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〕4166号

申请人：吴韵如，女，汉族，1993年2月16日出生，住址：广东省茂名市。

被申请人：广州十八厂创新科技有限公司，住所：广州市海珠区暄悦东街23号自编B2栋（部位：07层自编09）。

法定代表人：施智芳。

委托代理人：张红涛，男，该单位员工。

委托代理人：董璐，女，该单位员工。

申请人吴韵如与被申请人广州十八厂创新科技有限公司关于加班费等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人吴韵如和被申请人的委托代理人张红涛、董璐到庭参加庭审。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9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12月12日至2023年4月14日的加班费5950.57元；二、被申请人支付申请人2023

年2月1日至2023年3月31日克扣的工资2954元；三、被申请人支付申请人2022年12月12日至2023年4月14日的项目奖金8000元。

被申请人辩称：一、申请人要求加班费无事实及法律依据，我单位不予同意。我单位与其签订的劳动合同明确的薪资结构和计薪方式为责任包薪制，并已注明综合薪资中已包含工作所需的加班费。在离职交接表中也已写明申请人已无应收应付等未结算财务款项。申请人已通过审批的加班申请，我单位予以认可，申请人在职期间除月薪外，另收到相应补贴1137.08元，休息日值班已安排于4月13日、4月14日补休。2月18日至2月20日本为工作日，公司安排全员带薪补休，即申请人应使用加班时长进行抵扣。申请人离职时加班时间已所剩无余。根据已公示的员工手册中的考勤制度条款，申请人已知悉并确认（微信签收）。对于未审批的加班申请，我单位不认可其加班事实。申请人已知悉并确认公司制度的前提下，更应知悉我单位的打卡记录仅作为员工是否正常上班，是否迟到、早退等考勤异常的依据。我单位无法强制要求或限制员工下班后离开公司的时间，打卡记录与是否加班无任何直接关系。加班的判定方式是以钉钉系统通过审批为准。二、申请人主张克扣工资逼迫离职，要求补齐工资差额，无事实与法律依据。申请人是在试用期内主动辞职，双方已完成离职交接并已开具离职证明。我单位无胁迫，申请人所述的逼迫离职纯属无稽之谈，荒谬至极。

申请人入职之初，双方已明确薪酬制度与绩效考核方案。绩效工资本为浮动工资而非固定工资，意为“按劳分配、多劳多得”，此制度具有合法性与合理性。绩效规则中也已提前告知其最终打分与当月绩效工资发放额度的计算规则，申请人自入职后，每月定期参与考评，考评方案始终无更改，足以证明申请人对以上信息全部知情。申请人入职后逐渐暴露出工作能力不足，初期念在申请人处于过渡期，予以酌情人性化打分，但经过多次沟通及培训后，申请人仍无法如期完成交付，绩效得分较低完全因申请人自己的原因引起，根本不是我单位无故打低分数。绩效得分实为基于申请人工作状态变化，而进行的客观合理评分，部门负责人已给出合理打分说明，足以证明在职期间，申请人工作表现不佳，理解沟通能力不足，无法胜任“资深创意策划”岗位工作，因此无法达到全额绩效的发放标准。三、申请人要求项目奖金，无事实与法律依据。入职之前申请人确认的邮件回函，邮件地址与其本人应聘表所留信息一致，可证实是申请人本人。入职之后与申请人签订的劳动合同中，薪资结构中并无项目奖金结构，双方所认可的约定以劳动合同约定为准。申请人作为完全民事行为能力人，理应知悉劳动合同的法律效力，签订时未提出异议，可视为认可合同约定内容。申请人提供的入职前的面试录音系使用非法手段取得，不应作为仲裁证据，我单位不认可该录音的关联性、合法性，并质疑该录音的目的为恶意仲裁。根据《职位说明书》，申请人在职期间的

工作内容分为：日常项目执行及新项目比稿，相应工作报酬已通过工资形式每月定期发放。申请人在职期间从未对奖金部分提出任何异议，可视为其默认。且申请人所参与的所有比稿项目全部丢单，对我单位已造成严重负面影响和损失，其主张的奖金部分更无从谈起。自申请人入职起，我单位从未有过关于奖金发放的制度和记录。综上，申请人的请求无依据，应当予以驳回。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。经查，申请人于2022年12月12日入职被申请人，任职资深创意策划，双方签订了期限从2022年12月12日起至2025年12月11日止的劳动合同，劳动合同约定申请人的岗位月薪按税前15500元/月执行，包含基本工资7750元、岗位津贴3100元、绩效工资4650元，该薪资已包含因工作需要安排加班的加班报酬；双方劳动合同于2023年4月14日解除。申请人主张被申请人在其不知情的情况下，因不严重的迟到时长扣其2023年2月绩效20分，导致其该月绩效工资被扣1817元，被申请人无理由打低2023年3月的绩效评分，并扣发其该月绩效工资1137元。申请人还称双方关于2023年2月的绩效评分争议在于考勤，其在2023年2月份确实迟到6次，但被申请人没有告知迟到需要扣绩效评分，被申请人也没有告知其可以补卡，而且其提出以10倍调休时间冲抵迟到也未

