

广州市劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗劳人仲案〔2024〕18273 号

申请人：睦艳美，女，汉族，1984 年 12 月 10 日出生，住址：广东省深圳市。

委托代理人：刘伟一，女，广东君信经纶君厚（黄埔）律师事务所律师。

被申请人：广东中设智控科技股份有限公司，住所：广州市黄埔区。

法定代表人：谷冬超。

委托代理人：劳海伦，女，该公司员工。

委托代理人：李琳娜，女，该公司员工。

案由：劳动报酬、解除劳动合同、工作时间及休假等争议。

申请人睦艳美诉被申请人广东中设智控科技股份有限公司劳动争议一案，本委依法受理并进行开庭审理，申请人睦艳美及其委托代理人刘伟一、被申请人委托代理人劳海伦、李琳娜参加了庭审。本案现已审理终结。

申请人的仲裁请求：一、被申请人支付 2022 年 3 月 1 日至 2022 年 3 月 31 日、2022 年 5 月 1 日至 2022 年 5 月 31 日、2022 年 10 月 1 日至 2022 年 10 月 31 日、2023 年 1 月 1 日至 2024 年

6月30日、2024年8月1日至2024年8月31日期间的绩效工资差额合计15360元（当庭变更为：被申请人支付2023年2月1日至2024年5月31日、2024年8月1日至2024年8月31日期间的绩效工资差额合计11840元）；二、被申请人支付2024年7月1日至2024年7月31日的绩效工资3200元（当庭变更为：被申请人支付2024年7月1日至2024年7月31日的绩效工资差额960元）；三、被申请人支付2024年9月1日至2024年9月6日的工资1839.08元（当庭撤回）；四、被申请人支付2023年11月25日至2024年6月16日期间的加班费合计7621.4元（其中延长工作时间加班费1017.38元、休息日加班费6604.02元）；五、被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金63495.81元；六、被申请人支付2024年度未休年休假工资差额10843.29元（当庭明确为：被申请人支付2024年1月1日至2024年12月31日未休年休假工资差额10843.29元）；七、被申请人支付2024年1月1日至2024年9月7日期间的报销费用合计2718.58元（包含2024年4月-7月份广州市内外勤交通费、邮寄费等319.1元，2024年7-8月份招待费用报销649元，2024年7-8月出差交通费、住宿费及通讯补贴等1750.48元）（当庭撤回）；八、被申请人支付2024年度销售提成/奖金合计89405.42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：2021年7月6日。

二、工作岗位：工业互联网事业部-销售部销售代表。

三、劳动合同：双方已签订书面劳动合同，最后一期合同期限为 2024 年 7 月 6 日至 2029 年 7 月 5 日。

四、工资标准及支付情况：工资由岗位工资 4800 元/月、绩效 3200 元/月（浮动）、司龄津贴 50 元/月（司龄每满一年加 50 元/月）、午餐补贴（20 元/天，根据实际核发）、出差补贴（50 元/天，根据实际核发）、出差通讯补贴（10 元/天，根据实际核发）、加班餐补（30 元/天，根据实际核发）、奖金提成（年底核发）组成。被申请人每月通过银行转账方式向申请人支付上个自然月工资，工资清单可在钉钉系统查看。最后一期工资支付至 2024 年 9 月 6 日。在职期间被申请人以“月度回款及累计年度回款低于指标的 50%，绩效工资按照 80% 发放”为由扣发申请人 2023 年 2 月至 2024 年 3 月期间每月 20% 的绩效工资，以“月度回款及累计年度回款低于指标的 70%，本月绩效工资按照 70% 发放”为由扣发申请人 2024 年 4 月、2024 年 5 月、2024 年 7 月、2024 年 8 月每月 30% 的绩效工资。

五、最后工作日：2024 年 9 月 6 日。

六、解除劳动关系情况：2024 年 9 月 5 日被申请人向申请人发出《解除劳动合同通知书》，通知申请人，单位决定自 2024 年 9 月 7 日起解除双方劳动关系，经济补偿金为人民币 35583.75 元，要求申请人 2024 年 9 月 6 日办理工作交接及终止劳动关系手续。被申请人已向申请人支付经济补偿金 35583.75 元。

