5 月扣减其绩效 4250 元且少发了出勤工资，该月合计欠发工资差额为 6050 元，据此主张该两个月的工资及绩效应按劳动合同约定的工资标准进行补差。申请人还主张其 2022 年 6 月出勤 13 天，被申请人未支付其该月工资。申请人提交且经被申请人确认的工资条显示申请人 2022 年 1 月至 2022 年 3 月的基本工资为 8400 元，30% 绩效工资为 3600 元，出勤天数各月不同，存在扣减绩效情况，但该扣减的绩效金额无法与出勤天数相对应（存在出勤少的月份比出勤多的月份所扣减的绩效数额更少的

情况)；2022年4月和2022年5月的计薪项目发生了变化，其中2022年5月的总工资薪酬为8500元，该两个月所扣减的绩效金额与申请人上述主张一致；转账记录显示被申请人向申请人转账的工资数额与申请人上述主张的已发工资数额一致。被申请人主张其单位扣减申请人上述月份的绩效系依据其单位的考勤管理制度以及业绩情况对申请人进行绩效考核并确定申请人的绩效工资，申请人在职期间经常迟到、缺勤等，违反了考勤管理制度，其中，申请人2022年6月出勤3天(均有迟到早退的情形)，旷工13天，其单位已足额支付申请人上述月份的工资。被申请人对其单位该主张提交了《考勤管理规定》、考勤打卡记录予以证明，其中，《考勤管理规定》显示常规班次时间为10:00至12:00，下午14:00至19:00；考勤打卡记录显示申请人2022年1月至2022年6月期间的上班和下班打卡时间并不完全固定，也有较多外勤打卡记录，亦存在晚于常规班次上班后，下班时间也相应推迟的情况，而且该打卡记录与申请人工资条所载的出勤天数无法完全对应。申请人以该考勤打卡记录系被申请人单方制作为由不予确认。本委认为，对于2022年4月和2022年5月扣减的绩效部分，被申请人主张申请人存在迟到、缺勤等情况并提交了考勤打卡记录予以证明，但申请人对该考勤打卡记录不予确认，而且从该考勤打卡记录的打卡时间来看，申请人并非固定按照常规班次上班，如若申请人晚于常规班次上班应扣发相应缺勤工资，那么根据权

权利义务相对等的原则，被申请人在申请人延时下班时理应支付相应的加班费，但实际上被申请人并无证据证明其单位对申请人的上班时间提出过异议或者对申请人迟到、缺勤等事宜作出过相关纪律处理，亦无证据证明其单位向申请人支付过延时下班的加班费，故应推定双方对该种上班模式以及对应的讨薪方式持认可态度；又该考勤打卡记录与申请人工资条所载的出勤天数不符，故仅凭被申请人该考勤打卡记录并不能当然认定申请人存在迟到、缺勤等情形，也不能作为核发申请人工资的有力依据。其次，被申请人作为用人单位在核发申请人工资过程中占主导地位，具有对申请人的出勤情况及相关工资核发依据进行审查核实的责任。从双方已实际履行的其他月份工资发放情况来看，申请人在2022年4月之前虽然也有扣减绩效，但所扣减的绩效无法与申请人出勤天数相对应，即双方对工资发放的实际履行情况无法体现被申请人系以考勤作为核发绩效的依据；又被申请人未能提供证据证明其单位的绩效考核标准以及其单位曾对申请人进行过绩效考核，故无法确定被申请人核发申请人绩效的具体依据。再者，申请人的2022年4月和2022年5月工资条所载计薪项目较之前发生了变化，被申请人并无证据证明已将该计薪项目变化情况告知申请人且征得申请人同意，故该计薪项目变化属于被申请人单方行为，本委难以认可。鉴此，本委认为被申请人应按劳动合同之约定向申请人核发该两个月的工资，即被申请人应支付申请人2022年4月绩效差额

2347.83 元，并按照劳动合同约定的工资标准支付申请人 2022 年 5 月工资和绩效差额，经核算，申请人现主张的 2022 年 5 月工资和绩效差额共 6050 元，未超出按照劳动合同约定标准计算的工资总额，本委予以认可。对于申请人 2022 年 6 月工资，申请人主张其 2022 年 6 月实际出勤 13 天，而如前所述，被申请人的考勤打卡记录无法有效证实申请人该月实际出勤天数以及申请人存在迟到、缺勤等情形；而且，被申请人亦缺乏核算申请人该月绩效的依据，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，因此，被申请人应按照该实际出勤天数（13 天）支付申请人该月工资，结合申请人实行的工时制度，经核算，申请人 2022 年 6 月工资应为 6058.25 元〔12000 元÷（21.75 天+2 天×200%）×13 天〕。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 4 月至 2022 年 6 月工资差额 14456.08 元（2347.83 元+6050 元+6058.25 元）。

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争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

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 月至 2022 年 6 月工资差额 14456.08 元。

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 温嘉毅

二〇二二年十月十日

书 记 员 李文舒