

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〕2214 号

申请人：温楚怡，女，汉族，1997 年 8 月 23 日出生，住址：广东省韶关市曲江区。

被申请人：广州莲馨信息技术有限公司，住所：广州市海珠区黄埔村北码头 28 号之六整栋自编 105 单元(6 号楼)。

法定代表人：罗洁娜，女，该单位总经理。

委托代理人：邝偲斐，女，该单位员工。

申请人温楚怡与被申请人广州莲馨信息技术有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人温楚怡和被申请人的委托代理人邝偲斐到庭参加庭审。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 28 日向本委申请仲裁，于 2023 年 4 月 25 日向本委申请变更仲裁请求及撤回要求确认双方自 2022 年 7 月 18 日至 2023 年 3 月 23 日期间存在劳动关系的仲裁请求，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人 2023 年 3 月 1 日

至 2023 年 3 月 23 日绩效工资 708.28 元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同经济赔偿金 23370.1 元；三、被申请人向申请人出具离职证明。

被申请人辩称：一、申请人 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 3 月 23 日半天薪酬（即岗位工资及绩效工资），其中 3 月 6 日请假半天，岗位工资 7112.64 元，绩效工资 1828.97 元，社保代扣个人部分金额为 485.52 元，代扣个人所得税 66.8 元，实发 8652.28 元；二、关于赔偿金问题，我单位主要产品《中肿及智育优选分销项目》，特意招聘产品经理申请人负责该项目。中肿项目自 2022 年 8 月启动，至 2023 年春节上班后已处于紧张推动的交付时期，公司全体成员本应全力以赴达成目标，但在项目实际过程中，产品经理申请人对客户需求、实现产品交付场景等的理解上，未能及时满足客户需求而导致产品不断延期。本着积极解决问题的情况下，公司内部组织紧急整改，项目负责人周德良曾多次指导申请人按客户需求修改产品原型等问题，但申请人交付产品仍不能达成客户需求，并在态度上不重视，在项目最紧张工作期间，近一半的工作日无故迟到，多次警告仍未改善，截止至 3 月中下旬，此项目未能按合同约定如期履行，对公司而言，我单位失去了客户的信任，公司也将面临不可预估的经济损失。详细情况如下：1、申请人担任产品经理 9 个月期间，多方面未能达到产品经理岗位职责要求：1）未能达到产品经理的职业素养，公司要求产品经理具有很强的逻

辑思维、语言表达能力，对数据敏感，善于分析挖掘数据价值；而申请人多次介绍产品原型时无法流畅表达，需部门主管帮忙解释；2) 未能满足客户或内部需求，我单位要求产品经理善于与内外部客户沟通调研，而申请人多次内部沟通仍未能达到需求标准，电子实验记录本项目只通过线上沟通，一直未到现场调研，设计电子实验记录本不符合用户习惯与心里需求，医院反馈差；3) 未能与公司共进发展，我单位要求产品经理具备敏锐的业务触觉和独到的产品见解，而申请人从未认识到自己的工作能力和工作岗位不匹配、业务触觉不灵敏，产品设计与用户需求相差甚远。

2、我单位与某医院合作，承诺于2023年2月交付1.0版本（已签署合同），该合同与2022年8月已立项，经过半年时间，申请人提交的2月OKR绩效管理表自主依据：已完成初稿，部分内容需要修改，基于申请人2月工作成果，我单位技术部、运营部、人事部负责人与申请人进行会谈，申请人表示自己的工作成果没有任何问题，约定2023年3月15日前由申请人组织我单位自营产品及与某医院合作交付1.0版本会议，2个会议总结：申请人交付的工作成果，完成不符合公司及项目医院提出的需求；3、个人工作态度不端正：1) 当工作赶不上进度，不进行时间调整，导致交付时间一直延后；2) 个人对职业态度散漫：7月18日入职，迟到3次、1天病假；8月迟到3次缺卡2次，2天事假；9月迟到3次缺卡2次，1天事假1天病假；10月迟到2次缺卡6次，半天病假；11月迟到

