

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〕1948 号

申请人：丁经天，男，汉族，1965 年 1 月 5 日出生，住址：湖南省衡阳市蒸湘区。

委托代理人：易茂松，男，湖南业达律师事务所律师。

委托代理人：李婧，女，湖南业达律师事务所律师。

被申请人：广州市古港新地商业运营管理有限公司，住所：广州市海珠区琶洲街道石基路 512 号 201 房。

法定代表人：陈乔鑫。

委托代理人：肖守华，男，北京德恒（广州）律师事务所律师。

申请人丁经天与被申请人广州市古港新地商业运营管理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。申请人丁经天及其委托代理人易茂松和被申请人的委托代理人肖守华到庭参加庭审。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 10 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 11 月度、季度及年

度绩效工资 77616 元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 649296 元；三、被申请人支付申请人一次性伤残补助金差额 306000 元；四、被申请人支付申请人一次性工伤医疗补助金 68000 元；五、被申请人支付申请人一次性伤残就业补助金 300000 元。

被申请人辩称：一、我单位解除双方劳动关系有事实依据和法律依据。经了解，申请人在履职过程中与项目承包方等人经常在一起吃饭、喝酒、打牌，违反了作为管理人员的基本忠诚谨慎义务，承包过程中必然会发生工程款支付时间以及工程质量、工程签证问题。作为管理方，申请人理应与相关人员保持适当距离，但其未按照单位要求以及劝告，拒不改正，在此情形下被申请人有权解除劳动合同。二、申请人主张的赔偿金和工伤待遇均没有事实依据。申请人于 2022 年 8 月 1 日入职我单位，我单位在 2022 年 12 月 1 日已经与其解除劳动关系，即申请人在职期间仅为四个月，不可能产生如此巨大金额的赔偿。此外，根据我单位提供的解除劳动关系协议书，可见申请人与上一家公司解除劳动合同时已经明确其与上一家单位不存在任何应该支付款项的情况，该协议书系申请人自愿签订，属于其对自身权利的处分，其现违背承诺要求被申请人支付款项，违反基本诚信义务原则。

本委查明事实及认定情况

一、关于绩效工资问题。申请人主张其于 2014 年 2 月 19 日入职湖南银泰置业有限公司，后于 2021 年 5 月 1 日与广州新桐泰商业管理有限公司建立劳动关系；2022 年 8 月 1 日，申请人在用人单位将项目成立为独立分公司的情况下，被要求与被申请人签订劳动合同。被申请人确认其与申请人于 2022 年 8 月 1 日建立劳动关系，但对申请人此前劳动关系所属情况不予确认。庭审中，双方确认申请人在与被申请人建立劳动关系之前，已在被申请人所属古港新地项目工作。申请人提供企业信用信息公示报告拟证明被申请人与上述两家公司存在关联关系。被申请人对此不予确认，辩称未有证据证明其与案外两家公司存在控制与被控制的实质关联关系，三家公司相互独立，申请人在与其建立劳动关系之前前往古港新地项目工作，系受广州新桐泰商业管理有限公司委派，但至于两家公司之间关系及委派原因不清楚。庭审中，申请人主张其年薪 45 万元，被申请人未向其支付 2022 年 11 月绩效工资、季度绩效工资和年度绩效工资。被申请人主张申请人每月工资 25100 元包括绩效工资 9500 元，绩效奖金需根据项目实际经营情况发放，并无统一上限标准。经查，双方订立的《劳动合同》约定税前工资为 25100 元/月，其中基本工资 2300 元/月，岗位工资 13300 元/月，当中另约定被申请人有权根据经营情况、考核制度及申请人对经营目标完成情况和工作表现，决定系否发放奖金及奖金发放时间和金额。另查，申请人提供的《员工薪酬确认表》载明 2022 年

