

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〕905号

申请人：刘海锋，男，汉族，1996年9月23日出生，住址：广东省兴宁市。

被申请人：广州凝龙工程技术咨询有限公司，住所：广州市海珠区新港东路2440号自编507-2房。

法定代表人：吴林伟。

委托代理人：梁燕玲，女，该单位人事专员。

委托代理人：陈湛二，男，该单位副总经理。

申请人刘海锋与被申请人广州凝龙工程技术咨询有限公司关于绩效等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人刘海锋和被申请人的委托代理人梁燕玲到庭参加庭审。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12月11日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人返还申请人2022年4月至2023年1月的公积金1150元；二、被申请人提供2021版《全体员工收入

激励办法》制度；三、被申请人支付申请人 2022 年 6 月至 2022 年 7 月中山华侨城某一期项目继承绩效 30000 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 7 月至 2022 年 12 月 2022****地块 TOD 项目绩效 7440 元。

被申请人辩称：一、我单位对于申请人要求返还 2022 年 4 月至 2023 年 1 月公积金 1150 元的请求予以认可。二、我单位的激励办法每年更新一次，2021 版激励办法更新后已无保留。三、申请人要求华侨城某一期项目继承绩效的请求，严重偏离事实，华侨城项目始于 2021 年 5 月，分为公馆、别墅及酒店两大模块，由陈某成、梁某卫、鄢某超分别负责，申请人在 2022 年 6 月至 2022 年 7 月只是协助配合陈某成以及业主对于公馆、别墅模块进行第五轮的成本优化改图及配合走流程晒图，并未出完整的项目施工图，属于临时被抽调参与协助工作，申请人并非该项目的项目管理人，也未参与整个项目的设计。申请人于 2023 年 6 月 2 日离职，主要负责华侨城项目的人员仍未离职，且项目现在继续设计配合中，在 2022 年发布的新制度后，在 7 个工作日公示后，申请人签字认可，我单位在 2023 年初通过 OA 钉钉沟通平台宣布 2022 年停止全部人员发奖金的通知，申请人已阅读此通知，并且无任何异议，表示默认认可，且申请人在 116 号案件中认可其继承其设计经理奖金，证明其再次认可该制度规定，即离职后未发奖金将由接手设计经理继承，本项目仍在设计中，且有其他设计经理正在设计配合该项目，申

请人主张继承奖金不成立。在 116 号案件中，申请人声称其在 2022 年 5 月至 2022 年 7 月负责另一项目的设计工作，本案中，申请人又称在 2022 年 6 月至 2022 年 7 月期间负责华侨城项目上的出图并完成蓝图打印等，但试问有何人能够在同一时间段独立完成两个项目的设计，此严重不符合设计行业的常识。四、关于 2022****地块 TOP 项目工作，申请人负责的设计项目出现严重质量问题，导致我单位负责人分别被多个部门约谈、警告，并列入监管重点对象，给我单位品牌声誉带来严重损失，导致我单位以后很难在当地再承接项目而产生无可估量的经济损失。综上，申请人的请求缺乏法律依据和事实依据，依法应当驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于公积金问题。经查，申请人于 2022 年 3 月 21 日入职被申请人，任职三级设计经理，于 2023 年 6 月 2 日离职。申请人主张 2022 年 4 月至 2023 年 5 月期间其在被申请人处缴纳公积金，该期间被申请人均是从其工资扣除 230 元/月的公积金费用，包含了被申请人应承担的 115 元，被申请人应向其返还其单位本应承担的公积金费用 1150 元。被申请人对于申请人该项请求予以认可。本委认为，申请人主张的公积金实质为其工资的一部分。被申请人对于申请人该项仲裁请求不持异议，属于当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重及照准，故

