

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〕3809 号

申请人：谢某健，男，汉族，1989 年 7 月 22 日出生，住址：广东省肇庆市鼎湖区。

第一被申请人：广州某某职业技能培训学校有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：席某楠。

委托代理人：翟某，男，该单位董事长。

第二被申请人：广州某某健康科技发展有限公司，住所：广州市白云区沙太南路 1023 号高层公寓 1122 房。

法定代表人：霍某铃。

委托代理人：翟某，男，该单位董事长。

申请人谢某健与第一被申请人广州某某职业技能培训学校有限公司、第二被申请人广州某某健康科技发展有限公司关于工资、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。申请人谢某健和第一被申请人、第二被申请人的共同委托代理人翟某到庭参加诉讼。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 6 月 14 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、第一被申请人为申请人开具离职证明；二、两被申请人支付申请人 2024 年 2 月 1 日至 2024 年 6 月 3 日的工资 52650 元；三、两被申请人支付申请人 2022 年 5 月 18 日至 2024 年 6 月 3 日垫付的报销费用 2869.02 元；四、两被申请人支付申请人被迫解除劳动关系的经济补偿 32500 元；五、两被申请人支付申请人 2022 年 5 月 18 日至 2024 年 6 月 3 日的应休未休年休假工资 23400 元；六、两被申请人支付申请人 2024 年 3 月 31 日至 2024 年 6 月 3 日未签订劳动合同的二倍工资差额 26000 元；七、两被申请人支付申请人 2022 年 5 月 18 日至 2024 年 6 月 3 日的项目提成 7459.18 元；八、两被申请人支付申请人 2023 年 3 月 7 日、2023 年 3 月 21 日、2023 年 4 月 4 日担任广东某某科技职业学院康复辅助技术课程共建项目的部分课程讲师课酬 2880 元。

两被申请人辩称：关于离职证明，已向申请人出具。关于工资，申请人工作失误，未尽审核义务，导致公司培训资质增项申请未通过专家现场审核，申请人违反上级部门文件规定，未与合作方签订协议，导致公司考场验收未通过，无法顺利开展考试，造成学员投诉及退费，给公司造成严重名誉损失和经济损失。经研究决定，公司按《绩效考核制度》扣除申请人 2024 年 3 月部分绩效奖金、4 月绩效奖金、5 月绩效奖金。由此，申

请人 2024 年 2 月 1 日至 6 月 3 日每月工资依次为 11322.23 元、10552.23 元、3457.76 元、3457.76 元、200 元。关于报销费用，确认公司未支付申请人报销款金额为 2869.02 元。关于经济补偿，公司出现经营困难，股东、法人先后通过借款筹措资金用于发放员工工资、报销费用、缴纳社保、房租等，已无力支付申请人经济补偿。关于未休年休假工资，申请人于 2022 年 5 月 18 日入职并与第二被申请人签订劳动合同，期间申请人曾提出辞职，经双方协商一致后，调岗至第一被申请人担任教务总监并与第一被申请人签订劳动合同，由此，申请人可享受年休假为 5 天，并且申请人已将年假用于 2023 年 5 月 16 日、17 日、20 日、30 日、31 日的调休。关于双倍工资，因公司的经营状况，2024 年 4 月、5 月间申请人对是否留下继续工作持观望态度，亦未明确表达是否续签劳动合同的意愿，公司在等待答复期间，申请人于 2024 年 5 月 29 日向公司负责人表示要离职交接工作，公司不存在故意不与申请人续签劳动合同的情形，亦无力支付双倍工资补偿。关于项目提成，教务总监不参与招生项目提成，而系按日常工作成绩和情况并根据绩效考核制度确定绩效系数奖励，申请人担任教务总监期间，公司已向申请人发放了完成教务工作的项目奖励、绩效系数奖励，申请人提供的业绩提成证据并无公司负责人签字、盖章确认，缺乏证据效力，公司并不认可。关于课酬，不同意支付，公司并无该项费用的审批流程，申请人亦不具备该课程授课的技能培训资质及

