

# 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〕921号

申请人：黄某某，女，汉族，1997年1月11日出生，住址：广东省廉江市。

第一被申请人：某某（广州）数据科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：张某某，该单位董事。

第二被申请人：某某有量（广州）数据科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：陈某某，该单位董事。

共同委托代理人：王某某，女，两被申请人法务。

申请人黄某某与第一被申请人某某（广州）数据科技有限公司、第二被申请人某某有量（广州）数据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。申请人黄某某和两被申请人共同委托代理人王某某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于2024年12月20日向本委申请仲裁,申请人请求:

一、两被申请人支付申请人2024年4月16日至2024年12月5日解除劳动关系经济补偿16913.6元;二、两被申请人支付申请人2024年4月16日至2024年12月6日违法解除劳动关系赔偿金33827.2元;三、两被申请人支付申请人2024年4月16日至2024年12月6日代通知金16913.6元;四、两被申请人支付申请人2024年4月16日至2024年12月6日年休假工资2068元;五、两被申请人支付申请人2024年11月至2024年12月6日绩效工资12000元;六、两被申请人支付申请人2024年11月1日至2024年12月6日工资19290元;七、两被申请人支付申请人2024年4月16日至2024年12月6日加班工资16748元。

第一被申请人辩称,一、申请人严重违反规章制度,我单位有权根据劳动法律与其解除劳动合同。申请人在2024年11月和2024年12月部分时日申请外出及居家办公,但其并无按照员工手册规定进行打卡,外出时未上传附带日期、地点及其本人的水印照片,2024年11月累计旷工15天,2024年12月累计旷工1.5天,其旷工行为严重违反规章制度,我单位有权根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定与其解除劳动合同。二、我单位已发放申请人2024年11月和2024年12月工资。申请人转正后月工资为无责任底薪15000元、绩效工资5000元、提成、餐补15元/天、住房补贴300元,餐补按

照实际出勤天数发放，住房补贴按照全月在职状态发放。申请人月度销售目标为 70000 元，销售目标按照业绩折算率分层核算。申请人销售业绩完成率不合格，绩效工资为 0 元。申请人 2024 年 12 月未出勤满一个自然月，故无绩效工资。我单位在依法扣除申请人应承担的社会保险费、住房公积金及个人所得税后，已向其支付 2024 年 11 月和 2024 年 12 月工资。三、我单位从未安排申请人加班，申请人亦无按照劳动合同规定向我单位申请加班，未经单位安排或批准的自行延长时间不能认定为加班时长。四、我单位已事先公示员工手册，申请人知悉且同意员工手册规定。五、《11 月商务业绩核算》真实客观，有据可依。六、申请人严重失职，给我单位造成重大损害，我单位有权解除劳动关系。申请人在 2024 年 11 月和 2024 年 12 月外出办事申请中未上传拜访照片，经多次催促后亦未安排上级主管陪同拜访客户。申请人负责的客户在 2024 年 8 月未按合同约定按时支付 2024 年 7 月款项，我单位有权提前终止合作，但申请人保证客户可回款，导致我单位误判一直与该客户合作，该客户至今共有 9225 元未支付。申请人在对接客户过程中，不清楚客户需求，致使客户直接找官方提供服务，严重损害我单位利益，造成我单位损失。申请人在与客户讲解解散规则过程中，暗示拖延结算，违背职业道德，导致我单位客户流失，造成重大损害，影响我单位声誉。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

第二被申请人辩称，一、我单位与申请人不存在劳动关系，申请人亦无举证证明双方之间存在劳动关系。二、我单位无需共同承担责任。申请人提供的证据不能证明我单位与第一被申请人存在关联关系，二者为独立法人，依法独立享有民事权利和承担民事义务，虽注册地址一致，但办公场所分开。综上，我单位无需承担共同责任。

