

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〕2751号

申请人：贾一鑫，男，汉族，1988年1月4日出生，住址：广州市南沙区。

第一被申请人：石药集团中奇制药技术（广州）有限公司，住所：广州市黄埔区金峰园路1号1栋108房。

法定代表人：李春雷，该单位总经理。

委托代理人：赵爽，女，该单位员工关系员工。

委托代理人：李宇帆，女，该单位人力专员员工。

第二被申请人：石药集团中奇制药技术（石家庄）有限公司，住所：河北省石家庄市高新区中山东路896号。

法定代表人：李春雷，该单位总经理。

委托代理人：刘敏，女，该单位员工关系专业经理。

申请人贾一鑫与第一被申请人石药集团中奇制药技术（广州）有限公司、第二被申请人石药集团中奇制药技术（石家庄）有限公司关于赔偿金、年度绩效工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人贾一鑫及第一被申请人的委托代理人赵爽、李宇帆、第二被申请人的委托代理人刘敏到庭参加诉讼

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 4 月 1 日申请仲裁，共提出如下仲裁请求：

一、被申请人支付申请人被无故拖欠的 2021 年度（2021 年 3 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日）与 2023 年度（2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日）绩效剩余工资 37054 元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 245000 元；三、被申请人支付申请人 2024 年 2 月 18 日至 2024 年 3 月 14 日期间正常上班出勤的工资 28000 元；四、被申请人向申请人出具书面有效的离职证明；五、二被申请人共同承担连带赔偿责任。

第一被申请人辩称：一、申请人所要求的 2021 年以及 2023 年绩效剩余工资无事实依据，我单位不同意支付。申请人所称的年度绩效剩余工资为年终奖金，奖金发放用人单位根据自身经营状况给予劳动者的奖励，拥有自主权，可以发放，也可以不发放。申请人 2021 年 3 月 1 日入职我单位，2021 年年度绩效评价为 C，根据公司年终奖发放办法，年终奖发放系数为 0.5 至 0.7，年终奖实际发放系数为 0.6，即申请人 2021 年年年终奖计发为 $27000 \times 0.6 \times 306 \div 365 = 13582$ 元。申请人 2023 年年终绩效评价为 D，根据发放办法，年终奖发放系数为 0，年终奖为 0。二、申请人所要求的违法解除劳动合同赔偿金无事实依据，我单位不同意支付。我单位于 2024 年 2 月 26 日在考勤抽查中发现，申请人在

2024年2月18日至26日无实际出勤记录，我单位要求申请人于2024年2月28日中午12点前提交相关在岗证据，但截止2024年3月14日，在我单位多次强调未提交材料可能造成的后果的情况下，申请人仍未提供在岗相关材料，即我单位默认申请人旷事实。我单位人力资源部将申请人旷工事实告知工会，履行了征求工会意见手续。我单位依法与其解除劳动关系，符合法律规定。故我单位不应支付违法解除劳动合同赔偿金。三、申请人要求支付2024年2月18日至3月14日期间正常上班出勤的工资28000元，我单位已支付相关出勤工资。申请人2024年2月18日至26日旷工，未出勤，故无出勤工资。2024年2月27日至3月14日出勤工资，我单位已于2024年4月15日发放。四、申请人申请出具书面有效的离职证明，我单位已出具。

第二被申请人辩称：申请人第一项仲裁请求，无事实依据，我单位不同意支付。我单位不清楚申请人所称年度剩余工资属于什么，公司制度中并无此项，如果申请人指的是年终奖金，年终奖金的发放则根据公司经营状况予以发放，申请人于2021年3月入职我单位，其2021年度绩效评价为C，根据年终奖发放办法，C级评分按50%至70%发放，申请人按0.6系数计发，即13582元，2022年初已经发放至申请人工资卡上，申请人一直没有提出异议，现在才提起仲裁，我单位认为已过仲裁时效，且由于申请人当时没有提出异议，我单位认为申请人是认可该结果。关于2023年年终奖，申请人已于2023年11月离职，该奖金与我单

位没有关系，我单位不予支付。申请人第二项仲裁请求，无事实依据，申请人 2023 年 11 月已离职且办理相关手续，申请人申请的赔偿金与我单位无关。关于 2024 年 2 月 18 日至 3 月 14 日工资，由于申请人已不在我单位上班，我单位不予支付。