11月绩效工资7700元、季度绩效25000元、年底绩效49000元。本委认为，首先，申请人虽主张其年薪45万元，但其并无提供证据证明被申请人与其就年薪事宜进行约定，故无法证实双方就年薪45万元的事实达成一致意见。不论被申请人与案外两家公司之间系否为关联企业，或申请人在入职被申请人之前具体工资标准系否为年薪制，申请人在2022年8月1日已与被申请人建立劳动关系，在未有任何证据证明被申请人明确表示承继申请人在原用人单位享有的相关权利，以及原用人单位对申请人履行的相关义务的情况下，不能当然认定被申请人对申请人具有承担原工资待遇支付的法定义务。即便若申请人所述，被申请人与案外公司存在关联关系，其亦仅系承担申请人在原用人单位的工作年限，并不能据此认定被申请人承接申请人原劳动关系项下的权利及义务。其次，依查明的事实可知，双方在建立劳动关系后已签订书面劳动合同。劳动合同系劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。因此，在未充分证据对劳动合同约定的具体条款予以反驳的情况下，不足以有效反驳双方签订的劳动合同之合法效力。根据该劳动合同显示，双方约定的薪资待遇为月薪制，无法体现申请人所述的年薪制的事实。据此，申请人在未能提供证据对自身主张予以证明的情况下，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果，故本委对其该项主张不予采纳。再次，被申请人虽主张申请人

每月工资中包括绩效工资，但双方订立的劳动合同并未明确约定工资构成包括绩效工资，亦无对绩效工资的数额进行明确约定，故被申请人单方对工资结构进行拆分，以及主张绩效工资事实的存在缺乏依据，本委不予认可。最后，根据庭审查明的事实可知，双方存在绩效奖金之约定。被申请人作为制定薪酬待遇的主体，对工资标准、奖金基数、奖金发放条件及比例等一系列与薪酬制度相关的事实负有首要的举证证明责任。本案中，被申请人未提供任何证据证明绩效奖金的具体类型及对应金额和考核标准，故无法对申请人主张的绩效工资类别及相应数额予以反驳，本委故而采信申请人主张的绩效工资类型及对应金额。同时，本案查明的现有证据亦未能证明被申请人曾对申请人作出 2022 年 11 月绩效考核及季度和年度绩效考核，加之其并无提供充分证据证明其具体经营状况，故在缺乏绩效考核参照标准及实际考核结果的情况下，无法充分证实申请人具体工作表现及公司实际经营情况均不符合发放绩效工资的条件和情形。综上，结合双方当事人举证责任和能力，本委认为被申请人因未能提供证据证明申请人未能达到领取月度、季度和年度绩效工资的要求，故其对此待证事实应承担举证不能的不利后果。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 11 月绩效工资 7700 元、季度绩效工资 33333.33 元（25000 元÷3 个月×2 个月+25000 元÷3 个月×2 个月）、年度绩效工资 16333.33 元（49000 元÷12 个月

×4个月)。因此,被申请人应支付申请人2022年11月绩效工资、季度绩效工资和年度绩效工资共57366.66元(7700元+33333.33元+16333.33元)。

二、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人因工程部解散和岗位调整而解除与其劳动关系。经查,申请人提供的《解除劳动合同通知书》载明“因公司业务调整,公司决定与(于)2022年12月1日解除与你2022年8月1日签订的劳动合同”。被申请人对该证据不予确认,主张因项目工程部解散,故其提出解除与申请人劳动关系,并就补偿事宜进行协商。另查,被申请人提供的《解除劳动关系协议书》载述“因乙方自身原因,申请从甲方处离职”的内容,落款处分别盖有“广州新桐泰商业管理有限公司”字样的公章,以及载有“丁经天”的手写签名字样及按捺指纹。申请人对上述证据真实性予以确认,但主张其与被申请人签订劳动合同前须配合广州新桐泰商业管理有限公司签订上述协议书,否则被申请人无法变更劳动合同相关手续,且以上协议系广州新桐泰商业管理有限公司提供的格式合同,其无法进行平等协商,故被申请人在违法解除劳动关系的情况下,该协议书不能作为免除被申请人承担合并计算关联公司工作年限的依据。另查,申请人提供的交易明细清单显示其2022年8月至2022年11月工资依次为23749.44元、38730.99元、22207.71元、17578.61元。本委认为,首先,被申请人提供的《解除劳动关系协议书》载有申请人的签名字

