

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〕511号

申请人：宋某某，男，汉族，1999年2月3日出生，住址：四川省威远县。

被申请人：广东某某信息科技有限公司，住所：广州市海珠区。

法定代表人：张某。

委托代理人：陈某某，男，该单位员工。

申请人宋某某与被申请人广东某某信息科技有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人宋某某和被申请人法定代表人张某及委托代理人陈某某到庭参加庭审。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29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2024年10月1日至2024年11月22日绩效1685.03元；二、被申请人支付申请人2024年7月1日至2024年11月22日补贴2500元；三、被申请人支

付申请人拒绝续签无固定期限劳动合同赔偿金 10234.98 元。

被申请人辩称：一、申请人 2024 年 10 月绩效工资为 1511.52 元、2024 年 11 月绩效工资为 86.75 元。二、申请人工资构成作为计时工资、全勤奖、绩效工资以及出于人道关怀的生活补贴，此生活补贴系我单位根据自身经营情况而决定系否发放。三、申请人的劳动合同于 2024 年 11 月期满，我单位欲与申请人续签劳动合同，但申请人因未发放绩效工资而拒签，且在离职时未办理工作交接手续，其属自动离职，我单位不应支付赔偿金。

本委查明事实及认定情况

一、关于绩效问题。经查，申请人于 2024 年 10 月和 2024 年 11 月的回款额分别为 50383.94 元和 5783.54 元。申请人主张在职期间绩效计发比例为 3%，但被申请人于 2024 年年中按回款数额有无超过 50000 元为准线单方面调整绩效发放比例，其对此曾提出异议。被申请人主张因经营情况影响，故已向员工发布调整绩效比例的公告。本委认为，用人单位享有根据自身经营状况制定薪酬制度的权利，但因薪资待遇涉及劳动者根本权利，故薪酬制度的制定及调整需以与劳动者进行有效沟通和协商为必要条件，如若双方已就薪酬待遇的调整达成合意或通过行为对此进行确认，该薪酬待遇的调整则具有法律效力。本案中，虽双方对调整绩效比例的通知时间存在争议，但可确定的事实系，被申请人在发放 2024 年 10 月绩效工资前即已向

包括申请人在内的员工告知绩效比例调整事宜，故其该调整行为并非临时决定或在发放绩效工资当月决定，具有预先告知的情形。申请人虽主张其曾就该调整比例的行为提出异议，但其并无提供证据对此予以证明，故仅凭其单方陈述不足以证明案件事实，本委对其该项主张不予采纳。由于被申请人调整绩效工资比例的决定自通知之日起已超过一个月，即该调整薪资待遇的行为实际履行期间已超一个工资支付周期，加之本案未有任何证据显示申请人存在对发放比例问题进行投诉或存在异议，故本委视为双方已通过实际行动对该调整绩效比例的意思表示达成主观上的合意。综上，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10月1日至2024年11月22日期间绩效工资1598.27元（ $50383.94 \text{元} \times 3\% + 5783.54 \text{元} \times 1.5\%$ ）。

二、关于补贴问题。经查，申请人在2024年7月前每月补贴为1000元，自2024年7月起，被申请人告知取消部分补贴，每月补贴调整为500元。申请人主张其曾以口头方式对调整补贴的行为提出异议；被申请人对此不予确认。本委认为，由于申请人并无提供证据证明其存在就调整补贴的决定提出异议的事实，故其对此应承担举证不能的不利后果；加之被申请人按照调整后的补贴标准发放工资的期间已超一个月，且结合申请人按月领取工资且无举证证明其对每月工资存在异议的事实，应推定申请人对被申请人调整补贴标准的行为知悉且接受，故

本委认为双方已通过被申请人支付工资、申请人领取该劳动报酬的方式就工资标准达成合意。因此，申请人该项仲裁请求缺乏事实依据和法律依据，本委对此不予支持。

三、关于赔偿金问题。申请人主张于2023年8月8日入职被申请人处，双方签订的劳动合同于2024年11月8日期满，嗣后双方沟通劳动合同续签事宜，其询问在职期间工资能否一并发放，如若被申请人可结清其全部工资，其可选择离职，但被申请人事后并无向其结清工作期间全部报酬，故其要求续签劳动合同，然被申请人却注销其企业微信并清空办公位置。被申请人对申请人主张的入职时间予以确认，但辩称申请人不同意续签劳动合同，具有离职意愿，由于申请人提出离职申请，故其单位注销申请人企业微信；被申请人当庭表示未收到申请人提交的离职申请或系统离职审批申请。经查，双方提交的企业微信聊天记录显示，“刘裕萍”于2024年11月8日询问申请人“你走企微申请没”，申请人回复“没呢”；申请人于2024年11月11日表示“现在是确定周五能全部结清我才接受先提线上走个流程”“刘裕萍”回复“你离职的情况我报备上去了，线上流程走，纸质你可以保留”，申请人回应“那我先保留纸质，线上先配合流程就行了呗”。随后，“刘裕萍”告知“这月提出离职，10月及11月的绩效是没有的。之前相关公告有写明”，申请人则回复“那签续签合同吧”“你说反馈了能全部结清”。“刘裕萍”询问“那你离职申请不走吗”，申请人回复“没谈妥

不会离职哈”。另查，申请人离职前月平均工资为 5117.49 元。本委认为，依查明的证据可知，企业微信聊天记录反映申请人与被申请人工作人员沟通离职事宜，从对话内容可判断，申请人系以被申请人在指定时间内支付其认为的全部工资作为离职的条件，在被申请人告知部分月份绩效工资不发放的情况下，申请人亦明确作出不离职的表态，由此可佐证双方对工资数额及发放事实的确定系申请人离职的前提。企业微信聊天记录并不能有效证明申请人已实际向被申请人提出解除劳动关系的意思表示，仅可作为证明双方协商离职事宜的证据，加之被申请人自认并无收到申请人提交的离职申请或相关离职审批流程，故无法证实申请人已向被申请人切实送达解除劳动关系的决定或通知。因此，本案查明的证据不足以认定申请人存在主动提出离职的事实。另，由于被申请人主动注销申请人企业微信，且如前所述，未有充分证据证明申请人存在因个人原因已提出离职的申请，故被申请人注销申请人企业微信的行为缺乏合理的解释及必要的客观基础和事实依据，不能有效证明其该注销行为具有合理前提。综上，鉴于未有证据证明申请人主动离职，以及被申请人未能对自身行为予以有效证明，故被申请人对此应承担举证不能的不利后果，本委故而认定被申请人该行为具有解除与申请人劳动关系之意思表示性质。由于被申请人拒绝续签劳动合同的行为所产生的后果与解除劳动关系一致，均属于结束双方劳动关系的行为事实。现因被申请人无法举证证明

该解除行为具有合理性及正当性，故本委认定该解除行为依据不足，应属违法。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合同关系赔偿金 15352.47 元（5117.49 元×1.5 个月×2 倍）。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合同法》第四十七条、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 2024 年 10 月 1 日至 2024 年 11 月 22 日期间绩效工资 1598.27 元；

二、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合同关系赔偿金 10234.98 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

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。

仲 裁 员 郑泽民

二〇二五年二月五日

书 记 员 余育霖