被同意,被申请人没有证据证明其2023年3月的工作能力不足,也没有证据证明绩效评分的合理性。被申请人主张申请人自入职起就知悉绩效考核的标准,申请人也有安排既定的标准执行,其单位作出的绩效评分是有理有据的。另查,申请人称其曾要求被申请人就2023年2月、3月绩效评分给予书面说明,被申请人通过邮件方式向其发送了考核评分表,其收到该评分表后没有回复邮件内容,但有口头与被申请人沟通。被申请人提交经申请人确认的2023年2月、3月考核记录表载明考核项目有考勤纪律性、外部工作反馈、月度工作情况,其中考勤纪律性的项目说明有“有5次以上请假/迟到或1次及以上旷工本项0分”的内容,申请人2023年2月考勤纪律性得分为0分,该月总得分为61分,2023年3月份总得分为78分。再查,申请人自行举证的2022年12月及2023年1月考核记录表的考勤纪律性的项目说明载明“有5次以上请假/迟到或1次及以上旷工本项0分”的内容。本委认为,根据庭审查明可知,双方确实有关于绩效考核的约定,申请人在职期间亦有进行绩效考核,根据双方各自举证的考核记录表均体现出如若劳动者在当月有迟到5次或以上的,该项得分为0分,此属于双方约定及执行的一项考核标准。据查明,申请人自认2023年2月份确实迟到6次,根据考勤考核标准,被申请人对申请人该项目评定为0分,符合双方实行的考核标准,而申请人对于2023年2月其他项目的评分并无异议,故被申请人以该考核评分核发申请人该月工

资，并无不妥，申请人要求被申请人支付2023年2月工资差额缺乏事实依据。申请人要求被申请人提供2023年3月绩效考核评分书面说明，被申请人按申请人要求提供了对应说明，申请人未对此予以回复，亦无证据证明申请人对被申请人给予的评分说明有异议，可视为申请人已认可被申请人作出的说明，认可被申请人作出的2023年3月份绩效评分，故申请人现提出其不认可该评分，并要求被申请人支付该月工资差额，缺乏依据，本委亦不予支持。

二、关于加班工资问题。经查，双方确认申请人每天工作时间为9时至18时30分，中午休息1.5小时，每周工作5天;申请人的加班需要申请获得审批。申请人主张其在2023年3月13日、3月15日、3月29日、3月30日、3月31日共计产生平日延长工作时间加班16小时，在2023年1月20日、1月26日、1月27日共计产生休息日加班17.1小时，前述加班时间的申请均遭到被申请人拒绝，未体现在系统中，其离职前系统显示还有22小时工作日延时加班未调休，其曾向被申请人提出两个方案，一为以一比一的比例予以计算工资，二为延长离职时间，但被申请人对此不同意，只是要求其在4月12日离职，4月13日、4月14日为调休，正常结算4月13日、4月14日的工资，故被申请人仅是安排了16小时的调休，还剩余6小时未调休，加上未获得的审批通过的加班时间，被申请人还有22小时平日延时加班及17.1小时的休息日加班未结算加班工资。

被申请人主张申请人提交申请且获得通过的加班时间已经获得调休，其离职时已无加班时间未调休，对于申请人未经审批的加班申请则不予认可。另查，被申请人提交经申请人确认的《员工离职申请表》核准离职日期一栏载有“2023.4.14（其中4.13与4.14两天为加班调休）”的内容。申请人确认该栏的内容为其本人书写。本委认为，由双方陈述可知，被申请人对于加班时间设置有加班申请、审批的流程，只有获得审批通过的方能成为有效加班时间，现申请人自认其请求的部分加班时间为未获得审批通过的加班时间，故其该部分时间并不符合被申请人规定的加班时间成就的条件，故本委对申请人要求被申请人支付2023年3月13日、3月15日、3月29日、3月30日、3月31日共计16小时延长工作时间加班费及2023年1月20日、1月26日、1月27日共计17.1小时休息日加班费的请求不予支持。其次，申请人在离职时知悉自身尚余的加班时间，并就此提出处理方案，被申请人对此予以回复，双方最终在《员工离职申请表》上载明4月13日、4月14日为加班调休，由此可以反映双方曾就剩余加班时间的处置进行过沟通、磋商，并最终通过《员工离职申请表》予以载明，表明该处置系双方当事人经过讨论后达成的一致意见，属于协商一致形成的合意。因此，在缺乏证据证明申请人当时存在意识受阻、意志受限的情况下，该处置方案应属于双方为解决剩余加班时间的终局方案。虽然该方案低于申请人自称的未调休时间，但双方当事人在协

