

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〔2022〕409号

申请人：周辉凤，女，汉族，1976年6月30日出生，住址：湖南省永州市。

委托代理人：毛英勇，男，广东金桥百信律师事务所律师。

被申请人：广州爱帛服饰有限公司，住所：广州市海珠区新港中路397号自编24号（C6）。

法定代表人：金福明，该单位总经理。

委托代理人：郭法，男，广东太平洋联合律师事务所律师。

申请人周辉凤与被申请人广州爱帛服饰有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人周辉凤及其委托代理人毛英勇和被申请人的委托代理人郭法到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2021年12月28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2021年10月绩效工资650元；二、被申请人支付申请人2021年度年终奖30000元；三、

被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金 352560 元。

被申请人辩称：一、根据《爱帛时尚集团员工手册》的有关规定，员工出现二级违纪超过两次或三级违纪，我单位可解除双方劳动合同。根据我单位提供的证据显示，2021 年 8 月 23 日由申请人负责发出的《面料成分表》中 EBB1TOP025 洗水唛图稿的洗水标识错误，导致 475 件成品需要全部拆除后缝制，给我单位造成实际损失 3800 元，该行为构成二级违纪。其次，申请人在工作中未能及时支付供应商中纺联的费用，导致逾期产生滞纳金 707.35 元，该行为构成二级违纪。另外，2021 年 8 月 17 日申请人负责发出的《面料成分表》中 EBA4COT017P 配件马甲背心里料成分错误，导致换洗唛和贴纸需要返工，实际产生返工费 6048 元，该行为构成三级违纪。综上，申请人在 2021 年 8 月至 12 月期间，已经出现两次二级违纪，一次三级违纪，我单位可依法解除劳动合同。二、申请人清楚知悉《爱帛时尚集团员工手册》的相关内容，该文件本身亦通过民主决策公示程序，对申请人依法具有约束力，可作为企业自主用工管理的依据。三、申请人在收到《解除劳动合同通知书》后，通过微信聊天方式自认了自己存在三级违纪的相关事实，并表示承认工作存在失误，不期待补偿金。四、我单位依法向工会组织通知了解除劳动合同的相关事宜，解除程序依法合规。五、我单位已足额发放申请人所有工资待遇，并不存在拖欠、克扣工资待遇的情况。六、我单位的年终奖制度需结合实际经营情况判

断，并非属于一定发放的费用，双方劳动合同也未明确约定申请人年终奖金额，申请人主张的年终奖不应得到支持。

本委查明事实及认定情况

一、关于赔偿金问题。经查，申请人 2007 年入职被申请人，任职品控部检测主管，负责原材料、成衣检测等，系被申请人所有订单的检测责任人。2021 年 12 月 13 日被申请人以申请人工作失职并构成 2 次二级违纪、1 次三级违纪为由，根据《爱帛时尚集团员工手册》规定解除与申请人的劳动合同。被申请人主张申请人失职行为如下：1.《面料成分表》中 EBA4COT017P 配件马甲背心里料成分错误，导致换洗唛和贴纸需要返工，造成损失 6456 元，该行为构成三级违纪；2.申请人在工作中未能及时支付供应商中纺联的费用，导致逾期产生滞纳金 707.35 元，该行为构成二级违纪；3.《面料成分表》中 EBB1TOP025 洗水唛图稿的洗水标识错误，导致 475 件成品需要全部拆除后缝制，造成损失 3800 元，该行为构成二级违纪。被申请人向本委提供如下证据：1.关于 EBA4COT017P 款更换洗唛贴纸事宜的电子邮件沟通、工作联络单、对账单、出账回单及发票，其中电子邮件系申请人与被申请人以及工厂与被申请人之间关于返工相关费用的沟通事宜，工作联络单显示申请人就 EBA4COT017P 款更换洗唛贴纸造成返工费 6456 元向被申请人提出费用承担的请示。被申请人主张该组证据可证明申请人存在上述第 1 项

失职行为以及实际支付损失的交易记录；2. 被申请人与中纺联公司的合同书、聊天记录、出账回单及发票，被申请人主张该组证据可证明申请人存在上述第 2 项失职行为以及实际支付损失的交易记录；3. 面料指标复查群聊天记录、数据截图、关于 EBB1TOP025 款洗水唛二次车订的电子邮件沟通，被申请人主张其单位发现 EBB1TOP025 款衣服面料与其他同面料的衣服在水洗唛上标记的水洗方式不同，导致需要更换水洗唛，从数据截图可确定水洗唛的责任人为申请人，电子邮件系其单位与工厂就返工产生费用的沟通，该组证据可证明申请人存在上述第 3 项失职行为以及实际支付损失的交易记录；4. 关于《爱帛时尚集团员工手册》意见征集的通知电子邮件及公司 OA 系统公示截图、关于发布《爱帛时尚集团员工手册》的通知的电子邮件及公司 OA 系统公示截图、《爱帛时尚集团员工手册》签收确认函以及《爱帛时尚集团员工手册》，其中《爱帛时尚集团员工手册》签收确认函载有本人确认收到公司颁布的《爱帛时尚集团员工手册》并确认该员工手册在制定过程中已征集过员工意见等内容，签名处有申请人字样的签名。《爱帛时尚集团员工手册》载有如下条款“54.3 出现下列三级违纪行为，公司将直接解雇有关员工，并不支付任何经济补偿：……54.3.3.1 严重失职，……造成重大经济损失，损失额为人民币 5000 元或以上”；5. 申请人与被申请人工作人员的微信聊天记录，显示申请人告知对方“解除劳动合同的第一条保留”“第一条确实是我工作中失误所

