

# 广州市劳动人事争议仲裁委员会

## 仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2022〕4160 号

申请人：梁智强，男，汉族，1988 年 8 月 10 日出生，住址：广东省雷州市。

被申请人：广州晶东贸易有限公司，住所：广州市黄埔区。

法定代表人：刘利振。

委托代理人：苏浩文慧，女，该公司员工。

案由：确认劳动关系争议。

申请人梁智强诉被申请人广州晶东贸易有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人梁智强、被申请人委托代理人苏浩文慧参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求为：一、被申请人支付申请人 2022 年 1 月 1 日起至 2022 年 2 月 11 日的工资 8146.5 元(当庭变更本项仲裁请求为被申请人支付申请人 2022 年 1 月 1 日起至 2022 年 2 月 11 日的工资 3138 元)；二、被申请人支付申请人违法解除劳动关系赔偿金 79256.16 元；三、被申请人支付申请人未休法定年休假工资 1619.5 元（当庭明确仲裁请求为被申请人支付申请人 2021 年度 3 天未休法定年休假工资差额 1619.5 元）。

本案相关案情

双方无争议事项及本委查明情况：

一、入职时间：2017 年 12 月 4 日。

二、劳动合同：双方有签订劳动合同，最后一期劳动合同期限为 2021 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日。

三、工资标准：包括底薪 3212 元/月、绩效 3212 元/月（根据业绩达成情况浮动）、工龄工资 400 元/月。

四、工资支付情况：每月最后一个工作日以银行转账形式支付工资，工资周期为上个月 21 日至当月 20 日，有电子工资单，可通过公司内部软件查询工资明细，不需要签收工资。

五、解除劳动合同情况：2022 年 2 月 11 日起双方解除劳动关系，系被申请人提出解除，被申请人向申请人邮寄《解除劳动合同通知书》，以申请人岗位完成业绩不佳为由提出解除劳动关系。

六、绩效考核及培训情况：因申请人绩效考核不合格，被申请人于 2021 年 11 月 11 日、2021 年 11 月 30 日对申请人进行跟线辅导，并对申请人进行绩效改进计划，申请人于《绩效改进计划跟进表》、《跟线辅导表》均有签名。

七、社会保险：被申请人有为申请人缴纳社会保险。

八、2021 年度年休假情况：申请人 2021 年度全年度应休 5 天，已休 2 天。

九、申请仲裁日期：2022 年 2 月 23 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于工资问题。申请人确认被申请人已发放 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 2 月 11 日的工资，但主张被申请人应按照绩效考核合格的标准发放绩效工资。本委认为，申请人当庭确认其 2022 年 1 月、2 月的绩效未达到要求，且确认绩效工资系根据业绩达成情况浮动，故其要求按照绩效考核合格的标准要求被申请人支付全额绩效工资缺乏事实依据，也未提供有效证据证明被申请人存在少发绩效工资的情况，故本委采信被申请人的主张，即其已足额支付申请人上述期间的工资，对申请人的仲裁请求依法予以驳回。

二、关于解除劳动关系问题。本委认为，申请人确认《绩效改进计划跟进表》、《跟线辅导表》的签名为其本人所签，其作为具有完全民事行为能力的成年人，应对其行为负责，完全知道或应当知道其所签的文书的内容，且本案又无证据证明存在欺诈、胁迫或乘人之危的情形，故本委认定《绩效改进计划跟进表》、《跟线辅导表》真实有效，足以证明申请人业绩不达标及进行培训的情况。因此，被申请人以申请人业绩不达标，不能满足业务需要为由解除与申请人的劳动关系，符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条的规定，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿金。本案中，申请人主张 2020 年度年终奖于 2021 年 2 月发放，但未提供有效证据证明，应承担举证不能的不利后果，故本委对申请人的该主张不予采信。因申请人确认被申请人提交的薪资明细的真

实性，该证据亦与申请人提供的工资明细对应，故本委依据被申请人提交的薪资明细及申请人提交的工资明细核算申请人离职前十二个月平均工资为7086.25元/月[计算公式： $(8660\text{元}+13397.7\text{元}+7094.15\text{元}+11266.95\text{元}+5372\text{元}+7304\text{元}+5911.97\text{元}+6376.5\text{元}+6256.28\text{元}+3944\text{元}+4809\text{元}+4642.44\text{元})\div 12\text{个月}$ ]，即被申请人应支付申请人解除劳动关系经济补偿金31888.13元(计算公式： $7086.25\text{元/月}\times 4.5\text{个月}$ )。

三、关于年休假工资问题。双方对申请人的应休天数、已休天数及应支付未休年休假工资数额均无争议，被申请人主张已支付申请人部分未休年休假工资593.22元，并同意支付申请人剩余1026.28元。本委认为，双方对未休年休假工资并无争议，申请人亦确认已收到593.22元，故本委对被申请人的主张予以采信，即被申请人应支付申请人2021年1月1日至2022年12月31日期间剩余未休年休假工资1026.28元。

### 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》第四十条、第四十六条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十条的规定，裁决如下：

一、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人解除劳动关系经济补偿金31888.13元；

二、本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人2021年1月1日至2022年12月31日期间未休年休假工资1026.28元。

元;

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本裁决为非终局裁决。当事人如不服本裁决，可自收到本裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉;期满不起诉的，本裁决即发生法律效力。本裁决发生法律效力后，一方不执行本裁决，另一方可向有管辖权的人民法院申请强制执行。

仲 裁 员：欧阳若然

二〇二二年四月十八日

书 记 员：江 婉 雯