### 本委查明事实及认定情况

一、关于绩效工资问题。申请人主张其于2024年4月16日入职第一被申请人处，试用期转正后每月底薪15000元、绩效工资为5000元，其2024年8月、2024年11月和2024年12月绩效工资应分别为3000元、3000元和750元，但两被申请人并未向其支付上述月份绩效工资。两被申请人确认申请人转正后绩效工资标准，但辩称双方约定每月业绩数额若达到70000元，则可全额领取绩效工资，若业绩数额低于70000元的60%，则不发放绩效工资，因申请人2024年11月业绩数额为10797.14元，2024年12月未完成业绩，故以上月份均无绩效工资。第一被申请人对此提供11月商务业绩核算截图予以证明。申请人对该证据不予确认，其承认两被申请人曾与其沟通绩效工资发放的条件及标准，但表示其并未对此规则予以认可，其另反驳称从单位系统中导出的数据显示，其2024年11月和2024年12月完成的业绩数额分别为90000余元和20000元。两被申请

人对申请人主张的业绩完成情况不予认可。本委认为，其一，第一被申请人作为用人单位，对包括申请人在内的全部员工工作任务及业绩开展数据等完成情况具有监督及管理职权，加之业绩完成的情况与单位生产经营的成本和利润密切联系，故其理应掌握与之相关的相应数据。因此，第一被申请人对申请人在职期间包括业绩数额等工作完成情况负有首要的举证责任。本案中，第一被申请人提供11月商务业绩核算截图拟证明申请人2024年11月业绩完成情况，申请人虽对此不予确认，但其主张的2024年业绩完成数额并未经第一被申请人的确认，且其当庭所述从系统中导出的数据未能体现具体来源，故无法有效对第一被申请人提供的11月商务业绩核算截图予以反驳。据此，在未有其他证据对申请人该项主张予以佐证的情况下，其主张的2024年11月业绩完成情况依据不足，本委难以采纳，遂对其请求的2024年11月绩效工资不予支持。其二，如前所述，第一被申请人对申请人在职期间业绩完成情况负有举证证明责任，但其并无提供证据对申请人2024年12月业绩完成情况加以证明，故本委采纳申请人主张的2024年12月完成业绩20000元的事实。申请人当庭虽主张未对第一被申请人制定的绩效工资发放规则予以认可，但其作为让渡劳动力使用权的劳动者，在劳动关系存续期间服从及接受用人单位的用工管理及遵守内部薪酬制度系其应尽之责，加之制定薪酬制度系第一被申请人依法享有的经营自主权，故申请人在未有任何证据证明

上述绩效工资发放规则有悖法律规定的情况下，其不存在不接受相关薪酬制度的权利。由于申请人2024年12月完成的业绩数额低于70000元的60%，故第一被申请人根据绩效工资发放规则不予支付申请人该月绩效工资并无不妥。其三，因申请人在本案仲裁请求中并无涉及2024年8月绩效工资的事宜，故本委对此月绩效工资不作处理。综上，本委认为申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，对此不予支持。

二、关于工资问题。申请人主张其2024年11月和2024年12月正常出勤，其中2024年11月休1天带薪年假。申请人对此提供考勤记录、外出拜访记录和居家办公申请记录等证据予以证明。经查，考勤记录显示申请人2024年11月工作日累计工时68小时22分钟；外出拜访记录和居家办公申请记录则显示申请人提交的拜访客户申请及居家办公申请“已通过”。两被申请人对上述证据真实性予以确认，但主张系统对提交的相关申请自动计入工时，故以上证据无法证明申请人实际到岗的事实，申请人在外出拜访客户及居家办公期间并无按规定进行打卡、上传照片及提交日报，因而申请人有无实际提供劳动的行为存疑，存在旷工，经计算，申请人2024年11月和2024年12月分别出勤5天和3.5天。申请人对此反驳称，其系基于主管的同意而在2024年4月后未上传照片，且两被申请人仅系一次向其告知提交日报。另查，申请人月工资包括餐补15元/天、房补300元，申请人2024年11月已缴纳社会保险费和住房公

