

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〕1607号

申请人：余项承，男，汉族，1998年6月17日出生，住址：广东省龙门县。

被申请人：广州欣纬智慧安全科技有限公司，住所：广州市海珠区新港西路135号大院子西区705号楼中大科技园B座自编号909, 910, 911, 912, 913, 914, 915室。

法定代表人：张黎明，该单位董事长。

委托代理人：张黎俊，男，该单位员工。

委托代理人：梁碧莹，女，该单位员工。

申请人余项承与被申请人广州欣纬智慧安全科技有限公司关于工资、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请余项承和被申请人的委托代理人张黎俊、梁碧莹到庭参加庭审。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2月20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2023年2月1日至2023年

2月13日的工资2970元；二、被申请人支付申请人2021年8月7日休息日加班费681.8元；三、被申请人支付申请人解除劳动关系经济补偿金16250元；四、被申请人支付申请人2022年10月1日至2023年1月31日扣除的工资5160元；五、被申请人支付申请人2022年10月15日至2023年1月18日出差补贴及垫付款6035.7元。

被申请人辩称：一、因申请人未填报工时，按照我单位规章制度不核算工资，双方对此已达成共识；二、根据我单位绩效管理制度第11条的规定，项目成员或驻场人员基于完成项目享有出差补贴及项目奖励，故休息日不再核发加班费和餐补；三、根据我单位绩效管理制度第七条第1的规定，档期绩效考核等级为D，下一考核周期的绩效工资按0%发放，申请人2022年10月至2023年1月绩效为D，故我单位不同意申请人第四项仲裁请求；五、我单位已支付申请人出差补贴及垫付款。

本委查明事实及认定情况

一、关于克扣工资问题。经查，申请人在被申请人处任职系统工程师，每周上班5天，双方签订了期限自2020年9月16日起至2023年12月31日止的劳动合同。申请人自2022年4月1日起月工资标准为6600元，含绩效工资1320元。申请人通过钉钉系统考勤，包括上下班打卡、申请休假和加班等，被申请人通过钉钉系统按月送达申请人工资条。被申请人对申

请人 2022 年 10 月、12 月和 2023 年 1 月的绩效工资 1320 元/月全额不予发放，2022 年 11 月疫情期间折算工资所得绩效工资 600 元全额不予发放。申请人据此主张被申请人克扣其上述期间工资。被申请人主张其单位自 2022 年 1 月开始执行绩效考核制度，根据当季度考核结果发放下季度绩效工资，考核审批流程及考核结果均可在钉钉系统查看，申请人第三季度的考核结果未达到发放条件，故申请人 2022 年 10 月至 12 月没有绩效工资。第四季度因 2022 年 11 月海珠区封控，12 月基本没有工作，2023 年 1 月遇新年假期，季度绩效考核来不及做而参照上季度，故申请人 2023 年 1 月没有绩效工资。被申请人提交了如下证据：1. 《绩效管理制度 V1.0》，发布时间为 2022 年 1 月 12 日，2022 年 1 月开始执行，内容包括：员工每季度第一个月 10 日前根据自身岗位性质填写绩效承诺表，逐级上报最终由人力资源部与行政部汇总，员工在季度末根据绩效承诺表填写自评，逐级评分最终经 AT 团队评定，考核结果分为 S 卓越、A 优秀、B 良好、C 待改进、D 不合格，其中绩效考核等级为 B 至 D 的，下一考核周期的绩效工资部分依次按照 100%、80%和 0%发放，另员工考核周期内有效工时率出现低于 50%的情况，档期绩效等级不高于 C。员工对考核结果有异议的，在收到结果后的 2 日内向人力资源部提出申诉；2. 申请人 2022 年第 3 季度绩效承诺表，有申请人及其他人员的填写内容；3. 系统审批流程截图，显示经逐级审批，申请人该季度考核得分 54 分（满分 100 分），

最终评审绩效等级 D。申请人对此表示其知道该绩效管理制度，每季度也有提交考核自评，但被申请人并无告知其下文，故其没有查看系统，也不清楚上级评分和考核结果，对考核结果不予确认。申请人还主张其 2022 年 11 月享有带薪假 4 天，但是被申请人只让其休 2 天，余下 2 天带薪假工资没有发。被申请人回应表示其单位将该余下 2 天带薪假安排在春节假期，申请人 2023 年 1 月共休 9 天。申请人对此表示不清楚。

