

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〕406号

申请人：刘利文，女，汉族，1998年3月1日出生，住址：广西兴安县。

被申请人：广州勾勾互娱科技有限公司，住所：广州市海珠区大江直街1号之一整栋（部位：第2层203单元）。

法定代表人：黄彬，该单位总经理。

委托代理人：钟慧，女，该单位员工。

申请人刘利文与被申请人广州勾勾互娱科技有限公司关于工资、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。申请人刘利文和被申请人的委托代理人钟慧到庭参加诉讼。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17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12月1日至2021年12月15日的工资3252.15元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金6800元；三、被申请人支付申请人2021

年 10 月 27 日至 2021 年 12 月 15 日的绩效奖金 2750 元。

被申请人辩称：一、申请人先后 2 次在我单位内部盗取同事私人财物，引起同事间猜疑，造成我单位管理混乱，严重干扰我单位的正常工作，申请人的行为不仅不具备公民应有基本道德，也严重违反双方签订劳动合同第二十七条关于员工应具备基本社会公德的约定。申请人还不能在安排时间节点内及时完成视频剪辑工作，也不能按质按量完成后期剪辑技术和提升视频质量工作，存在《录用条件确认函》约定不符合录用条件的情形。基于上述 2 点理由，我单位有权解除双方劳动关系，且无需支付申请人赔偿金；二、申请人 2021 年 12 月工资 2642.03 元，我单位已足额发放；三、双方并没有约定绩效奖金，该部分奖金系我单位根据员工手册自行设立的奖励机制，是否应当发放，应按照员工手册规定的内容为准，现申请人严重违反规章制度，按照规章制度的规定，我单位有权对既定奖金不予发放，且申请人举证的材料未经我单位盖章确认发布，并非奖金正式发放公告。

本委查明事实及认定情况

一、关于违法解除劳动关系赔偿金问题。申请人于 2021 年 10 月 27 日入职被申请人，月工资标准为 6800 元，另有浮动的绩效工资，被申请人以申请人试用期不符合录用条件为由于 2021 年 12 月 15 日与申请人解除劳动合同。被申请人主张申请

人不符合录用条件依据有 2 点，其一，申请人 2 次在其单位盗窃同事私人财物，违反劳动合同约定；其二，申请人未按时按质量完成工作。被申请人就上述主张举证了如下证据：1. 监控视频 2 个，监控视频一显示 2021 年 12 月 7 日 10 时 35 分起，申请人进入茶水区域打开冰柜门，此时一名工作人员进入，申请人从冰柜取出一瓶饮料并在原地端详，该工作人员从冰柜旁的饮料存放处取出一瓶饮料，用起子开盖，申请人一直留意至该工作人员离开，随即将手中饮料换掉冰柜里的益力多（全部一排），然后离开。随后申请人回到办公座位中，朝两旁观察后将益力多放进背包。监控视频二显示 2021 年 12 月 7 日 19 时 25 分，申请人进入茶水区域直接从冰柜取出益力多（全部两排），放入背包，离开办公场所；2. 《录用条件确认函》，该证据载有视为不符合该岗位录用条件的情形包括不能按质按量完成试用期内工作任务：负责对视频进行后期包装和剪辑校色制作。了解国内外热门短视频内容，在安排的时间节点内及时完成视频剪辑工作等，申请人于入职当天签收该证据；3. 客户投诉函及邮件截图，该证据显示关于其中一个视频发布时间严重延误，另一个视频存在剪辑风格、音乐选择等质量不达标等投诉内容。申请人确认上述证据 1、2 的真实性，并主张其当时取走的饮料因未贴私人标识，故以为系被申请人提供的饮料福利，被申请人从未告知饮料限量取用，也没有告知不能拿回家，且其在同事发现后立刻在群里公开道歉并与同事私下协商解决，被申请

人从未告知其制作的视频延迟发布，且其仅负责编辑视频不参与选题，对证据3不予确认。经查，被申请人在办公场所有提供免费饮料和冰柜供员工饮用和使用。被申请人一名职工在微信群中反映自己购买的2排益力多不见了，上星期也试过类似事件，管理人员在群中提醒，冰柜最下层是员工私人存储地方，并非公司购买的饮料，并告知已查看监控，若当事人主动道歉其单位就不追究此事，申请人在群中回应，因人事告知其私人饮料会有贴私人标签故才错拿。申请人制作视频需要进行部门负责人审批，通过后才能发布。本委认为，本案双方劳动关系的解除，系因被申请人主动行使解除权而实现，故参照《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。本案中，被申请人系以申请人试用期不符合录用条件为由解除双方劳动关系，故被申请人应结合申请人的录用要求对申请人工作期间的表现进行考核，从而证明申请人存在未达到录用条件的事实。首先，被申请人主张申请人存在盗窃行为，有违基本社会公德，结合本案查明的事实和证据可知，被申请人在办公场所有提供免费饮料和冰柜供员工饮用及使用，现没有证据显示该冰柜存放私人食品与被申请人提供的福利饮料有明确区域划分标识，或被申请人提供的饮料有专属种类并已告知申请人，故本案证据不足以认定申请人主观恶意侵占同事私人财物。其次，被申请人主张申请人不能按质按量完成工作，但

