

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〕299号

申请人：姜某，女，汉族，1986年6月3日出生，住址：广州市南沙区。

被申请人：广东某某头条科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：陈某某。

委托代理人：周某某，女，该单位员工。

申请人姜某与被申请人广东某某头条科技有限公司关于绩效工资工资的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人姜某和被申请人的委托代理人周某某到庭参加诉讼。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15日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：被申请人支付申请人2024年4月1日至2024年8月16日绩效工资22275元。

被申请人辩称：一、申请人每月目标岗位绩效工资为4950

元，该岗位绩效属于奖金，我单位有权决定系否发放以及发放的具体金额。岗位绩效为奖金性质，奖金系数为0-200%范围内浮动。我单位将根据相关绩效考核制度采取周期性考核，依据个人及团队业绩、公司业绩等情况进行综合评定。我单位有权根据业务发展情况调整岗位绩效的考核周期、考核方式及奖金发放方式。由此可知，奖金与固定工资不同，系根据员工在工作中所表现的优异成绩或贡献而给予的额外报酬，我单位对此发放行为及标准具有经营自主权。广州地区的法院裁判结果亦支持此观点。二、申请人在2024年4月至2024年8月期间工作表现较差，其绩效考核系数为0。岗位绩效方案明确规定我单位有权参考员工OKR、自评等对员工进行半年度绩效考核，绩效结果为I，奖金系数低于1。我单位实施岗位绩效方案前已征求团队全体员工意见，经讨论并进行公示。申请人参与了前述过程，故该方案对申请人具有约束力。申请人2024年上半年工作产出少，不符合职位预期，并多次采取不回复、不处理的方式不完成其上级布置的任务及公司的管理。结合申请人的表现，我单位评定其绩效考核结果为I，奖金系数为0，完全符合其工作表现，具有充分事实依据。申请人2024年7月至8月亦无工作产出，其无权获得此两月份的岗位绩效奖金。三、申请人未举证证明2024年4月至8月工作产出，应承担举证不能不利后果。因工作产出少属消极事实，故应由主张事实存在的申请人承担举证责任，但因申请人并无履行该举证义务，故应承

担不利后果。

本委查明事实及认定情况

申请人主张其于2022年5月18日入职被申请人处，自2024年4月起双方约定每月绩效工资4950元，但被申请人并无向其支付2024年4月1日至2024年8月16日期间绩效奖金。被申请人确认申请人主张的入职时间及绩效工资标准，但辩称申请人2024年4月上半年工作产出低，不符合预期，且未按要求在系统中填写自评，亦无邀请合作同事为其评估工作表现，同时未填写2024年度OKR，并无为自身制定任何工作目标和工作计划及说明相关目标和计划的完成进度，其以上行为完全忽视被申请人的绩效管理和日常工作管理，采取不回复、不处理和不填写的方式拒绝合理的工作要求，故申请人2024年4月至2024年8月期间绩效考核等级为I，绩效系数为0，不符合领取绩效奖金的条件。被申请人对此提供申请人2024年上半年度绩效考核结果截屏、自评截图、360°评估截图、品效率模型飞书文档及公证书等证据予以证明。另查，被申请人提供的《Global Selling2024年岗位绩效方案》载明岗位绩效档位分为8档，其中M-为“符合预期-”，在此之下I为“待改进”，评估方式为半年、全年，将参考OKR、重点工作产出、自评、360°评估等，由上级评估、层层校准得到最终岗位绩效；奖金系数在0-2之间浮动，岗位绩效M-及以下，预计奖金系数低于1.0。申请