导致的”等内容；6.《解除劳动合同通知工会函》，载有被申请人向其单位工会告知解除与申请人劳动合同的相关事宜，签收处加盖有被申请人工会委员会印章。申请人对被申请人提交的证据的质证意见如下：1. 申请人主张 EBA4C0T017P 款产生返工系其在复核订单时发现错误后主动向被申请人反映，其主动承认过失且主动填写了工作联络单，但其认为该事件并不能认定是其一个人的错误，因此认定三级违纪有失公平和厚道，该组证据中的电子邮件是被申请人与工厂就返工费用协商的过程，其系邮件收件人；2. 申请人确认中纺联公司的订单系由其跟进，但对被申请人与中纺联公司的合同签订情况不清楚，主张被申请人与该客户合作多年，期间被申请人从未准时付款，该客户也从未因付款时间追讨过滞纳金，该订单中途曾交给其他人员跟进，后又交回给其负责，其就延期付款事宜亦有得到客户的同意，因沟通繁琐，无法提供证据证明，现被申请人主张的滞纳金系在其未上班后发生的，其无法核实；3. 申请人确认数据截图中确定 EBB1TOP025 款水洗唛的责任人是其本人，但并不是同款面料都是同种水洗方式，水洗方式是由缩水率确定的，其确定的水洗唛没有问题，系后续 QC 发现缩水率过高才建议更改水洗方式，出现该情况系因被申请人的工作流程等不规范导致，责任不应由其承担；4. 申请人确认该组证据中《爱帛时尚集团员工手册》签收确认函上的签名系其本人所签，但被申请人没有将该员工手册给其阅读，也没有进行宣讲，其因工作繁忙亦

不清楚有无收到过电子邮件，且员工手册没有经过民主程序，其中的条款违反相关法律规定；5. 申请人确认微信聊天记录的真实性；6. 申请人对《解除劳动合同通知工会函》无法确认。本委认为，首先，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）》第四十四条之规定，被申请人对其单位作出的解除决定负举证责任。从上述查明及证据可知，申请人对被申请人提出的第1点构成三级违纪的失职行为系承认的，但其主张系其主动发现该错误，且该错误并非其一个人所致。本委认为申请人主动发现错误抑或被申请人发现错误与认定申请人是否存在该失职行为无关，且申请人系被申请人所有订单的检测责任人，可见其应对订单的最终检测结果负责，现申请人并未能举证证明该错误并非其个人所致，微信聊天记录中申请人的陈述亦从未提及他人过错，申请人的主张难以让本委信服，本委不予采纳。被申请人主张其单位已向工厂支付返工费用并提供相关发票予以证明，申请人现无证据推翻该主张，从被申请人提供的证据亦可证明申请人系知悉该返工费用情况，故本委采纳被申请人该主张。其次，被申请人已提供了第4组证据证明《爱帛时尚集团员工手册》经过民主程序制定，申请人阅读并知悉员工手册内容。现申请人主张其不清楚是否有收到电子邮件、被申请人没有给其员工手册阅读，申请人对此未能举证证明，亦无证据推翻其签署的《爱帛时尚集团员工手册》签收确认函，故本委采纳被申请人提供的该组证据及主

张。综上，被申请人提供的证据已形成完整的证据链，证明其单位依据《爱帛时尚集团员工手册》的规定解除与申请人的劳动合同，并告知其单位工会，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条被申请人可以解除申请人的情形，故申请人要求被申请人支付其违法解除劳动关系的赔偿金，本委不予支持。

二、关于绩效工资问题。经查，申请人的工资包含绩效工资，金额上限为 650 元/月，申请人 2021 年 10 月没有发放绩效工资。被申请人主张因申请人 2021 年 10 月休了带薪年假，故绩效工资不予发放，且其单位员工手册 55.1 条明确规定出现违纪行为，公司将依据行为影响的严重性评定当年度及当月绩效结果。本委认为，根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。现被申请人未能举证证明申请人绩效考核标准及发放条件，且其单位有按照绩效考核标准每月对申请人进行绩效考核并按考核结果发放绩效工资，其单位亦无证据证明与申请人有达成休带薪年假则不发放绩效工资的约定。被申请人的员工手册也仅约定其单位可以根据违纪行为评定绩效结果，本案被申请人并无证据证明申请人 2021 年 10 月的绩效评定结果以及该结果可以导致申请人该月没有绩效工资。因此，被申请人应承担举证不能的不利后果，本委对申请人的该项请求予以支持。

三、关于年终奖问题。申请人主张 2007 年时被申请人很困难，是没有年终奖，之后生意慢慢变好，其记不清从何时开始

有年终奖，从其提供的银行流水可见，2018年起每年2月发放上一年的年终奖，发放金额有浮动，根据销售业绩确定，现被申请人未发放2021年度年终奖。被申请人则主张双方没有书面的年终奖约定，已发放的年终奖系根据企业经营状况决定，不固定发放。本委认为，年终奖的性质属于一种激励机制，是用人单位在职工工作满一个年度之后，根据自身的经营状况、经济效益、员工工作表现等情况而发放的特殊薪资，是否发放年终奖系用人单位经营自主权的合理范围。本案中，双方并未就年终奖的发放条件有明确的约定，从申请人的陈述及证据亦可知其并非自入职起每年均有发放年终奖，且有发放的年份金额亦不固定，结合申请人当年度存在工作失职的表现，故申请人要求被申请人支付其2021年度年终奖30000元依据不充分，本委不予支持。

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》第三十九条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《广东省工资支付条例》第四十八条，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）》第四十四条之规定，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2021年10月绩效工资650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 洪钊玲

二〇二二年三月四日

书 记 员 曾艺斐