样及指纹捺印，因申请人未提供任何充分有效证据证明其系在意识受阻、意志受限的情况下签署该协议书，故无法证明当中的内容存在违背其真实意思表示之情形。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，申请人对此应承担举证不能的不利后果。鉴于申请人并无举证证明上述《解除劳动关系协议书》违反法律、行政法规的强制性规定，且存在欺诈、胁迫或者乘人之危的情形，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条之规定，本委认定申请人签订的《解除劳动关系协议书》应当有效。其次，根据上述查明的《解除劳动关系协议书》可知，申请人系因自身原因从广州新桐泰商业管理有限公司离职，其虽主张系在被申请人的要求下签署该协议书，但如前所述，其未能提供证据证明该协议书的签订与其真实意思表示相违背，故而不能证实当中内容与事实相左，不符合其认知及接受的范畴。因此，在未有充分证据证明该《解除劳动关系协议书》签订过程有违平等自愿及协商一致原则的情况下，不能当然否定该协议书内容的有效性及约束力。鉴于此，本委认定申请人系基于个人原因与广州新桐泰商业管理有限公司解除劳动关系。故根据本案查明的现有证据及双方当事人举证责任，本委认为申请人在此后与被申请人建立劳动关系及为被申请人提供劳动，系发生于其主动与上述公司解除劳动关系后。故此，无法证明申请人前往被申请人处工作符合非因其本人原因从原用人单位被安

排到新用人单位工作之法定情形，遂缺乏将申请人在原用人单位的工作年限合并计算为被申请人工作年限的有效前提和依据。最后，申请人作为具备完全民事行为能力的当事人，其对自身从事的包括签字在内的民事行为后果理应具有普通人的注意义务和预见能力。签字行为并非儿戏，每个具有认知和控制能力的当事人均需对自身行为负责到底。如若申请人对《解除劳动关系协议书》的内容不认可、不理解或不接受，则应行使拒绝签字的权利，或向相关部门进行咨询后再行作出是否签字的决定，而非如其于本案中所表现的在签字后另行对证明内容及效力予以否认的行径。因此，申请人在事先对证明内容签字确认，事后再向被申请人主张权利，该行为违反意思自治原则，且违背契约精神，亦同时有违诚实信用原则，本委对此行为予以否定评价。综上，本委认定申请人在被申请人处的工作年限应自2022年8月1日起计算。依查明的事实可知，双方劳动关系的解除系因被申请人主动行使解除权而实现，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，被申请人对其作出的解除劳动合同决定负举证责任。由于被申请人在本案中未提供充分证据证明解除事由具有客观依据及事实基础，故在申请人对此不予确认的情况下，其对此应承担举证不能的不利后果。因此，本委认为被申请人据以解除劳动关系的决定依据不足，应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申

请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 39908.35 元 [(23749.44 元 +38730.99 元 +22207.71 元 +17578.61 元 +57366.66 元) ÷4 个月 ×0.5 个月 ×2 倍]。

三、关于一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金问题。经查，申请人提供的《认定工伤决定书》和《劳动能力鉴定结论书》载明的用人单位均为湖南银泰置业有限公司。本委认为，根据查明的证据显示，相关劳动行政部门及鉴定委员会对申请人发生工伤事故时所对应的用人单位已作认定及确认，即并非被申请人。工伤职工享受工伤保险待遇须以工伤认定及劳动能力鉴定为前提，而用人单位承担工伤保险待遇赔偿责任，同样应以工伤认定决定所载明的责任主体为依据。现本案证据显示劳动行政部门并未认定被申请人系承担申请人此次工伤事故的主体，因此，申请人要求被申请人向其承担工伤保险待遇的支付责任于法无据，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，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条、第四十四条之规定，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 2022 年 11 月绩效工资、季度绩效工资和年度绩效工资共 57366.66 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违法解除劳动关系赔偿金 39908.35 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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 郑泽民

二〇二三年五月十一日

书 记 员 曾焜恒