本委查明事实及认定情况

一、关于连带责任问题。申请人主张其于 2021 年 3 月 1 日入职第二被申请人处，岗位是医学经理，工作地点是广州市天河区富力盈凯大厦 17 层，于 2023 年 11 月 16 日转到第一被申请人处任职，但岗位未变，工作地点也一直未变更过，于 2024 年 3 月 14 日离职，并主张录用通知书所载的工资标准仅为 2021 年工资标准，2022 年后工资标准有变动，年度总工资应为 42 万余元，具体构成为月度基本工资 28000 余元+年度年终奖金 28000 余元（一个月工资）+季度奖金每季度 14000 余元。两被申请人均确认申请人的入职时间、工作岗位、工作地点及入职的用人单位情况，但主张申请人的月工资标准为基本工资 26500 元+竞业补贴 500 元合计 27000 元，另有季度奖金与年度绩效奖金，季度奖金基数为 13500 元，按事业部得分 50%及个人得分 50%的比例发放，若考核总分达到 100 分则全额发放，年终绩效奖金的计发标准按每年制定的当年度年终综合评价方案，另外，之所以个税 APP 的收入纳税明细显示申请人月收入超过 28000 元是因为申请人还有交通补贴 600 元/月，通讯补贴 100 元/月，餐补 20 元/天，

根据考勤情况发放，另还有工龄工资 50 元/月，且工龄工资每年递增 50 元。经查，期限为 2021 年 3 月 1 日起至 2024 年 2 月 29 日止的劳动合同载明甲方为第二被申请人，乙方为申请人，落款处有申请人的签名及指纹，落款日期为 2021 年 3 月 12 日；期限为 2023 年 11 月 16 日起至 2026 年 11 月 15 日止的劳动合同载明甲方为第一被申请人，乙方为申请人，落款处有第一被申请人的盖章及申请人的签名，落款日期为 2023 年 11 月 16 日。本委认为，根据庭审查明情况及双方签订的劳动合同情况，申请人在职期间已知悉 2021 年 3 月 1 日至 2023 年 11 月 15 日期间的劳动合同主体是第二被申请人，2023 年 11 月 16 日起劳动合同主体变更为第一被申请人，申请人在职期间也未就劳动关系主体提出过异议，而申请人的工作地点也均非两被申请人的注册地点，故可推定 2021 年 3 月 1 日至 2023 年 11 月 15 日期间申请人与第二被申请人具有建立劳动关系的合意，2023 年 11 月 16 日起申请人与第一被申请人具有建立劳动关系的合意，即申请人于 2021 年 3 月 1 日至 2023 年 11 月 15 日期间与第二被申请人存在劳动关系，于 2023 年 11 月 16 日起与第一被申请人存在劳动关系。本案未有证据证明两被申请人对申请人进行混同用工，故两被申请人仅对各自的劳动关系存续期间权利义务各自承担责任，对本案请求不承担连带责任。

二、关于年终绩效奖金问题。申请人主张公司薪酬制度规定每年支付一次奖金作为年度剩余绩效工资，年终奖基数为 28000

元，目前年薪为 42 万元，其在两被申请人处每年领取的年度年终奖金应当属于固定年薪的剩余部分，其正常上班出勤、从无过错、正常履职、正常完成工作任务的情形下，非因其本人原因导致，两被申请人无正当理由通过对其绩效打低分的方式，导致其 2021 年度年终绩效奖金未足额支付，仍拖欠 9054 元，2023 年度年终绩效奖金 28000 元被无故拒绝支付。申请人另主张其曾于 2024 年 2 月 19 日就 2021 年及 2023 年年度绩效评级及绩效奖金问题向两被申请人提出异议，详见其发出的《关于单位无正当理由绩效打低分、拖欠年终剩余绩效工资并讨薪申辩书》，公司领导回应称会调查，而申请人在此之前之所以未对 2021 年绩效评级提出异议，是因为其之前未察觉到。申请人提供收入纳税明细的个税 APP 截图、银行转账记录等证据拟证明其主张。第二被申请人主张申请人 2021 年度绩效评价为 C 级，根据年终奖发放办法，申请人 2021 年度绩效奖金按 27000 元乘以 0.6 除以 306 天得出 13582 元，该款项已于 2022 年年初发放，而申请人在 2022 年至 2023 年一直未提出过异议，若申请人没有察觉 2021 年年终奖发放情况，则有违背常理，且申请人知悉 2021 年、2022 年、2023 年年终绩效考评，从其现只对 2021 年及 2023 年的提出异议而未对 2022 年的提出异议，可以看出其是知悉的。第一被申请人主张其已告知申请人 2023 年度绩效考核评价为 D 级，属未达标，且有申请人签字确认。第一被申请人提供《2023 年度绩效沟通记录表》、《人员评估明细表》、2023 年全年季度得分表格、

