

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〕3060号

申请人：苏伟业，男，汉族，1994年9月1日出生，住址：广东省高要市。

被申请人：广州奥太信科技有限公司，住所：广州市海珠区上冲南约25号101、102、103、25号之一201、301。

法定代表人：周国，男，该单位总经理。

委托代理人：李奇操，男，该单位员工。

委托代理人：赵雪茵，女，该单位员工。

申请人苏伟业与被申请人广州奥太信科技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。申请人苏伟业和被申请人的委托代理人李奇操、赵雪茵到庭参加庭审。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6月2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解除劳动合同的经济补偿20400元；二、被申请人支付申请人2023年3月6日至2023年5月

31 日加班工资 6864 元；三、被申请人支付申请人业绩奖金 3264 元。

被申请人辩称：一、申请人在试用期期间累计迟到多达 18 次，申请人的行为已违反我单位《企业员工手册》相关规定，亦严重违反劳动纪律。因此，申请人主张我单位违法解除劳动合同，缺乏事实依据及法律依据。二、依据我单位发布的职位描述，申请人在试用期不符合岗位职责要求和任职要求，故我单位属于合法辞退申请人。三、我单位从未安排申请人加班，且根据我单位《企业员工手册》规定，加班需经过钉钉流程申请审批，以流程结果为准，而申请人并未通过钉钉系统进行申请，故我单位无需支付申请人加班工资。四、申请人所谓的 2024 年第一季度业绩奖金其实是我单位的年终奖金，年终奖是否发放及发放数额需要根据年底考核个人全年的工作表现，同时需根据我单位当年度业绩情况、我单位是否有盈利等为前提。我单位给申请人的《岗位薪资确认表》薪资说明也明确规定；年终绩效奖金与公司效益、个人绩效、个人出勤情况挂钩，具体方案根据每年年终绩效考核方案执行。申请人主张我单位支付的业绩奖金数额没有计算前提、基础条件和依据，应当依法驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于经济补偿问题。申、被双方确认申请人于 2023 年 3 月 6 日入职被申请人处，担任设计主管，被申请人于 2023 年

5月31日向申请人发出《解除劳动合同通知书》，该《解除劳动合同通知书》载明因申请人试用期表现及工作能力未能达到被申请人要求，申请人试用期累计迟到18次，严重违反公司规章制度及劳动纪律，双方劳动关系于2023年5月31日解除。申请人确认其试用期期间累计迟到18次，被申请人对其迟到行为已进行了相应的扣罚。申请人解释称其居住地距离被申请人办公地点较远，通勤时间不固定，被申请人在其入职前系知悉该情况，且其从未看过《企业员工手册》的内容，并不知道该规章制度的相关规定。被申请人辩称其单位在申请人入职时对其进行过规章制度的培训，且《企业员工手册》在公司前台进行公示，及公布在钉钉的公告栏处，所有员工均可查阅。被申请人提供《UEK企业员工手册》签收表、《企业员工手册》、公示的照片及钉钉系统截图证明上述事实，其中《企业员工手册》载明员工如一个月内违反制度关于考勤规定累计三次及以上，或一年内累计八次及以上的，其单位可以解除劳动合同，不给予任何经济补偿。申请人不确认《UEK企业员工手册》签收表上的签名系其本人所签，并主张其从未看过《企业员工手册》的内容。经查，申、被双方提供的《劳动合同》载明申请人合同期从2023年3月6日至2026年3月31日，试用期为3个月，试用期截止至2023年6月5日。本委认为，首先，申、被双方约定的试用期期限符合《中华人民共和国劳动合同法》第十九条的规定，故本委认为双方约定试用期期限合法有效。而试用

期系用人单位在招聘劳动者之后，通过实际工作考核劳动者的阶段，用人单位将在试用期期间对新招用的劳动者进行思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体状况等进行进一步考察。具体到本案，申请人自认在试用期三个月期间存在迟到次数多达18次，且被申请人对其迟到的情形，进行了相应的工资扣减，申请人对此并未予以改正。申请人虽主张其居住地距离工作地点距离较远，但申请人应在其入职前知悉并了解存在工作路程较远的客观距离问题，并应在入职前作出相应的准备及应对方案，而非以此作为其迟到的正当理由。且申请人当庭主张被申请人系知悉上述情况，但申请人未能提供证据证明其迟到的行为系被申请人所允许的，申请人需承担举证不能的不利后果，遂本委对该项主张不予采纳。其次，申请人虽主张其并不知悉《企业员工手册》的相关规章制度，但被申请人已举证证明申请人已在员工手册的签收表上签名。鉴于申请人未能提供其他证据反驳该员工手册中的签名的真实性，仅凭口头否认无法推翻该签收表的真实性，且被申请人已证明该员工手册在钉钉系统中公示，所有员工均可查看，故本委认为被申请人已履行规章制度的告知义务。再次，即便申请人不知悉被申请人相关的规章制度，但申请人作为劳动者应当遵守劳动纪律及劳动者应尽的勤勉义务。如本委认定被申请人系违法解除双方的劳动合同，此助长了迟到、早退等无视劳动纪律的行为，亦系对其他劳动者起到不良的示范作用，以及对被申请人作为用人单位的

