

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〕1388 号

申请人：邓某某，男，1991 年 3 月 24 日出生，住址：广州市海珠区。

被申请人：广州某某创新科技有限公司，住所：广州市番禺区。

法定代表人：范某某。

委托代理人：何瑞怡，女，广东正大联合律师事务所律师。

委托代理人：简穗茵，女，广东正大联合律师事务所律师。

申请人邓某某与被申请人广州某某创新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。申请人邓某某和被申请人的委托代理人简穗茵到庭参加庭审。本案现已审理终结。

仲裁请求情况及答辩意见

申请人于 2025 年 1 月 20 日向本委申请仲裁，申请人请求：

一、被申请人补缴申请人 2024 年 5 月和 2024 年 6 月住房公积

金每月 800 元，共 1600 元；二、被申请人补发申请人 2024 年 4 月至 2024 年 6 月试用期少发工资 1500 元。

被申请人辩称，首先，申请人关于补缴住房公积金的仲裁请求不属于劳动仲裁的受理范围。其次，申请人清楚知悉其工资构成，我单位向其发放的工资符合双方约定，不存在违约违法情形。申请人试用期为 2024 年 4 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日，《劳动合同》约定工资构成为基本工资及绩效工资，试用期基本工资为 4000 元、绩效工资为 3500 元，转正后基本工资为 5000 元、绩效工资为 5000 元，由此可知，劳动合同约定的试用期基本工资为转正后基本工资的 80%。《员工手册》规定月收入由基本工资和绩效工资构成，其中绩效工资需根据每天准时上下班，完成工作安排达到单位最基本绩效考核要求后方能计发。因此，我单位在试用期已按照约定向申请人支付工资，且实际支付的试用期基本工资为转正后基本工资的 80%，绩效工资根据绩效考核情况发放，实际发放的工资并未低于广州市最低工资标准，不存在违反法律规定。申请人从未对试用期工资表示异议或向劳动行政部门进行投诉，已以其实际行为确认工资数额，应视为认可并接受该期间工资，属于意思自治及权利自由处分的表现。综上，请求驳回申请人全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于补缴住房公积金问题。本委认为，根据《中华人

民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条之规定，补缴住房公积金不属于劳动争议受理范围，故本委对申请人该项仲裁请求不予调处，申请人可另循法律途径主张权利。

二、关于工资问题。经查，双方订立的《劳动合同》约定试用期为2024年4月1日至2024年6月30日，转正后工资为基本工资5000元、绩效工资5000元，试用期工资为基本工资4000元、绩效工资3500元。被申请人主张根据《员工手册》规定，绩效工资按每天准时上下班、完成工作安排达到最基本绩效考核要求后计发，故绩效工资并非固定，因其对员工试用期的要求不高，故试用期间绩效工资按照3500元计发，每月实际应发工资为7500元。被申请人对此提供《员工手册》及阅读签名表等证据予以证明。经查，阅读签名表载明“公司于7月8日颁布实施的《员工手册》及其附表”。申请人确认该阅读签名表中的签名系其本人所签署，但主张其并不知悉《员工手册》，且其于2024年6月受伤后并无返岗上班，不清楚当中内容。本委认为，首先，依查明的事实可知，申请人在试用期间月工资系按照7500元的标准计发，即其试用期间的绩效工资不存在浮动。如若按照被申请人所述，绩效工资的发放并非固定，其则应举证证明申请人试用期间工资存在不固定的情形，或者其已对申请人试用期间进行绩效考核，从而证明申请人试用期间每月均达到可足额领取绩效工资的条件，由此方可证实绩效工资需以考核为基础，进而佐证申请人在试用期间领取固定工资并

非因绩效工资系固定的，而系因其满足足额领取绩效工资的要求，但被申请人并无有效履行该举证义务，故其对此待证事实应承担举证不能的不利后果。其次，被申请人在本案中并无提供证据证明绩效工资的考核标准、考核流程及考核依据，故其仅凭自身陈述，不足以证明申请人月工资构成中的绩效工资，确实存在需进行考核，且需以考核结果作为发放条件的事实。因此，根据本案查明的证据，不能证明申请人月工资构成具有浮动的性质，无法证实被申请人关于绩效工资非固定的主张，亦未能证明被申请人存在绩效考核的制度，以及其曾对申请人进行绩效考核的行为，由此不能将申请人按月足额领取绩效工资的事实推定为系被申请人进行绩效考核后的结果，遂本委对被申请人关于绩效工资与绩效考核相关联的主张不予采纳，据此认定绩效工资为固定工资性质。再次，虽被申请人提供《员工手册》拟证明绩效工资的发放条件，但阅读签名表明确载明该员工手册颁布实施日期为7月8日，被申请人当庭虽否认《员工手册》颁布的日期为7月8日，庭后陈述系于2022年9月开始实施该《员工手册》，然其并无提供证据加以证明，故本委对其该项主张不予采纳，据此认定该《员工手册》颁布实施的日期在申请人试用期满后，因规章制度不具有溯及既往的效力，事后颁布实施的规章制度不能对事前发生的行为或约定产生溯及力，故本委对该《员工手册》不予采纳，当中关于绩效工资等内容所作之规定不能作为定案依据。综上，由于被申请人与

申请人约定的试用期转正工资低于转正后工资的 80%，即 8000 元（10000 元×80%），该约定违反《中华人民共和国劳动合同法》第二十条关于“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准”之规定，故被申请人应支付申请人 2024 年 4 月至 2024 年 6 月试用期间工资差额 1500 元（500 元×3 个月）。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条之规定，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 4 月至 2024 年 6 月试用期间工资差额 1500 元；

二、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

二〇二五年三月三十一日

书 记 员 刘轶博