

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〕1865 号

申请人：姚金香，女，侗族，1991 年 4 月 21 日出生，住址：湖南省新晃侗族自治县。

被申请人：京律鸣法务科技（广东）有限公司，住所：广州市海珠区沥滘路 346 号 21 层 2102 单元。

法定代表人：郭倩。

委托代理人：杨雁影，女，广东赛科荣律师事务所律师。

委托代理人：关天满，男，被申请人员工。

申请人姚金香与被申请人京律鸣法务科技（广东）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。申请人姚金香和被申请人的委托代理人杨雁影、关天满到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 1 月 29 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 11 月 20 日至 2024 年 1 月 26 日存在劳动关系；二、被申请人支付申请人 2023

年12月1日至2023年12月31日绩效工资2000元；三、被申请人支付申请人2024年1月1日至2024年1月26日绩效工资1839.08元；四、被申请人支付申请人2024年1月1日至2024年1月26日工资7245.97元；五、被申请人返还申请人2023年11月20日至2023年12月31日扣除工资公司部分社会保险费2302.86元；六、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金10000元；七、被申请人支付申请人2023年11月20日至2023年12月31日加班工资1103.45元。

被申请人辩称：一、申请人自愿放弃由我单位为其购买社会保险，且社会保险费返还问题不属于劳动仲裁范畴，申请人要求我单位返还社会保险费无事实依据和法律依据。二、申请人作为我单位人事经理，其明确知悉绩效工资的考核标准及计算标准，其要求我单位支付绩效工资无事实依据和法律依据。三、申请人不符合人事经理岗位基本工作要求以及录用条件，未能服从管理，在人员招聘、员工关系处理、工资核算等方面存在严重纰漏，严重违反劳动纪律，我单位辞退申请人合法有据。四、申请人不存在任何加班情况，我单位无需向其支付加班工资。五、申请人在人员招聘方面未能完成招聘任务，不及时汇报重要岗位离职人员情况，不主动招聘，在我单位多次强调财务等岗位重要性后，其仍拒绝履行招聘职责。申请人对公司人员情况不了解，不清楚各岗位人员情况及离职情况。在核算人员信息时统计错误，对出勤情况和离职情况没有了解清楚，

导致工资计算错误，导致单位损失。申请人未履行绩效规定，未进行绩效方案的制定和执行。

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、被双方确认以下事实：申请人于2023年11月20日入职被申请人任人事行政经理，最后工作至2024年1月26日，双方已订立书面劳动合同。申请人提供《劳动合同》《员工辞退通告》《录用意向书》予以证明。被申请人对上述证据真实性予以确认。本委认为，依查明的事实可知，申请人与被申请人存在建立劳动关系的主观合意，且双方亦具有订立书面劳动合同的客观行为，由此表明，双方已具备成立劳动关系的主观要素和客观实质，加之双方对劳动关系的起始日期及最后工作日不持异议，故本委确认申请人与被申请人于2023年11月20日至2024年1月26日期间存在劳动关系。

二、关于绩效工资问题。经查，申请人每月绩效工资为2000元。被申请人提供绩效考核表拟证明申请人无法完成工作任务，未达到绩效考核目标。申请人对此不予确认，主张其虽知悉该考核表，但并未对内容进行确认，其对考核内容存有争议，且考核标准亦应由直接上司进行确定，而非由运营总监对其确定考核指标。被申请人则辩称，其已告知申请人考核表内容。另查，申请人2024年1月实际出勤17.5天，不包括当月法定休

假日。本委认为，用人单位可根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。因绩效工资属于劳动报酬范畴，故被申请人对绩效工资的发放条件、发放比例等事宜应承担举证责任。本案中，被申请人虽提供绩效考核表拟证明申请人在职期间绩效考核结果，但其并未举证证明绩效工资的发放需以考核表的结果为基础，以及未明确绩效工资数额需根据考核结果的相应比例计发。因此，在缺乏绩效工资发放依据的情况下，绩效考核表并不能当然成为发放申请人绩效工资的前提和基础，加之被申请人对申请人作出的绩效考核评分实际系基于何种事实依据而得出的结果，同样缺乏充分证据加以证明。因此，绩效考核表中每项考核类别的对应分值缺少必要证据作为支撑，该证据证明效力存在瑕疵，本委不予采纳。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《广东省工资支付条例》第二十四条之规定，被申请人应支付申请人2023年12月1日至2023年12月31日期间绩效工资2000元；支付申请人2024年1月1日至2024年1月26日期间绩效工资1701.15元（ $2000 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 18.5 \text{ 天}$ ）。

三、关于工资问题。经查，申请人每月基本工资3700元、岗位工资4300元、绩效工资2000元，2024年1月请休1.5天病假；被申请人未支付申请人2024年1月工资。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2024年1月1日至2024年1月26日期间工资6931.49

元(8000 元 $\div$ 21.75 天 $\times$ 18.5 天+2300 元 $\times$ 80% $\div$ 21.75 天 $\times$ 1.5 天)。