3次缺卡3次；12月迟到5次缺卡1次，半天病假；1月迟到3次缺卡1次，2天事假1天病假；2月迟到6次缺卡3次；3月缺卡3次，半天事假，在职9个月，共迟到28次缺卡18次，5.5天事假4天病假。4、我单位为初创型公司，项目启动于2022年初，但由于2022年多次受疫情影响，公司仍坚持对每一位员工负责，在没有营收的情况下，通过股东借款方式每月按时发放工资。我单位对申请人的工作状况及态度，仍持最大限度进行处理，主动与申请人多次沟通解除劳动合同方案，但双方未能达成一致意见，导致发生此次仲裁。三、我单位已开具的离职证明，仅阐述申请人由于工作绩效连续未能达成，我单位按公司管理规定而解除劳动合同，申请人由于不接受我单位主动提出调解的方案，因此采取仲裁方式进行处理的事实，我单位没有使用任何不利于申请人或带有主观意愿的表述。

本委查明事实及认定情况

一、关于绩效工资问题。经查，申请人于2022年7月18日入职被申请人，任职产品经理，每周工作5天，每天工作7.5小时，钉钉打卡考勤，试用期三个月，试用期每月工资10400元，2022年10月18日开始调整为每月13000元，工资构成是基本工资9100元加绩效工资3900元，最后工作至2023年3月23日上午，2023年3月实际出勤17.5天，2023年3月实际收到工资8652.28元（含绩效工资2340元）。申请人主张被申请

人未足额发放其2023年3月1日至2023年3月23日绩效工资。申请人提交《劳动合同书》《聘用函》《广州市社会保险参保证明》《招商银行交易流水》等证据拟证明其主张。其中《劳动合同书》载有合同期限为2022年7月18日至2025年7月17日终止，岗位为产品经理，落款处有被申请人字样的盖章及申请人字样的签名。其中《聘用函》载有试用期税前10400元/月，试用期满后工资为基本工资9100元+绩效工资3900元等内容。其中《广州市社会保险参保证明》载明被申请人自2022年7月起每月为申请人缴纳社会保险。其中《招商银行交易流水》载明被申请人自2022年8月10日起每月10日左右通过公司银行账户向申请人发放工资。被申请人对该些证据的真实性均予以确认。被申请人主张根据申请人2023年3月考核结果，其单位已足额发放申请人该月工资。被申请人提交OKR绩效管理表、2023年3月考勤记录及工资表等证据拟证明其主张。其中3月OKR绩效管理表载有目标、关键成果、目标完成时间、KR自评分、得分、自评依据、考核依据等内容，其中KR自评分0，KR考核分0，得分总分35。其中2023年3月考勤记录载有申请人该月考勤情况，2023年3月表载有请假天数0.5，实际工作天数17.5，基本工资9100，绩效工资2340，扣缺勤工资262.99，扣个税66.8，个人部分缴纳社保485.52，实发工资8652.28。申请人对2023年3月考勤记录及工资表的真实性予以确认，对3月OKR绩效管理表的真实性不予确认，辩称其本人没看过，

被申请人没有向其本人出具过。庭审中被申请人称其单位根据申请人 2023 年 3 月工作表现对申请人进行考核，因申请人于 2023 年 3 月 23 日已离职，故其单位没有将该月考核结果告知申请人。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。对于申请人 2023 年 3 月绩效工资部分的发放，被申请人应当提供其单位通过合法程序对申请人进行考核且申请人已知悉考核结果的证据，而被申请人并未提供上述证据材料，故被申请人以其单位自身作出的 2023 年 3 月绩效考核管理为依据扣发申请人该月的绩效工资，依据不足，本委不予采纳。因此，结合申请人已领取的 2023 年 3 月工资表中载明绩效工资 2340 元，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 3 月 1 日至 2023 年 3 月 23 日绩效工资差额 797.93 元（ $3900 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 17.5 \text{ 天} - 2340 \text{ 元}$ ），现申请人仅要求被申请人支付其该月绩效工资差额 708.28 元，此属申请人对自身权利的自主处分，本委予以尊重并照准。

二、关于赔偿金问题。经查，被申请人没有对申请人进行过调岗，申请人离职前月平均工资 11685.05 元。申请人主张被申请人于 2023 年 3 月 23 日上午向其出具《开除员工通知书》，违法将其辞退，被申请人应支付其违法解除劳动合同的赔偿金。申请人提交《开除员工通知书》等证据拟证明其主张。其中《开除员工通知书》载明“……鉴于你负责的项目产出的成果，公