专业能力，而聊天记录无法确定聊天对象身份，缺乏证据效力且属个人行为。

本委查明事实及认定情况

经查，申请人于2022年5月18日入职第二被申请人，与第二被申请人签订劳动合同，于2023年4月1日调动至第一被申请人，随即与第一被申请人签订劳动合同，由第一被申请人承接申请人在第二被申请人工作的年限，2024年3月31日劳动合同期满后，申请人继续在第一被申请人处工作至2024年6月3日，期间第一被申请人未与申请人续签劳动合同，2024年6月4日申请人向第一被申请人发出《被迫解除劳动合同通知书》并离职。

一、关于开具离职证明问题。申请人确认其已收到离职证明，并当庭申请撤回关于开具离职证明的仲裁请求。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准许申请人撤回该项仲裁请求。

二、关于2024年2月至6月工资问题。申请人每周上班5天，2023年7月岗位调整为教务总监，月工资标准为基本工资4000元+绩效工资8000元。劳动合同约定申请人的绩效工资与每月度的考核结果挂钩，相关发放比例以当月考核结果为依据。

《员工手册》的绩效考评管理规定，考评类别包括部门考评及个人考评，考评人应在完成相关绩效考核工作3日内与被考评

人对考评结果进行沟通，被考评人对考评结果如有异议，可在考评报告递交总经办的3日内向总经办提出申诉及更正意见，绩效成绩以100分为基准分数，最高不超过120分，实际得分视工作实绩上下浮动，部门的绩效考评成绩与个人的绩效考评成绩挂钩。申请人每月绩效工资存在浮动，两被申请人没有将每月绩效考核结果告知申请人。申请人2024年2月至5月正常出勤，2024年6月出勤1天。第一被申请人未发放申请人2024年2月至6月工资。第一被申请人表示因申请人工作失误，导致其单位开展的培训资质增项申请事项未通过专家审核以及社会组织评价考场验收资料提报事项没有通过考场验收，造成考试延迟，被学员投诉并退费，据此主张扣发申请人2024年3月绩效600元及2024年4月、5月绩效各8000元/月，并表示该扣发的绩效工资远未达因申请人工作失误造成的经济损失。第一被申请人向本委提交2024年3月至5月各部门及个人的绩效考评表拟证明其单位上述主张。上述绩效考评表显示对教务部门2024年3月至5月考评分依次为99分、89分、102分，同期对其他部门的考评分在97分至105分之间，对申请人个人占权重20分的综合素质评价得分2024年3月至5月依次为19分、10分、10分（其他人员亦存在与申请人考评得分相当甚至更低的情形），占权重80分的工作业绩评价按部门季度考评得分，其中3月对申请人工作表现作出正面、良好的评述内容，4月对申请人工作表现作出在开展公司培训资质增项申报材料提交

工作中出现重大失误等评述内容，5月对申请人工作表现作出在开展社会组织评价考场验收资料提报工作中出现重大失误等评述内容。申请人以第一被申请人未将考评结果告知为由对上述月份的考评结果均不予确认。庭审中，申请人承认因考场验收时间推迟导致考试时间推迟，但表示考场验收时间是2024年6月6日，彼时其已离职，有关工作已交由其他人员跟进，其并不清楚考场验收情况，而对考场设置、验收等工作，省、市文件规定的标准是不一样的，被申请人人员配置并没有达到文件要求的标准，该问题其有向霍某铃反映过，但霍某铃表示遇到问题再行解决，其亦曾提醒霍某铃待考场验收通过后再发布考试时间，但未被采纳。另，申、被双方确认，申请人2024年2月应发工资为12000元，从2024年1月起申请人的公积金存在欠费，从2024年2月起申请人的社保存在欠费。根据银行流水反映，申请人既往月工资收入水平基本在10000多元至13000多元之间。