四、关于社会保险费问题。经查，申请人承担全额在职期间的社会保险费，其中用人单位应缴纳的社会保险费为 1151.43 元。被申请人主张双方在申请人入职面试时已约定不缴纳社会保险费，故社会保险费由申请人自行承担，申请人对此明确知悉。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第七十二条之规定，缴纳社会保险费系用人单位与劳动者应尽的法定义务。据此，不论双方系否就缴纳社会保险费的承担事宜进行沟通，均不能违反法律规定。因此，基于约定不得大于法定原则，被申请人应承担的社会保险费由申请人全额承担的做法明显于法相悖，且不符合被申请人应尽之法定义务的要求及规定，本委对此不予采纳。鉴于被申请人应承担的社会保险费系在申请人月工资中予以扣除，此属于未及时足额支付申请人劳动报酬之情形，故本委对此有权依法进行处理。综上，被申请人应返还申请人 2023 年 11 月 20 日至 2023 年 12 月 31 日期间社会保险费 2302.86 元（1151.43 元 $\times$ 2 个月）。

五、关于加班工资问题。申请人主张其存在超出工作时间而加班的情形。申请人对此提供考勤表予以证明。被申请人对此不予确认。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定，用人单位向劳动者承担加班工资支付责任的前提，系安排劳动者在法定工作时间外提供劳动。基于此，用人

单位履行加班工资支付义务，应以其主动安排劳动者加班，或事前同意劳动者加班申请，或事后认可劳动者的加班行为为条件。因加班工资系申请人主动提出的仲裁请求，故该请求基于的加班事实应由申请人承担举证责任，此系《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十二条规定之法定义务。但在本案中，申请人并未提供相关证据证明被申请人存在安排其加班或同意其加班申请，或事后对其加班行为进行追认之事实，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，故无法证实其于法定工作时间外工作的行为，系基于被申请人的安排或原因而导致的结果。因此，申请人要求被申请人向其支付加班工资不符合上述法律规定，缺乏必要的事实基础和前提。遂本委认为申请人该项仲裁请求依据不足，对此不予支持。

六、关于赔偿金问题。经查，被申请人向申请人出具的《员工辞退通告》载明，其因申请人未能达到工作要求，未能服从管理，且在人员招聘、员工关系处理、工资核算等方面出现纰漏，造成一定负面影响而解除双方劳动关系。庭审中，被申请人主张申请人每月招聘目标为6人，后该目标降至4人，但申请人并未完成工作要求，且不服从运营总监的工作安排及管理。被申请人对此提供微信聊天记录予以证明。申请人对此不予确认，主张工资计算错误系由于相关员工转正时间错误所致，其已将该问题向上级反映；申请人另主张其直接上级并非运营总

监，且运营总监制定的目标严重超出其工作范围及工作量，虽然被申请人向其制定的招聘目标为每月4个人，其每月实际招聘人员为3人，但招聘并非其主要工作，其仍需完成除招聘外的其他工作事项。另查，被申请人提供的人事经理职位基本信息载明岗位职责包括“负责公司职能岗位的招聘和管理”；《员工录用条件告知书》显示的不符合录用条件包括“不能胜任公司安排的工作和公司规定的岗位职责的”。申请人在职期间处于试用期。申请人对此表示，人事经理职位基本信息系招聘岗位的要求，其入职后的实际要求与此存在差异；申请人对《员工录用条件告知书》予以确认。本委认为，首先，被申请人提供的人事经理职位基本信息明确载明该岗位的具体职责，申请人虽主张其入职后实际的岗位职责与该证据存在差异，但其并未对自身主张予以举证证明，故其单方陈述缺乏证据加以佐证，本委对此不予采信，据此认定申请人的岗位职责包括负责对职能岗位的招聘和管理。其次，依庭审查明的事实可知，被申请人给予申请人每月的招聘人数要求为4人。申请人虽主张该招聘工作并非其主要工作，然依前查明的证据显示，负责职能岗位的招聘系其岗位职责要求范围，由此表明，招聘工作实属申请人所应承担的工作内容，不属于可推卸或忽视的工作职责；加之本案并无任何证据显示申请人在招聘工作中所应承担的职责明显低于其他工作内容，故缺乏证明招聘工作非其主要工作的依据。因此，申请人对被申请人分配的招聘工作应承担必要

按时履职的义务。再次，根据庭审查明的事实表明，申请人在职期间并无实际完成被申请人指定的每月招聘人数要求。由于申请人并未举证证明被申请人确定的招聘任务存在超出合理范畴的情形，故缺乏证据证实该任务指标缺乏合理性及公平性。由于劳动关系系具有人身隶属性的法律关系，在劳动关系存续期间，用人单位基于用工管理权而对劳动者具有工作任务安排及分配的权利，劳动者亦因作为用人单位组织架构的成员，而对用人单位的工作安排具有服从及接受的义务。因此，申请人对被申请人所确定的每月招聘目标应予以接受并按时按质履行工作要求。最后，被申请人提供的《员工录用条件告知书》已明确约定不能胜任单位规定的岗位职责属于不符合录用条件的情形。由于申请人所在岗位的职责包括负责智能岗位的招聘，而其在职期间未能完成被申请人规定的招聘任务，故其并无实现其所在岗位的岗位职责要求，属于上述告知书中所规定的不符合录用条件的情形。被申请人因此而作出解除与其劳动关系的决定符合双方约定，亦满足《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定之情形。综上，本委认为被申请人作出的解除决定应属合法有效，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。

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、

第七十二条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第二十四条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十二条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人于2023年11月20日至2024年1月26日期间存在劳动关系；

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2023年12月1日至2023年12月31日期间绩效工资2000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2024年1月1日至2024年1月26日期间绩效工资1701.15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2024年1月1日至2024年1月26日期间工资6931.49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11月20日至2023年12月31日期间社会保险费2302.86元；

六、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 郑泽民

二〇二四年四月三日

书 记 员 李政辉