

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〕519号

申请人：杨颖，女，汉族，1989年1月22日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州市铸锻工业有限公司，住所：广州市海珠区江南大道南362号3135房。

法定代表人：温洪标，该单位执行董事。

委托代理人：林华天，男，广东导正律师事务所律师。

申请人杨颖与被申请人广州市铸锻工业有限公司关于工资、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。申请人杨颖和被申请人的委托代理人林华天到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年12月9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2022年7月1日至2022年11月30日工资32420.4元；二、被申请人支付申请人2021年和2022年绩效工资9000元；三、被申请人支付申请人解除劳

劳动合同经济补偿 14000 元；四、被申请人支付申请人 2022 年 12 月工资（含 1.5 天年假）2954.55 元；五、被申请人支付申请人无故拖欠工资的赔偿金 28000 元。申请人于 2023 年 2 月 9 日庭审中向本委申请撤回上述第五项仲裁请求，本委已当庭决定准许申请人撤回该项仲裁请求。

被申请人辩称：一、我单位确认申请人请求的工资数额系正常出勤的工资，但我单位认为应根据申请人考勤记录核算扣除相应工资及费用，如个人社保费用等，我单位未按时发放申请人工资系因 2022 年度受疫情影响，上班人员以及上班时间均不固定，导致工资核算工作进展较慢，但是我单位是有与申请人协商于 2022 年年底会核算完会后会发放工资的，我单位并非恶意拖欠申请人工资，申请人主张的解除劳动合同的经济补偿金不应支持。二、申请人请求 2022 年 12 月（含 1.5 天年假）工资数额 2659.09 元，因申请人已经休完年假，不应再计入年假工资，且申请人入职未满一年，年假工资计算方法亦不对，故该工资数额应扣除 1.5 天年假工资。三、根据我单位员工手册的规定，绩效奖金发放条件为我单位当年盈利才按常规发放，如当年亏损则取消发放绩效，因我单位 2021 年产生巨额亏损，故申请人主张的绩效工资不符合发放条件。

本委查明事实及认定情况

一、关于 2022 年 7 月至 2022 年 11 月工资问题。申请人于

2021年4月1日入职被申请人，双方签订了劳动合同，申请人从事财务会计工作，每周工作5天，于2022年12月9日离职，被申请人未发放申请人2022年7月至2022年11月期间的工资。双方对申请人在该期间正常出勤的全额工资为32420.4元无异议，但被申请人主张应扣除2022年10月14日至10月20日被隔离期间工资、2022年9月29日和10月24日休年假的工资、2022年10月9日和10月13日补休的工资。经查，申请人2022年10月14日至10月20日期间为新冠疫情居家医学观察期，有广州市荔湾区茶滘街道社区卫生服务中心出具的《解除居家医学观察告知书》为证。本委认为，根据《广东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》（粤人社明电〔2020〕13号）第二条的规定，申请人2022年10月14日至10月20日被隔离期间应视同提供正常劳动并可获得正常工作时间工资，被申请人主张扣除该期间工资于法无据，不予采纳；根据《职工带薪年休假条例》第二条的规定，申请人在年休假期间享受与正常工作时间相同的工资收入，故被申请人主张应扣除申请人上述休年假时间的工资，本委亦不予采纳。另，申请人2022年10月9日和10月13日为补休，从补休的性质来看，系属于劳动者在正常工作时间以外提供劳动而给予的休息休假，本案被申请人作为对申请人休息休假负有管理责任的用人单位，对其单位缘何安排申请人补休并无合理说明，也无证据证明申请人该补休

并非加班补休性质，故其单位主张应扣除该补休时间的工资，亦缺乏合法合理依据。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应全额支付申请人2022年7月1日至2022年11月30日工资32420.4元。

二、关于2022年12月工资问题。庭审中，申请人明确其该项仲裁请求的计薪期间实际应为2022年12月1日至12月13日。经核查，申请人的月工资总额（除全勤奖500元外）为6500元，有双方签订的劳动合同以及工资单为证。被申请人于2022年11月30日以疫情防控需要决定安排员工从12月1日起居家办公，并于12月1日通知员工于2022年12月5日起恢复现场办公；双方确认申请人2022年12月5日至12月8日期间实际出勤4天，12月9日出勤0.5天，休年休假0.5天，12月12日回被申请人处办理工作交接手续，12月13日补休年休假1天。申请人主张其2022年12月1日至12月4日期间依约定工时居家办公2天，应予以计薪。本委认为，2022年12月1日至12月4日属于被申请人安排申请人居家办公期间，被申请人并无证据证明申请人在该期间未提供劳动且其单位因此对申请人作出过相关处理，无法有效反驳申请人在该期间居家办公的主张，故采纳申请人该期间应计薪天数为2天的主张；又根据《职工带薪年休假条例》第二条的规定，申请人2022年12月9日有0.5天为休年休假，而其在2022年12月13日补休年休假系经双方认可，故申请人休年休假的时间应正常计薪。另

