

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〕4051 号

申请人：孙亨，男，汉族，1997 年 1 月 13 日出生，住址：湖南省隆回县。

被申请人：广东今日头条科技有限公司，住所：广州市海珠区阅江中路 832 号 701、702、703、704、705、706、707、708、709、710 房号。

法定代表人：陈都烨，该单位执行董事兼经理。

委托代理人：郭宝年，男，北京金诚同达（广州）律师事务所律师。

委托代理人：麦锐，男，北京金诚同达（广州）律师事务所律师。

申请人孙亨与被申请人广东今日头条科技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。申请人孙亨和被申请人的委托代理人郭宝年、麦锐到庭参加庭审。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 8 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违法解除劳动关系的赔偿金 229305.59 元；二、被申请人支付申请人 2023 年度未休年休假工资差额 26356.96 元；三、被申请人支付申请人 2023 年 3 月 1 日至 7 月 28 日年终奖 36230.14 元；四、被申请人为申请人出具离职证明。

被申请人辩称：一、我单位依据劳动合同法第 40 条第 3 项规定的程序依法解除劳动合同，并已依据第 46、47 条的规定支付经济补偿 105498.9 元及代通知金 30000 元，属于合法解除劳动合同，无需支付赔偿金，申请人要求赔偿的请求不具有事实和法律依据，应予以驳回。（一）首先，申请人 2022 年综合绩效结果为 M-（符合预期-），即整体略低于角色预期，我单位提出“孙亨绩效改进计划”并且经过三次培训后，评定为“绩效改进不通过”，我单位为此依据《劳动合同法》第 40 条第 3 项规定的程序依法解除劳动合同，属于合法解除。（二）我单位依据《劳动合同法》第 40 条规定额外支付一个月工资即 30000 元，并依据第 46 条、第 47 条的规定支付经济补偿 105498.9 元，属于合法解除劳动合同，无需支付赔偿金，申请人关于赔偿金的请求不具有事实和法律依据。二、我单位已在 2023 年 7 月工资中核算并给付申请人 2023 年未休年休假工资差额 1616.84 元，申请人关于支付 2023 年度未休年休假工资差额的请求没有事实和法律依据。首先，申请人 2023 年全年依法享有 5 天法定

年休假，我单位员工手册规定了年休假制度，包含法定年休假和福利年假，福利年假按司龄计算，休年假时默认先使用法定年休假，并于次年6月30日前可结转使用，离职时仍有未休的法定年休假将依法补偿，离职时仍有未使用的福利年假，将自动作废，不作补偿。申请人离职时剩余法定年休假为0.5天，应获得补偿，而剩余福利年假则自动作废，不作补偿。我单位已将0.5天未休法定年休假的工资1616.84元计算到申请人2023年7月工资中，不存在拖欠申请人未休年休假工资的情形，故申请人该请求无事实依据和法律依据，应当驳回。三、鉴于2023年全年奖发放以2023年度绩效评估和发放时仍在职为前提，且应在2024年进行，在申请人离职时尚未评估2023年度绩效工资，发放2023年全年奖条件无法成就，且司法案例也一致认定奖金发放属于公司经营自主权范畴，公司有最终决定权，因此，申请人于2023年年年终奖（全年奖）的请求无事实依据和法律依据，应予以驳回。四、我单位已在2023年8月19日向申请人送达离职证明，申请人再要求开具离职证明的请求无事实依据，应予以驳回。

本委查明事实及认定情况

关于赔偿金问题。经查，申请人于2020年10月15日入职被申请人，任职硬件工程师，被申请人向申请人送达《解除劳动合同通知书》，该通知书载明因申请人在职期间不能胜任工

