

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〕5111号

申请人：陈嘉浩，男，汉族，1985年3月31日出生，住址：四川省荣经县。

委托代理人：陈通，男，广东君信经纶君厚律师事务所律师。

委托代理人：刘燕婷，女，广东君信经纶君厚律师事务所律师。

被申请人：蜜源（广州）新媒体科技有限公司，住所：广州市海珠区阅江中路832号3101、3102、3103、3104、3105、3106、3107、3108、3109、3110房。

法定代表人：梁韬，该单位总经理。

委托代理人：范晓昀，女，该单位公共事务。

委托代理人：黄杏榆，女，该单位公共事务。

申请人陈嘉浩与被申请人蜜源（广州）新媒体科技有限公司关于赔偿金、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。申请人陈嘉浩及其委托代理人陈通和被申请人的委托代理人范晓昀、黄杏榆到庭参加庭审。本案现已审理终结。

终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 10 月 13 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 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 21 日的工资 9397.4 元；二、被申请人支付申请人 2022 年 6 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日延时加班费 1771.34 元；三、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 140599.41 元；四、被申请人支付申请人经济补偿 70299.71 元；五、被申请人支付申请人代通知金 13468.69 元；六、被申请人支付申请人 2022 年度及 2023 年度的未休年休假工资 3693.9 元；七、被申请人向申请人出具离职证明。

被申请人辩称：一、我单位已于 2023 年 10 月 13 日向申请人支付了 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 21 日的税前工资 8957.62 元，构成为 9 月实际出勤 14.466 天，另外支付餐补补贴为 242.6 元，工龄补贴为 300 元，故申请人要求 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 21 日工资 9397.4 元的请求应当驳回。二、我单位已于 2023 年 10 月 13 日向申请人支付了累计加班时长 10.23 小时的加班费 745.04 元，申请人请求延时加班费的请求应当驳回。三、申请人要求赔偿金没有事实和法律依据，理由如下：根据双方签署的《劳动合同》第八条第（四）款第 3 点有下列情况之一的，甲方有权解除本合同，需要提前 30 日以书

面形式通知乙方：……3. 乙方不能胜任工作，经培训或调整工作岗位，仍不能胜任的。我单位在申请人连续三个月绩效为 D 的情况下，于 2023 年 8 月 16 日向申请人发送通知告知其因绩效连续三个月考核为 D，将进行岗位技能培训，若 8 月考核结果仍为 D，则解除双方劳动合同。经过岗位技能培训，申请人 2023 年 8 月份的考核结果仍然为 D，因此，我单位根据劳动合同的规定依法解除双方劳动关系，不属于违法解除的情形。根据前述内容可知，我单位根据《劳动合同法》第四十条第二项的规定，依法通知申请人解除劳动合同，符合法定解除劳动合同的情形，不构成违法解除，无需支付申请人赔偿金。四、申请人提供的关于收入纳税明细证明是延迟一个月的，即 2023 年 8 月申报的是 2023 年 7 月的薪酬个税，所以根据申请人的实际月份薪酬计算近 12 个月的平均工资为 18435.82 元，根据其入职年份计算经济补偿应为 64525.37 元。五、我单位于 2023 年 8 月 16 日向申请人发送通知告知其因绩效连续三个月考核为 D，将进行岗位技能培训，若 8 月考核仍为 D 则解除双方劳动关系，我单位已提前一个月零 5 天依据《劳动合同法》通知申请人解除事宜，无需向申请人支付代通知金。六、我单位已于 2023 年 10 月 13 日支付了申请人年假工资 1238.1 元，应补差额为 2348.1 元。七、申请人在 2023 年 9 月 21 日当天未完成完整的交接，并将我单位工作机内的客户资料全部删除并于当天 14 时自行离开，我单位按照公司流程无法向申请人出具送达离职证

明。综上，请求驳回申请人第一项至第三项、第五项仲裁请求，根据实际情况裁判第四项、第六项、第七项仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

经查，双方确认如下事实：申请人于2020年5月18日入职被申请人，任职培训讲师，月工资构成为基本工资13000元+工龄奖（自2023年6月起为300元/月，之前为200元/月）+餐补15元/天（按出勤天数计算），申请人每天工作时间为9时至12时、13时30分至19时，每周工作5天；申请人于2023年9月21日下午14时左右收到被申请人发出的《解除劳动关系通知书》后离职；申请人在2022年6月1日至2023年8月31日产生有10.23小时平日延时加班时间；申请人在2022年、2023年还有2天年休假未休。

一、关于工资、加班工资、未休年休假工资问题。申请人主张被申请人于2023年9月21日下午14时左右发出解除通知，并告知其当天剩余时间无需继续工作，被申请人将会计发申请人2023年9月21日全天出勤的工资，故其主张2023年9月份出勤15天，被申请人尚未支付其2023年9月工资、加班工资及未休年休假工资。被申请人则主张申请人收到解除通知后即离开，9月21日仅出勤0.46天，故2023年9月出勤天数为14.46天，其单位已支付申请人9月工资8957.62元、餐补242.6元、工龄补贴300元、加班工资745.04元及未休年休假工资1238.1元（合