外，从双方解除劳动合同的时间来看，申请人2022年12月12日办理工作交接手续属于解除劳动合同后的后合同义务，而非劳动合同项下的主义务，且双方并未另行约定工作交接当天的报酬，故当天应不予计薪。综上，申请人2022年12月应计薪天数为8天，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2022年12月工资2390.8元（6500元 $\div$ 21.75天 $\times$ 8天）。

三、关于经济补偿和赔偿金问题。被申请人于2022年9月才发放申请人2022年6月工资，2022年7月及之后的工资一直未支付，据此，申请人以被申请人未及时足额支付劳动报酬为由解除劳动合同。被申请人直至2023年2月9日本案庭审时仍未支付申请人上述工资。另，双方确认申请人离职前月平均工资为7000元。本委认为，被申请人欠薪的时间已经超过一个工资支付周期，长达数月时间，被申请人亦无充分有效的证据证明申请人同意延期发放工资的事实，因此，申请人解除劳动合同的理由符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位应支付经济补偿的情形，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14000元（7000元 $\times$ 2个月）。

四、关于绩效工资问题。经查，申请人的绩效工资上限为500元/月，发放时间为当年度发放上年度的绩效。被申请人主张员工手册中明确规定绩效的发放条件，若其单位当年亏损，

次年则取消发放绩效，仅在其单位当年营利的情况下，次年才正常发放绩效。被申请人就该主张提交了《员工手册》《员工手册签收单》、邮箱发送员工手册记录以及2021年度《利润表》《资产负债表》等证据予以证明，其中，《员工手册》的绩效管理制度章节中规定的发放条件与被申请人上述主张一致，发放绩效时间为下一年度4月30日，《员工手册签收单》的签收人处有申请人签名，日期为2021年6月9日，邮箱发送员工手册记录显示有被申请人向申请人发送员工手册的记录，2021年度《利润表》《资产负债表》内载财务数据显示被申请人当年度确为亏损状态。申请人对《员工手册签收单》、邮箱发送员工手册记录和2021年度《利润表》《资产负债表》均予以确认，对《员工手册》则不予确认，称其没有见过该员工手册，且该员工手册没有经过民主程序制定，也没有向其公示，部分条款亦不合法。另，申请人主张与被申请人调解成功的其他员工均有发放绩效工资，该情况与被申请人主张的发放条件不一致。被申请人对申请人该观点不予认同，表示其单位只是在调解中作出让步。本委认为，参照《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第一百零七条的规定，当事人为达成调解协议或者和解协议作出妥协而认可的事实，不得在后续的诉讼中作为对其不利的根据。故此，即使被申请人与其他员工达成调解协议并支付相关调解款，亦不能作为认定本案事实的依据。对于被申请人应否支付申请人绩效的问题，根据《中

华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，被申请人提供的上述证据可以相互印证其单位已将《员工手册》告知申请人，现申请人在其自身已经签收且被申请人亦通过邮箱发送员工手册给其的情况下，主张未见过该员工手册，显然理据不足，本委不予采信，并认定该员工手册对申请人具有约束力，不论该员工手册中其他条款是否合法有效，仅绩效发放内容而言，并未违反法律法规强制性规定，故被申请人主张的绩效发放条件，有据可依，本委予以采纳。鉴于被申请人2021年度确存在亏损情况，符合《员工手册》关于取消发放绩效的条件，故申请人要求被申请人支付其2021年度绩效工资工资的仲裁请求，本委不予支持。至于2022年度的绩效，因该年度的绩效尚未到发放时间，绩效发放条件是否成就尚处于不确定状态，双方亦未在申请人离职时另行约定当年度绩效发放事宜，故申请人要求被申请人支付该年度绩效工资工资的仲裁请求，暂无事实依据，本委亦不予支持。

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，参照《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第一百零七条之规定，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 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 11 月 30 日工资 32420.4 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 2022 年 12 月工资 2390.8 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解除劳动合同经济补偿 14000 元；

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 温嘉毅

二〇二三年二月二十四日

书 记 员 冯秋敏