本委认为，劳动合同、员工手册已明确申请人的绩效工资与考核结果挂钩，实际履行中，申请人的绩效工资存在浮动发放亦印证申请人需执行绩效考核制度，故申请人的绩效工资应当依据考核结果确定发放。关于考核评分，从第一被申请人提供的绩效考评表来看，教务部门3月至5月的评分对比其他部门同期评分虽略低但仍水平相当，在评分值合理范围，申请人的个人综合素质评分仅4月、5月较低（得分一半），不乏因考

核评述中提及申请人该两个月工作失误所致，在面向各部门及个人打分时，未见明显针对、大幅降低申请人评分的情形，在申请人未能提供证据证明该评分违反客观事实与公平原则的情况下，本委采纳第一被申请人提供的绩效考核评分，但就该评分结果，第一被申请人主张应扣发申请人3月绩效600元、4月与5月全额绩效，对此，第一被申请人并未能提供有关计发标准，本委则不予采纳。本委结合绩效考核管理规定，根据部门与个人评分权重计算确定申请人的绩效系数。经计算，申请人2024年3月绩效系数为0.83【 $(99\text{分} \times 80\% + 19\text{分} \times 20\%) \div 100\text{分}$ 】、4月绩效系数为0.732【 $(89\text{分} \times 80\% + 10\text{分} \times 20\%) \div 100\text{分}$ 】、5月绩效系数为0.836【 $(102\text{分} \times 80\% + 10\text{分} \times 20\%) \div 100\text{分}$ 】。结合双方对2024年2月应发工资无争议，因此，第一被申请人应支付申请人2024年2月工资12000元，3月工资10640元（基本工资4000元+绩效工资8000元 $\times$ 系数0.83），4月工资9856元（基本工资4000元+绩效工资8000元 $\times$ 系数0.732），5月工资10688元（基本工资4000元+绩效工资8000元 $\times$ 系数0.836），6月工资551.72元（ $12000\text{元} \div 21.75\text{天} \times 1\text{天}$ ），上述工资数额尚未扣除个人代扣代缴费用（第一被申请人存在社保、公积金等欠费情形）。至于第一被申请人主张以扣发绩效冲抵经济损失，因经济损失非本案争议处理范围且双方存有争议，故在本案中不予调处。

三、关于报销费用问题。申请人提供、经两被申请人确认

的报销申请审批流程图显示，申请人主张的报销费用 2869.02 元产生于 2023 年 12 月至 2024 年 4 月间。两被申请人对申请人请求的报销费用金额无异议。本委认为，依据上述查明事实，申请人请求第一被申请人支付 2022 年 5 月 18 日至 2024 年 6 月 3 日的报销费用 2869.02 元，本委予以支持。

四、关于经济补偿问题。经查，申请人系以第一被申请人未按时支付劳动报酬、未依法缴纳五险一金、未发放提成、未结算报销款项为由提出解除双方劳动关系。申请人主张 2024 年 2 月前其月均工资收入在 12000 元至 13000 元间。第一被申请人则表示不清楚申请人的月均工资水平，并主张其单位系因为经营困难、需筹借资金才拖欠员工工资。本委认为，依据上述查明之事实，第一被申请人确存在未及时支付申请人工资的情形，而根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或无故拖欠，作为劳动者主要的收入来源，工资是劳动者维持生活的保障，第一被申请人以公司经营困难、需筹借资金用以支付员工工资为由拖延工资发放，缺乏法律依据，故申请人提出解除双方劳动关系符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定用人单位应当向劳动者支付经济补偿的情形。因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，第一被申请人应支付申请人经济补偿，但金额应以本委核定为准。根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人对

支付申请人工资情况负举证责任，现第一被申请人未提供申请人离职前 12 个月的工资明细，本委结合银行流水及申请人主张的月工资收入，酌定第一被申请人以 12500 元/月为基数计算并支付申请人经济补偿 31250 元（12500 元/月×2.5 个月）。

