

# 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〕1513号

申请人：陈晓拥，男，汉族，1977年11月20日出生，住址：四川省。

被申请人：广州市中臣纺织有限公司，住所：广州市海珠区七星岗路9号办公楼201室。

法定代表人：韩臣光，该单位总经理。

委托代理人：柯焕钦，男，该单位行政专员。

委托代理人：郭惠芹，女，该单位人事专员。

申请人陈晓拥与被申请人广州市中臣纺织有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人陈晓拥和被申请人的委托代理人柯焕钦、郭惠芹到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

### 申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2024年1月17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12月1日至2023年12月31日克扣工资200元；二、被申请人支付申请人解除劳

动关系经济补偿金 18150 元。

被申请人辩称：一、申请人关于要求我单位支付 2023 年 12 月工资差额 200 元的仲裁请求无事实依据，我单位不予认可。原因如下：1. 我单位不存在克扣申请人工资的情形，在工资发放时，申请人已对薪资进行了签字确认，当时并未向我单位提起质疑。2. 申请人未提供我单位克扣工资的基础书面证据。二、申请人主张我单位支付经济补偿 18150 元的仲裁请求无法律依据，我单位不予认可。原因如下：1. 申请人因存在违规查看其他员工工资信息的行为，严重违反双方签署的《薪资保密协议》。2. 申请人存在恶意扰乱正常工作秩序的违规行为，在我单位领导进行劝阻时，多次顶撞领导，对我单位造成严重的不良影响。因申请人的上述行为严重违反公司规章制度及《员工手册》，故我单位依据相关规章制度将其辞退，并不存在需要支付经济补偿的情形，申请人要求我单位支付经济补偿的仲裁请求于法无据。综上所述，申请人的仲裁请求，无事实依据，法律适用亦错误，请求仲裁委驳回其仲裁请求。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人主张其于 2023 年 3 月 12 日入职，任车版师，其每月工资标准为 9000 元左右，包含保底工资 8000 元及计件工资，被申请人克扣其 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日绩效工资 200 元。被申请人确认申请人的入职时

间及岗位，但主张申请人的工资构成为底薪 2869 元+绩效工资+提成+房补 300 元+社保补贴 1131 元，而绩效工资的幅度在 0 元至 2000 元之间，综合薪资 8000 元左右。被申请人另主张其单位系根据申请人 2023 年 12 月的绩效分数进行绩效工资计算，如申请人绩效考核达到满分，其单位将向申请人发放 2000 元绩效工资，而申请人 2023 年 12 月的绩效考核分数为 89.3 分，故将扣除申请人 2023 年 12 月绩效工资 200 元。经查，被申请人提供的《广州市中臣纺织有限公司绩效考核表》载明申请人绩效考核分数为 89.3 分，考核人签名处载有申请人签名，“绩效说明”处载明绩效分数小于 90 分、大于等于 85 分，绩效工资乘以 0.9 倍。对此，申请人反驳称新来的主管只告知其关于绩效奖金的事宜，但并未告知绩效工资的扣款事项，在此之前被申请人亦从未扣过其绩效工资，亦未对其进行过绩效考核。被申请人主张其单位已提前告知申请人自 2023 年 11 月起需进行绩效考核，并向全体版房员工已发放通知，申请人亦在通知书中签名确认。申请人确认曾在该通知书中签名，但被申请人并未告知需要在其工资中扣除相应的绩效工资。本委认为，首先，查明事实可知，被申请人已告知申请人将实行绩效考核制度，且申请人已在该通知中签名确认，故本委认为申请人应当知悉及认可被申请人关于自 2023 年 11 月起进行绩效考核之事宜，被申请人已履行相应的告知义务。其次，被申请人已提供《广州市中臣纺织有限公司绩效考核表》拟证明其单位曾告知申请

人 2023 年 12 月绩效考核的成绩，且该表格中亦载明了绩效工资计算的方式，而申请人未能提供证据证明其曾就该绩效考核分数曾向被申请人提出异议，其需承担举证不能不利后果。即申请人在绩效考核表中签名的行为可推断其知悉并认可其绩效考核结果及绩效考核工资计算方式。因此，申请人要求被申请人支付其 2023 年 12 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日绩效工资 200 元，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

二、关于经济补偿问题。申请人主张被申请人于 2024 年 1 月 15 日向其发放《解除劳动合同通知书》，双方劳动合同于当天解除。被申请人确认申请人主张的解除时间及原因，但辩称因申请人私下与同事核对工资数额并在主管办公室大吵大闹，其违反了《薪资保密协议》及《员工手册》的相关规定，其单位有权与申请人解除劳动合同。经查，申请人提供经被申请人确认的《解除劳动合同通知书》载述的内容与被申请人当庭主张相符。被申请人提供经申请人确认的《保密协议》载述，甲方为被申请人，乙方为申请人，乙方在甲方任职期间，必须对内部员工及对公司以外人员保密自己的个人薪资待遇，不得向第三方泄露个人薪资待遇；乙方违反本协议中任一条款时，均视为乙方严重违反了甲方的规章制度，甲方有权不经预告立即解除与乙方的劳动关系，落款处载有被申请人字样印章及申请人签名。申请人解释称其知悉薪资需要保密，因被申请人扣除其工资在前，才与同事讨论工资问题，且该同事亦被扣除了工

资，但其并未恶意扰乱被申请人的工作秩序，其系在发现工资扣后才去询问同事及向主管申诉。本委认为，用人单位根据劳动者能力、工作态度及工作岗位决定劳动者的工资水平，此属于用人单位激励劳动者积极工作、平衡劳动者能力及工资水平相对等的管理手段之一。而工资保密约定系用人单位在与劳动者单独约定工资收入时，规定员工不得打探他人的工资水平，从而减少内部员工之间因工资差异而产生矛盾，从而减少员工与用人单位、员工与员工之间的矛盾的管理手段，此亦属于用人单位与劳动者依照意思自治的原则而协商的结果。在本案中，申请人虽主张其因被扣除工资后，其才与同事讨论工资，但结合申请人当庭承认其知悉需对薪资进行保密，据此可知，申请人系知悉其与同事讨论工资的行为所产生的后果，故本委认为双方签署的《薪资保密协议》中关于对于薪资保密条款，应合法有效。其次，申请人未能提供证据证明其与同事讨论其工资前，其先就工资问题向上反映或申诉，故其以被扣除工资作为与同事讨论工资的抗辩理由，不具有合理性。加之，若所有劳动者如申请人将其工资收入与其他同事进行讨论，而被申请人无法对此类违反双方保密协议的行为作出处理，即双方所约定的工资保密条款将形同虚设，此将大大地限制了被申请人的用工管理权限。因此，基于申、被双方曾就不得泄露工资收入之约定，申请人未能遵守上述约定，而被申请人按照《薪资保密协议》之约定与申请人解除劳动合同，具有一定的事实依据及

合理性，故本委认为被申请人据此解除与其之间劳动合同并不违反法律规定，实属依法依规行使用人单位内部管理权之具体体现，遂本委认为申请人要求被申请人支付经济补偿，缺乏事实依据及法律依据，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：

驳回申请人的全部仲裁请求。

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。

(本页无正文)

仲 裁 员 陈隽英

二〇二四年三月二十二日

书 记 员 刘轶博