《关于开展 2023 年度员工绩效评价的通知》电子邮件、《石药集团 2023 年度绩效评价方案》等证据拟证明其主张。

经查，被申请人提供的《2023 年度绩效沟通记录表》载明考核对象为申请人，考核周期为 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，工作业绩完成情况为“入排审核：完成阳紫 IIT/1 期入排审核约 4 例，SYHA1813 1 期 23 例”“CDP：协助 VEGFR+PD1 适应症调研、VEGFR 适应症调研、协助 JMT-203”“医学监查：阳紫约 4 例数据清理、SYHA1813 1 期 160 余例数据清理，质疑 97 条，SAE 随访/总结报告审核”“医学培训：2 场”“重要文档准备：协助 JMT203-IND、SYHA1813 方案初稿、协助 DSUR 审核”，考核结果为“未达成目标：D”，该表格上有手写的内容“公司以逼迫辞职为由恶意考核打低分，我不同意！”该内容下方有申请人姓名字样的签字及手写的日期 2024 年 2 月 4 日；《人员评估明细表》载明四位打分人对申请人的打分分别为 75 分、65 分、63 分、95 分，权重系数分别为 0.3、0.3、0.2、0.2，申请人的最终得分为 73.6 分，等级为 D，考核的版块分“专业维度（80%）”及“综合素质（20%）”两大类，其中“专业维度（80%）”分为以下 6 个小版块——“入排审核”“CDP 相关工作”“医学监查质量及完成情况”“相关只能人员培训”“重要文档准备”“其他补充项（立项评估等）”；被申请人提供的 2023 年全年季度得分表格载明申请人 2023 年第一季度至第四季度的绩效最终得分分别为 95 分、85 分、85 分、98 分，与申请人提供的电子邮件中 2023 年各季

度奖金明细载明的“个人得分”相一致，另，2023年各季度奖金明细显示申请人2023年第一季度至第四季度“事业部得分”分别为98.64分、102.13分、103.37分、105.62分；收入纳税明细显示申请人2023年1月“工资薪金”中“全年一次性奖金收入”为27000元。

本委认为，关于2021年度绩效奖金问题，申请人入职前收到的录用通知书有载明年终奖金基数，可看出申请人知悉2021年年终奖金的基数，申请人在2022年初收到的2021年年度绩效奖金数额明显与年终奖金基数相差较大，而申请人在收到该奖金数额后却截至2024年1月份长达两年时间一直未提出过异议，若认为申请人当时不认可该数额，则不符合常理，故可推定申请人在当时已认可2021年年度绩效考核后对应的奖金数额，本委对申请人关于2021年年度绩效奖金的主张不予支持。关于2023年年度绩效奖金问题，根据《国家统计局关于工资总额组成的规定》第四条规定，奖金属于工资总额的部分，用人单位固然对绩效奖金计发条件及数额等的制定具有自主权，但并不等同于奖金的发放是随意性的，用人单位制定的关于绩效奖金的制度，对劳动者及用人单位双方均有约束，而根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，用人单位对工资支付问题负有举证责任，故两被申请人应当对年终绩效奖金的计发标准承担举证责任。本案中，申请人2023年四个季度绩效考核的“个人得分”分别为95分、85分、85分、98分，“事业部得分”分别为98.64分、102.13

分、103.37分、105.62分，而考核周期为2023年全年的年度绩效考核个人最终得分却为73.6分，难以符合常理，且年度绩效考核中四位打分人的分值之间偏差也较大，故该绩效考核评分过于主观性，难以认定申请人达不到获取年终绩效奖金的条件，而《2023年度绩效沟通记录表》中手写的内容体现出申请人已提出异议，本委认为两被申请人本案中的证据未能充分证明申请人的考核结果符合申请人实际情况，应承担举证不能的不利后果，又，申请人的录取通知书中载明年终奖金基数为27000元，虽申请人主张2022年后年终绩效奖金变更为28000元，但根据申请人的收入纳税明细，申请人2023年年初领取的2022年年终奖金为27000元，故本委采纳申请人的2023年年度绩效奖金为27000元，第一被申请人应当支付申请人2023年年度绩效奖金27000元。

