

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案终字〔2024〕1962-1 号

申请人：潘伟虹，女，汉族，1993 年 12 月 23 日出生，住址：广东省普宁市。

被申请人：广州健拓医疗企业管理有限公司，住所：广州市海珠区艺泓路 13 号、15 号。

法定代表人：黄振东，该单位执行董事兼总经理。

委托代理人：夏志林，男，广东广信君达律师事务所律师。

委托代理人：罗璋，女，广东广信君达律师事务所律师。

申请人潘伟虹与被申请人广州健拓医疗企业管理有限公司关于工资、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。申请人潘伟虹和被申请人的委托代理人夏志林到庭参加庭审。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 2 月 2 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解除劳动合同经济补偿金 5400 元；二、被申请人支付申请人解除劳动合同代通知金 10800 元；

三、被申请人支付申请人2024年1月1日至2024年1月29日工资10440元；四、被申请人支付申请人2024年1月13日休息日加班工资720元；五、被申请人支付申请人2024年1月1日至2024年1月29日绩效工资3000元。申请人本案共提出八项仲裁请求，另有三项请求涉及非终局裁决。

被申请人辩称：一、我单位不同意支付经济补偿金，申请人因不胜任工作岗位也不同意调岗，加之处理不好与上级、同事的关系，我单位才与申请人解除劳动关系，双方解除劳动关系的情形不符合劳动合同法规定的应支付代通知金的法定情形，故我单位也不同意支付代通知金；二、我单位已足额支付申请人2024年1月的工资10440元，包含1月30日调休的工资，我单位不存在拖欠申请人工资的行为；三、绩效工资是根据员工的工作绩效确定的，我单位未对申请人进行绩效考核，故申请人主张的绩效工资无事实和法律依据。

本委查明事实及认定情况

经查明，申请人于2023年9月20日入职被申请人处任会员经理，双方签订了期限从2023年9月20日起至2024年9月19日止的劳动合同，约定试用期1个月。申请人实行大小周工作制，月工资由基本工资2300元/月+岗位工资8300元/月+全勤200元/月组成，2024年1月29日，被申请人向申请人送达了《解除劳动合同书》，通知申请人即日起解除双方劳动合同，

并于2024年1月30日回其单位办理离职手续。申请人于2024年1月29日离职。以上事实有劳动合同、工资条、打卡记录、微信记录、解除劳动合同通知书为证。申请人2023年9月至12月应发工资依次为3886.67元、10800元、10700元、10600元。

一、关于工资及休息日加班工资问题。双方确认申请人2024年1月13日休息日加班未调休，申请人2024年1月个人代扣费用为688.96元(社保个人缴费547.64元+个人所得税141.32元)，被申请人已支付申请人2024年1月工资9569.1元。申请人要求被申请人支付2024年1月工资差额及加班费。本委认为，鉴于双方于2024年1月29日解除劳动合同，本委对被申请人关于安排申请人2024年1月30日调休的主张不予采纳。结合申请人的工时制度，计算得出申请人日工资为411.65元 $[(2300\text{元}+8300\text{元})\div(21.75\text{天}+2\text{天}\times 200\%)]$ 。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，申请人2024年1月13日休息日加班费为823.3元 $(411.65\text{元}\times 1\text{天}\times 200\%)$ ，剔除代扣费用后，申请人2024年1月实发工资为9911.04元 $[(2300\text{元}+8300\text{元})-411.65\text{元}\times 2\text{天}+823.3\text{元}-688.96\text{元}]$ ，被申请人已支付9569.1元，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人还应支付申请人2024年1月工资差额(含2024年1月13日休息日加班工资)341.94元 $(9911.04\text{元}-9569.1\text{元})$ 。

二、关于绩效工资问题。申请人主张双方约定其2024年1

月转正起有绩效工资 3000 元/月，没有约定具体的核发规则，2024 年 1 月转正后双方一直在商榷，被申请人没有对其绩效考核，也没有发放该月绩效工资。申请人提交了其与上级“君姐”的微信记录拟证明其上述主张。该微信记录显示，2024 年 1 月 9 日“君姐”询问申请人当时薪酬如何洽谈，申请人回复转正后为 10800 元+2 个绩效考核共 3000 元。1 月 12 日“君姐”告知申请人由于预算问题，考核和分工需要调整，下周再细说，申请人追问 2024 年 1 月绩效如何计算，对方回复绩效（与）考核是一起的，按新的（考核方案）来。被申请人对申请人上述主张及证据均不予确认，主张双方没有约定绩效工资，绩效工资与绩效考核挂钩，其单位从未对申请人实施绩效考核。本委认为，对于企业组织，绩效一般指用人单位对职工工作完成的数量和质量进行评定的结果，绩效工资则是与绩效评定结果相对应的劳动结果对价。具体至本案，现有查明的证据未能充分有效证实申、被双方明确约定申请人享有绩效工资以及绩效工资的发放标准。即使双方曾对申请人转正后有绩效工资初步达成一致意见，但从申请人与其上级沟通记录可看出，被申请人向申请人明确了绩效工资系以考核结果为发放基础，而申请人亦承认双方在 2024 年 1 月一直就考核事宜进行商榷，被申请人实际没有对申请人进行考核，即该绩效工资的发放条件及发放标准未能最终协商一致并予以履行，故申请人要求被申请人支付 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 1 月 29 日绩效工资的仲裁请求，

缺乏依据，本委不予支持。

三、关于解除劳动合同经济补偿及代通知金问题。经查，被申请人以申请人不能胜任岗位工作为由向申请人提出解除劳动合同。被申请人主张其单位作出解除决定的依据是申请人与上级关系紧张，且不服从上级指挥安排，其单位曾从中协调，但因申请人的性格原因而无法消除矛盾。申请人对被申请人的主张不予确认。本委认为，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）》第四十四条的规定，被申请人对其单位作出的解除决定负举证责任。鉴于被申请人未能举证证明申请人存在不能胜任岗位工作的情形，及其单位已依法履行了对申请人进行培训或调整工作岗位的法定责任，故被申请人作出的解除行为缺乏依据，应属违法解除。申请人要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿，本委予以支持。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，经计算，申请人要求被申请人支付解除劳动合同经济补偿 5400 元，未超出本委核算的金额，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。又据本委上述查明及认定情况，申、被双方解除劳动合同的情形不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定用人单位需额外支付劳动者一个月工资的情形，故申请人要求被申请人支付解除劳动合同代通知金的仲裁请求，于法无据，本委不予支持。

申请人的另三项仲裁请求因涉及非终局裁决，根据《劳动

人事争议仲裁办案规则》第五十条的规定，本委已另行作出穗海劳人仲案非终字〔2024〕1962-2号仲裁裁决书。

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，《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、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《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，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2024年1月工资差额（含2024年1月13日休息日加班工资）341.94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解除劳动合同的经济补偿金5400元。

三、驳回申请人要求被申请人支付解除劳动合同代通知金及2024年1月1日至2024年1月29日绩效工资仲裁请求。

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 吴紫莉

二〇二四年五月八日

书 记 员 易恬宇