司给予多次机会仍未能达到客户或公司的交付标准，严重与工和岗位职责不匹配，工作能力不足、工作态度及行为不端正且没有产品经理应有的职业素质。因此给公司的发展带来严重的负面影响，公司也将面临不可预估的经济损失。现公司决定与你解除劳动关系，即时执行……”等内容，落款处有被申请人字样的盖章，落款日期为2023年3月23日。被申请人对《开除员工通知书》的真实性予以确认。被申请人主张因申请人存在《开除员工通知书》所载明之情形，其单位于2023年3月23日上午向申请人出具《开除员工通知书》，当日与申请人解除劳动合同。被申请人提交《产品经理岗位职责》《员工面谈记录表》《工作会议纪要》《解除劳动合同协议书》、2月OKR绩效管理表、考勤记录等证据拟证明其主张。其中《产品经理岗位职责》载有岗位能力、岗位职责“1. 原型设计：输出产品原型和需求文档，承担产品的产品定义和产品设计、特征、功能、用户体验和发布标准等；2. 做产品调研；3. 业务逻辑的梳理；4. 精通至少一种Axure等原型设计工具，快速输出原型”的具体内容。其中《员工面谈记录表》载有被申请人与申请人2023年3月10日就申请人2023年2月绩效异议进行面谈记录的内容及就以上会议主要内容定下的方案。其中《工作会议纪要》载有2023年3月16日及3月21日就会议主题“微信小程序‘智育优选’分销功能讲解及“电子实验记录本项目演示”的会议纪要。其中2月OKR绩效管理表载有目标、关键成果、目标完

成时间、KR 自评分、得分、自评依据、考核依据等内容，其中 KR 总分 120，KR 自评分总分 87，KR 考核分 57 分，得分总分 57 分。其中考勤记录载有申请人在职期间的考勤记录情况。申请人对《产品经理岗位职责》《员工面谈记录表》《解除劳动合同协议书》、3 月 16 日《工作会议纪要》、2 月 OKR 绩效管理表、考勤记录的真实性予以确认，对 3 月 21 日《工作会议纪要》中除第四项“迭代版本双方共识需跟进事项”项下内容外的真实性均予以确认。本委认为，首先，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人对自身主张负有举证义务，被申请人虽主张申请人“负责的项目产出成果不能达到客户或公司交付标准，严重与工作岗位职责不匹配，工作能力不足”而解除劳动合同，但被申请人提交的会议纪要中仅载有申请人负责的项目未在规定期限内产出，会议领导对产品效果不认可及对问题进行的总结，2 月 OKR 绩效管理 KR 考核分得分 57 分，现被申请人未提交因申请人不能胜任工作而对申请人进行调岗或培训的证据，故该解除依据不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条“劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的”情形。其次，被申请人虽主张因申请人“工作态度及行为不端正且没有产品经理应有的职业素养”而解除劳动合同，但被申请人提交的考勤记录未能反映申请人存在其单位主张之情形，鉴于被申请人未能就其单位该主张提交充分有效证据予以证明，其单位应承担举证不能

的不利后果。最后，被申请人主张申请人“给公司的发展带来严重的负面影响，公司也将面临不可预估的经济损失”，但未提交证据证明由于申请人工作失误等原因而给其单位发展带来严重负面影响或产生实际损失，故被申请人应承担举证不能的不利后果。综上，被申请人未能充分举证证明申请人存在《开除员工通知书》所载之情形，故被申请人以《开除员工通知书》所载之内容解除双方劳动关系，依据不足，属违法解除，故根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、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23370.10元（11685.05元×1个月×2倍）。

三、关于出具离职证明的问题。申请人主张被申请人在已开具的离职证明中写了不利于申请人且带有主观意愿的话语，其要求被申请人重新出具离职证明。申请人提交《离职证明》等证据拟证明其主张。其中《离职证明》载有申请人在被申请人处工作的起止时间、工作岗位及工作职责等内容。被申请人主张其单位已为申请人开具离职证明，离职证明中仅阐述申请人由于工作绩效连续未能达成，其单位按公司管理规定而解除劳动合同，其单位没有使用任何不利于申请人或带有主观意愿的表述。本委认为，被申请人已向申请人开具离职证明，该离职证明符合《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定，且写明的内容未违反法律强制性规定，故申请人要求被申请人重新出具离职证明，于法无据，本委不予支持。

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、第八十七条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条之规定,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违法解除劳动合同的赔偿金 23370.10 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 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 3 月 23 日绩效工资差额 708.28 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 宋 静

二〇二三年五月三十一日

书 记 员 李政辉