三、关于解除劳动合同问题。申请人主张自从其向第一被申请人讨薪以来，第一被申请人一再打击报复，以各种不当操作逼迫其辞职，采取了包括篡改过往打卡记录污蔑为旷工、取消打卡考勤权限、取消电脑使用密码、取消门禁权限不让其进入工作场所，恶意挑起事端取消其各种权限导致其无法正常考勤打卡，但其从未有过任何旷工情形与事实，一直在第一被申请人规定的地点与办公场所上班并履行职责；非因其有任何过错，第一被申请人向其出具《解除劳动合同通知书》，无正当理由、捏造事实违法解除劳动合同。申请人提供了以下证据拟证明其主张：打卡记

录，企业微信聊天记录，《关于单位无正当理由绩效打低分、拖欠年终剩余绩效工资并讨薪申辩书》，邮寄运单详情，电子邮件，门禁刷脸的照片，工作场所照片，线上会议记录，数据库统计工作记录，视频，等等。第一被申请人则主张解除原因是申请人违纪，其单位因此解除劳动合同，其单位于2024年2月26日发现申请人2024年2月18日至26日无实际出勤记录，随即要求申请人提交相关在岗证据，在其单位多次强调未提交材料可能造成的后果的情况下，申请人仍未提供在岗相关材料，其单位默认申请人旷工事实，依法与申请人解除劳动合同。

经查，《解除劳动合同通知书》载明“被通知人：贾一鑫……您在2024年2月18日至26日工作日期间无门禁与办公区域工作的记录……截至2月28日，您仍未提供任何材料可以证明您在岗，您已连续旷工7天，根据《员工奖惩制度》第4.4.2.1条规定……在履行征求工会意见的程序后，公司决定与2024年03月14日解除与您的劳动合同。其中公司自2024年03月11日至2024年03月14日安排您休2023年应休未休年休假……”该通知书落款处有第一被申请人的盖章，落款日期为2024年3月11日；申请人提供的门禁刷脸照片显示申请人于2024年2月26日至2024年3月8日期间在刷脸打卡机刷脸，但打卡机屏幕显示“人脸未录入”；申请人提供的工作场所照片显示为水印相机拍摄，时间为2024年2月19日至2024年3月5日，照片显示定位地点为富力盈凯大厦，其中2024年2月19日的照片中

背景的办公室墙壁上有“石药集团”字样；申请人提供的证据U盘里的一个时长10秒的“VID_20240228_090439”视频显示一处玻璃门口上张贴有“石药集团”字样，申请人在该门口的刷脸打卡机上刷脸，该打卡机的屏幕随即显示“人脸未录入”，屏幕里的时间显示为2024年2月28日9时04分；系统打卡页面显示申请人2024年2月18日至2024年3月12日期间的早上及傍晚均有打卡，打卡地址为富力盈凯广场，“统计结果”栏显示为“无效打卡”；手机打卡页面截图显示申请人2024年2月26日至2024年3月6日的打卡情况，均显示为“已打卡（您所在考勤方案未配置“移动打卡”，此次打卡无效）”，并显示“打卡异常”，这些页面载明申请人的班次信息为“外地办事处弹性班次”，申请人主张过往也一直是如此手机定位打卡，被申请人主张也不清楚申请人为何考勤异常；申请人提供的电子邮件截图显示申请人2024年2月18日至2024年3月11日期间均有沟通工作事宜的记录；企业微信聊天记录显示申请人有向公司运维人员要求处理“dgs软件解密权限”问题，对方除了第一次回复“在开会汇报工作”之外，数天时间一直未有其他回应；企业微信聊天记录显示申请人2024年2月19日至2024年2月23日与各同事均有工作事宜的沟通；2024年2月19日至2024年2月27日的会议记录显示申请人均有参与工作事宜的会议。

本委认为，本案解除劳动合同的争议焦点在于申请人是否存在旷工的事实。首先，本案中申请人已履行举证责任，且申请人

的证据已充分证明申请人 2024 年 2 月 18 日至 2024 年 2 月 26 日期间存在上班的事实，并未旷工，故第一被申请人作出解除劳动合同通知所依据的旷工事实与实际不符，缺乏事实依据；其次，本案证据体现申请人曾多次向用人单位的多位人员反映打卡异常及各种工作相关权限被取消等问题，用人单位的各人员并未就该些问题给予正面回应及处理，无法排除其考勤打卡异常是用人单位原因所导致的可能性；再者，自从申请人于 2024 年 2 月 4 日对 2023 年年终绩效考核结果提出异议后，随即在春节假期结束后第一个工作日 2024 年 2 月 18 日即发生打卡异常，虽第一被申请人在 2024 年 2 月 28 日及之后要求申请人提供 2024 年 2 月 18 日至 26 日相关在岗的证明材料，但在申请人已提出工作中各种被取消权限、打卡显示异常等问题后，第一被申请人在用人单位其他部门的工作人员也跟申请人在同一个办公场所的情形下，也仅是要求申请人单方提供材料，却并未主动派人员调查申请人的上班情况，而申请人打卡异常的情形在 2024 年 2 月 28 日至 2024 年 3 月 13 日依然存在，实属可疑。综合所述，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）》第四十四条规定，用人单位对其作出的解除劳动合同决定负有举证责任，第一被申请人本案中未充分举证证明其解除决定的事由符合法律规定的解除事由，故其解除申请人劳动合同的决定缺乏依据，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条的规定，第一被申请人属违法解除劳动合同。

