

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〕4266 号

申请人：周伟诚，男，汉族，1997年11月8日出生，住址：广东省江门市蓬江区。

被申请人：广州妮趣化妆品有限公司，住所：广州市海珠区新港中路350号之七1504房。

法定代表人：唐亮，该单位总经理。

委托代理人：唐秀琼，女，广东杰海律师事务所律师。

委托代理人：林允槟，男，广东杰海律师事务所律师。

申请人周伟诚与被申请人广州妮趣化妆品有限公司关于绩效工资、经济补偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人周伟诚和被申请人的委托代理人唐秀琼、林允槟到庭参加庭审。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16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2022年7月12日至2023年8月15日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2022年

10月1日加班工资1317.24元；三、被申请人支付申请人2023年3月至6月工作日延长工作时间及休息日加班调休未休工资5262.85元；四、被申请人支付申请人2023年1月至2023年2月工作日延长工作时间加班工资887.44元；五、被申请人支付申请人2023年6月工资差额849.68元；六、被申请人支付申请人2023年4月至2023年7月绩效工资7000元；七、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿14952.16元；八、被申请人支付申请人2023年8月1日至2023年8月15日工资5057.47元；九、被申请人支付申请人2023年8月工作日延长工作时间加班工资79.98元；十、被申请人向申请人出具离职证明。

被申请人辩称：一、申请人于2022年10月1日进行加班，并自愿申请以调休核算加班，我单位按照申请人要求安排调休并支付调休期间工资，不存在恶意不支付法定节假日加班工资的行为。申请人存在旷工行为，也接受了2023年4月至7月的绩效考核及其结果，我单位有权按照规章制度核算相应的旷工期间工资及绩效奖金，我单位没有克扣申请人工资或拖欠绩效奖金的行为，不构成劳动者被迫解除劳动合同的情形，无需支付经济补偿；二、申请人在职期间的加班均自愿申请调休予以核算，申请人离职后，其加班调休余额为48.72小时（工作日延长加班时长34.43小时，休息日加班时长为14.29小时），双方劳动合同约定申请人加班费计算基数为2300元，折算工作日延长加班时长的加班费为682.66元，休息日加班时长的加班费

为 377.78 元；三、我单位核算申请人 2023 年 8 月 1 日至 8 月 15 日工资为 3826.09 元，扣除社保 543.2 元和公积金 276 元，实发工资为 3006.89 元，因申请人突然辞职未给我单位充分时间安排工作，严重影响了我单位的工作，造成我单位直接经济损失 2050 元，故我单位要求在申请人 2023 年 8 月工资中扣减该损失；四、我单位已依法向申请人出具了离职证明。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经审查，申请人于 2022 年 7 月 12 日入职被申请人，双方于 2023 年 8 月 15 日解除劳动关系，上述事实有劳动合同、录用通知书、银行流水、个人所得税纳税记录、工资条、OA 审批截图、《被迫解除劳动合同通知书》等为证。鉴于双方对劳动关系存续期间不持异议，本委确认申请人与被申请人自 2022 年 7 月 12 日起至 2023 年 8 月 15 日止存在劳动关系。

二、关于绩效工资问题。经查，申请人月工资为基本工资 2300 元+岗位奖金 5700 元+绩效奖金 2000 元。2023 年 2 月 1 日起，被申请人实行绩效管理方案，该方案包括如下内容：月度绩效考核结果分 5 个等级及对应的绩效系数，根据等级核发绩效工资，其中等级 M-（70 分至 80 分）的绩效系数为 0.5，等级 B（低于 70 分）的绩效系数为 0，评分流程依次为员工自评、中层评分和人力资源部与 CEO 审核评级。申请人有参与月度绩

绩效考核自评，每月考核指标项包括出片数量、投千川指标、短视频拍摄剪辑、价值感、爆款视频，占比固定，被申请人评定申请人2023年4月至7月绩效得分依次为66.8(等级M-)、52.4(等级B)、35(等级B)、63.2(等级B)，被申请人已核发申请人2023年4月绩效奖金1000元，5月至7月无绩效奖金。申请人表示其2023年4月至7月绩效得分均低于70分，被申请人核发其4月绩效奖金而不核发5月至7月绩效奖金的处理不合理。申请人还主张被申请人的绩效考核指标没有经过民主程序也没有提前告知，在此前提下作出的评定结果不合理，其配合参与绩效考核自评是因为不提交就没有工资，故要求被申请人按2000元/月的标准支付2023年4月至2023年7月绩效工资差额。被申请人回应表示申请人2023年4月所在团队有成绩突破，故其单位给予申请人鼓励。