被申请人应返还申请人 2022 年 4 月至 2023 年 1 月公积金 1150 元。

二、关于提供 2021 版《全体员工收入激励收入》制度问题。申请人主张其完成“天河某地块八门窗装饰工程”“中山华侨城某一期项目”均在 2022 版《全体员工收入激励办法》制度出台前，2022 版的激励办法较 2021 版的《全体员工收入激励办法》在支付时间上增加了“当公司经营困难时，公司根据奖金调整发放时间”字样，故其要求被申请人提供 2021 版的《全体员工收入激励办法》。被申请人则称 2021 版《全体员工收入激励办法》已进行制度更新，并没有保留 2021 版《全体员工收入激励办法》。本委认为，申请人要求被申请人提供 2021 版《全体员工收入激励办法》是为了证明其主张，但根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，当事人应当对自己提出的主张负举证责任。故申请人要求被申请人提供证据证明其主张，明显有违上述规定。再者，被申请人已解释 2021 版《全体员工收入激励办法》未有保留，故申请人要求被申请人 2021 版《全体员工收入激励办法》，缺乏事实基础，故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

三、关于中山华侨城某一期项目（以下简称为“华侨城项目”）继承绩效问题。申请人主张被申请人安排其在 2022 年 4 月至 2022 年 5 月协助配合华侨城项目工作，2022 年 6 月至离职时其为该项目的设计负责人，离职时其所负责的项目已完成，

根据被申请人 2022 版《全体员工收入激励办法》第三章第五条第（三）项“设计经理如中途离职，未发奖金均由项目接手的设计经理继承”的规定，其可享有中山华侨城某一期项目的继承绩效，并且被申请人的人员亦告知其可享有该项目的继承绩效，数额为 30000 元。申请人举证有 2022 版《全体员工收入激励办法》及钉钉聊天记录。其中 2022 版《全体员工收入激励办法》载明有上述内容，钉钉聊天记录显示“陈某成”在 2022 年 6 月 22 日告知申请人华侨城的主设奖金还没有发过的，应该有三万左右的，申请人询问对方接手的是否可继承，是不是得项目跟完，收完款才能发放，对方告知申请人回多少就给多少，按回款比例发放。被申请人对申请人的主张不予认可，称该项目还没有完成，申请人离职后该项目已由其他同事负责跟进，申请人不享有该项目绩效。本委认为，据查明事实，30000 元系华侨城主设奖金（绩效）的总额，该绩效的发放需根据回款情况予以发放，现申请人未有证据证明其离职前该项目的回款情况，即申请人未能证明其满足获得该项目绩效的条件，故申请人现时要求被申请人全额发放该项目绩效，依据不足。其次，申请人称其在 2022 年 6 月由协助项目工作转为项目负责人，离职时所负责的部分已完成，但其未有证据予以证明。再者，根据申请人自行举证的激励办法，其离职后未发的奖金应由该项目接手的设计经理继承，故申请人要求被申请人支付后续项目绩效，缺乏法律依据。综上，本委对申请人要求被申请人支付

中山华侨城某一期项目继承绩效的请求不予支持。

四、关于 2022****地块 TOP 项目绩效问题。申请人主张 2022****地块 TOP 项目的合同标的为 148800 元，该项目蓝图已完成，图纸合格证书已收到，根据 2022 版《全体员工收入激励办法》第三章第四条第（四）项“项目蓝图提交之前的设计回款暂按 5%预提奖金”的规定，其应获得该项目绩效 7440 元。申请人举证的 2022 版《全体员工收入激励办法》载述了上述内容。被申请人确认 2022****地块 TOP 项目的合同标的为 148800 元，但称因申请人负责设计的项目出现严重错误，导致其单位损失十余万元，该项目目前处于停滞状态未有回款。本委认为，据申请人自行举证的激励办法可知，申请人获得项目绩效的前提为项目有回款，现被申请人主张 2022****地块 TOP 项目未有回款，而申请人未有证据反驳被申请人的主张或举证证明该项目存在回款事实，即申请人并不满足要求被申请人支付其 2022****地块 TOP 项目绩效的条件，故申请人要求被申请人支付 2022****地块 TOP 项目绩效的请求，本委不予支持。

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、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性返还申请人 2022 年 4 月至 2023 年 1 月公积金 1150 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 梁炜珊

二〇二四年二月十八日

书 记 员 李慧娜