本委认为，结合本案查明的事实和证据可见，钉钉系统系被申请人对员工实施管理的主要媒介手段，也是双方进行工作交流的主要平台和渠道。对于绩效工资。被申请人 2022 年 1 月实施绩效管理制度，并明确告知考核流程、考核结果及申诉途径，申请人知悉该制度且实际有按该制度规定每季度参与自评考核，基于钉钉系统系双方的主要交流平台，被申请人通过钉钉系统告知申请人考核结果系高效的送达方式，申请人作为系统使用者理应可以及时了解考核过程以及考核结果，且申请人作为被考核对象，考核结果又与劳动报酬相关，关乎其切身利益，申请人还有申诉渠道，申请人以被申请人没有告知下文为由主张其不清楚考核结果，本委难以采信。鉴于本案没有证据证实申请人对其第三季度考核结果提出过异议，应视为申请人对第三季度考核结果知悉且接受。又结合被申请人绩效考核制度的内容，绩效考核与有效工时相关，系评定考核结果的硬性指标之一。受新冠疫情封控影响，被申请人安排停工停产属不

可抗力，结合市场陆续恢复运营需要过渡期间，申请人有效工时远低于正常工作时间，无法满足被申请人对申请人提供持续、有效劳动作出评估，亦即考核基础缺失，此属客观情形，虽被申请人第四季度没有开展考核，但基于上述客观情形，被申请人主张第四季度考核情况参照第三季度，属于合理范畴，本委予以采纳。因此，被申请人按照绩效考核制度的规定核算申请人2022年10月至2023年1月绩效工资结果并无不妥。对于带薪假工资，用人单位根据生产、工作的具体情况统筹安排职工休假。现被申请人提出已将申请人剩余2天带薪假安排在春节假期，申请人未能举证反驳被申请人该主张，本委对被申请人该主张予以采纳。被申请人已安排申请人带薪休假，即不存在需支付带薪假工资的情形。综上，申请人要求被申请人支付2022年10月1日至2023年1月31日工资差额请求，本委不予支持。

二、关于2023年2月工资问题。申请人工作至2023年2月13日离职，2023年2月1日至2月13日上班4天，补休5天，被申请人未发放申请人该月工资。申请人2023年2月没有按被申请人要求完成每天工时填报任务，申请人对此表示其每月月底统一填报当月工时，2023年2月因离职匆忙而没有填报工时，但对被申请人抗辩双方达成共识对未填报工时期期间不发放工资不予确认。本委认为，劳动报酬系劳动者向用人单位以让渡劳动力使用权的方式获取的对价，用人单位应当及时足额

支付。被申请人对申请人2023年2月上班4天的事实不持异议，理应支付申请人对应的工资。申请人未按要求完成工作记录固然欠妥，但被申请人以此主张该期间不发放工资，与法律规定相悖，且申请人也不认可双方对不发放工资达成共识。因此，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2023年2月1日至2023年2月13日的工资2184.83元 $[(6600\text{元}-1320\text{元})\div 21.75\text{天}\times (4\text{天}+5\text{天})]$ 。

三、关于加班费问题。申请人2022年4月1日前月工资标准为6000元。申请人主张2021年8月7日（周六）被安排外出维护，被申请人既无计算工资也无安排补休。申请人提交经被申请人确认的钉钉系统截图（加班申请）显示，申请人申请2021年8月7日加班10小时，加班事由为出差且非项目类，审批结果为通过。本委认为，如前所述，钉钉系统系被申请人对员工实施管理的主要媒介手段，申请人按被申请人的相关规定提出加班申请并经被申请人审批通过，且加班事由非因项目产生，不属于被申请人所主张因完成项目而产生的加班不再核发加班费的情形，因此，本委认定该加班为有效加班。鉴于被申请人未能举证证明其单位已对申请人该加班时间支付了对应劳动报酬或安排了补休，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应支付申请人加班工资。经计算，申请人要求被申请人支付2021年8月7日休息日加班费681.8元，未超出本委核算的加班工资金额，属当事人对自身权益的自由

处分，本委对此予以尊重并照准。

四、关于解除劳动关系经济补偿问题。申请人以被申请人从2022年10月起未依法足额支付劳动报酬为由向被申请人提出解除劳动合同。本委认为，据上述查明的事实及认定情况，鉴于申请人关于被申请人从2022年10月起未依法足额支付劳动报酬的主张依据不足，申请人据此要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿，本委不予支持。

五、关于出差补贴及垫付款问题。申请人庭审时向本委申请撤回要求被申请人支付2022年10月15日至2023年1月18日出差补贴及垫付款的仲裁请求，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准予申请人撤回该项仲裁请求。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第四十七条、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：

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2月1日至2023年2月13日的工资2184.83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2021年8月7日休息日加班费681.8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 吴紫莉

二〇二三年五月六日

书 记 员 张秀玲