作，经过培训，仍不能胜任工作，被申请人决定于 2023 年 7 月 28 日与申请人解除劳动合同。申请人主张被申请人违法解除，被申请人则主张其单位为合法解除。被申请人举证有飞书截图、邮件截图、评分档位截图拟证明其单位的主张，其中飞书截图显示申请人 2022 年 3 月 1 日至 2023 年 2 月 28 日的绩效周期内的综合绩效评定为“M-符合预期”，综合绩效评语为主要受业务产出影响，且字节范符合预期，最终综合绩效与业务产出一致，申请人于 2023 年 4 月 28 日发起绩效复议申诉，被申请人接受了申请人的复议申请，并开展调查了解，于 2023 年 5 月 10 日决定保持原绩效评定结果，并于当天关闭复议；邮件截图显示被申请人于 2023 年 7 月 21 日通知申请人在绩效改进计划周期内，申请人的同步结果为绩效改进不通过，并附有目标项、完成标准/要求、实际完成情况等内容；评分档位截图显示有档位、业务产出、字节范、领导力原则（管理）的项目，档位有高于预期+、高于预期、符合预期、低于预期等，其他内容部分字迹模糊，难以全部辨别。被申请人解释称，申请人的绩效评定结果系由其直属上司综合判定，由系统得出结果，复议结果系由公司根据具体完成的工作事项作出的结果。申请人对前述证据的证明内容不予确认，认为被申请人的评定结果不真实，属于违法解除。另查，被申请人举证了工资支付明细载明有实发基本工资、实发岗位绩效、加班费、税前工资等项目，其中申请人 2022 年 7 月税前工资为 32662.89 元（含福利年假工资

2662.89 元)、8 月至 10 月的税前工资为 30000 元/月、11 月税前工资为 47607.36 元(含期权回购金 17607.36 元)、12 月税前工资为 30000 元、2023 年 1 月税前工资为 31339.61 元、2 月税前工资为 29000 元、3 月税前工资为 29903.23 元、4 月税前工资为 30000 元、5 月税前工资为 47041.76 元(含期权回购金 17041.76 元)、6 月税前工资为 30150 元,前述期间的工资中并没有加班费项目。申请人对被申请人举证的工资支付明细除对期权回购金额不予认可外,对其他数据均予以确认,申请人称上述期权回购金额属于其 2020 年年年终奖的部分期权,该两笔款项仅系其当年认购期权的 80%,被申请人还有 20%未返还,该两笔期权回购金额也应计入其平均工资中。申请人还称其 2022 年 7 月工资中的福利年假工资系 2021 年的福利年假工资。再查,被申请人主张其单位已支付申请人代通知金 30000 元及经济补偿 105498.9 元,合计 135498.9 元;申请人确认收到前述款项,但表示不清楚款项性质,同时,申请人确认其在职期间的工资已结清。本委认为,绩效考核行为的有效性,需具有明确的绩效考核项目、考核内容及考核标准,除此外还应具备每个考核分值所对应行为表现的具体评判要求,即每个绩效考核分值应具有明确的行为效果标准,考核区间分值应与行为表现相对应,由此方可证明最终考核分值的准确性及有效性,进而证实考核标准的可操作性。本案被申请人有评分档位的明细,其单位还针对申请人 2022 年的表现作出了低于预期 M-的绩效

评定，但对于申请人当年的预期标准是什么，或者申请人当年应达到何种预期，被申请人却未能举证证明，即缺失申请人 2022 年的绩效考核标准。加之，申请人已对当年评定结果申诉，表明被申请人所作出的评定结果并未得到申请人的确认，故被申请人作为评定的实际主体及具有管理职责的用人单位，理应提供证据证明其单位所给予的评定结果存在的具体事实依据，然而被申请人在本案中未有提供任何关于申请人工作完成情况的数据或业务，显然被申请人未能有效地履行上述应尽之举证责任，由上可知，本案一方面缺乏考核标准，另一方面缺乏作出考核结果所应对应的行为标准，故被申请人作出的考核评分缺少令人信服和认可的必备因素，由此得出的结果缺乏客观性及合理性，故被申请人据以解除劳动合同的理由不能成立，属于违法解除。其次，期权回购金有别于劳动者因提供劳动而获得的劳动报酬，且按申请人自述上述期间获得的期权回购金实为 2020 年的部分年终奖，并非其离职前 12 个月的应得劳动报酬，故申请人主张将该两笔期权回购金计入其离职前 12 个月的月平均工资中，缺乏依据。最后，申请人确认其收到被申请人支付的 135498.9 元，现无证据显示申请人与被申请人存在其他债务关系，故本委采纳被申请人关于上述款项的性质说明，由此可以认定该款项实为被申请人支付给申请人的解除劳动合同的补偿。综上，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、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差额 44697.52 元 [(32662.89 元 -2662.89 元+30000 元/月×3 个月+47607.36 元-17607.36 元 +30000 元 +31339.61 元 +29000 元 +29903.23 元 +30000 元 +47041.76 元-17041.76 元+30150 元) ÷ 12 个月 × 3 个月 × 2 倍 -135498.9 元]。