五、关于未休年休假工资问题。申请人每年应享受年休假天数为 5 天。两被申请人主张申请人已分别于 2023 年 5 月 16 日、5 月 17 日、5 月 20 日、5 月 30 日、5 月 31 日休 5 天年休假。申请人则主张其未休过年休假，上述休假并非年休假，而系调休以及事假。根据申请人提交、经两被申请人确认的钉钉请假截图显示，申请人分别申请 2024 年 5 月 16 日、5 月 17 日、5 月 29 日至 5 月 31 日调休、申请 5 月 20 日事假，上述申请均已通过审批。本委认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、第十条、第十一条、第十二条的规定，无证据显示申请人入职第一年即符合连续工作满 12 个月以上的情形，故申请人请求 2022 年应休未休年休假工资，缺乏事实与法律依据，本委不予支持。依据本案查明的用工事实，至 2023 年 5 月 17 日申请人已连续工作满 12 个月，2023 年按剩余日历天数折算（2023 年 5 月 18 日至 2023 年 12 月 31 日），申请人 2023 年应休年休假天数为 3 天（228 天÷365 天×5 天，折算后不足 1 天的部分不予计算）；2024 年按已工作时间折算（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 6 月 3 日），申请人 2024 年应休年休假天数为 2 天（155 天÷365 天×5 天，折算后不足 1 天的部分不予

计算)。又，两被申请人并无提供证据反驳钉钉请休假截图反映的休假情况，故两被申请人主张申请人已休5天年休假，缺乏依据，本委不予采纳，本委采纳申请人关于未休年休假的主张。因此，第一被申请人应支付申请人2023年、2024年应休未休年休假工资5747.13元【 $12500 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times (3 \text{ 天} + 2 \text{ 天}) \times 200\%$ 】。

六、关于二倍工资差额问题。第一被申请人主张其单位有向申请人提出续签劳动合同，但申请人表示要考虑一下并要求为其补缴社保。对此，申请人否认第一被申请人曾向其提出续签劳动合同。本委认为，第一被申请人并无提供证据证明双方劳动合同期限届满后未及时续签劳动合同的责任在于申请人一方，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条的规定，第一被申请人应加倍支付申请人2024年5月1日至2024年6月3日因未订立书面劳动合同的工资11239.72元（10688元+551.72元）。申请人请求2024年3月31日至2024年4月30日二倍工资差额，缺乏法律依据，本委则不予支持。

七、关于课酬及项目提成问题。申请人依据公司制度文件中有关于提成的规定以及霍海铃曾向其承诺兑现部分课酬，主张其应得提成及课酬。两被申请人确认公司的制度文件有关于提成的规定，但主张提成是基于公司收益而确定，由于公司自创立以来没有产生收益，故其单位从未向全体员工执行过提成

的发放，也从未向申请人承诺过兑现课酬，而上级给下级的承诺，未经其单位确认，属于个人行为。申请人确认两被申请人从未向其发放过项目提成及课酬，其3天课程的授课在工作日进行。本委认为，申请人的薪资标准并无包括项目提成及课酬，双方亦无履行提成及课酬的发放，无证据显示申请人对此曾提出异议，且申请人的授课行为是在正常工作时间开展，已享受该工作时间的劳动报酬。综上，申请人请求发放项目提成及课酬，依据不足，本委不予支持。

八、关于第二被申请人的共同给付责任问题。依据上述查明及认定，有关申请人工资、经济补偿、报销费用、未休年休假工资、加倍支付工资的经济给付，均产生于申请人与第一被申请人劳动关系存续期间，故申请人要求第二被申请人对上述经济给付事项承担共同支付责任，本委不予支持。

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合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条、第八十二条，《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》第六条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、第十条、第十一条、第十二条，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，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 2024 年 2 月工资 12000 元、3 月工资 10640 元、4 月工资 9856 元、5 月工资 10688 元、6 月工资 551.72 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申请人 2022 年 5 月 18 日至 2024 年 6 月 3 日垫付的报销费用 2869.02 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经济补偿 31250 元；

四、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、2024 年应休未休年休假工资 5747.13 元；

五、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性加倍支付申请人 2024 年 5 月 1 日至 2024 年 6 月 3 日因未订立书面劳动合同的工资 11239.72 元；

六、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。

(本页无正文)

仲 裁 员 苏 莉

二〇二四年八月二十日

书 记 员 张秀玲