七、年休假情况：申请人 2024 年应休年休假 15 天/年，被申请人未向申请人支付 2024 年未休年休假工资。

八、2024 年回款业绩指标及项目回款情况：申请人 2024 年回款业绩指标 250 万元，截止离职，申请人负责跟进的项目 2024 年实际回款情况为：（1）赤峰山金红岭有色矿业有限责任公司综合能源管理系统建设项目 481462.2 元；（2）广东省基础工程集团有限公司设备管理系统技术服务协议 5000 元；（3）阳光电源股份有限公司资产管理系统实施项目 406740 元+406740 元；（4）欧派家居集团股份有限公司 EAM 点将收费、工程师受欢迎数据、设备验收单 优化开发技术协议 57500 元，共计 1357442.2 元。

九、申请仲裁日期：2024 年 9 月 30 日。

双方有争议事项及本委认定情况：

一、关于绩效工资问题。本委认为，根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定，用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。申、被双方确认公司是根据“员工绩效考核与奖金方案”规定核发每月绩效工资，方案规定绩效工资发放比例根据事业部月度净回款业绩指标完成情况或事业部累计净回款业绩指标完成情况确定。庭审查明被申请人 2022 年至 2024 年期间均按方案规定的标准对申请人绩效工资进行核算发放，并在工资条“备注”栏写明绩效工资扣发原因及标准，即申请人已明确知悉其每月绩效工资核发依据及标准。无证据显示申请人对“员工绩效考核与

奖金方案”提出过异议，也无证据显示申请人每月领取工资后对当月事业部回款业绩指标完成情况提出过异议，本委视为申请人已同意“员工绩效考核与奖金方案”，且认可被申请人每月对其绩效工资的计算。申请人在本案中未提供证据证明被申请人对每月事业部回款业绩指标完成情况的统计或对其每月绩效工资的计算存在错漏，其要求被申请人支付申请人2023年2月至2024年5月、2024年7月至8月的绩效工资差额，缺乏证据，本委不予支持。

二、关于加班费问题。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十二条规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。申请人仅提供3份外勤、出差申请单打印件、其与部门经理的钉钉聊天记录及其自行统计的加班统计表证明其关于加班的主张，外勤、出差申请单无原件核对且无被申请人确认，申请人提交的其与部门经理的钉钉聊天记录仅显示其于2024年9月3日向经理发送调休表让经理帮其催人事，并无经理回复确认，上述证据均不能证明其存在加班的事实。被申请人提供的调休申请表显示申请人在职期间加班调休时间需经申请审批，但申请人所主张的加班均未经申请审批，申请人关于加班费的请求，缺乏证据，本委不予支持。

三、关于解除劳动关系问题。本委认为，根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕

26号)第四十四条规定,因用人单位作出解除劳动合同决定而发生劳动争议,用人单位负举证责任。被申请人于2024年9月5日向申请人发出《解除劳动合同通知书》通知申请人解除双方劳动关系,但通知书中未告知解除原因及依据。被申请人在庭前提交的答辩意见中主张解除原因包括:1.因申请人每年销售回款业绩均不达标,属于末位淘汰人员;2.申请人2022年因工作失误导致重大项目丢失,被记过失责任。被申请人在庭审中又补充解除原因还包括:3.申请人在工作期间经常以保密为由拒绝和领导汇报工作,没有按照领导的要求开展工作且经常与同事难以合作;4.出差期间没有遵守公司考勤规定。被申请人主张2024年9月5日上午与申请人谈话时口头告知其存在前述第1、3点行为。被申请人未提供任何证据证明其与申请人解除劳动关系时明确告知上述解除原因,本委对被申请人主张的解除劳动关系原因均不予采信。被申请人无法定理由直接书面通知解除与申请人的劳动关系违反法律法规规定,根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条规定,被申请人应向申请人支付违法解除劳动关系赔偿金。关于申请人离职前12个月平均工资问题。被申请人未提供证据证明申请人离职前12个月的工资支付情况,本委根据申请人提供的2023年9月至2024年8月个税申报数据核算其离职前12个月平均工资为8334.17元/月[计算公式:(8230元+8510元+8120元+8060元+8130元+7900元+8130元+8040元+7660元+8870元+8340元+10020元)÷12个月]。申请

人在被申请人处的工作年限为 3 年 2 个月，扣减被申请人已支付的经济补偿金后，经核算，被申请人应向申请人支付违法解除劳动合同关系赔偿金差额 22755.44 元（计算公式： $8334.17 \text{ 元/月} \times 3.5 \text{ 个月} \times 2 \text{ 倍} - 35583.75 \text{ 元}$ ）。

