

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〔2025〕109号

申请人：伍某某，男，汉族，2000年10月8日出生，住址：广东省雷州市。

被申请人：广州某某网络科技有限公司，住所：广州市海珠区暄悦东街。

法定代表人：谢某某。

委托代理人：唐某某，女，该单位员工。

申请人伍某某与被申请人广州某某网络科技有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人伍某某和被申请人的委托代理人唐某某到庭参加诉讼。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11月4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违法解除劳动合同赔偿金40867.88元；二、被申请人支付申请人2023年十三薪9000元及2024年1月1日至2024年3月19日期间十三薪1923.29元；

三、被申请人支付申请人 2023 年 4 月 27 日至 2024 年 3 月 19 日未休年休假工资 939.49 元；四、被申请人开具合法合规离职证明。

被申请人辩称：申请人在工作期间被证明不胜任所在岗位的工作要求，我单位出于对其仍有期望的情况下，为其制定专项培训计划，但申请人不能够较好配合原定的行动计划，对预计的目标无正向的完成进度，且在未完成的任务上有过多不合理借口，故我单位认为申请人的行为直接导致培训未在原定计划上实现正向意义，故与申请人进行阶段性面谈，申请人明确表示通过阶段培训有进步，但仍无法满足业务现阶段要求，展示消极面谈态度，故我单位以其无法胜任工作，且经培训和调岗后仍无法胜任为由与其进行解除劳动关系面谈，但未能在赔偿金额达成一致。我单位按照法律规定开具合法解除劳动合同通知书及离职证明，要求申请人合理进行交接，但其拒不配合，且不愿接收离职证明。申请人离职前 12 个月月平均工资为 9028.13 元，且我单位有充分证据证明其不胜任岗位要求，故不存在违法解除的事实。我单位无十三薪的薪资结构事实，申请人未提供证据证明我单位存在向其支付该款项的义务。申请人正常享有法定年假，其离职前享有 6.25 天年假，已休年假 6 天，剩余年假 0.25 天，根据法律规定，折算后不足 1 天的部分不支付未休年休假工资。我单位已在 2024 年 3 月 19 日履行出具离职证明的义务，但申请人拒绝签收。

本委查明事实及认定情况

一、关于十三薪问题。申请人主张其于2022年4月27日入职被申请人处从事视频设计，入职时双方约定年底发放双薪，其于2023年1月16日曾领取2022年双薪7752.03元，但被申请人并无支付其2023年及2024年十三薪。被申请人确认曾向申请人支付2022年年终奖，但辩称双方并无约定发放十三薪，因申请人2023年年度考核考核未达标，且因工作表现未能胜任岗位要求，故不符合领取2023年和2024年年终奖的条件。经查，申请人提供的《企业规章制度（节选）》规定奖金包括团队奖金、年底双薪和年终奖金；收入纳税明细载明申请人2023年1月领取全年一次性奖金收入7991.78元，申报税额239.75元。被申请人对此证据真实性予以确认。本委认为，依申请人提供的证据可知，被申请人的规章制度规定的奖金类别包括团队奖金、年底双薪和年终奖金。由此表明，年底双薪和年终奖金分属于不同的奖金性质。被申请人既将奖金类别进行区分，故不同性质的奖金发放的条件应进行区别及划分。本案中，申请人虽主张被申请人与其约定发放十三薪，但其并无提供证据予以证明，故无法证实被申请人存在需向申请人支付十三薪的约定义务。另，申请人于2023年1月虽领取7752.03元，但其提供的收入纳税明细载明该收入款项为全年一次性奖金收入，该证据所显示的奖金名称亦无法当然证明款项即为年底双薪或十三

薪，相反，与被申请人所陈述的年终奖更为契合，故本案证据无法对被申请人关于该奖金实为年终奖之主张予以反驳。因此，鉴于申请人系主张权利的当事人，其提供的证据无法对自身主张加以佐证，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，遂本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

二、关于赔偿金问题。被申请人主张申请人2023年第二季度和第四季度绩效考核未达标，未领取季度奖金，2023年度绩效考核为M-，工作表现未达岗位要求，故单位启动绩效改进计划，改进计划时间为2024年3月1日至2024年3月31日，其间安排申请人在另外组别工作，由资深员工对申请人进行培训，并对产出内容予以考核，但从面谈记录可知，申请人态度较为消极，且认为不应该继续工作，故被申请人在对申请人培训后认为其仍无法胜任岗位要求，于2024年3月19日解除双方劳动关系。被申请人对此提供绩效改进计划表、聊天记录、考核表、2023年季度绩效表现及年度绩效结果等证据予以证明。申请人确认其2023年第二季度和第四季度绩效考核未达标的情况，但对被申请人主张的解除事由不予认可，反驳称单位规定的考核评级标准有多个级别，M-并非工作表现不及格，在此之下另有级别I、级别F，其中级别I为有待提升，级别F为不达标。被申请人对此解释称，单位对工作表现不佳的员工给予机会调整，给予考核M级别系出于增加员工工作动力的目的，如

