

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〕4420 号

申请人：吴铃妹，女，汉族，1989 年 8 月 10 日出生，住址：广东省汕头市潮阳区。

委托代理人：徐小丽，女，上海天眷（广州）律师事务所律师。

被申请人：初颜未来（广州）生物技术有限公司，住所：广州市海珠区桥头大街 248 号之十九 405 房。

法定代表人：苏凯，男，该单位副总经理。

申请人吴铃妹与被申请人初颜未来（广州）生物技术有限公司关于确认劳动关系等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人吴铃妹及其委托代理人徐小丽和被申请人的法定代表人苏凯到庭参加庭审。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 28 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与被申请人于 2022 年 1 月 15 日至 2023 年 8 月 11 日期间存在劳动关系；二、确认被申请人 2023 年 8

月 11 日违法解除劳动合同；三、被申请人重新向申请人出具离职证明；四、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 26772 元；五、被申请人支付申请人 2023 年 7 月 1 日至 2023 年 8 月 11 日工资差额 1560 元；六、被申请人支付申请人 2023 年未休年休假工资 984.72 元；七、被申请人支付申请人因维权产生的律师费 5500 元。

被申请人辩称：一、双方签订的劳动合同期限为 2022 年 3 月 1 日至 2025 年 3 月 1 日。因我单位在 2022 年 2 月底注册及办理执照，申请公户公章，故申请人在 2022 年 3 月 1 日前的劳动关系为案外公司。二、我单位从成立至今年 5 月一直在做产品研发，投入巨大资金创新公关技术难关，后于 5 月份正式上线运营销售。我单位制定销售目标，运营负责人根据销售指标安排各岗位工作任务。因我单位业绩来源主要以达播合作为主，运营部针对业绩情况安排电商运营组与 BD 组共同完成工作指标，7 月份运营主管开会告知当月工作任务。申请人未能完成工作指标，上级主管根据绩效完成结果进行评分。申请人予以否认，且在沟通后拒绝签字。申请人对 8 月工作任务仍拒不接受，对其他员工造成恶劣影响，不利于管理，我单位经慎重考虑对其进行辞退。三、我单位出具的离职证明符合事实和人事制度，并无不合规及不合理之处，因此我单位不再重新开具相关证明。四、申请人拒绝工作安排，不服从管理，严重违反规章制度，我单位因此解除与其劳动关系合情合理。运营部门作

为企业实现业绩的核心部门，安排业绩指标无可厚非，其他人员均认真接受并执行，申请人若不能承认业绩压力，可进行调岗，但其明确拒绝。五、申请人并未对薪资核算提出异议。申请人2023年7月绩效为0，故该月没有绩效工资。申请人8月10日离职，规章制度规定当月15号前离职，当月不缴纳社会保险费。六、我单位明确规定遭开除的不享有本年度年假，离职前未休完当年年休假的，单位不对其进行补偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。申请人主张其于2022年1月15日入职被申请人处任运营专员，被申请人于2023年8月10日解除与其劳动关系，但其在次日依然返回单位正常打卡上班。被申请人主张双方于2022年3月1日建立劳动关系，申请人在此前系与案外公司存在劳动关系，在被申请人办理完毕执照及公章公户事宜后，双方正式订立书面劳动合同。经查，申请人提供的《劳动合同》约定的起始日期为2022年3月1日；转账记录显示法定代表人于2022年2月18日向申请人转账。被申请人主张其单位在2022年1月仍在装修，上述款项系法定代表人代案外公司支付的工资。本委认为，劳动合同虽系劳动者与用人单位确立劳动关系、明确权利义务的协议，但由于用工市场存在入职时间与订立劳动合同日期不一致的情形，故劳动合同约定的起始日期不能当然作为认定双方建立劳动关系日期的

