

# 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〕2693 号

申请人：陈景豪，男，汉族，1996 年 2 月 11 日出生，住址：广东省清新县。

被申请人：广州新伯道贸易有限公司，住所：广州市海珠区会展南五路 1 号 5 号 710 及 711 房。

法定代表人：张水娇，该单位经理。

委托代理人：廖霞妹，女，该单位员工。

申请人陈景豪与被申请人广州新伯道贸易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。申请人陈景豪和被申请人的委托代理人廖霞妹到庭参加庭审。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 3 月 29 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人 2024 年 1 月 20 日至 2024 年 3 月 20 日绩效工资差额 750 元。

被申请人辩称：我单位不同意申请人的仲裁请求。理由如

下:1、申请人的月工资标准为 5900 元。2、申请人转正后根据工作指标完成情况、个人表现等综合考核酌情增加绩效激励奖金。我单位在申请人在转正前已与申请人针对绩效考核方案有当面充分沟通,沟通日期为 2022 年 7 月 13 日。绩效方案与申请人沟通确认一致,申请人签字后执行,并一直按此方案执行。3、2024 年 1 月至 2024 年 2 月绩效得分及各项得分标准已发给申请人了解。根据绩效方案中的个人指标完成情况以及个人表现等考核结果,2024 年 1 月份绩效得分 94.2 分,对应 B 档奖励 1125 元;2024 年 2 月份绩效得分 94.5 分,对应 B 档奖励 1125 元。2024 年 1 月至 2024 年 2 月工作表现详见申请人与部门主管工作沟通记录。申请人的工作中多有排版问题需反复调整、细节出错、有瑕疵、未按需求表要求出图等,需上级主管多次沟通,反复提醒。综上,2024 年 1 月 20 日至 2024 年 3 月 20 日并无申请人所说的恶意扣薪,也并不存在 750 元绩效工资差额。

### **本委查明事实及认定情况**

申、被双方确认申请人于 2022 年 6 月 21 日入职,任设计岗位。申请人主张被申请人在 2024 年 1 月至 2 月均扣其绩效工资 375 元,合计 750 元,其不认可被申请人对其进行的绩效考核评分,故要求被申请人返还该金额。被申请人主张其单位一直沿用该绩效考核标准,并将绩效考核标准及依据发至申请

人签名确认，过往亦有扣除过申请人的绩效工资，申请人并未就绩效工资及绩效依据提出异议。被申请人提供聊天记录、《平面设计月度绩效考核指标（陈景豪/coke）》、2024年1月设计人员绩效考核评估表（milk评）、2024年2月设计人员绩效考核评估表（milk评）、1月美工设计人员绩效评估表、2月美工设计人员绩效评估表及申请人工资明细表拟证明上述事实。其中“milk和coke的聊天记录”显示，Milk于2024年1月30日告知“这里没有放大”；“这是我发的第3次”“一套A+从19做做到30号还未可以定稿”，其他聊天记录均有载述工作沟通的信息，其中的内容有多次logo错误的提醒；1月美工设计人员绩效评估显示，KPI指标：平面设计质量，评分88分，理由：不够细心，自主排班能力较弱；2024年1月设计人员绩效考核评估表（milk评）显示，KPI指标：工作质量评分90分，工作态度评分90分，评分理由：“A+海报制作方面，版面的设计越做越好了，效率再提高一点就完美”；2024年2月设计人员绩效考核评估表（milk评）显示，KPI指标：工作质量评分90分，工作态度评分90分，评分理由：“工作效率比以往会有所提高，但工作交接上容易情绪化，不能接受反向的意见，沟通能力有待提高”。申请人确认上述聊天记录的真实性，并确认《2024.01美工设计岗位绩效统计》的签名系其签名，但主张被申请人实行的绩效考核系另外一份绩效考核方案。被申请人反驳称，其单位一直系使用同一份绩效考核方案，且过往亦系根据绩效考

核的分数对申请人进行绩效工资扣减，申请人并未向其单位提出过异议。申请人确认被申请人过往曾扣除过其绩效工资，但主张其当时经济状况较为紧张，故只能接受并未提出异议，而现经济状况宽裕了，其因此不再认可被申请人的扣减行为。经查，申请人提供的《2024.01 美工设计岗位绩效统计》及《2024.02 美工设计岗位绩效统计》指标说明有部分并未完整呈现，但呈现的部分与被申请人提供的《平面设计月度绩效考核指标（陈景豪/coke）》记分规则及权重数额相吻合；《平面设计月度绩效考核指标（陈景豪/coke）》中载明 A 档为 95 分及以上，绩效奖金金额为 1500 元，B 档为 85 分至 95 分以下，奖金金额为 1125 元，“本人签名确认”一栏载有申请人签名；《2024.01 美工设计岗位绩效统计》显示 KPI 指标中“质量”，权重 30%，申请人得分 26.7，KPI 指标中“工作态度”，权重 25%，申请人得分 22.5；《2024.02 美工设计岗位绩效统计》显示 KPI 指标中“质量”，权重 30%，申请人得分 27，KPI 指标中“工作态度”，权重 25%，申请人得分 22.50。本委认为，首先，被申请人主张其单位一直沿用申请人确认的绩效考核指标，且依据申请人提供的《2024.01 美工设计岗位绩效统计》及《2024.02 美工设计岗位绩效统计》亦未能得出申请人关于绩效考核指标变更之主张。因此，申请人虽对此项主张不予认可，但其未能提供证据对此加以反驳，故申请人需对此承担举证不能的不利后果，遂本委采纳被申请人关于绩效考核指标之主张。其次，

申请人当庭主张以其自身经济状况作为反驳上述两月绩效工资及其作为默认被申请人过往作出绩效考核分数的理由，此抗辩理由超出常人所能接受的合理范围。且申请人未能提供证据证明其向被申请人过往绩效考核分数提出异议，故其需承担举证不能的不利后果。因此，本委认为申请人对过往的绩效考核依据及结果持认可态度具有高度可能性。再次，鉴于申请人对被申请人过往作出的绩效考核结果持认可态度，即便被申请人设定的绩效考核指标具有一定的主观评判性，申请人对被申请人该具有主观评判性的绩效考核指标及依据系持认可态度，此属于申请人对其自身权利进行让渡的表现，本委对此予以尊重并照准。再者，依据申请人提供的2024年1月及2024年2月的绩效考核统计表显示的得分可知，被申请人在工作质量及工作态度的分数进行扣减，其单位亦提供相应的证据证明其单位扣减分数的依据。即根据被申请人提供的聊天记录中亦可知，申请人在日常工作确实存在一部分纰漏，而被申请人对此进行扣减的分数亦未超出合理范围，故本委认为被申请人对申请人进行工作质量及工作态度分数扣减具有一定客观事实依据。最后，绩效考核制度属于用人单位管理劳动者按照其单位自身需求而设定的考核制度，此属于用人单位用工管理权的表现之一。在被申请人根据申请人日常工作表现作出相应评价及评分，且该评分结果并未超出合理的范围的情形下，据此对申请人绩效工资的扣减，此属于被申请人正常行使其用工管理权的合理范畴。

综上，本委认为申请人该项仲裁请求，缺乏合理的事实依据，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

二〇二四年五月二十日

书 记 员 陈柳萍