四、关于工资问题。经查，第一被申请人于2024年3月15日向申请人转账了工资10211.91元。申请人主张该工资数额仅是2024年2月1日至2024年2月17日工资，而2024年2月18日至2024年3月14日工资期间工资未发放。第一被申请人则主张除2024年2月18日至2024年2月26日期间以外的工资均已发放。本委认为，申请人的收入纳税明细与第一被申请人所述的每月工资构成大致相符，结合录用通知书载明的薪酬福利，故本委采纳第一被申请人主张的月工资标准，即基本工资26500元+竞业补贴500元+交通补贴600元+通讯补贴100元+餐补20元/天+工龄工资，又，第一被申请人的解除通知中让申请人2024年3月11日至2024年3月14日休带薪年假。上文已认定申请人2024年2月18日至2024年2月26日正常提供劳动，未旷工，故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，第一被申请人应支付申请人2024年2月18日至2024年3月14日工资差额15820.27元[计算公式： $(26500\text{元}+500\text{元}+600\text{元}+100\text{元}+\text{工龄工资 } 150\text{元}) \div 21.75\text{天} \times 10\text{天} + 20\text{元} \times 10\text{天} + (26500\text{元} + 500\text{元} + 600\text{元} + 100\text{元} + \text{工龄工资 } 200\text{元}) \div 21.75\text{天} \times 10\text{天} + 20\text{元} \times 10\text{天} - 10211.91\text{元}$]。

五、关于赔偿金问题。经查，纳税收入明细显示申请人2023年4月至2024年2月每月薪资分别为41360.7元、28250元、28270元、42801.28元、28260元、28290元、41100.48元、28230元、28190元、42609.35元、28340元。另查，申请人计算赔偿

金时按 3.5 个月计算。本委认为，两被申请人未举证证明第二被申请人在与申请人解除劳动关系时已支付经济补偿，故应承担举证不能的不利后果，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）》第四十六条规定，劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位，应当认定属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”，故计算申请人赔偿金的工作年限合并计算申请人在第二被申请人处的工作年限。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条规定，第一被申请人应当支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 241594.39 元 [计算公式：（41360.7 元+28250 元+28270 元+42801.28 元+28260 元+28290 元+41100.48 元+28230 元+28190 元+42609.35 元+28340 元+26500 元+500 元+600 元+100 元+工龄工资 150 元+20 元×18 天+年度绩效奖金 27000 元÷12×9）÷12 个月×3.5 个月×2 倍]。

六、关于离职证明问题。经查，第一被申请人提供的《离职证明》载明申请人于 2021 年 3 月 1 日入职第一被申请人处，落款处为第一被申请人的盖章；第二被申请人于庭审中提供的《解除（终止）劳动合同证明书》未有载明申请人的解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在第二被申请人的工作年限，该证明的落款处为第二被申请人的盖章。本委认为，根据本案查明的事实及前文论述，申请人于 2021 年 3 月 1 日入职第二被申请人处，并非入职第一被申请人处，故第一被申请人出具的《离职证明》

所载的内容与事实不符，需要重新出具，而离职证明实则属于解除劳动合同的证明，第一被申请人应根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同证明。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条的规定，解除劳动合同证明应当写明劳动合同期限、解除或终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限，而第二被申请人出具的《解除（终止）劳动合同证明书》缺乏必要的内容，故第二被申请人应当根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人重新出具解除劳动合同证明。

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》第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《国家统计局关于工资总额组成的规定》第四条规定，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、第四十六条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人 2023 年年度绩效奖金 27000 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付

2024年2月18日至2024年3月14日工资差额15820.27元；

三、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人违法解除劳动合同赔偿金241594.39元；

四、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容各自向申请人重新出具解除劳动合同证明；

五、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 李政辉

二〇二四年六月十四日

书 记 员 李慧娜