

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〔2024〕47号

申请人：吴贺，男，汉族，1989年5月27日出生，住址：广东省廉江市。

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。

申请人吴贺与被申请人广州十八厂创新科技有限公司关于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。申请人吴贺，被申请人的委托代理人张红涛和董璐到庭参加庭审。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10月23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2023年6月26日至2023年10月11日期间存在劳动关系；二、被申请人支付申请人2023

年8月1日至2023年9月30日不合理扣除的绩效工资3456元；三、被申请人支付申请人2023年6月26日至2023年10月11日期间加班工资17583.52元；四、被申请人支付申请人解除劳动合同经济补偿6619.75元。

被申请人辩称：一、申请人在入职前已知悉我单位各项薪酬及考核制度，并参与完成入职培训。双方签订的劳动合同明确约定薪资结构，申请人每月定期参与绩效考核并有本人确认签字，且所有正式员工均采用统一绩效考核方案，每月绩效薪资为浮动薪资而非固定薪资，绩效考核表仅作为考核当月绩效工资的依据，每月考核结果以邮件形式通知被考核人。绩效工资根据员工当月工作表现评分，按梯度核发当月绩效金额，此符合双方事先约定，不违反劳动法律强制性规定，具备法律约束力，具有合法性及合理性。申请人在入职后仅在第一次绩效考核中得分达到80分以上，其累计数月月度绩效考核结果低于80分，其间未对此提出任何异议，视为认可考核结果。二、双方签订的劳动合同及薪资核定单已明确薪资结果和计薪方式，注明薪资包含加班工资。另根据双方提供的补贴报销单及微信转账记录可知，我单位还支付了额外补贴福利款。申请人实际时薪远高于广州最低工资标准。申请人在职期间加班时长已全部补休完毕。打卡记录仅作日常考勤依据，加班应以钉钉系统审批为准。三、申请人知悉且确认试用期考核标准，其在职期间从未对考核结果提出异议。根据申请人每月考评结果，可证

明其不符合录用条件，我单位有权解除与其劳动合同，无须支付任何经济补偿。

本委查明事实及认定情况

一、关于确认劳动关系问题。经查，申请人于 2023 年 6 月 26 日入职被申请人处任资深美术指导，在职期间双方订立书面劳动合同。申请人提供的《劳动合同》显示甲乙双方分别为申请人和被申请人；被申请人提供的《终止（解除）劳动关系证明》载明双方于 2023 年 10 月 11 日解除劳动关系。本委认为，鉴于双方对彼此存在劳动关系的事实不持异议，加之本案查明的证据亦显示双方存在订立书面劳动合同，以及被申请人向申请人出具解除劳动关系证明的情形，故本委认为双方具有建立劳动关系的主观合意及客观行为，据此确认申请人与被申请人于 2023 年 6 月 26 日至 2023 年 10 月 11 日期间存在劳动关系。

二、关于绩效工资问题。申请人主张其每月绩效工资为 4800 元，在项目执行过程中积极配合安排，并及时响应项目需求且作出反馈，但被申请人在 2023 年 8 月和 2023 年 9 月给予其绩效考核结果不合理，导致未足额支付上述月份绩效工资。经查，被申请人提供的考核记录表载明申请人 2023 年 8 月和 2023 年 9 月分数分别为 68 和 60。另查，工资条显示申请人 2023 年 8 月和 2023 年 9 月绩效工资分别为 3264 元和 2880 元。被申请人主张每月绩效考核先由员工进行自评总结，再由单位领导和 CEO

进行最后分数确定，其每月已向申请人告知绩效考核结果，申请人对此已知悉。申请人反驳称其在入职时并无进行有关考核标准及流程的培训，被申请人仅向其发送过相关内容，且绩效考核结果存在事后修改的痕迹。申请人对此提供微信聊天记录拟证明绩效考核结果被随意调整。被申请人对此不予认可，辩称申请人在入职后已存在绩效考核，只因2023年9月初变更绩效考核方案，部门负责人对入职首月试用期给予宽容，2023年9月属于待定考察期，单位已给予改正机会。本委认为，依查明的事实可知，申请人在入职后即存在绩效考核的事实。本案证据未能证明申请人在2023年8月及之后的绩效考核方式与此前的绩效考核方式存在本质差异，故本委认为被申请人在双方劳动关系存续期间，对申请人进行的绩效考核方式具有一致性。由于申请人未举证证明其曾就2023年8月前的绩效考核形式及结果提出异议，故表明其对此前的绩效考核方式及结果予以认可。因此，被申请人在2023年8月后采用与此前相同的考核方式，属于正常履行用工管理权之范畴，并无超出合理范围。申请人在未对此前考核方式及结果进行反驳或提出质疑的情况下，因对2023年8月及2023年9月绩效考核结果不认同，而否定以上月份绩效考核的有效性缺乏充分依据。鉴于被申请人在2023年8月和2023年9月对申请人进行的绩效考核并不存在改变此前标准和模式的情况，加之申请人在本案未提供证据证明绩效考核缺乏正当性，故仅凭申请人对考核分数的不接受，