二、关于未休年休假工资问题。经查，双方确认申请人 2023 年全年应休年休假为 5 天，此外，根据申请人在被申请人处的司龄，被申请人授予申请人 2023 年 4.5 天福利年假。申请人主张其 2023 年已休 2 天法定年休假，被申请人应支付其剩余 7.5 天法定年休假及福利年假的工资。被申请人则主张根据规章制度员工应先休法定年休假，再休福利年假，离职时仍有福利年假未使用的则作废，不作补偿，离职时仍有法定年休假未使用的则依法补偿，未休法定年休假最小计算单位为 0.5 天，申请人 2023 年剩余未休法定年休假为 0.5 天，其单位已支付申请人未休年休假工资 1616.84 元。申请人确认被申请人所述的休假规则，并称系被申请人强制要求的规则。另查，被申请人举证的工资支付明细载明申请人 2023 年 7 月工资中包含法定年假工资结算为 1616.84 元。本委认为，福利年假系用人单位给予员工的高于法定应休年休假的一种福利，对于超过法定标准部分的企业福利年假，用人单位对于休假条件、时间及补偿方式、是否补偿等均可以通过规章制度的形式予以规定。本案，被申请人已在规章制度中明确了福利年假的休假规则及补偿方式，

申请人对此亦已知悉，故应当按约定的规则及方式予以认定，现被申请人已规定离职时未休的福利年假不作补偿，故申请人要求被申请人支付其未休福利年假工资的请求，缺乏依据，本委不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定，经折算，申请人2023年应休年休假为2天（ $209 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，约等于2.86天，不足整天不予计算），现申请人自认的休假天数已达到法定天数，被申请人连不足整天部分亦已计发了申请人未休年休假的工资，超出法定标准，故申请人再行要求被申请人支付2023年未休年休假工资的请求，缺乏法律依据，本委不予支持。

三、关于年终奖问题。经查，被申请人提供的飞书截图显示有申请人的薪资档案，其中申请人的基本薪资(月薪)为29000元，目标年终奖月数为3个月。申请人主张根据薪资构成，其应享有2023年的年终奖，即3个月工资。被申请人则主张2023年的年终奖应在2024年予以评定，申请人离职时尚未到评定年终奖的时候，故2023年年年终奖的发放条件未成就，申请人要求年终奖无依据。本委认为，如前所述，被申请人违法解除与申请人之间的劳动合同，由此可以证明申请人未能继续履行劳动合同至发放2023年年年终奖的原因在于被申请人，故被申请人应支付申请人2023年年年终奖35525元（ $29000 \text{ 元} \times 3 \text{ 个月} \div 12 \text{ 个月} \times 4.9 \text{ 个月}$ ）。

四、关于离职证明问题。申请人于2023年9月12日庭审

过程中确认被申请人已为其出具离职证明，并当庭申请撤回关于要求被申请人为其出具离职证明的仲裁请求。本委认为，申请人申请撤回仲裁请求系其对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准许申请人撤回该项仲裁请求的申请。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条，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差额 44697.52 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 年年年终奖 35525 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二三年九月二十一日

书 记 员 曾显婷