计应发为 11483.36 元，扣社保费 540.8 元、公积金 276 元、个税 566.66 元)，实发为 10099.9 元，申请人确认其收到被申请人已支付的 10099.9 元，但其不清楚该款项的构成。另查，申请人与被申请人确认申请人 2022 年 9 月至 2023 年 8 月的应发工资分别为 20975.21 元、19680.03 元、18185.42 元、23621.36 元、35569.05 元、21853.09 元、14712.81 元、21571.77 元、14590 元、14177.73 元、13468.69 元、13554.64 元(平均数额为 19329.98 元)。本委认为，首先，申请人无充分证据证明被申请人曾承诺支付其 2023 年 9 月 21 日 14 时及之后的工资，故本委采纳被申请人关于申请人 2023 年 9 月 21 日的出勤情况。由查明可知，被申请人同意按全额工龄工资计发予申请人，故本委对此予以支持。结合申请人的工资构成及出勤情况，经本委核算，申请人 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 21 日的应发工资为 9159.66 元 ($13000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 14.46 \text{ 天} + 15 \text{ 元/天} \times 14.46 \text{ 天} + 300 \text{ 元}$)。其次，双方对于申请人在 2022 年 6 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日产生有 10.23 小时平日延时加班时间无异议，结合申请人的工时制度及工资标准，经本委计算，申请人 2022 年 6 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日的平日延时加班工资为 965.44 元($13000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \div 9.5 \text{ 小时} \times 10.23 \text{ 小时} \times 150\%$)。再次，双方对于申请人 2022 年、2023 年剩余未休年休假天数不持异议，故本委对此予以采纳。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条的规定，经折算，申请人 2022 年、2023 年未休年休假工资为 3554.94

元（19329.98 元 ÷ 21.75 天 × 2 天 × 200%）。最后，申请人作为社保费、公积金、个税的实际缴纳人，其有能力、有条件举证证明其前述事项的缴费数额，现申请人未就此举证，亦未有证据反驳被申请人的主张，鉴此，本委采纳被申请人主张的数额。综上，结合申请人已收到的款项，被申请人还应支付申请人 2023 年 9 月 1 日至 2023 年 9 月 21 日工资、2023 年 6 月 1 日至 2023 年 8 月 31 日平日延时加班工资及 2022 年、2023 年未休年休假工资差额 2196.68 元（9159.66 元+965.44 元+3554.94 元-540.8 元-276 元-566.66 元-10099.9 元）。

二、关于赔偿金问题。经查，被申请人送达申请人的《解除劳动合同通知书》载明的解除理由为“入职以来您的工作表现未能达成预期；2023 年 5 月-8 月连续累计四个月绩效考核为 D 级。因绩效考核不达标且经培训后仍无法胜任工作，经与您主管和合作同事沟通后，现特遗憾通知您：公司与您终止劳动合同关系，终止日期为：2023 年 9 月 21 日”。申请人主张被申请人为违法解除。被申请人则主张其单位为合法解除。被申请人举证有《内部通用管理手册》《通知》、钉钉聊天记录、2023 年 8 月目标及完成表格等，其中《内部通用管理手册》载明绩效得分低于 80 分绩效等级为 D，该项定义为“实际表现未达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求，在主要方面有明显不足或失误；《通知》载明的主要内容为被申请人通知申请人截止至 2023 年 7 月其绩效考核已连续 3 个月绩效为 D，团队末位，基

于前述原因，被申请人认定申请人为不能胜任目前工作，将在2023年8月对申请人进行培训，如申请人8月绩效考核仍为D，确实无法胜任工作，将与申请人解除劳动合同；2023年8月目标及完成表格显示申请人2023年8月GMV完成率为75.94%。申请人对于前述证据的真实性予以确认，称其只收到被申请人发出的通知，但不认同当中之内容，其并不存在连续3个月绩效为D级的情形，被申请人亦无证据证明业绩完成率与绩效考核的关联。本委认为，被申请人虽举证有完成率拟证明申请人绩效考核为D级，但被申请人无证据证明双方约定以完成率作为考核标准，而管理手册中亦未体现完成率与绩效考核之间的关联，故单凭完成率不足以证明申请人的考核情况。其次，管理手册中对于绩效等级定义作出了明确约定，现被申请人未能举证证明其单位为申请人设定的预期计划或目标，即本案缺失比对申请人是否达标的参照标准，无法证明申请人未能完成预期计划或目标。综上，被申请人本案之证据不足以证明申请人无法胜任岗位要求，故被申请人的解除理由不充分，属于违法解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、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的赔偿金135309.86元（19329.98元×3.5个月×2倍）。

三、关于经济补偿问题。本委认为，如前所述，本委已认定被申请人属于违法解除与申请人之间的劳动合同，而该解除情形并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定

的用人单位应向劳动者支付经济补偿的情形之一，故申请人要求被申请人支付其经济补偿的请求，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

四、代通知金问题。本委认为，如前所述，被申请人与申请人解除劳动合同的情形并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形之一，故申请人要求被申请人支付其代通知金的请求，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

五、关于出具离职证明问题。申请人主张被申请人未向其出具离职证明。被申请人确认其单位未出具离职证明。本委认为，双方当事人所称之离职证明实质为解除劳动合同的证明，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，被申请人应在解除劳动合同时为申请人出具解除劳动合同的证明，现被申请人未履行该责任，故被申请人应根据《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为申请人出具解除劳动合同的证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十六条、第四十八条、第五十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《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，

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2023年9月1日至2023年9月21日工资、2023年6月1日至2023年8月31日平日延时加班工资及2022年、2023年未休年休假工资差额2196.68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合同的赔偿金135309.86元；

三、在本裁决生效之日起三日内，被申请人应根据《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为申请人出具解除劳动合同的证明；

四、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

二〇二三年十二月一日

书 记 员 曾显婷