不足以当然否定绩效考核的合理性及有效性。综上，申请人因未能提供充分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，故本委认为无法否定被申请人作出的绩效考核分数。申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

三、关于加班工资问题。申请人主张其每周工作 5 天，每天工作时间为 12 小时，其中包含 1.5 小时的休息时间，在职期间尚有工作日加班 102 小时及休息日加班 21.5 小时未补休。申请人对此提供加班打卡截图及加班工作记录截图予以证明。被申请人对此不予确认，主张申请人加班时间应以钉钉系统审批记录为准，申请人工作期间的加班时数均已调休完毕，且其每月领取的工资包含加班工资。经查，双方订立的《劳动合同》约定“薪资已包含因工作需要安排加班的加班报酬”；被申请人提供的《离职工作交接表》备注栏载明“10 月 11 日止薪，10-11 日带薪补休 12h，已无调休剩余”。申请人确认上述证据中的签名系其本人所签署，但主张其并无详细看过劳动合同的内容，《离职工作交接表》注明交接的物品。本委认为，首先，劳动合同系双方经协商一致后明确各自权利义务的合意载体，故双方在劳动合同中约定每月工资包括加班工资属于双方意思自治之体现，当中内容并无违反法律强制性规定，双方应根据契约精神受劳动合同的约束，并履行各自义务。其次，申请人工作

期间系接受被申请人的安排提供劳动，而被申请人亦系根据申请人提供劳动的数量及质量支付相应的劳动报酬，即申请人每月领取的工资实际系其当月提供劳动的对价，故本委认为被申请人向申请人每月支付的工资数额与每月的工作时数和天数系相对应，申请人每月领取的工资实际包含了当月正常工作时间的劳动报酬及加班时长的加班工资。经折算，申请人在职期间领取的月工资数额并未低于广州市最低工资标准，故被申请人支付的工资金额并无违反劳动法律的强制性规定，应属合法有效。最后，申请人签署的《离职工作交接表》明确载明“已无调休剩余”。申请人若认为当中载明的内容与事实不符，则应提出质疑或拒绝签署，故其既然签署该交接表，且无注明任何反对意见，则表明其对当中内容予以认可。综上，申请人该项请求依据不足，本委不予支持。

四、关于经济补偿问题。经查，被申请人提供的《录用条件确认函》载明不符合录用条件的情形包括“单月考核低于 60 分”；日期为 2023 年 9 月 11 日的《试用期岗位考核表》载明总分为 63，2023 年 10 月的《试用期岗位考核表》载明总分为 55。申请人主张 2023 年 8 月前的考核表注明连续 2 个月考核不满 60 分方无偿辞退或停职培训，被申请人虽曾说明变更绩效考核，但其因不常用邮箱而并不知悉具体情况，且其 2023 年 10 月仅上班 1 天，被申请人对其该月作出不合格的考核不合理。申请人对此提供录音予以证明。被申请人对此不予确认，反驳称 2023

年9月作出的考核系针对上一月份的考核周期，而非当月。本委认为，申请人虽主张2023年8月前的考核表注明连续2个月考核不满60分方可无偿辞退，但载有其签名字样的《录用条件确认函》已载明单月考核低于60分属于不符合录用的情形，故被申请人关于不符合录用条件的规定应以申请人签字确认的《录用条件确认函》为准。如前所述，本委已认定被申请人对申请人2023年8月和2023年9月绩效考核的行为具有正当性及合理性，故被申请人基于上述月份的绩效考核结果，对申请人2023年10月进行试用期岗位考核并给予最终考核分数，应属于其行使法律所赋予的内部用工管理权之具体体现。由于申请人2023年8月和2023年9月绩效考核分数均未超过70分，其中2023年9月考核分数仅为60分，故被申请人在2023年10月给予的试用期岗位考核分数具有一定的基础，并非毫无依据。试用期属于劳动者与用人单位对彼此工作能力、工作态度、工作环境、工作理念等各方面的相互考察和适应，此与试用期转正后的用工管理要求存在差别，二者不能完全等同。在被申请人已对试用期录用条件作出规定，且根据以往考核标准、考核形式对申请人进行试用期考核，加之未有充分证据证明考核结果存在明显不当的情况下，若仅凭申请人的不认可而当然否定被申请人作出的考核结果效力，过分侵犯且剥夺用人单位的合理用工管理权利。综上，本委认为被申请人对申请人进行的试用期考核行为并无明显不当，其据此作出的解除决定应属有

效，申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

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：

一、确认申请人与被申请人于2023年6月26日至2023年10月11日期间存在劳动关系；

二、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

二〇二三年十二月二十六日

书 记 员 李政辉