商时基于自身或对方情况考虑，为快速有效解决双方争议，选择低于法定标准或预想标准的方案，属于当事人对自身合法权利的自由处分，在没有违反法律法规强制性或禁止性规定的情况下，应当予以尊重并照准。现被申请人已按双方之约定安排申请人调休并核发工资，双方关于剩余加班时间的处置约定已履行完毕，故根据意思自治原则和契约自由精神，本委认为申请人再行要求被申请人支付其加班工资的请求，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

三、关于项目奖金问题。申请人主张在面试时被申请人有告知其每个项目至少有 4 位数奖金，其工作期间参与了 8 个项目，其自行按最低标准每个 1000 元予以计算本案请求的项目奖金，项目奖金系按贡献比例、岗位每月结算，但被申请人没有公示具体标准，由公司自行决定发放多少。申请人举证有录音及文字说明内容拟证明其关于项目奖金的主张，该文字说明显示的时间为 2022 年 12 月 8 日，人员包含“董某”“郑某”“吴韵如”，沟通过程中“郑某”提过“所有的这个项目奖金的话都是四位数起的吧”等。被申请人对该录音及文字说明内容以非法录取为由不予确认，并称双方从未签署任何关于项目奖金的协议，录用通知、劳动合同均没有体现申请人的薪资结构包含有项目奖金，申请人关于项目奖金的请求没有任何依据。另查，申请人自称其入职时及入职后双方均没有明确提到项目奖金的事宜；双方确认的《聘任通知》《劳动合同》均载明有申请人的

试用期及转正后的工资标准，当中并没有提及项目奖金；申请人曾于2022年12月20日通过微信方式询问“董某”为何劳动合同载明的工资标准为税前15500元，与聘任通知载明的税后15500元不同，“董某”回复此为审核时候的遗漏。本委认为，首先，虽然申请人举证有录音及文字说明内容拟证明其与被申请人有关于项目奖金的约定，但该沟通内容是发生于申请人入职之前，此时双方处于磋商、洽谈阶段，并非最终落实的方案，申请人的具体待遇标准应当以申请人入职时双方确认及实际履行情况予以认定，单凭该录音不足以证明申请人关于项目奖金的主张。其次，申请人曾对《聘任通知》《劳动合同》载明的工资标准有提出过疑问，但其仅系针对税前、税后金额提出质疑，并没有提及关于项目奖金的问题，表明申请人系认可《聘任通知》《劳动合同》载明的工资项目构成。再次，按常理，奖金一般系用人单位项目盈利或当年营收盈余时支付给劳动者的奖励，该奖励涉及用人单位成本、收入及劳动者的劳动付出，故此，为了平衡企业的经营及劳动者之间的利益公平，避免不必要的纠纷，用人单位必定与劳动者约定明确的计算基数、支付条件、标准及周期。然而，本案中申请人对于其项目奖金的计算标准、条件等，均无法陈述清楚，由此可以侧面印证，申请人与被申请人之间并没有切实约定具体项目奖金的计算方式。最后，申请人自称项目奖金为每月结算，但申请人在职期间从未领取过项目奖金，申请人作为领取项目奖金的劳动者，如若

其认为被申请人未发放项目奖金的行为侵犯其合法权益，理应向被申请人提出异议，或行使法律赋予的向相关劳动行政部门进行投诉的权利，然而本案无证据证明申请人在职期间行使过上述权利，故根据申请人的工作及领取报酬的情况，应视为申请人已清楚知悉其每月的工资构成，并认可被申请人的工资支付标准，否则明显有违普罗大众对劳动者正常提供劳动和领取劳动报酬行为的认知常理。综上，本委对申请人要求被申请人支付其项目奖金的请求不予支持。

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。

（本页无正文）

仲　裁　员　梁炜珊

二〇二三年九月二十七日

书　记　员　方正贤