积金，2024年12月未缴纳；申请人在职期间存在为第二被申请人提供劳动的情形，两被申请人注册地址及办公地址一致。再查，第一被申请人提供的工资单显示申请人2024年11月应扣社会保险费和住房公积金分别为547.24元和276元；第一被申请人向申请人支付2024年11月工资3962.47元和2024年12月工资3120.68元，第一被申请人表示3120.68元包括年休假工资681.82元。本委认为，申请人提供的外出拜访记录和居家办公申请记录显示其外出拜访及居家办公的申请已得到批准，故其未为单位坐班而在外提供劳动的行为属于授权后的行为范畴。虽第一被申请人主张申请人外出期间未打卡、上传照片及提交日报，并据此主张申请人存在旷工，但旷工属于无正当理由未按要求按时履行劳动义务的行为，其认定标准及核心要件为劳动者未提供劳动，故申请人有无打卡、上传照片或提交日报，此并不能必然得出系否旷工的结论。第一被申请人作为具有管理职权的主体，其对申请人在职期间系否旷工的事实理应进行核实调查及确认，仅凭打卡与否等行为而径直认定旷工事实，明显缺乏依据。同时，申请人虽直接接触及面对客户，但其相关行为实则系履行职务行为的表现，系代表第一被申请人对外从事经济活动，由此产生的相关后果及责任系由第一被申请人承受，故第一被申请人实际系以经营主体的身份与客户建立合作关系，如若其对申请人有无拜访客户或居家办公期间有无从事实际工作存疑，可根据申请人的解释及主张，直接与

对应的客户或当事人进行核实，以确定申请人在外出期间有无实际拜访客户或与客户沟通工作事宜，由此即可证实申请人有无旷工的事实。是故，第一被申请人在调查及确认申请人有无旷工的问题上并不存在障碍及困难，然其并无提供任何证据证明其已履行该调查核实义务，故本委对其主张申请人2024年11月和2024年12月旷工的事实不予采纳。另，依查明的事实可知，申请人在职期间存在为第二被申请人提供劳动的情形，且两被申请人注册和办公地点一致，故本委有理由相信两被申请人存在关联，且对申请人进行共同用工的事实，两被申请人应对申请人在职期间所产生的相关义务共同承担责任。综上，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，两被申请人应支付申请人2024年11月1日至2024年12月6日期间工资18369元（15000元+20天×15元+300元+15000元÷21.75天×5天+5天×15元+300元÷21.75天×5天-547.24元-276元）。经核算，第一被申请人已支付申请人上述期间工资6401.33元（3962.47元+3120.68元-681.82元），故两被申请人仍应支付申请人2024年11月1日至2024年12月6日期间工资差额11967.67元（18369元-6401.33元）。

三、关于加班工资问题。申请人提供考勤记录和加班统计表等证据拟证明其在职期间存在延时加班事实。两被申请人对此不予确认，主张按劳动合同约定，加班需申请并得到批准，且其并无安排申请人加班。经查，申请人提供的加班统计表显

示加班区间在 2024 年 4 月至 2024 年 9 月；第一被申请人在发放工资前，向申请人发放电子版工资条。本委认为，依查明的事实可知，第一被申请人在向申请人支付工资前，存在发放电子版工资条的行为，即申请人在领取工资之前具有提前对当月工资数额进行核实及确认的机会及权利，第一被申请人并未剥夺申请人对月工资数额的知情权，然本案查明的现有证据，并未能证明申请人在领取 2024 年 4 月至 2024 年 9 月工资前曾对期间工资数额提出异议，故无法体现其对工资数额持不予认可的态度。据此，本委认为申请人在事前知悉每月工资条所载明的数额，且按月领取工资条所显示的工资数额，后再行对工资数额表示异议，另行主张加班工资，该行为前后矛盾，未能反映主客观相统一原则。综上，第一被申请人鉴于申请人按月正常领取劳动报酬的行为，而认为申请人对发放的工资数额予以接受，并无违反申请人该领取工资的行为所体现的认可工资数额之主观意思表示。申请人在后再行对第一被申请人发放的工资数额提出异议，并以此要求第一被申请人额外支付加班工资，明显缺乏合理性，亦对第一被申请人基于申请人对工资数额未有异议在先的意思表示而发放对应工资的行为存在不公，超出行为人对行为后果的合理预期。遂本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

四、关于年休假工资问题。经查，申请人在职期间尚有 1 天带薪年休假未休讫。另查，申请人 2024 年 5 月至 2024 年 10

月应发工资依次为 16733.33 元、16088.16 元、17643.78 元、15755 元、19250 元、15685 元。本委认为，经核算，申请人离职前月平均工资为 16679.32 元〔（16733.33 元+16088.16 元+17643.78 元+15755 元+19250 元+15685 元+15000 元+20 天×15 元+300 元）÷7 个月〕。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，两被申请人应支付申请人 2024 年 4 月 16 日至 2024 年 12 月 6 日期间未休年休假工资 1533.73 元（16679.32 元÷21.75 天×1 天×200%）。由于第一被申请人已支付申请人未休年休假工资 681.82 元，故两被申请人仍应支付申请人上述期间未休年休假工资 851.91 元（1533.73 元-681.82 元）。