本委认为，用人单位拥有法律赋予依法制定薪酬制度和发放标准的权利。本案中，被申请人制定绩效管理方案，明确约定绩效奖金的发放条件及标准，并依法告知申请人，双方实际也按该绩效管理方案执行，本案并无证据证实申请人在绩效考核过程及对绩效结果向被申请人提出异议，故该绩效管理方案有效，被申请人按照该绩效管理方案对应申请人所得绩效等级核发绩效奖金，合理有据。加之申请人每月考核指标项和比例固定，不存在因未提前告知考核指标而客观导致申请人无法完成考核指标的情形。最后，虽申请人2023年4月绩效得分低于

70分亦有发放绩效奖金，但此属被申请人对自身权利的自由处分之范畴，并不必然代表被申请人在申请人绩效得分低于70分、不满足绩效奖金发放条件的任何情况下，均应无条件地履行该奖金支付义务。因此，申请人要求被申请人支付2023年4月至2023年7月绩效工资差额，缺乏依据，本委不予支持。

三、关于加班工资问题。经查，申请人实行每天工作7.5小时，每周工作5天的工时制度，通过钉钉申请加班并可以选择加班核算方式：申请调休和申请加班费，申请人在职期间一直选择累计加班时间通过调休冲抵的方式。被申请人统计申请人2022年7月至2023年8月申请工作日延长加班时长67.73小时、休息日加班时长122.75小时和法定节假日（2022年10月1日）加班时长9.55小时，共200.03小时。被申请人审批通过申请人2022年10月1日法定节假日加班时长8.55小时。申请人申请调休时长共130.81小时。上述数据有被申请人提交、经申请人确认的加班钉钉记录截图、调休钉钉记录截图为证。被申请人主张申请人在申请全天加班时没有相应扣减吃饭时间，同时，申请人全天调休的时长应为7.5小时，但申请人申请全天调休的起始时间为10时，致使钉钉系统自助统计全天调休时长为6.5小时，故其单位在申请人上述申请加班时长及调休时长的前提下，对申请人6天休息日全天加班时长扣减吃饭时间9.5小时，对申请人11天全天调休增加调休时长11小时。申请人不认可被申请人的主张，并主张钉钉系统显示其加

班调休余额为 68.37 小时，按照 0A 审批记录统计其工作日延长加班 57.3 小时、休息日加班 24.79 小时，被申请人应按照该上述数据支付加班工资，还需支付 2022 年 10 月 1 日法定节假日加班 9.55 小时的加班工资。

本委认为，双方一直执行加班申请经审批通过后累计加班时间并通过调休冲抵的工作制度，此属当事人意思自治范畴且未违反法律的强制性规定，本委予以认可。又系统对加班申请或调休申请按起止时间自助连续统计，被申请人主张对申请人休息日全天加班时长应相应扣减吃饭时间，及对申请人全天调休的时长按 7.5 小时计算，符合公平原则及普遍大众的认知常理，本委予以采纳，并认定申请人在职期间工作日延长加班 67.73 小时、休息日加班时长 113.25 小时（122.75 小时-9.5 小时）和法定节假日（2022 年 10 月 1 日）加班时长 8.55 小时，已调休 141.81 小时（130.81 小时+11 小时）。现双方解除劳动合同，申请人尚有加班累计时数未调休完毕，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，被申请人应按申请人月正常工作时间工资标准 8000 元（基本工资 2300 元+岗位奖金 5700 元），即 49.04 元/小时（8000 元÷21.75 天÷7.5 小时）支付申请人加班工资。对于休息日加班工资，申请人休息日加班时长在已调休时长中可全部冲抵完毕，被申请人无需再支付申请人休息日加班工资。对于延长工作日加班工资，延长加班工时冲抵已调休余额后剩余 39.17 小时（113.25 小时+67.73 小时