依据。本案中，申请人提供的证据显示被申请人法定代表人在2022年2月存在向其转账的行为，因被申请人未能举证证明法定代表人系出于案外公司的授权而代为支付工资，故无法认定该转账费用属于申请人为案外公司提供劳动而获取的对价。因此，鉴于被申请人未能提供证据对自身主张予以证明，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，据此认定双方建立劳动关系的日期为2022年1月15日。另，被申请人于2023年8月10日向申请人送达解除劳动关系通知，故双方劳动关系自该日起已发生解除的法律效力。综上，本委确认申请人与被申请人于2022年1月15日至2023年8月10日期间存在劳动关系。

二、关于未休年休假工资问题。经查，申请人每年可享受5天年休假，其2023年已休1天带薪年假；申请人每月平均工资为5354.4元。本委认为，根据《企业职工带薪年假实施办法》第十二条之规定，申请人于2023年1月1日至2023年8月10日期间可享受带薪年假3天（ $222 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 5 \text{ 天}$ ，取整）。因申请人已休带薪年假1天，故其仍有2天带薪年假未休讫。因此，根据《企业职工带薪年假实施办法》第十条、第十一条之规定，被申请人应支付申请人2023年未休年休假工资984.72元（ $5354.4 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 2 \text{ 天} \times 200\%$ ）。

三、关于违法解除劳动合同及赔偿金问题。申请人主张其

不认可被申请人制定的绩效考核标准，其虽有从事 BD 岗位与主播建联的工作，但被申请人将该岗位的考核标准作为其绩效考核指标，且其绩效考核指标较其他岗位人员的绩效考核标准高，缺乏合理性。申请人对此提供绩效考核表及截图予以证明。被申请人对此主张，新入职的运营人员较申请人考核指标低属合理，而申请人所在岗位与 BD 岗位同属运营部门，均需为促进单位运营销售而努力，且单位需要发展，各部门人员的工作指标则应随之进行调整，并非固定不变。申请人当庭主张其同时兼任两个岗位工作，但被申请人提供的绩效考核表可证明其考核目标较 BD 岗位高。被申请人则辩称，申请人的考核指标权重占比低于 BD 岗位的人员，而运营主管的考核指标较申请人高几倍，故其确定的绩效考核标准并不存在不合理，申请人拒不接受单位确定的绩效考核指标，属于拒绝接受工作安排的情形，严重违反规章制度规定，故其解除双方劳动关系并不违法。被申请人提供《员工手册》予以证明。该《员工手册》载明不服从上级领导管理，拒绝接受工作安排属严重违纪。申请人对该证据真实性予以确认，但主张无法证明被申请人已向其告知员工手册的具体内容。本委认为，依庭审查明的事实可知，双方争议焦点在于申请人拒绝接受被申请人确定的月度绩效考核任务的行为有无违反法律规定。本委结合本案事实和证据分析如下：其一，被申请人根据自身生产经营需要，针对内部各部门、各岗位的工作职责和要求确定相应的绩效考核任务，属于行使

法律赋予的内部管理权及经营自主权的范畴，行使该权利的行为本身并无违反法律规定，系其依法行使法定权利的体现。其二，根据对比被申请人提供的绩效考核表可知，申请人2023年8月的绩效考核内容及占比权重，与其他岗位的人员并不相同。虽然每位劳动者的当月绩效考核内容及权重不尽相同，但可以确定的系，每位劳动者的考核内容及权重均各有侧重点，以及考核内容并非针对申请人一人，由此可知，被申请人制定的考核内容及目标系针对整体员工的同时，再根据具体个人的情况而确定的标准。因此，无法有效认定被申请人系出于为申请人制造工作障碍而故意设置的高考核指标，不能证明被申请人存在欲通过高绩效考核标准而逼迫申请人离职的目的。其三，依申请人当庭自述的内容可知，其在职期间亦存在从事BD岗位的相关工作，也即，其并非仅从事运营岗位的事务。既然工作期间涉及BD岗位内容，也可证明其工作内容同样不限于运营岗位的具体范围。因此，被申请人结合申请人实际的工作内容而设置对应的绩效考核指标，并未超出申请人日常工作的合理性范围，难以认定该考核范围及指标存在不合理性。其四，被申请人虽作为用人单位，但其同样系置身于市场经济中的经营主体，其在对内进行用工管理的同时，亦肩负为确保自身生存发展、维持内部员工就业机会以及推动社会经济的责任。因此，被申请人对内行使用工管理权，本质上系为对外实现经营发展而服务。在保障劳动者根本利益不受侵犯的情况下，应兼顾用人单