四、关于年休假工资问题。申、被双方劳动关系于 2024 年 9 月 7 日起解除，申请人要求被申请人支付 2024 年 9 月 7 日至 2024 年 12 月 31 日期间未休年休假工资，无法律依据，本委不予支持。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定，经核算 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 9 月 6 日期间申请人可享受年休假 10 天（计算公式： $250 \text{ 天} \div 365 \text{ 天} \times 15 \text{ 天}$ ，折算后不足 1 整天的部分不享受年休假）。被申请人提交的请假申请显示申请人 2024 年 7 月 17 日至 7 月 19 日申请了 3 天年假，申请人确认该证据的真实性，据此本委确认申请人 2024 年已休年休假 3 天。综上，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条规定，扣减已支付的正常工作时间工资，被申请人应支付申请人 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 9 月 6 日期间未休年休假工资差额 5364.52 元[计算公式： $8334.17 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天/月} \times (10 \text{ 天} - 3 \text{ 天}) \times 200\%$]。

五、关于销售奖金问题。申请人主张其 2024 年回款金额合计 3640489.56 元，除去硬件及外包测算全年回款额 2920077.36 元，应计提销售奖金 89405.42 元。申请人确认其统计的 2024 年回款金额 3640489.56 元中，除离职前实际回款 1357442.2 元外，

其余金额为其根据合同规定预估的年底能回款金额。被申请人2024年11月1日书面辩称截止申请人离职扣减硬件及外包等项后回款额为958015.80元，2024年11月12日又补充答辩意见辩称赤峰山金红岭有色矿业有限责任公司综合能源管理系统建设项目全程由智慧城市事业部和工业互联网事业部共同完成，合同回款额两部门各占50%，所以截止申请人离职扣减硬件及外包等项后回款额为7437784.7元。本委认为，首先，关于销售奖金计算依据及标准问题。申、被双方均确认2024年销售奖金按照2024年版“绩效考核与激励方案”中第三点第（二）部分规定执行，本委对该规定予以采信。根据该部分规定，个人年度回款达到任务指标的50%后开始计算奖金，回款任务目标50%以内的回款，按照1%计提销售奖金；超过任务目标50%，低于80%的部分回款，按3%计提销售奖金……。其次，关于申请人年度回款任务完成情况问题。（一）申请人主张的2024年全年回款金额中除离职前实际回款1357442.2元外，其余金额均为其预估，并未实际回款，本委对其预估回款金额不予采纳。（二）被申请人主张赤峰山金红岭有色矿业有限责任公司综合能源管理系统建设项目由智慧城市事业部和工业互联网事业部共同完成，故回款两部门各50%，但其仅提供由其单方打印制作的工业互联网事业部2024年6-8月份销售人员回款业绩情况统计表、杨云提交的出差申请、关于赤峰山金红岭有色矿业有限责任公司综合能源管理系统建设项目的情况说明、2024年度销售奖金核算明细、销售

奖金核算明细附件等证据予以证明，该系列证据均无申请人签名确认，且结合被申请人前后两次答辩意见不一致的情形，本委对被申请人该项主张不予采信，并认定赤峰山金红岭有色金属矿业有限责任公司综合能源管理系统建设项目回款金额应全额计为申请人的回款。（三）申、被双方主张的核算销售奖金所依据的回款额均系实际回款金额扣减硬件及外包等项后的回款额，即销售奖金并非依据实际回款金额计算。申、被双方均未提供证据证明截止申请人离职实际回款金额中需扣减硬件、外包等项比例及金额的依据，但无论是被申请人主张的扣除相关项目后的回款金额，还是本委酌情按申请人主张的2024年全年回款金额与其扣除相关项目后测算全年回款额的比例折算申请人截止离职的回款额，金额均未超过申请人2024年回款业绩指标250万元的50%。综上，申请人2024年个人年度回款未达到任务指标的50%，不符合计算发放销售奖金的条件，其关于销售奖金的请求，缺乏理据，本委不予支持。

六、关于撤回仲裁请求问题。申请人庭审时要求撤回第三项、第七项仲裁请求，是其对自己权利的处分，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条规定，本委予以准许。

裁决结果

本案经调解无效。根据《中华人民共和国劳动法》第四十七条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条、第十二条，

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条、第四十八条、第四十九条，《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条之规定，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十二条、第四十四条之规定，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违法解除劳动关系赔偿金差额 22755.44 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 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 9 月 6 日期间未休年休假工资差额 5364.52 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决。裁决书自作出之日起发生法律效力。如劳动者不服本裁决，可以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。用人单位有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形之一的，可以自收到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。

(本 页 无 正 文)

仲 裁 员：刘 亚 丽

二〇二四年十二月二日

书 记 员：杨 杰 钦