-141.81 小时), 被申请人应支付申请人延长工作时间加班工资 2881.35 元 (49.04 元/小时 × 39.17 小时 × 150%)。对于法定节假日加班工资, 被申请人应支付申请人 2022 年 10 月 1 日法定节假日加班工资 1257.88 元 (49.04 元/小时 × 8.55 小时 × 300%)。

四、关于 2023 年 6 月工资差额问题。申请人 2023 年 6 月缺勤 331 分钟, 涉及多天, 被申请人视为申请人缺勤共 3 天, 没有核发该 3 天缺勤工资。经查, 被申请人向申请人出具 2023 年 6 月的工资条备注有 2023 年 6 月 1 日、2 日、6 日、7 日、8 日共 6 次旷工。申请人承认有外出行为, 同意被申请人扣减实际缺勤时间工资。被申请人表示其单位规章制度规定, 职工每次旷工 15 分钟以上 4 小时以内按 4 小时计算, 申请人所在工作岗位只有申请人 1 人, 申请人打卡后无故离开岗位的行为对其单位营运影响巨大。本委认为, 恪守勤勉义务, 遵守劳动纪律是劳动者保证劳动合同正常履行的最基本条件, 申请人存在连续多日擅离工作岗位的行为, 对被申请人的工作安排及进度必然造成消极影响, 在团队工作中亦树立不良榜样, 被申请人作为管理主体, 在法律法规规定范畴内拥有向申请人作出相应处理的权利, 然被申请人计算扣减缺勤时间的标准, 已超出合理惩罚范畴, 与法律规定相悖, 本委难以采纳。因此, 被申请人应支付申请人 2023 年 6 月工资差额 832.9 元 $[49.04 \text{ 元/小时} \div 60 \text{ 分钟} \times (3 \text{ 天} \times 7.5 \text{ 小时} \times 60 \text{ 分钟} - 331 \text{ 分钟})]$ 。

五、关于 2023 年 8 月工资问题。申请人 2023 年 8 月出勤 11 天，被申请人未支付申请人该月工资，申请人当月代扣费用为社会保险费 543.2 元和住房公积金 276 元。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人 2023 年 8 月工资 3226.78 元($8000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 11 \text{ 天} - 543.2 \text{ 元} - 276 \text{ 元}$)。

六、关于解除劳动合同经济补偿问题。经查，申请人以被申请人安排法定节假日加班而不支付加班费、未及时足额支付劳动报酬及未依法缴纳社会保险费为由，向被申请人提出解除劳动合同。申请人 2022 年 8 月至 2023 年 3 月工资为 10000 元/月，2023 年 4 月至 7 月工资依次为 8910.5 元、8000 元、6857.14 元、8000 元。本委认为，依据本委上述查明的事实及认定情况，被申请人存在未足额支付申请人 2023 年 6 月工资的情形，故申请人要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿金，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条的规定。经计算，申请人离职前十二个月月平均工资为 9383.38 元[($10000 \text{ 元} \times 8 \text{ 个月} + 8910.5 \text{ 元} + 8000 \text{ 元} + 6857.14 \text{ 元} + 832.9 \text{ 元} + 8000 \text{ 元}$) $\div 12 \text{ 个月}$]，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，被申请人应支付申请人解除劳动合同经济补偿 14075.07 元($9383.38 \text{ 元} \times 1.5 \text{ 个月}$)。

七、关于出具离职证明问题。申请人庭审时确认被申请人已向其出具离职证明，并向本委申请撤回要求被申请人出具离

职证明的仲裁请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准予申请人撤回该项仲裁请求。

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》第三十八条、第四十六条、第四十七条，《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：

一、确认申请人与被申请人自 2022 年 7 月 12 日起至 2023 年 8 月 15 日止存在劳动关系；

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延长工作日加班工资 2881.35 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 2022 年 10 月 1 日法定节假日加班工资 1257.88 元；

四、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 6 月工资差额 832.9 元；

五、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 8 月工资 3226.78 元；

六、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动合同经济补偿 14075.07 元；

七、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。

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二三年十月三十日

书 记 员 张秀玲