位正常且起码的经营利益，唯有平衡劳资双方的根本利益，方可实现经济的可持续发展及劳动关系的整体和谐关系，否则，过度倾向性的维护一方当事人利益，势必导致法律公平性的有失偏颇，以及造成劳动关系秩序的混乱，增加劳资双方之间的矛盾。具体到本案，被申请人根据自身经营发展的需要确定绩效考核标准，在法律未对企业内部行为合理性标准作出规定的情况下，本委认为应以是否明显超出大众可接受的范围作为评判合理与否的依据，对未超出大众一般认知结果的行为，不宜认定为缺乏合理性。同理，仲裁委并非企业经营主体，对企业内部的经营及发展理念、困境及规划均不甚清楚，在未有充分有效证据证明被申请人确定的2023年8月绩效考核标准存在明显超出大众认知及可接受范围的情况下，不宜过分干涉及纠正被申请人的内部经营权，否则将导致其在日常管理及运营过程中遭遇举步维艰的不良后果，亦系对法律所赋予的管理权及经营权的侵犯。综上，本委认为申请人拒绝接受被申请人确定的考核指标，该行为违反了规章制度所规定的情形，被申请人据此解除与其之间的劳动关系并无不当，应属合法。遂申请人主张的以上两项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

四、关于工资问题。申请人主张被申请人未向其支付2023年7月绩效工资1000元和2023年8月绩效工资及8月11日工资共560元。被申请人确认未支付申请人2023年7月和2023

年8月绩效工资，但其在2023年7月已通过部门会议告知申请人该月绩效考核指标。申请人对此不予确认，主张其不知悉2023年7月绩效考核标准。本委认为，被申请人未举证证明已于2023年7月提前告知申请人当月绩效考核标准，故在申请人对此不予确认的情况下，被申请人该项主张依据不足，本委不予采纳。因此，被申请人未支付申请人2023年7月绩效工资1000元的行为缺乏充分依据，本委对此予以纠正。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2023年7月工资差额1000元。另，如前所述，本委已认定申请人拒不接受2023年8月绩效考核指标的行为缺乏依据，故被申请人在其无正当理由拒不接受该月绩效考核，以及申请人未举证证明已完成该月的工作任务已达到绩效考核的标准的情况下，认为申请人该月绩效考核不达标并无不妥。因此，本委认为申请人主张2023年8月绩效工资依据不足，对此不予支持。基于前述劳动关系存续至2023年8月10日，故申请人主张此后工资缺乏依据，本委不予支持。

五、关于离职证明问题。申请人主张被申请人向其出具的离职证明与事实不符，故要求被申请人重新出具离职证明。经查，被申请人出具的《离职证明》载明申请人于2022年3月1日至2023年8月10日任职被申请人电商运营职位。本委认为，依查明的事实可知，被申请人已向申请人出具解除劳动关系证明，但依查明及认定的事实，本委已认定双方建立劳动关系的

日期为 2022 年 1 月 15 日，故被申请人在离职证明中载明的劳动关系起始时间与事实不符。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，被申请人应依照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人重新出具离职证明。

六、关于律师费问题。本委认为，申请人主张的律师费系双方劳动关系解除后，申请人因申请仲裁而产生的维权成本，并非发生于双方劳动关系存续期间的争议，即该项争议不属于因履行劳动关系而产生的劳动争议。因此，本委认为申请人该项仲裁请求不符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定之情形，故对此不予调处。

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》第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于 2022 年 1 月 15 日至 2023 年 8 月 10 日期间存在劳动关系；

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 年未休年休假工资 984.72 元；

三、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 7 月工资差额 1000 元；

四、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人重新出具离职证明；

五、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 郑泽民

二〇二三年十月二十三日

书 记 员 李政辉