自主用工管理权进行束缚，也不利于和谐劳动关系的构建。综上，鉴于申请人存在多次迟到的严重违反劳动纪律的行为，被申请人据此作为解除理由解除与其之间劳动合同并不违反法律规定，实属依法依规行使用人单位内部管理权之具体体现，故本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

二、关于加班工资问题。申、被双方确认申请人实行大小周工作制，每周一至周五每天工作 7.5 小时，大周周六工作 5.5 小时。申请人主张其考勤打卡中超出了约定的上班时间以外的时间，属于工作日延长时间加班。申请人另主张其仲裁请求中有一个周末本应休息却被安排回公司加班，故被申请人需支付休息日加班工资。被申请人对此均予以否认，并主张加班需钉钉流程申请审批，以加班申请为准，其单位从未收到申请人的加班申请。申请人反驳称其被告知将加班时间汇报至直属上司即可。经查，申、被双方签订的《劳动合同》中载明申请人加班行为需按照被申请人的规章制度规定办理相应手续，非被申请人安排或未经被申请人批准的，不视为加班。另查，申请人提供的考勤记录仅为 2023 年 3 月 1 日、2023 年 4 月 1 日、2023 年 5 月 1 日当天的考勤记录，并未载有具体每天上下班时间。本委认为，首先，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）》第四十二条规定，劳动者主张加班工资需承担加班事实存在的举证责任。在本案中，申请人仅提

供 2023 年 3 月 1 日、2023 年 4 月 1 日、2023 年 5 月 1 日当天的考勤记录，且该考勤记录并无法看出申请人具体的出勤时间，故申请人需承担对自身主张的举证不能的不利后果。加之，考勤记录虽作为劳动者出勤情况的直观证明材料，但有可能与劳动者实际的上班时间并不必然吻合，在现实生活中，不乏有部分劳动者因自身原因或外部原因提前到达工作地点，或下班后仍滞留在工作地点从事与工作无关的行为，故不能仅凭考勤记录作为证明加班事实存在的当然证据。其次，根据申、被双方签订的《劳动合同》可知，双方已明确约定加班需批准后才能视为加班。由此表明，被申请人对加班具有前置性的流程要求和规定，鉴于申请人已在《劳动合同》上签字确认，故应视为其对当中条款及内容系予以知悉且认可的。此与申请人当庭主张仅需告知直属上司其加班之事实不符，本委对此项主张不予采纳。因此，现申请人未能提供证据证明其曾向被申请人提出过加班申请并获得批准，故无法排除其主张的加班情形存在因自身原因而自行工作的可能性。综上，申请人要求被申请人支付 2023 年 3 月 6 日至 2023 年 5 月 31 日加班工资之请求，无事实及法律依据，本委不予以支持。

三、关于业绩奖金问题。申请人主张被申请人在面试时承诺将向其发放年度业绩奖金，但事实并未发放，故其要求被申请人支付其该项业绩奖金。申请人提供《录用确认函》拟证明上述事实，该确认函载明“在 2024 年的第一季度，您将获得相

当于年工资的 8%的业绩奖金（具体奖金计算会依据个人业绩评分、公司业绩和实际工作天数计算）。”被申请人确认该确认函的真实性，并主张该业绩奖金实质为年度奖金，且依据该确认函载明需根据业绩评估后，在 2024 年第一季度才能获得。本委认为，申请人虽提供业绩奖金发放的依据，但根据《录用确认函》可知，该项业绩奖金设定了发放的条件及时间节点，如前所述，被申请人因申请人违反劳动纪律于 2023 年 5 月 31 日解除劳动合同，申请人因个人原因未就职至双方约定发放业绩奖金的日期，即双方约定发放业绩奖金的时间条件未成就，且责任在于申请人，故申请人现要求被申请人支付该业绩奖金，缺乏事实依据，本委不予支持。

裁决结果

根据《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》第十九条，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）》第四十二条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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 陈隽英

二〇二三年七月二十六日

书 记 员 李政辉