给予级别 I 或级别 F，将对员工存在较大打击，故级别 M 虽属持续达标，但年终考核结果 M- 为规章制度规定的末位淘汰类别，因此该级别属工作表现不十分优秀。另查，被申请人提供的工资条载明申请人于 2023 年 3 月至 2024 年 2 月期间每月应发工资依次为 9650 元、7238.1 元、9000 元、9000 元、9000 元、9000 元、10900 元、9000 元、8590.91 元、8858.57 元、9000 元、9000 元。申请人对该证据载明的实发工资数额予以确认，但认为应包含其他发放的款项。本委认为，依查明的事实可知，双方劳动关系的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现，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，被申请人对其作出的解除决定负有举证责任。具体到本案，其一，依查明的事实表明，申请人 2023 年存在第二季度和第四季度绩效考核未达标的情形，即 2023 年绩效考核未达标的次数占据全年的半数。虽绩效考核系决定绩效奖金发放与否及发放多少的依据，但绩效奖金的发放系基于对劳动者工作表现的认可而支付的具有激励性质的报酬，故绩效考核的结果实际系对劳动者在考核期间工作表现的评价。由于申请人并无提供证据对绩效考核结果存在异议，故被申请人对其作出的 2023 年各季度的绩效考核结果理应具有客观性及有效性。其二，虽申请人 2023 年有两个季度未领取绩效奖金，但被申请人并无提供证据证明年度绩效考核结果的具体参照标准和依据，故无法证明其给予申请人 2023 年年度绩效考核不达

标的评判结果具有充分的制度依据或合意约定，未能证实被申请人所主张的申请人 2023 年年度考核不达标的事实。因此，被申请人对申请人作出的 2023 年度绩效考核 M- 的结论缺乏有效的可供参考的量化及细化标准，难以证明结论的有效性及成立。其三，被申请人当庭自认存在多个考核级别，其作为制定考核标准及等级的主体，对自身制定且施于内部管理的规章制度，理应按规定内容执行且适用，由此方可证明制度的有效性及践行性，从而以规章制度作为管理及约束员工的生效依据。既然被申请人已规定考核级别 M 之下存在级别 I 和级别 F，其中级别 F 为不达标，故申请人如若确实存在考核不达标的事实，被申请人则应按照规定给予实际的考核级别。现被申请人并无按照规定对申请人作出单位所认为的实际考核级别，加之如前所述，在缺乏考核依据以证明年度绩效考核具体标准的情况下，被申请人当庭对年度绩效考核结果所作之解释依据不足，本委难以认可。因此，被申请人对申请人作出的 2023 年度考核级别为 M-，尚未达到规定的不达标的级别 F，无法有效充分证实申请人工作表现不胜任岗位要求的事实。其四，被申请人给予申请人改进计划时间为 2024 年 3 月 1 日至 2024 年 3 月 31 日，即该周期系申请人改进工作表现、提升工作效能，争取达到被申请人所要求的工作效果的期间。但被申请人在该期间尚未期满的情况下，提前于 2024 年 3 月 19 日解除与申请人的劳动关系，实则剥夺了申请人在约定周期内的剩余期间提升工作表现的机

会及权利，该解除行为亦属违反被申请人所作的给予改进期限的承诺，系对双方合意的违背及对申请人权益的侵犯。加之劳动关系解除的日期，距离改进期满之日尚有将近两周时间，申请人并非完全失去进一步提升工作表现的时间机会及可能。综上，本委认为被申请人主张申请人不胜任工作要求缺乏依据，故其据此作出的解除决定依据不足，应属违法。另，申请人领取的2023年奖金并不归属于离职前一年内的劳动报酬所得，此实际系2022年的奖金，故在计算离职前一年月平均工资时应予以剔除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金36079.19元 $[(9650\text{元}+7238.1\text{元}+9000\text{元}+9000\text{元}+9000\text{元}+9000\text{元}+10900\text{元}+9000\text{元}+8590.91\text{元}+8858.57\text{元}+9000\text{元}+9000\text{元})\div 12\text{个月}\times 2\text{个月}\times 2\text{倍}]$ 。

三、关于未休年休假工资问题。经查，申请人累计工作年限未满10年；2023年已休6天带薪年假。另查，被申请人提供的年假制度载明工作满1年可享受7天。本委认为，根据《企业职工带薪年假实施办法》第三条之规定，申请人自2023年4月27日起方享有带薪年假的权利。根据《企业职工带薪年假实施办法》第五条、第十二条之规定，申请人于2023年4月27日至2023年12月31日期间享有带薪年假4天 $(249\text{天}\div 365\text{天}\times 7\text{天}$ ，取整)；2024年1月1日至2024年3月19日期间享有带薪年假1天 $(79\text{天}\div 365\text{天}\times 7\text{天}$ ，取整)，故

申请人于2023年4月27日至2024年3月19日共享有带薪年假5天（4天+1天）。由于申请人在职期间已休6天带薪年假，故被申请人不存在需额外向其支付未休年假工资之义务。因此，本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

四、关于离职证明问题。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，被申请人应按照《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离职证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第五十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《企业职工带薪年假实施办法》第三条、第五条、第十二条，《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违法解除劳动关系赔偿金36079.19元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《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离职证明；

三、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

二〇二四年十二月十九日

书 记 员 林婉婷