人反驳称上述《Global Selling2024 年岗位绩效方案》于 2024 年 6 月中旬左右方公布，当中并无明确系数标准，故其对该方案并未签字确认；申请人另主张其所在团队成员均无填写 OKR，其领导系通过每周组会阐述工作产出以评定 OKR，且其 2024 年上半年工作产出较好，被申请人关于 360° 等评估均为主观评估，且与岗位绩效无关。被申请人当庭表示上述绩效方案于 2024 年 6 月 25 日发布，但其对申请人以上主张不予认可，辩称 360° 评估非领导评估，而系跨部门同事或其他合作同事给予的评价，故 360° 评价并非领导主观意见，其单位已安排申请人工作，申请人应对其工作情况承担举证责任。庭审中，被申请人主张因申请人于 2024 年 8 月 16 日离职，而 2024 年 7 月和 2024 年 8 月的绩效评估系在年底进行，故其单位提前对申请人以上月份进行考核，考核结果同样为 I，考核系数为 0。本委认为，本案仲裁请求属于劳动报酬范畴，争议焦点在于劳动报酬应否发放的问题，根据《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，用人单位对工资支付问题负举证责任。鉴此，被申请人对其未发放申请人在职期间绩效奖金的行为应承担举证证明义务。具体到本案，首先，被申请人系因申请人绩效考核等级为 I，绩效考核系数为 0，而认为申请人不符合领取绩效奖金的条件。由于被申请人系核发工资数额的主体，故其对绩效考核等级及绩效考核系数的结果之充分性及合理性应承担首要举证责任。本案中，被申请人提供的《Global Selling2024 年岗位绩效方

案》虽规定绩效考核所包含的各个等级，但每个等级所对应的工作表现、业绩成果均无明确说明，各等级所应达到的行为要求和标准界定不明、依据不清，也即，该方案中规定的绩效考核等级缺乏相对的行为结果予以参照和考量，故被申请人对申请人作出的绩效考核结论缺少可量化和细化标准予以佐证，无法证明考核结果具有正当性及有效性。其次，被申请人虽提供2024年上半年度绩效考核结果截屏、自评截图、360°评估截图、品效率模型飞书文档等证据拟证明申请人不符合上述方案规定的考核要求，但如前所述，该方案规定的各个绩效考核等级缺乏对应的行为表现、工作完成情况等内容作为判定依据，加之方案仅系说明岗位绩效M-及以下的预计奖金系数低于1.0，并无对绩效考核I等级的绩效系数作出明确规定，故被申请人给予申请人绩效考核系数为0的决定显然缺乏制度依据。虽被申请人享有法律赋予制定规章制度的权利，但涉及劳动者根本利益的规章制度内容需具体且明确，如若因规章制度的内容过于模糊笼统而产生不确定意思解释或歧义的结果，被申请人作为规章制度制定者应对此承担不利后果。因此，被申请人给予申请人绩效考核系数为0的决定依据不足，本委难以采纳。再次，经查明的事实可知，《Global Selling2024年岗位绩效方案》系于2024年6月底实施。根据时间先后顺序的节点分析，成文制度在制定及出台后，仅可对此后发生的行为及结果产生约束力，对实施前的行为和结果不具有溯及力。人为常人，无

预知能力，不能以事后制度约束或规制事先行为。被申请人虽主张申请人未完成指定的工作要求及考评程序，以及在考核期间工作产出未达标，但其并未举证证明双方在约定绩效奖金之时，其已向申请人明确告知上述要求及工作成果系作为绩效考核的依据及决定绩效奖金的关键要素，故被申请人在此后制定的规章制度不能成为考核申请人此前绩效奖金的有效依据。同时，基于被申请人并无举证证明申请人在2024年7月和2024年8月的工作表现未达到该方案规定发放绩效奖金的条件，故无法排除申请人获取绩效奖金的资格。综上，由于被申请人提供的现有证据不足以证明申请人不符合领取绩效工资的要求，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，被申请人对此应承担举证不能的不利后果。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2024年4月1日至2024年8月16日期间绩效奖金22531.03元（4950元×4个月+4950元÷21.75天×12天）。申请人主张的金额未超过法律规定的范围，属当事人对自身权利的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

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，《广东省工资支付条例》第四十八条之规定，本委裁决如下：

在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2024年4月1日至2024年8月16日期间绩效奖金22275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 郑泽民

二〇二五年一月十七日

书 记 员 余育霖