

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〕509号

申请人：杨某某，女，汉族，1994年9月22日出生，住址：广东省龙川县。

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。

申请人杨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。申请人杨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15日绩效2038.23元；二、被申请人支付申请人2024年7月1日至2024年11月15日补贴2500元；三、被申请人支

付申请人2024年11月1日至2024年11月15日工资1833元。

被申请人辩称：一、申请人2024年10月绩效工资为1802.64元、2024年11月绩效工资为102.71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2024年11月出勤11天，在扣除需补扣的个人所得税后，申请人该月工资为1500.22元。

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60088元和6847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15日期间绩效工资1905.35元（ $60088\text{元} \times 3\% + 6847\text{元} \times 1.5\%$ ）。

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、关于工资问题。经查，申请人每月底薪 2500 元，2024 年 11 月出勤 11 天。被申请人主张申请人需补扣 2024 年 10 月个人所得税 71.21 元。申请人对此不予确认。本委认为，被申请人虽主张申请人需补扣 2024 年 10 月个人所得税，但申请人对此不予确认，被申请人亦无举证证明该项主张，加之申请人实为缴纳个人所得税的主体，被申请人仅系承担代扣代缴的角色和身份，故即便申请人确实存在需补交个人所得税的事实，税费征缴部门亦可根据法律规定对申请人进行追缴以实现补交的目的。因此，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 11 月 1 日至 2024 年 11 月 15 日期间工资 1517.24 元 $[(2500 \text{ 元} + 500 \text{ 元}) \div 21.75 \text{ 天} \times 11 \text{ 天}]$ 。

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 15 日期间绩效工资 1905.35 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 2024 年 11 月 1 日至 2024 年 11 月 15 日期间工资 1517.24 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。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二五年二月五日

书 记 员 余育霖