被申请人在本案中并未举证证明其单位对申请人在职期间有工作质量、数量的具体量化考核要求，以及就该考核要求对申请人切实考核的过程，且经双方确认，申请人制作的视频需要经部门负责人审批通过后才能发布，由此，被申请人仅凭投诉邮件所载述的内容而无其他证据佐证的前提下，不足以作为证明申请人不符合试用期录用条件的充分依据。综上，被申请人的解除行为缺乏依据，属违法解除，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十七条、第八十七条的规定，被申请人应支付申请人违法解除劳动合同赔偿金。现申请人要求被申请人按月工资标准支付违法解除劳动合同赔偿金 6800 元，符合法律规定范围，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

二、关于工资问题。申请人确认其 2021 年 12 月工资已结清。鉴此，申请人要求被申请人支付 2021 年 12 月 1 日至 2021 年 12 月 15 日的工资，本委不予支持。

三、关于绩效奖金问题。被申请人对职工设有季度奖金。申请人主张其享有该季度奖金 2750 元，并举证了钉钉截图拟证明该主张。该证据显示用户“朱某”发送了《百度贴吧打钩奖》电子文档，并通知（群）所有人进行确认，该电子文档显示参与人姓名、作品、奖金等内容，申请人的 2 个作品分别有奖金 1250 元和 1500 元。被申请人确认朱某是申请人所在项目组的负责人，但主张朱某该行为未经其单位的同意，按照其单位员

工手册的规定，其单位有权就申请人违反规章行为不予发放该奖金。本委认为，被申请人享有根据自身生产经营特点和经济效益依法确定工资分配方式和工资水平的权利，基于此，其单位应对季度奖金的发放标准、依据负有举证证明的义务。现被申请人主张申请人因存在违反规章行为而不予发放该奖金，但依据本委查明及认定的事实，被申请人主张申请人存在违反规章行为依据不足，故本委对被申请人关于申请人不符合发放季度奖金的条件的主张不予采纳。又被申请人未能举证反驳申请人主张的季度奖金核计情况，故根据《广东省工资支付条例》第四十八条的规定，被申请人应承担举证不能的不利后果，本委采纳申请人举证的钉钉截图。因此，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，被申请人应支付申请人2021年10月27日至2021年12月15日的绩效奖金2750元(1250元+1500元)。

借本案为鉴，本委认为，被申请人在办公场所为职工提供免费饮料，系为员工提供方便、舒适的办公环境，系对员工人文关怀的体现，应予倡导。但用人单位在给予员工人文关怀时，也需要加强对相关福利事项的规范管理，一可避免员工之间的误会，二可避免让极个别员工产生对福利事项可无限享有的不正常心态。因此，被申请人在此方面仍须努力提高管理水平。而申请人作为被申请人的员工，在享有被申请人人文关怀等额外福利时，应心存感恩，摒弃私心，本案中，即使申请人没有

主观恶意侵占同事私人财物，错将私人饮料当作公司福利，但申请人每次均悉数将饮料据为己有并带离工作场所，该行为将会导致其他同事无法享受被申请人的人文关怀福利，令被申请人人文关怀建设的成效大打折扣，在被申请人发现后亦系导致弱化双方建立基本的友好信任关系的主要因素之一。劳资双方只有相互尊重、和谐相处，齐心协力、共谋发展，构建稳定和谐的劳动关系，才能实现共同创造、共享成果的双赢关系。作为用人单位，要充分尊重职工，保障职工就业权利。作为劳动者，则应以敬业、诚信作为职业行为准则，忠于职守，克己奉公，诚实劳动、信守承诺、诚恳待人，此系社会主义核心价值观对公民个人层面的价值准则，系构建社会主义新型人际关系的重要内容。

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、第四十七条、第八十七条，《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违法解除劳动合同赔偿金 6800 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 2021 年 10 月 27 日至 2021 年 12 月 15 日的绩效奖金 2750 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。

仲 裁 员 吴紫莉

二〇二二年三月四日

书 记 员 曾艺斐