

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〕380号

申请人：唐美群，女，汉族，1996年5月2日出生，住址：广东省罗定市罗平镇。

委托代理人：陈玉玲，女，广东法丞汇俊律师事务所律师。

第一被申请人：广州寄锦教育科技有限公司，住所：广州市天河区天河东路67号丰兴广场A座第15层01-11单元。

法定代表人：崔东林。

第二被申请人：广州根号三互联网科技有限公司，住所：广州市海珠区工业大道中364号B122室。

法定代表人：龚慧群。

委托代理人：马志菲，女，该单位行政人资主管。

申请人唐美群与第一被申请人广州寄锦教育科技有限公司、第二被申请人广州根号三互联网科技有限公司关于绩效工资劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人唐美群及其委托代理人陈玉玲和第二被申请人的委托代理人马志菲到庭参加诉讼。第一被申请人经本委依法通知后无正当理由未到庭，本委依法作缺席审理。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2023 年 11 月 14 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、两被申请人共同支付申请人 2022 年 6 月 30 日至 2022 年 12 月 31 日 15%的绩效 1959.945 元；二、两被申请人共同支付申请人 2023 年 3 月 1 日至 2023 年 7 月 13 日 85%的绩效 8317.25 元；三、两被申请人共同支付申请人 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 7 月 13 日 15%的绩效 2077.5 元。

第一被申请人无答辩。

第二被申请人辩称：依据申请人签署的《离职确认书》第 3 点的相关条款，我单位无需支付申请人本案的款项。我单位已经结清申请人的工资款项，并无其他工资款项未发放的情况。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人与第二被申请人签订了期限自 2022 年 6 月 30 日起至 2025 年 6 月 30 日止的劳动合同，合同约定申请人的工作内容为负责课程研发专员相关工作，实行标准工时制，工资构成为标准工资 3200 元/月+绩效+其他形式的工资，申请人于 2023 年 7 月 13 日离职。现申请人主张其 2022 年 6 月至 2023 年 7 月的绩效工资尚未结清，要求两被申请人共同支付上述期间的绩效工资共计 12354.7 元。第二被申请人对此不予认可，主张绩效是否发放取决于公司的盈利状况，没有相关的考核标

准，也没有固定的分配比例和金额，且依据《离职确认书》载明的内容可知，其单位无需再支付申请人上述期间的绩效。被申请人向本委提交了《离职确认书》予以证明，《离职确认书》中载明“致广州根号三互联网科技有限公司（以下简称贵司）……本人完全明白确认书各条款的法律含义，知悉劳动者应享有的各项权益，本人自愿签署本确认书；本人确认贵司已经为本人履行完毕一切责任，本人不再以任何理由、任何方式再向贵司主张各项权利，即便法律赋予本人相应权利、权益、诉求，本人亦声明完全放弃……”的内容，确认书落款处有申请人姓名字样的手写签名，落款日期为2023年7月13日。申请人确认《离职确认书》的签名为其本人所签，但其系由于需要领取离职证明而被迫签署该确认书。另查，申请人提交且经第二被申请人确认的第二被申请人代理人马志菲与申请人所在部门主管许某某的微信显示，许某某于2023年10月26日询问马志菲关于离职员工后面工资发放问题，称其全部门均未收到剩余工资和绩效，马志菲于2023年10月27日告知许某某需要向财务核实，并向许某某索要未发工资和绩效的名单，名单显示包含申请人在内，2023年11月1日许某某再次询问马志菲关于绩效如何处理，马志菲回复“…这边目前是工资都安排完毕了的哈~，绩效的数据财务那边还没有核实出来，抱歉抱歉”。再查，被申请人在申请人离职后分别于2023年7月24日和2023年10月27日向申请人转账两笔款项，其中2023年7月24日

转账款项交易摘要为“代发工资”，2023年10月27日转账款项交易摘要为“汇入汇款”。本委认为，依据上述查明之事实和证据可知，第二被申请人在申请人离职后仍有发放工资并有关于绩效发放的沟通，该情形与《离职确认书》记载的内容并不相符，可见，该《离职确认书》并不能客观反映案件事实，属于申请人离职时被申请人要求签署的格式文件，故仅凭《离职确认书》并不足以证明申请人在签署《离职确认书》当前与被申请人约定不再另行发放绩效工资。鉴于双方约定有绩效工资，但双方对约定的发放标准、依据等事项存在争议。对此，在劳动关系存续期间，劳动者领取绩效工资的前提，系用人单位存在发放绩效工资相关规定或约定。第二被申请人作为用人单位，拥有法律赋予的制定包括绩效工资在内的一切薪酬制度和发放标准的权利，享有依法制定有关薪资报酬分配支付的各项规章制度的主动权和决定权，故其在与申请人建立劳动关系的过程中，具有核定申请人薪资标准的权利，以及负责核发薪资待遇的工作，因此，第二被申请人对申请人薪酬待遇负有举证证明的义务。基于本案绩效工资发放标准的举证责任在于第二被申请人，故其在未能有效履行该举证义务的情况下，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，第二被申请人对此应承担举证不能的不利后果，故本委认为应按照有利于劳动者的原则进行解释，遂采信申请人关于绩效工资欠发期间和金额之主张。综上，《中华人民共和国劳动法》第五十条的规

定，第二被申请人应支付申请人2022年6月至2023年7月的绩效工资共计12354.7元。申请人与第二被申请人存在劳动关系，遂本委对申请人要求第一被申请人支付本案诉求的仲裁请求不予支持。

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争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

在本裁决生效之日起三日内，第二被申请人一次性支付申请人2022年6月至2023年7月的绩效工资共计12354.7元。

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 李文舒

二〇二四年二月二十一日

书 记 员 林伟仙