五、关于赔偿金问题。两被申请人主张申请人 2024 年 10 月和 2024 年 11 月绩效考核为 D，且在职期间工作严重失职造成单位经济损失，严重违反规章制度，故其于 2024 年 12 月 6 日解除双方劳动关系。经查，申请人提供的《解除劳动合同通知书》载明解除理由为“月度绩效考核结果连续两月被评为 D，且严重违反公司多项规章制度”。第一被申请人提供的《员工手册》规定“月度绩效考核结果连续两月评为 C 以下的（包含 C 级），公司有权对该员工提出解除劳动关系”，该证据载有申请人字样的签名及捺印。申请人当庭表示曾看过员工手册，但其不清楚相关内容有无改动，其当时并无看到相关解除规定，且其认为该制度较为严格，故不予认可。庭审中，两被申请人主

张当月完成的销售额低于 70000 元的 60%则为 D 级，该评级系口头约定。申请人对此不予确认，主张两被申请人并无对其进行考核，且在解除劳动关系前并无告知考核结果。本委认为，首先，第一被申请人并无提供证据证明考核等级的具体评定标准，以及举证证明已告知申请人关于考核等级的评定流程及依据，故在申请人对此不予确认的情况下，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。鉴于绩效考核涉及申请人切身利益，故与此相关的规章制度理应履行公示或告知的责任，现因第一被申请人未能提供证据证明已实际履行该法定义务，其对申请人作出的绩效考核评定缺乏必要的前提和基础，该考核结果未能作用于申请人。其次，根据现行劳动法律规定，用人单位在劳动者严重违反规章制度的情况下，可依法行使解除权。违反规章制度系基于劳动者的主观故意性而从事的故意为之的客观行为结果，此具有主观故意性及客观违章性。但本案中，即便申请人绩效考核为 D，此亦仅属于申请人工作表现未达预期或未能胜任工作岗位要求的范畴，此与故意违反规章制度的行为并非同一性质，并不能纳入严重违反规章制度的范围。如若申请人确实存在绩效考核未达标的情况，应属于劳动法律规定的不能胜任工作的情形，第一被申请人应依法对其进行培训或调整工作岗位，只有经过该法定程序后，申请人仍不能胜任工作的，方可解除与其劳动关系，但第一被申请人并无举证证明已依法履

行该法定义务，故该解除行为程序亦于法相悖。最后，如前所述，本委已认定申请人2024年11月和2024年12月并不存在旷工事实。至于第一被申请人当庭主张申请人因工作严重失职造成单位经济损失的问题。由于《解除劳动合同通知书》所列解除事由并无明确载明该解除原因，故无法证实第一被申请人在向申请人作出解除劳动关系之时，当下所告知的解除理由即包括其当庭陈述的关于工作失职而造成经济损失的事宜。因此，第一被申请人作为行使解除权的当事人，对该待证事实负有首要的举证责任，现因其并无提供证据对此加以证明，故其对此亦应承担举证不能的不利后果，本委对其该项主张不予采纳。综上，本委认为第一被申请人据以解除与申请人劳动关系的理由缺乏事实依据和法律依据，其该解除行为应属违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第八十七条之规定，两被申请人应支付申请人违法解除劳动关系赔偿金33358.64元（16679.32元×1个月×2倍）。

六、关于经济补偿问题。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十五条“用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算”之规定，申请人该项仲裁请求于法无据，本委不予支持。

七、关于代通知金问题。本委认为，依前查明的事实和证

据，本委已认定第一被申请人存在违法解除劳动关系的行为，故申请人该项仲裁请求不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定之情形，本委对此不予支持。

### 裁决结果

本案经调解无效。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》第四十条、第四十六条、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》第二十五条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人2024年11月1日至2024年12月6日期间工资差额11967.67元；

二、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人2024年4月16日至2024年12月6日期间未休年休假工资851.91元；

三、在本裁决生效之日起三日内，两被申请人一次性支付申请人违法解除劳动关系赔偿金33358.64元；

四、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

二〇二五年二月二十五日

书 记 员 林婉婷